

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945. Pembangunan tersebut diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat dan dapat mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia.

Adapun pelaksanaan pembangunan nasional dilakukan secara terencana, nyata dan terarah dengan maksud mempermudah pencapaian tujuan pembangunan secara keseluruhan. Pada hakekatnya keberhasilan pembangunan itu tidak lepas dari partisipasi seluruh masyarakat dan instansi terkait, termasuk di dalamnya adalah koperasi.

Koperasi sebagai bagian dari sistem perekonomian Indonesia yang diharapkan mampu menjadi soko guru perekonomian nasional. Dalam Undang- Undang Dasar RI 1945 Pasal 33 ayat (1) yaitu: "**Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan.**" Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa yang sesuai dengan ayat di atas adalah koperasi. Keberadaan koperasi di Indonesia diperjelas oleh Undang Undang Republik Indonesia No.25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 3 yang menyatakan bahwa :

“Koperasi bertujuan mewujudkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

Dengan demikian bahwa pelaksanaan koperasi lebih ditegaskan selaras dengan kemajuan zaman, agar mampu bersaing dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Agar tujuan tersebut tercapai, maka koperasi perlu sumber daya manusia yang mampu mengarahkan dan mengelola usaha koperasi dengan baik, koperasi dapat berjalan dengan baik apabila ada seseorang yang memimpin koperasi tersebut, dalam hal ini pengurus.

Pengurus adalah perwakilan anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota, yang bertugas mengelola organisasi dan usaha. Idealnya pengurus koperasi sebagai perwakilan anggota yang diharapkan mempunyai kemampuan manajerial, teknis, dan berjiwa wirakoperasi, sehingga pengelolaan koperasi mencerminkan suatu ciri yang dilandasi dengan prinsip-prinsip koperasi.

Kedudukan pengurus sebagai penerima mandat dari pemilik koperasi dan mempunyai fungsi, dan wewenang sebagai pelaksana keputusan rapat anggota yang sangat strategis dan menentukan maju mundurnya koperasi. Posisi yang menentukan tersebut merupakan tugas dan wewenang pengurus, yang diterapkan dalam Undang-Undang, anggaran dasar/anggaran rumah tangga, dan peraturan lainnya yang berlaku dan diputuskan oleh rapat anggota. (Arifin Sitio dan Halomoan Tamba 2001:37).

Pengurus koperasi yang pada umumnya terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara perlu bersinergi dengan pihak internal lainnya seperti pengawas, anggota dan karyawan, sehingga kinerja masing-masing dapat berjalan dengan optimal. Peran ketua pengurus sangatlah penting dalam membuat program dan kebijakan,

sehingga peran tersebut diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Dengan demikian ketua pengurus sebagai pemegang kendali, harus mampu menjalin hubungan baik dan harmonis dengan pengawas, karyawan maupun anggotanya. Sebab ketua pengurus sebagai pengendali yang merupakan bagian dari suatu sistem kerjasama untuk mencapai tujuan koperasi yaitu mensejahterakan anggotanya. Dengan memperhatikan aspek organisasi yang jelas dan terarah, di mana sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Agar terwujudnya keseimbangan antara kepentingan dan kemampuan organisasi dengan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan koperasi, Maka pendayagunaan karyawan harus dikelola secara profesional. Sebab keseimbangan tersebut menjadi faktor utama dalam pendayagunaan sumber daya manusia karyawan untuk mencapai kedisiplinan yang maksimal.

Disiplin kerja dianggap menjadi salah satu faktor terwujudnya keseimbangan tersebut. Disiplin yang baik tidak akan tercapai dengan mudah bila tidak ada kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam hal ini karyawan dan ketua pengurus. Kerja sama tersebut akan menjadi salah satu kunci untuk membantu tercapainya tujuan koperasi, Dengan demikian kesadaran disiplin diri karyawan sangatlah dibutuhkan.

Menurut (A.A.Anwar Prabu Mangkunegara 2017:136) Disiplin diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka

senangi dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu. Oleh karena itu karyawan harus menjalin keharmonisan pada setiap pekerjaannya agar menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik, sebab disiplin kerja karyawan yang baik akan memudahkan dalam hal pelayanan dan pemenuhan anggota koperasi.

Untuk mencapai kedisiplinan yang baik dari karyawan maka dituntut peran ketua pengurus dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan olehnya, seperti gaji yang layak, insentif, penghargaan atas kerja, dan apresiasi lainnya.

Tugas dan peran ketua pengurus yaitu memimpin, mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas anggota pengurus dan seluruh karyawan dan memberikan petunjuk serta bimbingan kepada seluruh anggota pengurus dan karyawan. Karena semakin baik ketua pengurus dalam memainkan perannya maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Salah satunya koperasi di Kecamatan Cisarua yang diberi nama koperasi Unit Desa Sarwa Mukti (KUD Sarwa Mukti). Kemudian KUD Sarwa Mukti mempunyai badan hukum pada tanggal 23 Mei 1980. Dengan badan hukum Nomor: 7062.B/BH/DK-10/12. Pada saat itu KUD Sarwa Mukti hanya meliputi 10 Desa, Namun setelah ada pemekaran Kecamatan, Maka wilayah kerja KUD Sarwa Mukti menjadi 15 Desa yang meliputi 2 Kecamatan Yaitu Kecamatan Cisarua dan Kecamatan Parongpong. KUD Sarwa Mukti memiliki anggota sebanyak 841 orang dengan jumlah pengawas 3 orang, pengurus 3 orang dan karyawan sebanyak 41 orang. Adapun unit yang ada di KUD Sarwa Mukti adalah sebagai berikut:

1. Unit Sapi Perah
2. Unit Produksi Mako
3. Unit Waserda
4. Unit Usaha Simpan Pinjam

Tabel 1. 1 Perkembangan Hasil Kerja KUD Sarwa Mukti Tahun 2018-2022

No	Tahun	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Pencapaian (%)
1	2018	18.041.610.000	22.498.220.039	124,70
2	2019	27.726.250.000	30.660.197.488	110,58
3	2020	31.489.500.000	36.663.930.065	116,43
4	2021	42.696.548.000	42.018.872.070	98,49
5	2022	43.341.750.000	42.679.011.568	98,47

Sumber: Laporan RAT KUD Sarwa Mukti Tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui dan disimpulkan bahwa perkembangan hasil kerja dari tahun 2018 sampai tahun 2020 yang diperoleh dari pendapatan usaha KUD Sarwa Mukti melebihi jumlah pendapatan yang direncanakan, Sedangkan di tahun 2021 realisasi pendapatan tidak mencapai rencana pendapatan yaitu sebesar 98,49%, kemudian di tahun 2022 terjadi kembali tidak tercapainya rencana pendapatan yaitu sebesar 98,47%. Terjadinya kenaikan dan penurunan ini dikarenakan kurangnya kedisiplinan kerja karyawan yang menghambat pelayanan, dan pemenuhan kebutuhan anggota di KUD Sarwa Mukti.

Sehubungan dengan peran ketua pengurus yang senantiasa memberikan informasi kepada karyawan tentang masalah yang dihadapi koperasi, dan karyawan dapat berkonsultasi dengan ketua pengurus bila mengalami kesulitan dalam bekerja. Dalam hal ini ketua pengurus dapat mengadakan musyawarah tentang permasalahan tersebut dan memberikan pengarahan kepada karyawan.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan KUD Sarwa Mukti dapat diketahui dari tahun 2018-2022 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan KUD Sarwa Mukti Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Absensi						Total Jumlah Absensi (hari)	Persentase Ketidak Hadiran (%)
			Sakit		Ijin		Tanpa Keterangan			
			jumlah (hari)	%	Jumlah (hari)	%	Jumlah (hari)	%		
2018	41	292	28	9	21	7	48	16	97	22
2019	41	288	33	11	29	10	41	14	103	35
2020	42	292	47	16	18	6	34	11	99	33
2021	41	289	48	16	33	11	40	13	121	40
2022	41	294	42	14	51	17	46	15	139	46

Sumber: Hasil Rekapitulasi Absensi Karyawan KUD Sarwa Mukti 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.2. dapat dilihat bahwa selama lima tahun terakhir rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2018 jumlah absensinya sebesar 22%, lalu 2019 jumlah absensinya sebesar 35%, dan pada tahun 2020 jumlah absensinya sebesar 33%, sedangkan pada tahun 2021 jumlah absensinya mengalami peningkatan sebesar 40%, kemudian pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan sebesar 46%.

Peningkatan tersebut harus diperhatikan karena bisa mempengaruhi terhadap jalannya koperasi, (David F Folino 2007:64) mengemukakan bahwa

Ketidakhadiran meskipun satu orang akan menghentikan rantai siklus dan membuat seluruh proses produksi berhenti. Disinilah peran ketua pengurus sangat penting dalam memberikan kebijakan sanksi dan teguran secara langsung kepada Karyawan yang melanggar, dalam hal ini absensi dapat dijadikan indikator yang menunjukkan kedisiplinan kerja Karyawan di koperasi KUD Sarwa Mukti harus diatasi.

Dari beberapa data yang disajikan di atas dan observasi serta wawancara yang dilakukan ada beberapa fenomena mendasar pada koperasi KUD Sarwa Mukti yang diperoleh pada saat observasi langsung ke lapangan dan ditemukan permasalahan-permasalahan di antaranya:

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di koperasi seperti keterlambatan datang menuju koperasi, tidak adanya jadwal tetap sehingga karyawan terkadang tidak ada di koperasi saat jam kerja.
2. Sanksi atas tindakan *indiscipliner* karyawan tersebut baru dilakukan sebatas teguran saja.
3. Kurang efisiennya pengelolaan manajemen unit usaha yang mengakibatkan kesalahan informasi dan keterlambatan penyetoran susu.
4. Belum diterbitkannya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Manajemen (SOM) yang sesuai dengan kebutuhan KUD Sarwa Mukti.
5. Butuhnya masukan serta arahan yang baik khususnya dibidang kepemimpinan dalam menjalankan fungsional struktural kepengurusan koperasi KUD Sarwa Mukti.

6. Belum adanya *Job Description* menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya disiplin kerja karyawan.

Fenomena di atas harus diteliti lebih mendalam agar dampak kerja karyawan meningkat dan mendukung tercapainya tujuan koperasi. Menurut Almitraf (2015:66) untuk tercapainya disiplin kerja pegawai, hal ini tidak lepas dari pengaruh pimpinan dalam organisasi. Oleh karena itu pemimpin dalam hal ini pengurus koperasi sangatlah penting terhadap jalannya organisasi koperasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurudin Rahman (2018) yang berjudul “Analisis Peran Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”. Menunjukkan bahwa kurangnya profesionalisme dalam menjalankan peran sebagai pemimpin dapat mempengaruhi potensi yang dimiliki karyawan.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Restu Yuliani Wibowo (2013) yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Daerah Jawa Tengah” Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan peran pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai pada penanaman modal daerah guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.

Berdasarkan fenomena yang ada maka penelitian pada koperasi KUD Sarwa Mukti mengambil penelitian yang berjudul **“ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN KETUA PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN “**

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan ketua pengurus pada KUD Sarwa Mukti.
2. Bagaimana penerapan disiplin kerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti.
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peran ketua pengurus pada KUD Sarwa Mukti.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi masalah yang diuraikan, maka maksud dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1.3.1 Aspek Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis peran kepemimpinan ketua pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti.

1.3.2 Aspek Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Peran kepemimpinan ketua pengurus pada KUD Sarwa Mukti.
2. Penerapan disiplin kerja karyawan pada KUD Sarwa Mukti.
3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peran ketua pengurus pada KUD Sarwa Mukti

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan maksud dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan berguna bagi aspek teoritis maupun aspek praktis. Adapun kegunaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Teoritis

- a. Aspek ini dapat menambah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai bahan acuan dan referensi bagi penelitian sejenis ataupun sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti lain yang ingin mengangkat tema yang sama.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan sekaligus sebagai bahan informasi bagi koperasi terkait dan koperasi lainnya untuk pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan peran kepemimpinan ketua pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.