

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya kegiatan pembangunan ekonomi yang semakin pesat disertai dengan globalisasi yang harus dihadapi baik dibidang perdagangan maupun dibidang informasi menyebabkan semua perusahaan mengalami persaingan yang ketat, tidak terkecuali Koperasi. Dalam perekonomian Indonesia koperasi memegang peranan penting terutama dalam ekonomi rakyat karena merupakan organisasi yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan rakyat disamping untuk memperkuat perekonomian bangsa Indonesia. Seperti halnya yang dijelaskan dalam Undang-undang dasar Republik Indonesia pasal 33 Ayat (1) menyatakan bahwa :

“ Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.”

Berdasarkan pasal tersebut bahwa usaha yang dimaksud adalah koperasi. Koperasi memiliki peran yang penting dalam pengembangan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan kehidupan demokratis, bekerja bersama dan kekeluargaan. Koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat.

Keberhasilan dalam usaha koperasi tentunya bergantung pada pengelolaan dan pelaksanaannya, yang berhubungan dengan karyawan serta anggota koperasi yang dilayani.

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab VI pasal 21 menyatakan:

“Perangkat organisasi koperasi terdiri: Rapat Anggota, Pengurus dan Pengawas”.

Berdasarkan pasal tersebut bahwa koperasi memiliki tiga perangkat organisasi yang bertugas untuk mengembangkan kerjasama yang dapat membentuk suatu kesatuan dalam sistem pengelolaan yang baik dalam organisasi koperasi. Kepengurusan koperasi menjadi tumpuan utama dalam mengelola usaha koperasi agar dapat mencapai keberhasilan. Pengurus koperasi terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara.

Keberhasilan sebuah koperasi dalam menjalankan usahanya yaitu berkat dukungan komitmen dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) seperti pengurus, pengawas, karyawan, dan partisipasi anggota. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat dengan berbagai visi dan misi yang kemudian di kelola oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan pengurus merupakan kolektif kolegial namun ketua pengurus merupakan pemimpin yang dominan dalam mengurus koperasi. Ketua pengurus merupakan seorang pemimpin dalam organisasi koperasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam kebijakan, pengambilan keputusan untuk

menghasilkan mufakat dalam bermusyawarah, memberikan pengarahan dan motivasi kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin harus bisa menciptakan integrasi yang sesuai dengan bawahannya termasuk dalam membina kerjasama dan menciptakan semangat kerja para karyawan dalam mencapai tujuan. Secara umum ada tiga gaya kepemimpinan yang sering dipakai pada suatu organisasi atau perusahaan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas (*Laize faire*)(Handoko, 2001).

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka diharapkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Dengan demikian diperlukan suatu tata hubungan kerjasama dan kebersamaan yang baik antara pemimpin dengan karyawan sebagai pelaksana kegiatan koperasi. Dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun usaha koperasi tidak mungkin dilaksanakan oleh ketua pengurus saja namun perlu didukung dan dibantu oleh karyawan. Dengan adanya karyawan yang berperan aktif maka keberhasilan koperasi akan tercapai.

Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri yang beralamat di Jln, Printis Kemerdekaan GG Mesjid Salman Al-farisi Sayang Cianjur, Kec. Cianjur , Kab. Cianjur, Jawa Barat 43213. Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri memiliki 1 (satu) Unit Usaha dengan Badan Hukum No:285/BH/PAD-120-KUMKM/III.7/BID.KOP/2016 . Unit usaha tersebut adalah Unit Simpan Pinjam dengan dikelola oleh 3 orang Pengawas, 3 orang Pengurus, 22 Karyawan. Dalam mengelola unit usaha di Koperasi Sejahtera Bina Mandiri ini membutuhkan

karyawan yang totalitas untuk bekerja ekstra dalam melayani setiap transaksi yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.

Untuk mencapai tujuan koperasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki meliputi kualitas pekerjaan seperti kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, kuantitas pekerjaan seperti kemampuan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target secara produktif, kerjasama seperti bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab seperti memiliki rasa tanggung jawab terhadap pengambilan keputusan dan hasil kerja serta inisiatif seperti kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan dan menawarkan bantuan terhadap rekan lain.

Menurut Raharjo (2017-63) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu”.

Berdasarkan pengertian tersebut bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu pencapaian tugas, di mana karyawan dapat bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Jika dilihat dari tahun 2020 sampai tahun 2022 pendapatan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri menunjukkan adanya kenaikan pendapatan dari setiap tahunnya. Berikut merupakan data rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja (RAPB) Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Sisa Hasil Usaha Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri 2020-2022

Tahun	Target/Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pencapaian
2020	73.912.551	81.553.200	110,33%
2021	86.995.000	102.963.026	118,35%
2022	104.945.000	119.706.880	114,06%
Jumlah	265.852.551	304.223.100	114,43%

Sumber: Laporan RAT Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri 2020-2022

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persentase pencapaian SHU dari tahun 2020-2022 pada koperasi mengalami fluktuasi, tetapi jika dilihat dari realisasi mengalami peningkatan, walaupun Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri terkena dampak Covid-19 yang mengakibatkan penurunan ekonomi dan penghasilan masyarakat dimana anggota yang tergabung adalah para pelaku usaha Mikro dan UMKM, lalu disamping itu juga pada tahun 2022 Koperasi Sejahtera Bina Mandiri yang berada di Cianjur terkena dampak Gempa Bumi 5.6 MG yang berdampak pada para pelaku usaha, namun Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri mampu bertahan bahkan SHU nya mengalami peningkatan, dan data rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja (RAPB) terlampir pada daftar lampiran. Berikut jumlah karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri:

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam SBM

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan
1.	2019	19	-
2.	2020	20	Penambahan 1 karyawan
3.	2021	20	Tidak ada penambahan karyawan karena dampak Pandemi Covid-19
4.	2022	22	Penambahan 2 karyawan

Sumber: Laporan RAT Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri 2020-2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat terdapat sedikit jumlah karyawan pada koperasi dengan jumlah karyawan saat ini yaitu 22 orang karyawan. Dari hasil wawancara dengan pengurus bahwa karyawan rangkap pekerjaan, seperti admin simpanan merangkap dengan pengarsipan jaminan pinjaman, pengawas kadangkala merangkap rekap pinjaman bulanan, CS (*Customer Service*) merangkap dengan pengadministrasian surat kredit pinjaman bahkan petugas dinas lapangan merangkap dari mulai pemasaran produk simpan pinjam, menganalisis calon anggota peminjam serta melakukan penagihan, itu merupakan bagian dari tugas petugas dinas lapangan (PDL). Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan informasi pengurus menyebutkan bahwa ada beberapa fenomena mendasar yaitu tidak adanya pelatihan rutin dari Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri kepada karyawan. Adanya penurunan minat untuk menjadi anggota koperasi karena kurangnya inovasi usaha dan peningkatan promosi dari pengurus kepada anggota koperasi tersebut menggambarkan kinerja pengurus dan karyawan yang belum optimal, terutama kepemimpinan pengurus harus bisa membangun komunikasi dengan bawahan dan semangat kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, agar karyawan tetap bertahan serta dapat

meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa pengurus dalam hal ini ketua sekaligus pimpinan masih kurangnya pemberian pengarahan kepada bawahan dan masih kurangnya komunikasi terbuka antara pengurus dan bawahan. Disisi lain, terhitung dalam satu bulan ketua (pimpinan) hanya melakukan pengawasan sebanyak dua kali untuk memberikan pengarahan dan mengontrol pekerjaan bawahannya, sehingga menghambat peningkatan kinerja koperasi khususnya kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Dengan demikian kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawannya, karena motivasi dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dari dalam diri karyawan dan dapat pula disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan dalam arti pemimpin dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada para karyawannya.

Adapun selama ini dengan jumlah karyawan 22 orang pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri ada beberapa prestasi yang telah dicapai dengan penilaian prestasi kerja karyawan baik secara intern maupun ekstern sebagai berikut :

Tabel 1.3 Prestasi Koperasi dan Karyawan Unit Simpan Pinjam

No	Tahun	Kategori Prestasi	Jumlah karyawan
1.	2020	• Petugas Dinas Lapangan (PDL) Terbaik	2
		• Pemasaran Simpanan Berjangka (Deposito)	4
2.	2021	• Petugas Dinas Lapangan (PDL) Terbaik	2
		• Pemasaran Simpanan Berjangka (Deposito)	4
3.	2022	• Petugas Dinas Lapangan (PDL) Terbaik	2
		• Pemasaran Simpanan Berjangka (Deposito)	5
Keterangan • Petugas Dinas Lapangan (PDL) : Dilihat dari kerapihan laporan, pencapaian rencana kerja dan pencapaian kolektabilitas • Pemasaran simpanan berjangka (Deposito) : • Dilihat pada pencapaian target yang telah ditentukan yaitu minimal 100 juta.			

Sumber : Wawancara tanggal 25 Mei 2023

Tabel 1.4 Prestasi Koperasi dan Karyawan Unit Simpan Pinjam Secara Ekstern

No	Tahun	Prestasi	Kategori
1	2021	KSP terbaik tingkat kabupaten Cianjur	Dekopinda & Dinkop
2	2022	Prestasi Peragaan Busana (<i>Fashion Show</i>) Juara 1 HUT Koperasi tahun 2022	Dinkop

Sumber : Wawancara tanggal 25 Mei 2023

Dari data tersebut jika dilihat dari jumlah karyawan koperasi yang berjumlah 22 orang, diantaranya memiliki prestasi yang baik selama satu tahun terakhir. Hal tersebut tidak lepas dari arahan pimpinan dan pengurus serta rasa inisiatif yang tinggi dari karyawan. oleh karena itu dengan ataupun tanpa dorongan

dari pengurus, karyawan memiliki kemandirian dan inisiatif yang tinggi dalam membuktikan kinerjanya.

Dari Tabel 1.3 dan 1.4 dapat dilihat bahwa dari 22 karyawan, beberapa karyawan memperoleh prestasi kerja yang cukup baik. Karyawan berhasil mencapai target pengelolaan unit usaha simpanan dan pinjaman dengan baik. Dari data tersebut, terlihat bahwa koperasi telah meraih prestasi kategori KSP (Koperasi Simpan Pinjam) terbaik di tingkat kabupaten Cianjur, dan juara 1 dalam acara peragaan busana (*Fashion Show*) pada peringatan HUT Koperasi.

Oleh karena itu kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan karena motivasi dapat timbul dan tumbuh secara sendirinya dari dalam diri karyawan dan dapat pula disebabkan karena adanya dorongan dari pimpinan dalam arti pemimpin dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada para karyawannya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada zaman ini, maka dari itu dibutuhkan pemimpin dalam memegang peran kunci untuk menjalankan atau mencapai strategi tujuan organisasi. Lalu dengan memberikan atau dengan melaksanakan pelatihan rutin kepada karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan yang lebih baik.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan dan semua jajaran pengurus dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan sangat penting. Manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengaruh kepada karyawan, serta menetapkan target yang jelas dan

terukur. Selain itu, dukungan dan pengakuan dari pimpinan dan manajemen dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan fenomena dalam latar belakang tersebut penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Pengurus di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.
3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Pengurus dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan mengenai Gaya Kepemimpinan Pengurus dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk menggambarkan mengenai Gaya Kepemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian yaitu untuk mengetahui :

1. Gaya Kepemimpinan Pengurus pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.
2. Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.
3. Gaya Kepemimpinan Pengurus dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bina Mandiri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian, peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memiliki kegunaan serta manfaat bagi koperasi yang menjadi objek penelitian dan bagi koperasi lainnya serta untuk umum juga yang membutuhkan hasil dari penelitian ini.

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat yang baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang koperasi dan pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai gaya kepemimpinan

ketua pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi.