

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia termasuk dalam kategori negara berkembang yang aktif melakukan upaya untuk meningkatkan perekonomiannya agar tetap optimal. Salah satu strategi yang digunakan adalah melalui pengembangan bisnis di berbagai badan usaha di Indonesia. Di Indonesia, terdapat tiga jenis badan usaha, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi.

Koperasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Pasal I Ayat I bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, yang menjalankan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi dan sebagai gerakan ekonomi rakyat yang didasarkan pada asas kekeluargaan.

Koperasi merupakan sebuah badan usaha yang mengimplementasikan prinsip-prinsip koperasi dan mendasarkan kegiatannya pada asas kekeluargaan. Dalam praktiknya, koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya, baik secara individu maupun masyarakat pada umumnya.

Organisasi koperasi merupakan suatu sistem atau cara kerja di mana individu-individu dengan kepentingan yang sama bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam wadah koperasi. Tujuan koperasi tersebut tercantum dalam

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Bab II Pasal 3, yang menyatakan bahwa:

"Koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya secara khusus dan masyarakat secara umum, serta berkontribusi dalam membangun tatanan perekonomian nasional, dengan tujuan mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945."

Dengan demikian, koperasi memiliki peran penting dalam memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan masyarakat secara luas, serta berpartisipasi dalam pembangunan ekonomi nasional, dengan landasan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam operasionalnya, kekuasaan tertinggi dalam koperasi terletak pada Rapat Anggota. Melalui Rapat Anggota, baik itu Rapat Anggota Tahunan (RAT) maupun Rapat Anggota lainnya, anggota memiliki peran yang sangat penting. Anggota memiliki hak untuk berbicara dan menyampaikan pendapatnya guna menjaga kelangsungan koperasi.

Salah satu tanda keberhasilan dalam setiap organisasi, termasuk koperasi, terlihat pada Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan aspek yang sangat penting dan tak terpisahkan dari suatu organisasi seperti koperasi. SDM menjadi kunci penentu perkembangan dan kesuksesan koperasi. SDM dalam konteks koperasi meliputi pengurus, pengawas, anggota, dan karyawan yang berperan dalam segala kegiatan koperasi dengan tujuan menjaga kelangsungan koperasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan koperasi yang berkualitas, diperlukan Sumber Daya Manusia

(SDM) yang memadai dan memiliki kompetensi di bidangnya, mengingat pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan koperasi.

Meskipun demikian, koperasi masih menghadapi beberapa tantangan. Salah satu faktor yang menjadi hambatan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting bagi koperasi untuk dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, yaitu karyawan yang dimiliki, dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia dapat dioptimalkan dengan cara memotivasi individu-individu untuk bekerja sesuai dengan kemampuan maksimalnya. Keberhasilan suatu organisasi, termasuk koperasi, dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi, peran pengurus sangat penting, di mana gaya kepemimpinan dari ketua dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam keberlangsungan koperasi..

Menurut Erni Tisnawati (2018:15), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang umumnya digunakan oleh pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi kepemimpinan personal, kepemimpinan non personal, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kebapakan, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan permisif, kepemimpinan berdasarkan bakat, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim, kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang

mendukung, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan berorientasi prestasi.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Kedisiplinan menjadi tolok ukur untuk menilai apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Menurut Edy Sutrisno (2019:86), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, sehingga mereka dapat dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi koperasi untuk memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, seperti kenyamanan tempat kerja, lingkungan kerja yang baik, dan hubungan yang baik antara karyawan dan koperasi, sehingga diharapkan karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Hal yang sama juga terjadi di Koperasi Tandangsari, yang berlokasi di Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Indonesia. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, koperasi ini membutuhkan kontribusi dari sumber daya manusia yang dikenal sebagai perangkat organisasi koperasi, yaitu Rapat Anggota, Pengurus, dan Pengawas. Ketiga perangkat ini memiliki fungsi dan peran yang berbeda. Koperasi Tandangsari berada di Kecamatan Tanjungsari, Kabupaten Sumedang, dengan alamat Jl. Belakang Pasar Tanjungsari, Kode Pos 45362. Koperasi Tandangsari telah memperoleh Hak Badan Hukum (HBH) dengan nomor 7251/BH/DK-10/21, yang diberikan berdasarkan kesepakatan Rapat Anggota yang diadakan pada tanggal 20

Januari 1981. Koperasi Tandangsari merupakan Koperasi Serba Usaha yang memiliki beberapa unit, antara lain:

1. Unit Usaha peternakan Sapi perah/Susu Segar

Peternakan sapi perah dan penjualan susu segar masih merupakan usaha unggulan yang dilakukan oleh KSU Tandangsari, di samping usaha lain yang dijalankan. Akan tetapi secara nasional, peternakan sapi perah sangat memprihatinkan dikarenakan hilangnya campur tangan pemerintah dalam penyerapan susu segar dari koperasi ke IPS, yang notabene koperasinya adalah milik peternak. KSU Tandangsari telah menyalurkan susu segar dari anggota peternak dengan menggunakan standar kualitas dan kuantitas susunya. Dansusu murni ini disalurkan terhadap IPS, yaitu ke PT.Indomilk, PT.Indolacto, PT.Ultra Jaya dan Danoene, selain terhadap IPS KSU Tandangsari juga menjual susu sgas ke masyarakat umum. dalam melayani kebutuhan pakan tambahan sapi perah KSU Tandangsari membuat konsentrat yang dijual terhadap anggota peternak dengan harga Rp.1.425,-/kg, volume produksi makanan ternak selama tahun 2009 mencapai 8.307.926 kg dengan harga jual yang sudah tidak bersubsidi.

2. Unit Usaha Simpan Pinjam

Unit usaha simpan pinjam diberdayakan oleh KSU Tandangsari untuk memperkuat permodalan dan usaha anggota, yaitu dengan cara mencari permodalan dari luar (bank), dengan tujuan mengoptimalkan pelayanan terhadap anggota. Unit simpan pinjam merupakan unit yang tidak dapat

dipisahkan dari keberhasilan KSU Tandang Sari, karena unit ini mampu mendorong untuk meningkatkan usaha para anggota KSU Tandang Sari dengan cara menjalankan pelayanan berupa usaha simpan pinjam Simpanan koperasi berjangka yang dikelola KSU Tandang Sari dengan suku bunga sebesar 12% pertahun

### 3. Unit Usaha pakan ternak (Sapronak)

Unit usaha pakan ternak adalah suatu usaha yang memproduksi bahan pakan bagi hewan yaitu pakan konsentrat yang di peruntukan untuk sapi perah dan sapi potong.

### 4. Waserda

Waserda KSU Tandang Sari melayani penjualan sembako pada anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya, secara manajemen masih dikelola secara otonom, sampai saat ini setingkat grosir yang menyuplai kebutuhan sembako.

Koperasi Tandang Sari memiliki sejumlah 1600 anggota, dengan 3 orang Pengurus yang terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Terdapat juga 3 orang Pengawas yang terdiri dari Ketua, anggota, dan Anggota. Selain itu, terdapat 68 karyawan yang bekerja di 4 unit usaha dan 4 unit pelayanan yang ada di Koperasi Tandang Sari. Dalam konteks ini, Koperasi Tandang Sari membutuhkan seorang pemimpin yang mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan di dalam koperasi. Berdasarkan hasil survei pendahuluan awal, terlihat bahwa permasalahan yang terjadi

di Koperasi Tandangsari diduga berkaitan dengan kurangnya disiplin kerja karyawan, seperti:

1. Jam operasional koperasi yang telah ditetapkan mulai pukul 08.00 hingga 15.00 WIB sering kali tidak diikuti dengan tepat oleh beberapa karyawan, sehingga unit-unit di dalam koperasi tidak berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini mengakibatkan beberapa unit harus beroperasi lebih lama dari yang seharusnya, sementara ada pula unit yang harus tutup lebih awal.

**Tabel 1. 1 Data kehadiran dan kedisiplinan karyawan di Koperasi Tandangsari Sumedang**

No	Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Kehadiran (%)	Keterlambatan (%)
1.	2018	77 orang	85%	23 %
2.	2019	75 orang	87%	30%
3.	2020	74 orang	90%	27%
4.	2021	73 orang	90%	30%
5.	2022	68 orang	88%	25%
6	2023	61 orang	88%	24%

*Sumber : Laporan RAT Koperasi Tandangsari Tahun 2018-2023*

2. Karyawan kurang menjaga kebersihan ruangan, kualitas barang, dan kelayakan makanan yang dijual, sehingga mengakibatkan rendahnya partisipasi anggota sebagai pelanggan.

Dari hasil observasi terhadap permasalahan ketidakdisiplinan karyawan di Koperasi Tandangsari, terlihat bahwa kurangnya keterlibatan kepemimpinan

dalam mengawasi dan memberikan ketegasan kepada karyawan menjadi faktor utama yang diduga menjadi penyebabnya. Situasi yang sebenarnya mencerminkan kondisi sebagai berikut:

1. Kekurangan kolaborasi di antara semua pengurus dan gaya kepemimpinan yang kurang bertanggung jawab dari Ketua, sekretaris yang lebih memahami koperasi daripada pengurus lain, dan bendahara yang tidak melakukan komunikasi dengan pengurus lain untuk mengatur hal-hal terkait ketugasan.
2. Kurang tegas nya seorang pemimpin terhadap karyawan didalam koperasi Tandangsari
3. Pengurus tidak sepenuhnya memperhatikan perkembangan anggota Koperasi Tandangsari sebagaimana terbukti melalui tabel perkembangan anggota Koperasi Tandangsari.
4. Banyak pengurus yang tidak tepat waktu baik datang maupun pulang

**Tabel 1. 2 Data Perkembangan Anggota Koperasi Tandangsari 2018-2023**

No	Tahun	Jumlah anggota (orang)	Presentase (%)
1.	2018	2.365	-
2.	2019	2.019	(14%)
3.	2020	1.883	(6,7%)
4.	2021	1.773	(5,8%)
5.	2022	1.600	(9,7%)
6.	2023	1.381	(13,6%)

*Sumber : Laporan RAT koperasi Tandangsari 2018-2023*

Dari data Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah anggota setiap tahunnya menurun.



Penurunan semakin terlihat di tahun 2023 dengan jumlah anggota menjadi 1381 orang. Penurunan anggota ini disebabkan oleh:

- Anggota yang pensiun
- Anggota keluar secara sukarela
- Anggota yang meninggal

5. Pengurus kurang memberikan penekanan yang kuat terhadap kedisiplinan karyawan dengan tidak memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang sering terlambat.

Hingga saat ini, belum ada penelitian yang dilakukan terkait gaya kepemimpinan ketua pengurus di Koperasi Tandangsari. Oleh karena itu, diperlukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan pengurus di Koperasi Tandangsari upaya dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, antara lain:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan ketua di Koperasi Tandangsari Sumedang.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Koperasi Tandangsari.
3. Upaya upaya apa saja yang harus dilakukan gaya kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, disusun untuk mengevaluasi atau mendeskripsikan tentang Analisis gaya kepemimpinan ketua pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam studi kasus pada koperasi serba usaha Tandangsari kabupaten Sumedang. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menggambarkan Gaya Kepemimpinan Pengurus dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gaya kepemimpinan pengurus Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.
2. Disiplin kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.
3. Upaya upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan Ketua pengurus Koperasi Serba Usaha Tandangsari Sumedang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan rekomendasi bagi Koperasi Tandangsari dalam upaya meningkatkan disiplin

kerja karyawan, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Terdapat dua aspek yang perlu diperhatikan, yaitu:

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Dalam konteks penelitian ini, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **a. .Bagi Koperasi Tandangsari Sumedang**

Dalam hal ini, hasil penelitian dapat berperan sebagai masukan yang berharga ketika koperasi menghadapi masalah dan memberikan masukan yang positif dan konstruktif dalam meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan melalui penerapan Gaya Kepemimpinan Ketua Pengurus.

##### **b. Bagi pihak lain**

Sebagai sumber pengetahuan yang berguna terutama bagi mereka yang ingin memperoleh informasi tentang isu yang diteliti.