

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia yang memiliki tujuan utama yaitu bagaimana koperasi berperan dalam peningkatan kesejahteraan para anggota pada khususnya dan masyarakat secara umum. Sebagai badan usaha, koperasi adalah sebuah lembaga yang harus mampu berdiri sendiri menjalankan kegiatan usahanya mendapatkan laba. Sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan dapat mempertinggi jasmani para anggotanya.

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi rakyat yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia, bersifat kekeluargaan tanpa membedakan latar belakang sosial, ras, ataupun agama. Serta memiliki kepentingan dan tujuan yang sama. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa:

**“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”**

Menurut kutipan diatas, menjelaskan bahwa koperasi merupakan badan usaha yang memiliki kepentingan dan tujuan bersama untuk mensejahterakan anggota dan dijalankan secara kekeluargaan. Hal ini yang membedakan koperasi dengan badan usaha lainnya.

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat menentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. **(Simamora, 1997).**

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. **(Handoko, 1995).**

Sumber daya yang terdapat pada koperasi antara lain, pengurus, pengawas, dan anggota. Penerapan sumber daya manusia yang baik kepada karyawan perlu dilakukan dalam pengelolaan koperasi untuk memperoleh kualitas dan efektivitas kerja manusia yang baik juga memberikan pelayanan kepada anggota dengan maksimal.

Memahami bahwa deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi informasi mencakup tugas, tanggung jawab dan wewenang suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan/jabatan

adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengelola informasi mengenai pekerjaan. **(Rivai, 2004:125)**.

Dengan adanya perbaikan atas penyusunan uraian jabatan maka karyawan akan mengerti apa yang menjadi tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya. Selain itu dengan adanya uraian jabatan yang jelas karyawan juga dapat mengetahui pembagian waktu kerja, sehingga dapat bekerja dengan baik dan disiplin **(Nurhayati, 2016)**. Uraian jabatan menurut Simamora dalam Indra (2013), merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan/jabatan.

Salah satu faktor penting yang mencapai tujuan organisasi adalah karyawan. Keberhasilan SDM dalam pelaksanaan tugasnya tidak terlepas dari kejelasan tugas dan perannya didalam organisasi. Tujuan dibuatnya uraian jabatan adalah untuk memudahkan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya selain itu juga untuk memperjelas siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

Bagi karyawan, kejelasan tugas dan tanggung jawab dalam jabatan yang diembannya akan membantu dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari dan mendorongnya mencapai target yang telah ditentukan. Bagi organisasi, kejelasan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan akan memudahkan dalam menentukan indikator keberhasilan serta menentukan kualifikasi (kompetensi) karyawan yang dipersyaratkan akan sukses menjalankan tugasnya.

Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua koperasi memiliki aturan yang jelas mengenai batasan-batasan tugas dan tanggung jawab dalam setiap jabatan. Salah satu koperasi yang memiliki permasalahan yaitu Koperasi BMT Ta'awun Sumedang didirikan pada tanggal 6 April 1998, yang memiliki badan hukum 30/BH/KDK.10.13/X1/1915. Sesuai dengan namanya *Baitul Mal wa Tamwil Ta'awun* mempunyai dua fungsi, yang pertama sebagai lembaga *baitul maal* yaitu lembaga yang bergerak dibidang sosial keagamaan dan yang kedua sebagai *baitul tanwil*.

Koperasi BMT Ta'awun yang terletak di Jl. Raya Legok Conggeang Desa Bongkok Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang. BMT Ta'awun berasal dari koperasi perusahaan PT. Rawa Jaya yang sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dilingkungan perusahaan, namun seiring dengan berjalannya waktu masyarakat di sekitar perusahaan mebeul PT. Rawa Jaya mulai tertarik untuk menjadi anggota koperasi. Dalam perkembangannya, BMT Ta'awun memiliki kantor pusat dan 3 kantor cabang. Hal tersebut menyebabkan proses bisnisnya menjadi lebih kompleks. Untuk itu diperlukan pembagian peran yang jelas pada masing-masing jabatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Akan tetapi, hasil dari wawancara dan penyebaran kuesioner didapatkan informasi bahwa masih terdapat beberapa jabatan yang belum memiliki kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa karyawan juga diharuskan mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Hal ini menyebabkan beban tugas yang banyak pada beberapa jabatan dan ketidak jelasan prioritas

penyelesaian tugas oleh karyawan yang mempengaruhi kegagalan dalam pencapaian target, kepuasan pelanggan dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kehadiran atau absensi karyawan juga sangat berpengaruh pada jalannya transaksi anggota dan menghambat pelaksanaan kegiatan koperasi yang sudah ditentukan. Berikut kondisi absensi karyawan pada Koperasi BMT Ta'awun Sumedang pada tahun 2018 sampai dengan 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi BMT Ta'awun Sumedang Tahun 2019 – 2022**

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi (Tahun)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
2018	300	15	37	5	57
2019	300	10	37	9	56
2020	300	15	45	4	64
2021	300	25	51	7	83
2022	300	18	63	11	92

*Sumber: Koperasi BMT Ta'awun Sumedang*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi BMT Ta'awun Sumedang mengalami peningkatan, diduga disebabkan karena tidak adanya teguran dari manager kepada karyawan yang sudah melebihi batas izin kerja. Namun tidak disalahkan bagi karyawan yang sakit atau dan izin dengan alasan jelas. Peningkatan absensi inilah yang membuat menurunnya kerja karyawan yang akan berpengaruh kepada tidak efektifnya *job description* dan target yang sudah ditentukan oleh koperasi.

Untuk mengoptimalkan kerja karyawan ada beberapa *job description* pada setiap jabatan. Seperti kepala cabang bertanggungjawab mengelola operasional cabang, bagian marketing bertanggung jawab untuk penghimpunan dan penyaluran dana serta pengadministrasian, bagian teller mulai dari mengelola dan membuat laporan sampai menjaga keamanan kas, bagian *customer services* untuk memberikan pelayanan prima kepada mitra sehubungan dengan produk funding (penghimpun dana) yang dimiliki oleh BMT Ta'awun. Ketidakhadiran karyawan bisa berpengaruh kepada kerja koperasi, ada beberapa tugas yang terbengkalai ataupun terjadinya *double job* yang akan berpengaruh kepada target kerja yang sudah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengamatan di Koperasi BMT Ta'awun Sumedang, penulis melihat terdapat beberapa permasalahan terkait dengan *job description* yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan koperasi dalam mencapai target tujuannya. Masalah tersebut dapat dikaji dengan adanya fenomena sebagai berikut:

1. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan.
2. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang dimiliki karyawan.
3. Rangkap jabatan yang menyebabkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan bidangnya.
4. Para karyawan lebih mengutamakan pekerjaan yang belum terselesaikan daripada mengerjakan tugas baru yang diberikan koperasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja karyawan selama ini belum mencapai usaha yang optimal. Dalam pelaksanaan deskripsi jabatan karyawan yang ada belum dilaksanakan secara optimal, kurang menguasai mengenai tugas yang diberikan sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan hari ini terkadang harus diselesaikan pada hari berikutnya secara tidak langsung penyelesaian pekerjaan menjadi tidak efektif atau tidak tepat waktu.

Efektifitas kerja ini akan berdampak kepada hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Ketika hasil kerja karyawan baik maka akan berdampak positif pada anggota dan koperasinya tersendiri.

Pada fenomena di atas peneliti menemukan beberapa kesamaan yang mengacu kepada penelitian terdahulu. Penelitian pertama diteliti oleh Endah Kurniatati dan Susenno Hedratmoko (2022), hasil penelitiannya menyatakan bahwa uraian jabatan (*job description*) menjadi salah satu peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian kedua diteliti oleh Anggia Riedel, Victor Lengkong dan Irvan Trang (2019), hasil penelitiannya menyatakan bahwa *job description* berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi BMT Ta'awun Sumedang dan penelitian terdahulu maka peneliti ingin membuktikan apakah *job description* dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Tinjauan Pelaksanaan *Job Description* Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan deskripsi jabatan pada Koperasi BMT Ta'awun Sumedang.
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja pada Koperasi BMT Ta'awun Sumedang.
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui *job description*.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana deskripsi jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada koperasi BMT Ta'awun Sumedang.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan deskripsi jabatan pada Koperasi BMT Ta'awun Sumedang.
2. Tingkat efektivitas kerja pada Koperasi BMT Ta'awun Sumedang.
3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja melalui *job description*.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara aspek teoritis maupun aspek praktis, yaitu sebagai berikut:

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen koperasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya dalam sub tinjauan deskripsi jabatan pada Koperasi BMT Ta'awun Sumedang.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis ini ditujukan bagi pengurus, manajer atau pengelola Koperasi BMT Ta'awun Sumedang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai ilmu pengetahuan mengenai pelaksanaan deskripsi jabatan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, selain itu sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan dan kegiatan dimasa yang akan datang.

