

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Cita-cita bangsa Indonesia yaitu mencapai masyarakat yang adil dan makmur serta kemakmuran dalam keadilan, kesemuanya itu berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang salah satu cara untuk mencapainya melalui wadah koperasi. Perwujudan dari usaha yang sesuai dengan pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas kekeluargaan, bangun usaha yang sesuai adalah koperasi. Pengertian koperasi menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan pengertian koperasi di atas, maka koperasi merupakan kumpulan orang yang bekerja sama mencapai kearah tujuan bersama, dan bukan kumpulan modal. Keberadaan koperasi menjadi semakin nyata didalam mendukung perekonomian bangsa Indonesia dan sebagai soko guru perekonomian nasional. Oleh karena itu koperasi haruslah berperan sebagai penopang utama tata ekonomian nasional dalam rangka mengisi cita-cita kemerdekaan dan menuju pembangunan jangka panjang ke dua. Perkembangan organisasi koperasi sangatlah tergantung pada berbagai faktor dan salah satu faktor yang menentukan adalah masalah peran kepemimpinan.

Hal yang memegang peran penting adalah sumber daya manusia, untuk itu diperlukan tata hubungan kerja sama dan kebersamaan diantara para pengelola terutama antara pengurus, dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan koperasi. Koperasi baik dari segi organisasi maupun usaha tidak mungkin dilaksanakan oleh pengurus saja, tetapi perlu didukung dan dibantu oleh karyawan, karena tanpa adanya peran aktif karyawan keberhasilan koperasi tidak akan tercapai oleh karena itu pengurus sebagai pimpinan harus mampu menggerakkan, mengerahkan dan mempengaruhi karyawan agar mampu dan mau bekerja dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan, sedangkan fungsi kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan secara maksimal. Kepemimpinan sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dengan yang dipimpin, hubungan tersebut mencerminkan seorang atau sekelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan/kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Dalam hubungan ini orang memimpin lebih banyak mempengaruhi dari pada yang dipengaruhi. Seorang pemimpin akan kehilangan fungsinya, apabila tidak didukung dengan kewibawaan. Bahkan berbagai kegagalan kepemimpinan didalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan antara lain disebabkan karena kurang atau tidak adanya faktor kewibawaan.

KOPKAR RSMB AL-BAROKAH (Koperasi Karyawan Rs. Muhammadiyah Bandung) berdiri pada tanggal 23 juni 1990 merupakan jenis Koperasi Primer, status koperasi serba usaha, yang bergerak dibidang simpan pinjam, jasa *service* sepeda/motor, jasa pelayanan pembayaran listrik, usaha percetakan, usaha *photocopy*, penjualan ATK untuk anggota, gadai elektronik, sewa lahan, beralamatkan di JL. KH. Ahmad dahlan No. 53, Telp. (022) 7301062 Hunting, fax: (022) 730458 kelurahan Turangga, kecamatan Lengkong, Kota Bandung “KOPKAR RSMB AL-BAROKAH” memiliki anggota sebanyak 635 orang, dipimpin oleh 9 pengurus yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, wakil bendahara. Serta diawasi oleh 3 orang pengawas, dan memiliki 14 karyawan.

Pengurus KOPKAR RSMB AL-BAROKAH sedang berupaya meningkatkan disiplin kerja untuk seluruh karyawan yaitu dengan meningkatkan peran kepemimpinan yang di berikan kepada seluruh wewenang dan tugas-tugas yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin yang berhubungan dengan karyawan agar karyawan tersebut bisa mampu bekerja dengan baik dan disiplin sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu juga yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar berdaya guna dan berhasil guna sehingga diperoleh produktivitas yang tinggi. Dengan demikian karyawan KOPKAR RSMB AL-BAROKAH dituntut untuk dapat memenuhi atau mengikuti segala peraturan dan presedur yang sudah di tetapkan dikoperasi.

Tabel 1.1 Tabel Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan Januari dan Februari 2018

No.	Nama	Tepat Waktu (Hari)	Terlambat (Hari)	Total Persentase Ketepatan waktu (%)
1	Ian Subhan	23	2	92
2	Rudy Somantri	19	0	76
3	Dedi Kusmiadi	14	10	56
4	Aulia Anindyasmara	24	1	96
5	Ubad Z. Abidin	22	3	88
6	Sutarya	25	0	100
7	Amin Nurdin	12	13	48
8	Asep Sulaeman	25	0	100
9	Agus Jumara	24	1	96
10	Tatang Sumarna	23	2	92
11	Reza	15	9	60
12	Eka P	25	0	100
13	Putri Arya	22	3	88
14	Elvira Rosa	21	5	84

Sumber: Laporan RAT KOPKAR RSMB AL-BAROKAH 2013-2017

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dianalisis bahwa disiplin kerja karyawan yang tepat pada waktu hanya dua orang selebihnya ketepatan waktu tepat waktu masih belum sampai 100% bahkan ada yang tingkat keterlambatan masuk kerja karyawan berkisar 48% sampai dengan 56% dengan fenomena seperti ini sangat membawa dampak buruk bagi koperasi KOPKAR RSMB AL-BAROKAH itu sendiri. Hal ini diduga karena kurang tegas dan adil dalam menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman kerja, juga belum diberlakukanya sanksi bagi karyawan yang melanggar.

Bagi organisasi adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi terhadap kegiatan organisasi. Hal ini terlihat apabila tingkat disiplin kerja karyawan kurang baik dapat mengakibatkan

terhambatnya kelancaran koperasi itu sendiri. Disiplin peran kepemimpinan sangat diperlukan agar karyawan mempunyai sifat kedisiplinan yang tinggi, walau pengurus koperasi sudah memberikan sanksi berupa denda kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pengurus, tetapi tingkat kedisiplinan karyawan masih sangat rendah, hal ini diduga karena ada kecenderungan orang itu ingin selalu berada pada batas yang menurut anggapanya diizinkan. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan yang dihadapi oleh KOPKAR RSMB AL-BAROKAH yaitu mengenai peraturan masuk kerja dimulai pukul 07.30, akan tetapi kenyataannya masih ada karyawan yang telat hingga pukul 08.58, begitu pula mengenai jam istirahat seharusnya 60 menit akan tetapi masih ada yang waktu masuknya sampai 90 menit dengan bermacam bagai alasan, akibatnya berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruhnya pada pelayanan karena konsumen harus menunggu untuk melakukan transaksi karena harus menunggu karyawan yang belum ada didalamnya.

Hasil survey pendahuluan menggambarkan adanya kecenderungan bahwa pengurus KOPKAR RSMB AL-BAROKAH belum menunjukkan Peran kepemimpinannya dengan baik, hal ini bahwa mengingat di KOPKAR RSMB AL-BAROKAH peraturan kerja sudah ada, tetapi pada pelaksanaannya masih ada karyawan yang belum bisa mentaati peraturan yang sudah ditetapkan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : pengurus kurang tegas dalam menerapkan peraturan-peraturan kerja kepada karyawan, pengurus itu sendiri belum bisa mentaati peraturan yang sudah ditetapkan sehingga disiplin kerja kurang baik.

Fenomena di atas perlu diteliti lebih lanjut agar dampak kerja karyawan meningkat dan mendukung tujuan koperasi yaitu memberikan pelayanan dan kesejahteraan anggota. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu dari:

Restu Yuliana Wibowo (2013:56) Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada badan penanaman modal daerah Jawa Tengah, menyatakan bahwa telah terlaksana dengan baik. hal ini telah sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada, dan peran kepemimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kerja pegawai daerah guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi.

Berdasarkan fenomena diatas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Peran Kepemimpinan Pengurus Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan”KOPKAR RSMB AL-BAROKAH”**.

IKOPIN

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana peran kepemimpinan pengurus koperasi karyawan “RSMB AL-BAROKAH”
2. Bagaimana disiplin karyawan yang ada di koperasi karyawan “RSMB AL-BAROKAH”
3. Bagaimana kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja koperasi karyawan “RSMB AL-BAROKAH”

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki maksud dan tujuan penelitian, yaitu:

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada koperasi karyawan “RSMB AL-BAROKAH”

1.3.2. Tujuan Penelitian

Merujuk pada hasil yang akan diperoleh dari maksud penelitian sehingga dalam penelitian ini penulis memiliki tujuan untuk menggambarkan mengenai:

1. Peran kepemimpinan pengurus koperasi karyawan RSMB AL-BAROKAH.
2. Disiplin kerja karyawan koperasi karyawan RSMB AL-BAROKAH.
3. Kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berharap memberikan kegunaan baik dalam aspek teoretis maupun aspek praktis, yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (peran kepemimpinan dan disiplin karyawan)

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengurus dan semua pihak yang terlibat di koperasi karyawan RSMB AL-BAROKAH. Juga mampu diaplikasikan di dalam kehidupan dan keseharian koperasi ditempat yang lain, terutama koperasi yang sejenis yang relatif sama (karyawan).

IKOPIN