

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan organisasi otonom dari orang-orang yang berhimpun secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya secara bersama-sama melalui kegiatan usaha yang dimiliki dan dikendalikan secara demokratis. Koperasi melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi memperhatikan kepentingan bersama bukan hanya orang perorangan. Pada masa ini koperasi banyak dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Maka dari itu koperasi harus tangguh dan memiliki kinerja yang baik agar dapat tetap maju dalam pertumbuhan dan menghadapi persaingan global.

Pembangunan ekonomi Indonesia secara obyektif dilaksanakan oleh tiga pelaku ekonomi yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), dan Koperasi. Pada hakikatnya koperasi merupakan salah satu badan usaha yang sesuai dengan ketentuannya yang tertera pada Undang-Undang Dasar RI 1945 Pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”**.

Penjelasan pasal 33 UUD RI 1945 sebelum di amendemen yang merupakan titik tolak bagi pembangunan ekonomi Indonesia bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang dan badan usaha yang sesuai dengan itu adalah Koperasi. Peran dan fungsi Koperasi sangat penting dalam menumbuh kembangkan potensi ekonomi rakyat, untuk itu usaha

pemerintah dalam mengembangkan ekonomi pada khususnya koperasi perlu mendapat dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat, sehingga kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan dan keterbukaan dapat segera terwujud. Seperti yang dikemukakan pada pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkopersian mengenai pengertian koperasi sebagai berikut :

**“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”.**

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa Koperasi sebagai suatu badan usaha harus menunjukkan sifat-sifat seperti organisasi pada umumnya, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan usaha untuk mencapai keberhasilan, maka koperasi tidak lepas dari peran para pelaksana yang mengelola kelangsungan hidup koperasi. Dalam hal ini adalah pengurus, manajer, dan karyawan.

Keberhasilan sebuah perusahaan/koperasi dalam menjalankan usahanya adalah berkat dukungan dan partisipasi dari anggota, kemampuan pengurus dalam mengelola koperasi tersebut serta keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menjadikan koperasi tersebut menjadi semakin kuat dalam mempertahankan dan mengembangkan kegiatannya. Namun tidak sedikit hambatan-hambatan operasional yang dihadapi oleh koperasi. Faktor yang paling mendasar untuk mengatasi hambatan-hambatan adalah faktor sumber daya manusia, oleh karena itu koperasi dituntut harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya dengan

sebaik mungkin agar memiliki kinerja (prestasi kerja) yang optimal. Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan koperasi yang optimal dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia di koperasi. Sumber Daya Manusia yang ada dalam kehidupan perkoperasian yaitu anggota koperasi, pengurus koperasi, pengawas koperasi, manajer dan karyawan koperasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:12) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia : **“Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi yang harus dipelihara dengan baik”**.

Oleh karena itu, karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari para manajer koperasi, mulai dari kenyamanan tempat kerja, suasana lingkungan kerja, hubungan karyawan dan pengelolaan karyawan yang baik sehingga karyawan diharapkan memiliki kesungguhan dalam bekerja. Dalam pelaksanaannya peran karyawan sangat penting bagi koperasi.

Pengurus ialah orang-orang yang dipercaya pada rapat anggota untuk menjalankan tugas dan wewenang dalam menjalankan roda organisasi dan bisnis, sehubungan dengan hal itu, maka pengurus wajib melaksanakan harapan dan amanah anggota yang disampaikan dalam forum rapat anggota. Pengurus koperasi dapat mengangkat pengelola (manajer) dan diberi wewenang serta kuasa untuk mengelola usaha koperasi. Pengelola (manajer) bertanggung jawab kepada pengurus. Pengangkatan pengelola didasarkan pada tingkat kebutuhan dan tuntutan yang dihadapi oleh koperasi. Upaya untuk memajukan koperasi perlu diperhatikan sebagai faktor penunjang yang akan mengarahkan lajunya usaha

koperasi supaya berkembang dengan baik yaitu dengan adanya kumpulan orang-orang, struktur organisasi yang jelas, serta kemampuan mengelola usaha yaitu Sumber Daya Manusia yang ada dalam koperasi tersebut.

Seiring dengan itu mewujudkan cita-cita koperasi sebagaimana yang dikehendaki, perlu suatu usaha yang dapat memberikan jalan terhadap kemajuan koperasi untuk mendukung perkembangan tersebut. Koperasi sebagai badan usaha memerlukan pengelola yang profesional dibidangnya. Koperasi harus dapat beraktivitas dalam menyelenggarakan serta mengenal potensi yang ada. Oleh sebab itu peran Sumber Daya Manusia memiliki andil yang besar, seperti dengan adanya pengurus, manajer dan karyawan yang memegang peranan penting bahkan dapat mempengaruhi perkembangan koperasi dalam mewujudkan rencana dan cita-cita anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Peranan kepemimpinan manajer dalam koperasi adalah sesuatu yang penting, metode kinerja kerja yang baik dan penuh tanggung jawab akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan mengelola sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi perubahan dan melakukan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi. Oleh karena itu, seorang manajer harus memiliki kreativitas tinggi, berjiwa inovatif dan fleksibel sehingga akan lebih mudah dalam mengatasi segala masalah yang akan timbul sewaktu-waktu. Apabila seorang manajer dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pada unit-unit usaha tidak mampu memimpin dan bekerja secara efektif, maka akan tercipta pola kerja yang tidak terencana dan terarah. Dengan demikian manajer tersebut tidak mampu merumuskan dan memberikan arahan secara sistematis

mengenai cara kerja yang harus dilakukan oleh karyawan. Tetapi bila manajer dalam kepemimpinannya dapat mengambil tindakan tepat dalam kegiatan koperasi maka apa yang menjadi tujuan dari koperasi tersebut akan lebih mudah tercapai.

Kinerja koperasi dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan manajer dalam menggunakan sumber-sumber daya secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal. Peranan ini sangat strategis guna meningkatkan efektivitas usaha koperasi yaitu mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, menempatkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas usaha koperasi yaitu melalui perbaikan organisasi dan tata kerja yang memperkecil pemborosan pada penggunaan sumber-sumber daya yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk menjalankan tugas dan fungsinya, manajer harus mampu menggerakkan dan menjelaskan kepada karyawan mengenai semua hal yang berkaitan dengan tugas karyawan itu sendiri agar karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak terjadi tumpang tindih, serta harus mampu memberikan gambaran garis prosedur kerja bagi karyawan, sehingga jika manajer mampu menjalankan secara terkoordinasi dengan baik maka diharapkan karyawan dapat termotivasi, sehingga disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh beberapa koperasi/perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Bagi organisasi koperasi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam koperasi/perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Husein Umar (2000:95), **“Disiplin adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi”**. Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129), **“Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertanggung pedoman-pedoman organisasi”**.

Dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah pertauran atau pedoman yang telah ditetapkan di dalam organisasi untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat dilihat dalam beberapa hal, yaitu : keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan terlarang ketika bekerja,

merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan di Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar ada beberapa permasalahan ataupun fenomena mengenai peran manajer dan disiplin kerja. Permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peranan manajer dalam mengelola koperasi terutama pendekatan kepada karyawan tidak optimal dikarenakan manajer tidak selalu ada ditempat.
2. Manajer kurang mengontrol karyawan dengan baik sehingga karyawan sering datang ke kantor tidak tepat waktu dan ada yang alpa.

Koperasi tempat penelitian diberi nama Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar. Koperasi yang didirikan sesuai Surat Keputusan Kementerian KUMKM Kota Bandung dengan Badan Hukum Nomor: 7887/BH/DK-1/1/1983 tanggal 21 September 1983 ini merupakan koperasi yang anggotanya terdiri dari karyawan Bank Bjb, pensiunan Bank Bjb dan karyawan perusahaan terafiliasi Bank Bjb. Koperasi ini tidak terlepas dari lembaga Bank Bjb, dan Koperasi Ziebar ini termasuk dalam koperasi primer yang memiliki beberapa jenis usaha diantaranya:

1. Unit Simpan Pinjam,
2. Unit Perdagangan Umum (*Minimarket*)
3. Unit *Stationary* dan *Gift Bank bjb*
4. Unit Pengadaan ATK dan Barang Cetak
5. Unit Penyewaan Kendaraan.

**Tabel 1.1. Daftar Rekapitulasi Absensi karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar tahun 2015 – 2017.**

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Ketidakhadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)
			Alpa		
2015	240	22	82	1,55	98,45
2016	240	22	78	1,47	98,53
2017	240	22	90	1,70	98,3

**Sumber : Hasil rekapitulasi absensi pada (Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar) tahun 2015-2017.**

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui tingkat persentase ketidakhadiran cenderung berfluktuasi, disebabkan kurangnya peran manajer dalam mengawasi serta memberikan ketegasan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih efektif.

Adapun penelitian terdahulu menurut Mardan (2016) yang berjudul “Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”. Hasil penelitian tersebut bahwa peran pemimpin dalam melaksanakan pengawasan kepada bawahan cukup maksimal, dimana pemimpin yang selalu melaksanakan pengawasan kepada bawahan tidak dilaksanakan secara rutin. Peningkatan disiplin kerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, dalam kategori yang tinggi yang berdasarkan hasil dari penelitian, dimana terdapat



disiplin kehadiran yang baik, ketetapan jam kerja, menggunakan pakaian, serta ketaatan terhadap peraturan.

Berdasarkan paparan fenomena masalah dan peneliti terdahulu, peneliti bermaksud ingin mengkaji lebih serta menganalisis lebih mendalam tentang peran manajer yang belum optimal serta peneliti melihat begitu pentingnya meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian, yaitu : **Analisis Peran Manajer Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan**, studi kasus pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut adalah :

1. Bagaimana peran manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk mendeskripsikan mengenai peran manajer pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan yang akan dicapai adalah untuk mempelajari tentang pelaksanaan peran manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran manajer dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan disiplin karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada penerapan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta lebih utama mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Koperasi Karyawan Bank Bjb Ziebar. Dalam mengambil keputusan, kebijakan dan strategi oleh manajer guna meningkatkan disiplin kerja karyawan.



IKOPIN