

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan Nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata baik dibidang materil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar RI 1945. Salah satu cara satu untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui wadah koperasi. Koperasi merupakan perwujudan usaha yang sesuai dengan pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar RI 1945 yang menyatakan bahwa **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”**. Penjelasan pasal 33 ayat (1) menyebutkan dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau kepemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakat yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Dari penjelasan tersebut, koperasi dituntut untuk mampu memberdayakan ekonomi rakyat secara nyata, terlihat dari apa yang menjadi tujuan pokok koperasi yaitu mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi.

Pengertian Koperasi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1992 pasal 1 tentang perkoperasian adalah sebagai berikut :

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan”

Koperasi merupakan kumpulan orang atau badan hukum koperasi, maka keberadaan koperasi harus benar-benar dijamin agar anggota sebagai pemilik dan pelanggan dapat menghimpun diri dalam wadah koperasi, sedemikian rupa hingga koperasi dapat mengangkat harkat dan martabat hidup masyarakat, terutama mereka yang tergolong ekonomi lemah. Diharapkan mereka bisa berkembang dan mandiri, yang pada akhirnya ekonomi bisa lebih baik lagi. Koperasi diharapkan bisa menjadi soko guru perekonomian di Indonesia dan dapat memainkan peranan, serta fungsi sebagaimana mestinya. Namun sampai saat ini dirasakan masih kurang bila dibandingkan dengan badan usaha lainnya, baik swasta maupun badan usaha milik negara. Hal ini disebabkan karena koperasi masih menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi perkembangan serta pertumbuhannya. Oleh sebab itu perlu penataan kembali diberbagai aspek yang berkaitan dengan tujuan pembangunan, koperasi hendaknya menjadi prioritas utama, usaha ke arah tersebut dengan penataan organisasi dan manajemen koperasi. Manajemen koperasi mempunyai peranan yang penting bagi pembinaan koperasi secara intern, salah satunya adalah manajemen kepegawaian koperasi yang mempunyai pengaruh terhadap perkembangan koperasi karyawan.

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, mengarahkan 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 menghibau 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 di dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan antara lain disebabkan karena kurang atau tidak adanya faktor kewibawaan.

Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam

keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Begitu pula dengan kepemimpinan di koperasi, dengan melayani anggotanya dan menjaga agar anggota selalu nyaman melakukan transaksi di koperasi. Secara tidak langsung pun dengan akan merasa dilayani dengan baik dan akan selalu meningkatkan transaksinya di koperasi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian

tujuan organisasi. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai di lingkungannya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang tinggi salah satunya dengan disiplin kerja.

Masalah disiplin kerja karyawan bagi organisasi koperasi adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena kedisiplinan karyawan ini akan mempengaruhi terhadap kegiatan organisasi. Untuk itu faktor pendisiplinan kerja sangatlah besar pengaruhnya terhadap usaha kemajuan koperasi, tanpa landasan kesadaran akan disiplin yang kuat maka kemajuan koperasi akan terhambat. Menurut Mangkunegara (2005:129), **“Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertanggung pedoman-pedoman organisasi”**.

Dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan di dalam organisasi untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan 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. Menurut Sutrisno (2010:89) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Dalam jurnal

Rimba Hermanto yang berjudul Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Rama Bakti Estate : 2010 bahwa “peranan pimpinan di dalam meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Selanjutnya dalam upaya pimpinan memberikan suatu kepuasan kerja kepada tenaga kerjanya dalam usaha meningkatkan suatu kedisiplinan kerja yang diharapkan melalui adanya pemberian motivasi bagi karyawan. Kedisiplinan kerja yang dicapai oleh tenaga kerja didalam suatu perusahaanya merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh sebab itu maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan terus perlu mendorong tenaga kerjanya melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal”.

Koperasi Unit Desa (KUD) Mitra Yasa Pagerageung dengan Badan Hukum tanggal 09 September 1997 No.5536/BH/PAD/KWK-10/IX yang beralamat di Jalan Raya Pangerageung No.28 Kec. Pangerageung Kabupaten Tasikmalaya. Adapun unit usaha yang dikelola adalah Unit Usaha Sapi Perah (Peternakan), Unit Usaha Pengolahan Produksi Susu, Unit Usaha Jasa Penjualan Rekening Listrik yang dikelola oleh 3 orang pengurus, 1 orang manager, dan 7 orang karyawan. KUD Mitra Yasa Pagerageung sampai dengan tahun 2018 mempunyai anggota sebanyak 350 orang. Pengurus KUD Mitra Yasa Pagerageung sedang berupaya meningkatkan disiplin kerja untuk seluruh karyawan yaitu dengan meningkatkan peran kepemimpinan yang diberikan

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 KUD Mitra Yasa Pagerageung dituntut untuk dapat memenuhi atau mengikuti segala peraturan dan prosedur yang sudah ditetapkan di koperasi.

Praktek disiplin kerja karyawan di KUD Mitra Yasa Pagerageung dapat dilihat dengan adanya peraturan-peraturan pendisiplinan seperti adanya daftar hadir, adanya ketentuan masuk kerja jam 08.00 dan pulang kerja jam 16.00, dan adanya tindakan teguran atau sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran serta adanya peraturan-peraturan lainnya. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja di KUD Mitra Yasa Pagerageung belum dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan seperti :

1. Pengurus kurang mengontrol karyawan dengan baik sehingga adanya karyawan yang belum mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku di KUD Mitra Yasa Pagerageung seperti karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu masuk kerja 08.00, pulang kerja jam 16.00. Pada kenyataannya karyawan masuk kerja diatas jam 08.00 dan pulang sebelum 16.00 selain itu, banyak karyawan yang meminta izin untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja, dan pada saat istirahat karyawan seharusnya masuk jam istirahat pukul 13.00 namun sering kali baru berada ditempat jam 13.30.

2. Keterlambatan membuat laporan keuangan harian dan harus diselesaikan rutin setiap hari, namun pada kenyataannya karyawan belum menyelesaikan laporan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga target koperasi tidak tercapai.
3. Masih adanya karyawan yang menggunakan fasilitas kantor di KUD Mitra Yasa Pagerageung bukan untuk urusan pekerjaan.
4. Peranan pengurus dalam mengelola koperasi terutama pendekatan kepada karyawan tidak optimal, misalnya tidak ada pengawasan sehingga karyawan lalai dalam bekerja hal itu disebabkan karena kurangnya pendekatan secara interpersonal maupun motivasi serta membimbing karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Adapun hasil observasi dan hasil wawancara dengan beberapa anggota seperti, anggota merasa jika akan melakukan transaksi ke koperasi hanya untuk melakukan pembayaran listrik kepada unit usaha rekening listrik atau membeli susu ke KUD Mitra Yasa Pagerageung, anggota selalu dibuat menunggu lama. Tidak banyaknya anggota yang datang ke KUD Mitra Yasa Pagerageung untuk melakukan transaksi tidak membuat proses transaksi berjalan lebih cepat semestinya kenyataan di lapangan bahwa pelayanan yang dilakukan koperasi kepada anggota lambat dikarenakan para karyawan terlalu berleha-leha melaksanakan tugas. Karyawan bebas keluar masuk kantor KUD Mitra Yasa Pagerageung, tidak berada lama di ruang kerja, dan tidak terlalu memperhatikan untuk melayani para anggota koperasi. Hal ini diduga karena kurang tegas dan

adil dalam menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman kerja, juga belum diberlakukannya sanksi bagi karyawan yang melanggar.

Sebelumnya tahun 2012 KUD Mitra Yasa Pagerageung menjadi tempat percontohan susu di Asia Tenggara dan mendapat bantuan alat pengolahan susu dari Spanyol. Semenjak itu KUD Mitra Yasa Pagerageung mendapatkan berbagai kunjungan dari peternak susu di Indonesia. Memang secara umum hal tersebut membuat para peternak susu dari KUD Mitra Yasa Pagerageung khususnya yang menjadi anggota KUD Mitra Yasa Pagerageung sebagai peternak mendapat fasilitas yang mumpuni. Tetapi secara tidak langsung hal tersebut hanya berfokus pada pelayanan mengenai percontohan susu. Dari hasil wawancara kepada anggota menurut beberapa anggota tersebut transaksi kepada koperasi dari anggota sendiri menjadi sangat jarang dikarenakan pelayanan sedikit berkurang karena banyaknya agenda kunjungan dari agenda percontohan susu tersebut. Hal itu secara tidak langsung membuat pihak karyawan KUD Mitra Yasa Pagerageung menjadi lebih fokus melayani agenda tersebut dan terkadang sering berada tidak ada ditempat kantor pelayanan yang akhirnya membuat anggota sering menunggu lama untuk mendapatkan pelayanan dari KUD Mitra Yasa Pagerageung.

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 anggapannya diizinkan. Hal ini dapat dilihat dari kenyataan yang dihadapi oleh KUD Mitra Yasa Pagerageung yaitu mengenai peraturan masuk kerja dimulai pukul 08.00, akan tetapi kenyataannya masih ada karyawan yang telat hingga pukul 09.00, begitu pula mengenai jam istirahat seharusnya 60 menit akan tetapi masih ada yang waktu masuknya sampai 90 menit bahkan lebih dengan bermacam bagai alasan, akibatnya berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruhnya pada pelayanan karena anggota harus menunggu untuk melakukan transaksi dikarenakan menunggu karyawan yang belum hadir. Berikut data tingkat kehadiran karyawan KUD Mitra Yasa Pagerageung dua bulan terakhir di tahun 2018:

Tabel 1.1 Tabel Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan November dan Desember 2018

No.	Nama	Tepat Waktu (Hari)	Terlambat (Hari)	Total Persentase Ketepatan waktu (%)
1	Iis	19	0	76
2	Wahyu	14	10	56
3	Topan Maarif	24	1	96
4	Sri wulandari	22	3	88
5	Asep Cahyono	15	9	60
6	Agus	12	13	48
7	Eet Riswana	25	0	100

Sumber: Laporan Kehadiran KUD Mitra Yasa Pagerageung Tahun 2013-2017

Hasil survey pendahuluan menggambarkan adanya kecenderungan bahwa pengurus KUD Mitra Yasa Pagerageung belum menunjukkan peran

kepemimpinannya dengan baik, hal ini bahwa mengingat di KUD Mitra Yasa Pagerageung 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”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana peran kepemimpinan pengurus koperasi karyawan KUD Mitra Yasa Pagerageung
2. Bagaimana disiplin karyawan yang ada di koperasi karyawan KUD Mitra Yasa Pagerageung
3. Bagaimana kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja koperasi karyawan KUD Mitra Yasa Pagerageung

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 KUD Mitra Yasa Pagerageung.

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 KUD Mitra Yasa Pagerageung.

2. Disiplin kerja karyawan koperasi karyawan KUD Mitra Yasa Pagerageung.
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 KUD Mitra Yasa Pagerageung. Juga mampu diaplikasikan di dalam kehidupan dan keseharian koperasi ditempat yang lain, terutama koperasi yang sejenis yang relatif sama (karyawan).

IKOPIN