

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945. Pembangunan tersebut diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat dan dapat mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat masyarakat Indonesia.

Adapun pelaksanaan pembangunan nasional dilakukan secara terencana, nyata dan terarah dengan maksud mempermudah pencapaian tujuan pembangunan secara keseluruhan. Pada hakekatnya keberhasilan pembangunan itu tidak terlepas dari partisipasi seluruh masyarakat dan instansi terkait termasuk di dalamnya adalah koperasi. Koperasi sebagai bagian dari sistem perekonomian Indonesia, diharapkan mampu menjadi soko guru perekonomian nasional. Dalam Undang-Undang Dasar RI 1945 Pasal 33 ayat (1) yaitu: **“perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan.”**

Dalam penjelasannya dijelaskan bahwa yang sesuai dengan ayat di atas adalah koperasi. Pelaksanaan perkoperasian di Indonesia ini diatur dalam Undang-Undang RI No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Dengan demikian jelaslah bahwa pelaksanaan koperasi lebih ditegaskan selaras dengan kemajuan zaman, agar mampu bersaing dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Pengurus adalah perwakilan Anggota koperasi yang dipilih melalui Rapat Anggota, yang bertugas mengelola organisasi dan usaha. Idealnya Pengurus Koperasi sebagai perwakilan Anggota diharapkan mempunyai kemampuan manajerial, teknis, dan berjiwa wirakoperasi, sehingga pengelolaan Koperasi mencerminkan suatu ciri yang dilandasi dengan prinsip-prinsip koperasi. Kedudukan Pengurus sebagai penerima mandat dari pemilik koperasi dan mempunyai fungsi dan wewenang sebagai pelaksana keputusan Rapat Anggota yang sangat strategis dan menentukan maju mundurnya koperasi. Posisi yang menentukan tersebut merupakan tugas dan wewenang Pengurus, yang diterapkan dalam Undang-Undang, Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga, dan peraturan lainnya yang berlaku dan diputuskan oleh Rapat Anggota. (Arifin Sitio dan Halomoan Tamba 2001:37).

Pengurus yaitu mereka yang bertugas mengelola koperasi sesuai amanat Rapat Anggota dalam menjalankan tugas dan wewenang. Oleh karenanya dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk mengisi jabatan sebagai Pengurus Koperasi, mengingat pentingnya peranan Pengurus dalam sebuah organisasi koperasi.

Pengurus koperasi yang pada umumnya terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, dan Bendahara perlu bersinergi dengan pihak internal lainnya seperti Pengawas, Anggota dan Karyawan, sehingga kinerja masing-masing dapat berjalan dengan optimal. Pengurus mempunyai peran yang sangat penting dalam membuat program dan kebijakan, sehingga peran tersebut diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja Karyawan.

Untuk itu Pengurus sebagai pemegang kendali harus mampu menjalin hubungan harmonis dengan Pengawas, Karyawan maupun Anggotanya, dikarenakan Pengurus sebagai pengelola merupakan bagian dari suatu sistem kerjasama untuk mencapai tujuan koperasi yaitu meningkatkan kesejahteraan Anggotanya.

Di antaranya aspek organisasi yang jelas, terarah, manajemen serta yang paling penting adalah aspek sumber daya manusianya yang merupakan kunci utama pembangunan nasional yaitu sebagai pelaksana sekaligus sebagai sasaran dari pembangunan itu sendiri, di mana manusia yang dibutuhkan adalah manusia yang berkualitas.

Pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini Karyawan pada Koperasi perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan Karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi Koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya manusia Karyawan untuk mencapai kedisiplinan yang maksimal.

Disiplin kerja Karyawan yang baik tidak akan tercapai dengan mudah, karena diperlukan adanya suatu kerjasama antara pihak-pihak yang berkaitan, dalam hal ini antara Karyawan dengan Pengurus. Kerja sama tersebut akan menjadi salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan Koperasi, dengan adanya kedisiplinan kerja Karyawan akan memudahkan dalam hal pelayanan dan pemenuhan kebutuhan Anggota Koperasi.

Guna mencapai kedisiplinan yang baik dari Karyawan, maka dituntut peran Pengurus dalam memberikan motivasi kepada Karyawan dengan memperhatikan

apa-apa yang dibutuhkan oleh Karyawan, seperti gaji yang layak, tunjangan, penghargaan terhadap kinerja, dan lainnya. Selain itu Pengurus sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan Karyawannya untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan ataupun kegiatan lain yang menunjang pada pencapaian tujuan organisasi Koperasi.

Pada awal tahun 1960 pada Dinas Kesehatan Kabupaten Daerah II Sumedang berdiri suatu Koperasi yang diberi nama Koperasi SEHAT, kemudian diubah namanya menjadi Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) selanjutnya KPKS mempunyai badan hukum pada tanggal 10 Juli 1980. Dengan badan hukum No. 7085/BH/DK-10/21/80.SK.KA. Sehubungan dengan adanya kebijakan pemerintah di mana seluruh Koperasi fungsional di Indonesia harus diawali dengan KPRI (Koperasi Pegawai Republik Indonesia) maka KPKS juga mengikuti kebijakan ini dengan mengganti kepanjangan Koperasi menjadi Korps. Jadilah KPRI-KPKS (Koperasi Pegawai Republik Indonesia – Korps Pegawai Kesehatan Sumedang) dengan nomor badan hukum mengalami perubahan menjadi No.7085/Bh/PAD/KWK.10/III/98 pada tanggal 18 Maret 1998. KPRI-KPKS memiliki Anggota sebanyak 1.813 orang dengan jumlah Pengawas 5 orang, Pengurus 5 orang dan Karyawan sebanyak 14 orang. Adapun unit yang ada di KPRI-KPKS adalah sebagai berikut:

- a) Simpan Pinjam.
- b) Mini Market “Husada”.
- c) Sewa Barang.
- d) Gedung Serba Guna.

e) Foto Copy.

Tabel 1.1 Pendapatan Tiap Unit KPRI-KPKS Tahun 2015-2019

TAHUN	Unit					Total Pendapatan (Rp)	Perkembangan (%)
	Simpan pinjam (Rp)	Mini market (Rp)	Foto copy (Rp)	Sewa barang (Rp)	Sewa gedung (Rp)		
2015	3.906.458.914	76.456.449	11.290.950	21.519.200	17.000.000	4.032.723.513	-
2016	4.267.587.287	84.091.982	12.237.800	23.597.500	17.500.000	4.405.014.569	8,45
2017	4.439.313.310	83.482.830	26.790.800	14.432.000	18.000.000	4.582.018.940	3,86
2018	4.059.326.044	88.101.572	21.694.424	20.125.750	18.500.000	4.207.747.790	(8,89)
2019	3.989.577.601	78.965.003	18.369.014	33.459.375	18.500.000	4.138.870.993	(1,66)

Sumber: Laporan RAT KPRI-KPKS Tahun 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui dan disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir jumlah perkembangan pendapatan mengalami kenaikan dan penurunan, pada tahun 2016 terjadi kenaikan sebesar 8,45%, dari tahun sebelumnya, kemudian di tahun 2017 terjadi kenaikan sebesar 3,86%, sedangkan di tahun 2018 terjadi penurunan sebesar 8,89%, kemudian di tahun 2019 terjadi penurunan lagi sebesar 1,66%.

Terjadinya kenaikan dan penurunan ini dikarenakan kurangnya kedisiplinan kerja Karyawan yang menghambat pelayanan dan pemenuhan kebutuhan Anggota di KPRI-KPKS.

Berkaitan dengan peran Pengurus dalam KPRI-KPKS senantiasa mengadakan musyawarah bila memiliki permasalahan dan diputuskan atas kesepakatan bersama. Pengurus selalu memberikan informasi kepada Karyawan tentang masalah yang dihadapi Koperasi, dan karyawan boleh berkonsultasi dengan Pengurus bila mengalami kesulitan dalam bekerja dan Pengurus senantiasa

memberikan pengarahan terkait dengan permasalahan yang ada. Sedangkan fenomena yang berkaitan dengan disiplin Karyawan adalah masih adanya Karyawan yang melanggar peraturan, baik itu ketepatan masuk kerja, ketaatan terhadap peraturan yang tertulis, ketepatan waktu istirahat, ketepatan waktu pulang, maupun ketepatan peraturan tidak tertulis.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi Karyawan KPRI-KPKS dapat diketahui dari tahun 2015-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.2. Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan KPRI-KPKS
Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Absensi				Total Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Ketidak hadiran karyawan (%)
	Sakit (Orang)	Ijin (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)	Cuti (Orang)		
2015	28	21	24	49	122	2,40
2016	17	20	18	58	113	2,53
2017	17	13	20	64	114	2,46
2018	21	18	23	58	120	2,43
2019	23	25	19	69	136	2,81

Sumber: Hasil Rekapitulasi Absensi Karyawan KPRI-KPKS 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.2. dapat dilihat bahwa selama 5 tahun terakhir rekapitulasi absensi karyawan pada tahun 2015 jumlah absensi sebesar 2,40% sedangkan di tahun 2016 jumlah absensi sebesar 2,53% dan pada tahun 2017 jumlah absensi sebesar 2,46% pada tahun 2018 jumlah absensi sebesar 2,43% pada tahun 2019 jumlah absensi sebesar 2,81% mengalami peningkatan

dikarenakan kurangnya peran Pengurus dalam memberikan teguran dan sanksi terhadap Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa absensi merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja Karyawan di koperasi ini perlu diperbaiki.

Selain beberapa data yang disajikan di atas ada beberapa fenomena mendasar pada KPRI-KPKS, yang diperoleh melalui observasi langsung ke lapangan di antaranya:

1. Masih adanya Karyawan yang belum mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku di Koperasi seperti Karyawan tidak berpakaian seragam dan Karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu masuk kerja jam 08.00 dan pulang kerja jam 16.00, pada kenyataannya Karyawan masuk kerja di atas jam 08.00.
2. Sanksi atas tindakan tidak disiplin kerja karyawan tersebut baru dilakukan sebatas teguran saja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti beranggapan bahwa fenomena yang terjadi pada KPRI-KPKS berhubungan dengan disiplin kerja Karyawan yang berdampak pada pelayanan di Koperasi.

Berdasarkan fenomena yang ada di dalam latar belakang penelitian, maka peneliti menentukan judul penelitian adalah **“ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, masalah yang telah dikemukakan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan Pengurus pada KPRI-KPKS.
2. Bagaimana disiplin kerja Karyawan pada KPRI-KPKS.
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja Karyawan melalui peran kepemimpinan Pengurus pada KPRI-KPKS.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar peran kepemimpinan Pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja Karyawan pada KPRI-KPKS.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Peran kepemimpinan Pengurus pada KPRI-KPKS.
2. Disiplin kerja Karyawan pada KPRI-KPKS.

3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja Karyawan melalui peran kepemimpinan Pengurus pada KPRI-KPKS.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat terutama untuk:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a. Dalam aspek ini dapat memperkaya pengembangan ilmu Koperasi pada umumnya serta khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan peran kepemimpinan Pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja Karyawan di Koperasi.
- b. Penelitian sebagai acuan untuk menilai seberapa jauh kemampuan dalam meneliti, menelaah serta mendeskripsikan suatu permasalahan dan sebagai cara untuk memecahkan masalah tersebut dengan menggunakan metode ilmu yang telah dipelajari.

1.4.2. Kegunaan praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi bagi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan peran kepemimpinan Pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja Karyawan di Koperasi.