

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan sistem ekonomi yang berasaskan kekeluargaan, yang dalam pembangunannya diarahkan agar memiliki kemampuan menjadi badan usaha yang lebih efisien serta menjadi gerakan ekonomi yang tangguh dan berakar dalam masyarakat. Sebagaimana digariskan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1, bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”.

Penjelasan pasal 33, 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 mengembangkan 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 Perkoperasian 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 koperasi dalam menjalankan usahanya adalah berkat dukungan dan partisipasi dan 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 tersebut sangat sulit, 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.

Koperasi mengandung makna kerjasama dalam kerjasama dalam koperasi anggotanya memiliki keunikan yaitu adanya identitas ganda (*dual identity*), anggota sebagai pemilik dan sebagai pelanggan koperasi, sehingga Manajemen 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 2007:9 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. 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 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. UU RI Nomor 25 tahun 1992 Pasal 32 Ayat 1-4 menyatakan bahwa :

1. Pengurus Koperasi dapat mengangkat pengelola yang diberi wewenang dan kuasa untuk mengelola usaha.
2. Dalam Pengurus Koperasi bermaksud untuk mengangkat pengelola, maka rencana pengangkatan tersebut diajukan kepada Rapat Anggota untuk mendapat persetujuan.
3. Pengelola bertanggungjawab kepada Pengurus.
4. Pengelolaan usaha oleh Pengelola tidak mengurangi tanggung jawab pengurus sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 yang menyatakan bahwa pengurus bertanggung jawab mengenai segala kegiatan dan pengelolaan koperasi dan usahanya kepada Rapat Anggota dan Rapat Anggota Luar Biasa.

Maka dari itu pengurus di perbolehkan untuk mengangkat manager untuk keberlangsungan usaha koperasi.

Peranan kepemimpinan manager 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 manager harus memiliki kreativitas tinggi, berjiwa inovatif dan fleksibel sehingga akan lebih mudah dalam mengatasi segala masalah yang akan timbul sewaktu-waktu. Apabila seorang manager 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.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. 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 Husin (2000:95), “Disiplin adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:129), “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.

Koperasi tempat penelitian diberi nama Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI) “Mulia” yang disahkan dengan Akta Pendirian Nomor : 230/BH/518-KOP/V/1999 tanggal 03 Mei 1999 yang beralamat di Jl. Cipaku No. 87 Majalaya. Jumlah anggota yang terdaftar dan masih aktif sebanyak 611 anggota, pelindung 1 orang, penasehat 1 orang, pengurus 3 orang, pengawas 3 orang, manajer 1 orang dan asisten manajer 1 orang dan karyawan 17 orang. Koperasi ini memiliki beberapa unit usaha yaitu unit simpan pinjam, unit perdagangan (penjualan tunai dan kredit, sembako, mebel air, elektro, kebutuhan rumah tangga, cafe, mini market), unit rekanan dan jasa (pengadaan barang ke RSUD majalaya seperti barang cetak, ATK, alat

listrik, gas LPG linen cleaning service, photo copy, perpanjangan STNK, BBN, mutasi kendaraan, pembayaran rekening online dan cuci kendaraan).

Analisis Peranan manajer di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI) “Mulia” adalah menjalankan tugas rancangan kerja yang sudah ditetapkan oleh pengurus koperasi dan wewenangnya itu sendiri; mengelola sumberdaya secara efisien, memberikan perintah kepada kepala unit usaha, mengangkat dan memberhentikan karyawan dengan jalur musyawarah bersama pengurus koperasi, dan bertindak sebagai pemimpin dan mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan koperasi. Kurangnya ketegasan dari manajer yang mengakibatkan jobdesk karyawan yang tidak sesuai dengan jobdesk yang ditemukan.

Berdasarkan hasil dari survey diperoleh keadaan koperasi bahwa :

“Terkait dengan transparansi yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Daerah Majalaya Mulia (KPRI RSUD) “MULIA” yaitu disampaikan melalui wawancara kepada staff manajer dan karyawan di Koperasi KPRI “Mulia”. Memaparkan perihal pendekatan manajer kepada karyawan. Informasi yang disampaikan terlebih dahulu disampaikan kepada pengurus untuk selanjutnya dapat disosialisasikan kepada manajer. Informasi yang disampaikan tersebut yaitu berupa keadaan pendekatan manajer kepada karyawan dll. (wawancara pada 20 Agustus 2020)

1. Peranan manajer dalam mengelola koperasi terutama pendekatan kepada karyawan kurang optimal.

2. manajer kurang mengontrol karyawan dengan baik sehingga karyawan sering datang ke kantor tidak tepat waktu.
3. Dalam daftar hadir (presensi) karyawan, tingkat absensi meningkat karena banyak karyawan yang meminta izin untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

Tabel 1.1 Presentase kehadiran karyawan

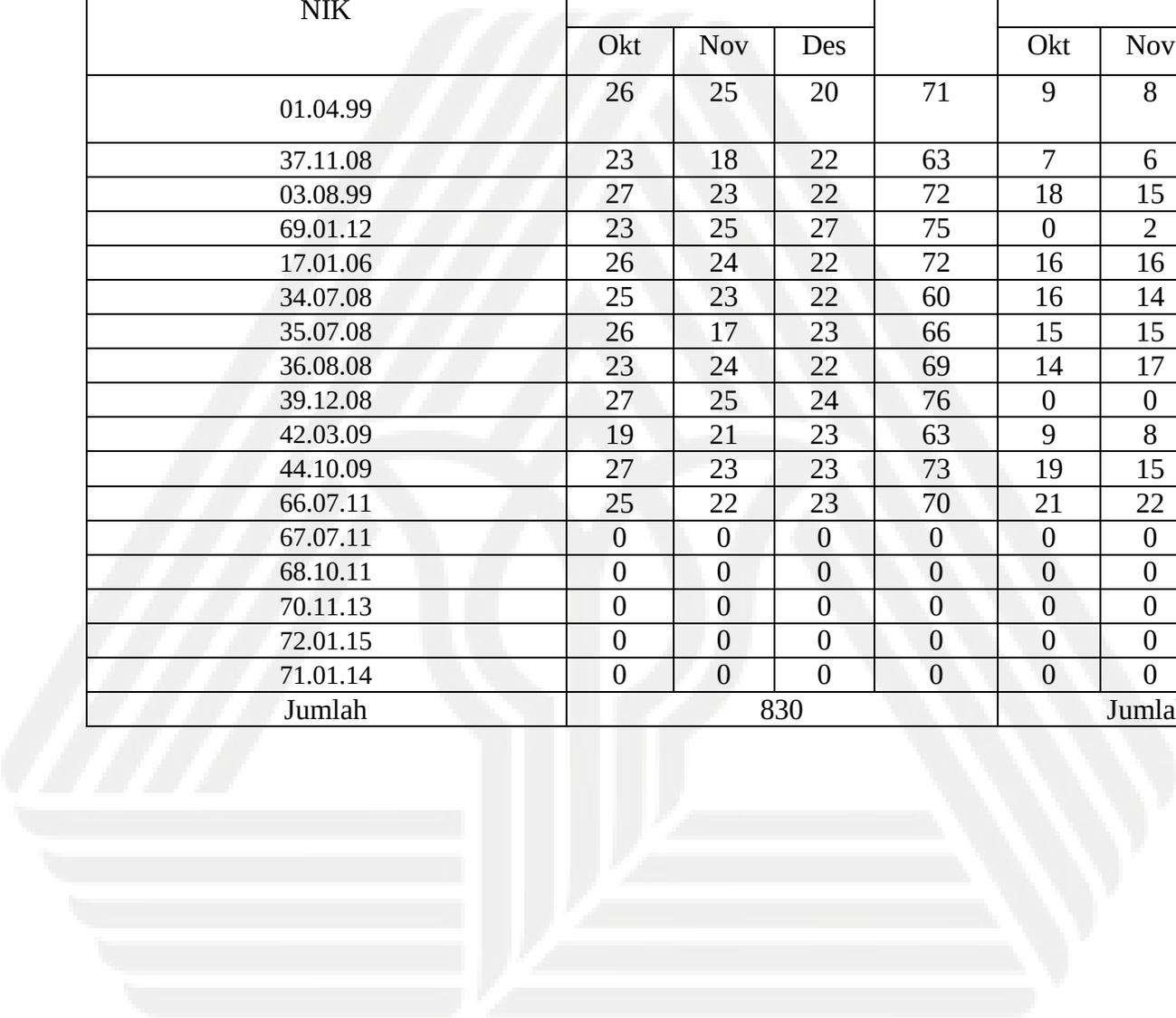
No	Tahun	Kehadiran (%)	Keterlambatan (%)
1.	2016	75	20
2.	2017	84	28
3.	2018	90	32
4.	2019	92	34

Sumber : Buku absensi KPRI RSUD "Mulia"

4. Berdasarkan Tabel 1.1. dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan semakin meningkat setiap tahunnya disebabkan kurangnya peran manajer dalam mengawasi serta memberikan ketegasan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih efektif. Data tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan memiliki kecenderungan pada tingkat disiplin yang masih kurang baik. Sehingga perlu melakukan analisis agar disiplin kerja meningkat. Adapun rekapitulasi absensi selama 3 bulan terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 rekapitulasi absensi bulan Oktober - Desember 2019

NIK	Kehadiran			Jml	Keterlamabatan		
	Okt	Nov	Des		Okt	Nov	Des
01.04.99	26	25	20	71	9	8	15
37.11.08	23	18	22	63	7	6	4
03.08.99	27	23	22	72	18	15	13
69.01.12	23	25	27	75	0	2	1
17.01.06	26	24	22	72	16	16	15
34.07.08	25	23	22	60	16	14	12
35.07.08	26	17	23	66	15	15	17
36.08.08	23	24	22	69	14	17	14
39.12.08	27	25	24	76	0	0	0
42.03.09	19	21	23	63	9	8	11
44.10.09	27	23	23	73	19	15	16
66.07.11	25	22	23	70	21	22	8
67.07.11	0	0	0	0	0	0	0
68.10.11	0	0	0	0	0	0	0
70.11.13	0	0	0	0	0	0	0
72.01.15	0	0	0	0	0	0	0
71.01.14	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	830				Jumlah		



IKOPIN

5. Berdasarkan paparan diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan dan tingkat kehadiran karyawan bisa dikatakan kurang baik. Menurut *Wirawan (2009)* standar kehadiran harus mengerahkan segenap waktunya untuk mencapai tingkat kehadiran yang baik, maka koperasi harus menanamkan motivasi serta standar aturan kerja yang baik, yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang terdapat di Koperasi KPRI RSUD Majalaya “MULIA”, yaitu:

1. Perlu dikaji peran manajer di Koperasi KPRI RSUD Majalaya “MULIA”
2. Perlu dikaji bagaimana disiplin kerja karyawan di Koperasi KPRI RSUD Majalaya “MULIA”
3. Perlu dikaji upaya-upaya apa saja yang dilakukan manajer untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi KPRI RSUD Majalaya “MULIA”

Maka dari itu peneliti bermaksud ingin mengkaji lebih serta menganalisis lebih mendalam tentang peran manajer yang belum optimal serta peneliti melihat begitu pentingnya peningkatkan 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 Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian – uraian pada latar belakang penelitian dan untuk memberi batasan – batasan pada permasalahan yang akan diambil, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran manajer Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”)
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”)
3. Upaya - upaya apa saja yang dilakukan manajer dalam meningkatkan disiplin karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui mengenai peran manajer Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana peran manajer di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”)

2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”)
3. Mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan disiplin karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”)

1.4 Kegunaan Penelitian

Tercapainya sasaran dan tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta sumbangan informasi yang berguna baik bagi aspek pengembangan ilmu maupun aspek guna laksana. Adapun kegunaan dari kedua aspek tersebut adalah sebagai berikut :

1. Aspek Kegunaan Teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Koperasi Pegawai Republik Indonesia Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya (KPRI RSUD Majalaya “MULIA”).
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi koperasi.
 - 3) Hasil peneliti ini diharapkan akan memberikan suatu masukan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan sebagai acuan dibidang penelitian.