

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Pada hakikatnya manusia memiliki keterbatasan dan ketergantungan dengan sesama manusia lainnya. Individu merupakan makhluk sosial yang memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu, yang tidak bisa memenuhi kebutuhan serta keinginannya sendiri, maka setiap individu perlu melakukan kerja sama agar kebutuhan dan keinginan tersebut dapat terpenuhi. Manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bekerja dengan saling menguntungkan untuk kesejahteraan bersama, maka dalam perkoperasian dibentuk koperasi sebagai salah satu badan usaha.

Koperasi hadir sebagai salah satu bentuk badan usaha yang diharapkan keberadaannya dapat berperan serta dalam memperbaiki perekonomian nasional. Dimana pertumbuhan ekonomi dilandasi dengan keadaan kenaikan kapasitas produksi suatu perekonomian yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan pendapatan nasional karena itu, dibutuhkan suatu pembangunan ekonomi. Seperti yang tertulis dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat 1 yaitu "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan". Perekonomian Indonesia merupakan usaha bersama, yang menggambarkan demokrasi ekonomi berasakan kekeluargaan dan gotong royong demi mencapai kemakmuran bangsa.

Seperti dinyatakan dalam Undang-Undang (UU) Republik Indonesia (RI) No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I pasal 1, yaitu:

“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 dikatakan bahwa koperasi merupakan suatu organisasi yang berorientasi usaha dan anggotanya terdiri dari orang-seorang atau yang disebut Koperasi Primer, maupun beberapa koperasi yang mempunyai tujuan yang sama kemudian menyatukan diri menjadi koperasi yang baru atau yang disebut Koperasi Sekunder. Koperasi mempunyai prinsip-prinsip atas dasar melakukan kegiatannya untuk memperjelas tujuan yang dicapai.

Koperasi dalam menjalankan keorganisasiannya tidak terlepas dari hal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana Sumber Daya Manusia adalah asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam sebuah organisasi koperasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu usaha koperasi tergantung kepada pengelola dan pelaksanaannya dalam memainkan peranannya dalam mengelola usaha maupun menyangkut hubungan dengan karyawan dan anggota yang dilayaninya. Oleh sebab itu, Sumber Daya manusia (SDM) pada koperasi memiliki peran yang sangat besar dalam mengembangkan suatu koperasi. Pengurus organisasi diharapkan dapat memimpin usaha koperasi, memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Menurut Dr. Mahadin Shaleh,

Firman (2018:64), semakin baik peran kepemimpinan yang diterapkan dalam mengarahkan dan memerintahkan bawahan akan mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya akan menghasikan kinerja yang tinggi.

Guna mencapai kinerja yang baik dari karyawan, maka dituntut peran pengurus dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan olehnya seperti gaji yang layak, tunjangan, penghargaan terhadap kinerja, diklat, dan lainnya. Selain itu pengurus sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan karyawan berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan ataupun kegiatan lain yang menunjang pada pencapaian tujuan organisasi koperasi seperti melayani anggota pada unit usaha koperasi. Apabila semakin baik pengurus dalam memainkan perannya maka semakin baik pula kinerja yang di hasilkan oleh karyawan.

Pada tahun 2019 tercatat jumlah koperasi aktif di Indonesia menurut Kementerian Koperasi dan UKM adalah 123.048 koperasi dan tercatat jumlah koperasi tidak aktif sebanyak 40.013 koperasi. Salah satu koperasi yang masih aktif adalah KUD Shinta yang beralamat di Desa. Cikuya Kecamatan. Cicalengka Kabupaten. Bandung dengan Badan Hukum No. 5980/BH/PAD/518-KOP/IV/2006 tanggal 12 April 2006. Menurut jenisnya koperasi KUD Shinta termasuk ke dalam jenis Koperasi Konsumen dimana koperasi konsumen merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang penyediaan barang-barang atau jasa di butuhkan oleh para anggotanya. Anggota koperasi itu sendiri adalah masyarakat Kecamatan. Cicalengka, Nagreg, Paramon.

Adapun unit usaha yang dijalankan oleh KUD Shinta Cicalengka diantaranya:

1. Unit Usaha Simpan Pinjam
2. Unit Usaha Listrik
3. Unit Usaha Perdagangan

Untuk melayani kebutuhan anggota KUD shinta menjalankan unit usaha tersebut dengan dikelola oleh 3 orang pengurus yaitu ketua, sekertaris dan bendahara, 3 orang pengawas dan 9 orang karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah di lakukan di KUD Shinta Cicalengka terdapat beberapa fenomena. Terkait dari segi peran kepemimpinan pengurus yaitu ketua, sekertaris dan bendahara. Dalam menjalankan kegiatannya dikelola oleh 9 orang karyawan. Sampai saat pengurus terlihat masih belum memperhatikan masalah peran kepemimpinan, hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena seperti:

1. Pengurus (ketua, sekertaris dan bendahara) koperasi jarang melakukan pengecekan ke tempat-tempat pelayanan, karena di KUD Shinta terdapat 6 tempat pelayanan koperasi dimana pengurus hanya terfokus pada 2 tempat pelayanan koperasi saja yaitu di kompleks pasar Cicalengka dan Gedung Nasional, mengakibatkan 4 tempat pelayanan koperasi tidak ada pengawasan dan pengontrolan secara langsung setiap harinya yaitu di tempat pelayanan koperasi Nagrog, Nagreg, Cikancung dan Rancackek.

2. Ketua koperasi selain bekerja menjadi pengurus koperasi memiliki pekerjaan lain yaitu sebagai Kepala Sekolah di SMK Muthia Harapan Cicalengka dan Guru di SMPN I Cicalengka mengakibatkan ketua koperasi jarang berada di koperasi.
3. Karyawan sering datang terlambat karena pengurus kurang tegas dalam memberikan peraturan dan sanksi.

Berdasarkan hasil survey dengan melakukan wawancara kepada karyawan KUD Shinta Cicalengka, mereka di bagi tugas dan ditempatkan pada tempat pelayanan yang berbeda. KUD Shinta memiliki 6 tempat pelayanan koperasi dimana karyawan di bagi tugas untuk mengisi tempat pelayanan tersebut dan tidak menetap. Adanya karyawan yang menjalankan dua pekerjaan, yang akan menghambat kurang optimalnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kurang disiplinnya karyawan seperti karyawan terlambat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dikarnakan menjalankan pekerjaan yang lainnya. Para karyawan meyakini bahwa peran kepemimpinan perlu diperbaiki sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Dilihat dari perkembangan usaha selama 5 tahun terakhir menunjukkan indikasi kinerja yang cenderung menurun pada KUD Shinta bahkan di tahun 2019 mengalami penurunan. Berikut pendapatan Koperasi Unit Desa Shinta dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Anggota dan Pendapatan di KUD Shinta Cicalengka

Tahun	Jumlah Anggota	Unit Simpan pinjam		Unit Lisrik		Unit Perdagangan	
		Rp	%	Rp	%	Rp	%
2015	4.780	107.931.500	-	219.890.434	-	38.317.750	-
2016	4.771	188.404.220	75	519.960.963	136	31.916.000	(17)
2017	4.772	91.035.900	(52)	204.337.710	(60)	30.251.000	(6)
2018	4.784	86.550.330	(5)	206.134.700	(0,9)	24.821.000	(18)
2019	4.776	322.168.800	272	198.778.600	(4)	24.696.000	(0,6)

Sumber: Laporan RAT KUD Shinta Cicalengka Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah anggota di tahun 2019 menurun yaitu 4.776 anggota. Dilihat dari pendapatan secara umum situasinya cenderung menurun kecuali di unit simpan pinjam. Dilihat dari unit listrik selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan dengan rata rata penurunannya yaitu 22% sedangkan di unit perdagangan selama 4 tahun terakhir mengalami penurunan juga dengan rata-rata penurunannya yaitu 11%.

Penurunan pendapatan di KUD Shinta Cicalengka di duga disebabkan kurangnya pengawasan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Menurut Darmanto dan Lilis Sulistyri (2019:20) jam kerja yang korbakan untuk berusaha mempengaruhi pendapatan, pendidikan yang tinggi cenderung akan berpendapatan tinggi. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara kepada pengurus KUD Shinta Cicalengka hampir semua karyawan lulusan SMP dan SMA dan

bahkan adanya karyawan yang pulang terlebih dahulu dan tidak menuruti aturan yang di tentukan koperasi yaitu pukul 03:00 tetapi banyak karyawan yang pulang pukul 01:00, terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat yaitu pada pukul 08.00, artinya melebihi waktu jam masuk kerja yang telah ditentukan oleh koperasi yaitu pukul 07.00 WIB, dan masih adanya karyawan yang masuk keluar kantor pada saat jam bekerja karna kurangnya pengawasan dari pengurus koperasi itu sendiri, dan itu juga berakibat karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan pelayanan kepada anggota juga kurang. Berikut tabel rekapitulasi absensi karyawan KUD Shinta Cicalengka:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi (Tahun)	9 Karyawan	Presentase Ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alfa				
2017	242	25	32	112	169	19	7.8	92.2
2018	246	18	41	71	131	15	6.1	93.9
2019	246	44	38	121	203	23	9.4	90.6

Sumber: *Buku Absensi Karyawan KUD Shinta Cicalengka Tahun 2017-2019*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat presentase kehadiran karyawan dengan absensi yang dikarenakan sakit, ijin dan alfa. Pada tahun akhir yaitu tahun 2019, tingkat kehadiran karyawan berada pada angka 90.6%. Sedangkan menurut hasil wawancara dengan ibu Ida Widarni sebagai sekretaris KUD Shinta Cicalengka dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan baiknya 100%. (Wawancara pada tanggal 9 maret)

Berdasarkan hasil survei dengan melakukan observasi dan wawancara terhadap pengurus koperasi maka terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang kurang optimal diduga disebabkan oleh peran kepemimpinan, diantaranya:

1. Tingkat kehadiran karyawan menurun disebabkan oleh pengurus yang kurang melakukan pengawasan kepada karyawan.
2. Pengurus (ketua, sekretaris dan bendahara) kurang memberi contoh yang baik bagi karyawan. Misalnya dari ketepatan jam masuk kerja karna adanya karyawan yang sering datang terlambat.
3. Pengurus (ketua, sekretaris dan bendahara) jarang melakukan pengecekan dan pengarahan terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawan mengakibatkan hasil kerja karyawan dalam pekerjaannya sering terjadi kesalahan dalam hal pembukuan koperasi, dan dilihat dari kerapihan hasil kerja karyawan dari unit listrik kurang baik.

Kurang optimalnya kinerja karyawan diduga diakibatkan oleh sikap kepemimpinan di atas. Baik buruknya peran kepemimpinan dan kinerja karyawan akan berdampak pada manfaat ekonomi bagi anggota, dalam artian jika anggota merasakan manfaat, tentu partisipasi anggota pada koperasi akan semakin tinggi. Menurut Drs. Djamil Hasim (2019:3), dari segi psikologis bergairah atau bersemangatnya atau sebaliknya tidak bergairah tidak bersemangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat di pengaruhi oleh kepemimpinan yang mengatur dan mengarahkan. Kemudian, penelitian terdahulu

yang dilakukan Andri Setiawan (2017) dengan judul penelitian Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Komitmen Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara peran pemimpin dengan kinerja karyawan.

Maka dengan adanya permasalahan dan fenomena tersebut, peneliti berupaya mencari dan meneliti bagaimana deskripsi peran kepemimpinan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUD Shinta Cicalengka.

Oleh karena itu peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”** Studi kasus pada koperasi Unit Desa Shinta Cicalengka.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di teliti yaitu **“Analisis Peran Kepemimpinan Pengurus Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**, terdapat beberapa masalah yang dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan pengurus pada Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka
3. Upaya-upaya apa saja yang harus di lakukan pengurus dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini disusun dengan memiliki maksud dan tujuan. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini akan di paparkan sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka Peneliti bermaksud untuk mencari data dan informasi yang diperlukan sehingga dapat memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai peran kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di koperasi Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan pengurus di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan pengurus untuk meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi aspek teoritis pada khususnya namun aspek praktis dalam upaya mengembangkan koperasi pada umumnya. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan peran kepemimpinan pengurus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat mempermudah peneliti-peneliti kedepannya yang berhubungan dengan masalah yang di teliti.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan solusi bagi Koperasi Unit Desa (KUD) Shinta Cicalengka khususnya pada peran kepemimpinan pengurus, serta sebagai bahan evaluasi agar koperasi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan peran kepemimpinan pengurus.