

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan nasional di Indonesia sekarang ini dihadapkan pada kondisi yang semakin sulit karena krisis ekonomi yang berkepanjangan. Pemerintah diharapkan dapat menciptakan perekonomian yang berimbang dan saling memperkuat usaha besar, menengah, dan kecil yang belum terwujud sampai sekarang ini.

Pembangunan nasional dilaksanakan di segala bidang dalam rangka mewujudkan tujuan nasional, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat yang merata terutama dalam bidang ekonomi. pembangunan ekonomi dapat dilakukan melalui potensi pengembangan usaha pada setiap organisasi atau perusahaan.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi tersebut akan terhambat. Untuk itu sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang terampil karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 2).

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Dalam hal ini kepegawaian dituntut untuk selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang terampil yang diperlukan oleh sebuah instansi.

Pada hakikatnya pembangunan Negara Indonesia selalu berkaitan dengan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya yang tergolong masyarakat ekonomi lemah. Oleh karena itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan, seperti yang tercantum pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”

Koperasi merupakan badan usaha yang mampu mengembangkan dan memberdayakan ekonomi rakyat serta didirikan atas dasar kepentingan bersama untuk mewujudkan kesejahteraan bersama. Dalam koperasi, kesejahteraan anggota menjadi prioritas utama, maka berhasil atau tidaknya suatu koperasi sangat bergantung pada tingkat kesejahteraan anggotanya, maksudnya sampai sejauh mana koperasi tersebut mampu memenuhi kebutuhan anggotanya. Undang-undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian:

“ Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiayannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”

pengertian tersebut, menjelaskan bahwa koperasi adalah lembaga ekonomi yang kegiatannya terstruktur berdasarkan prinsip-prinsip koperasi dengan tujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Tujuan koperasi dapat tercapai apabila seluruh perangkat organisasi dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. Hal ini diatur dalam UU RI No 25 tahun 1992 tentang perkoperasian yang menyebutkan bahwa perangkat organisasi koperasi terdiri dari tiga unsur yaitu, yang pertama Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di koperasi. Dalam rapat anggota, para anggota koperasi secara demokratis dan tanggung jawab bebas untuk berbicara, memberikan usul, pandangan dan tanggapan serta saran demi kemajuan koperasi, yang kedua adalah pengurus koperasi merupakan perangkat organisasi yang menjalankan fungsi eksekutif atau pelaksana dari keputusan rapat anggota untuk masa jabatannya paling lama 5 tahun. Anggota pengurus yang telah habis masa jabatannya dapat dipilih kembali. Dan yang ketiga adalah Pengawas Koperasi yang memiliki fungsi supervisi, pengawasan, dan pengendalian di koperasi.

Pengurus, Pengawas, dan Anggota merupakan para pelaku utama yang berperan dalam keorganisasian koperasi dan dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik antara satu dengan lainnya. Hal ini merupakan faktor penting dalam kelangsungan koperasi, karena ketiga unsur tersebut merupakan suatu komponen yang harus saling bekerja sama dalam memajukan koperasi, sehingga jika ada salah satu komponen tidak berfungsi dengan baik, maka akan menghambat kelangsungan hidup koperasi.

Koperasi yang digolongkan berdasarkan lingkungannya terbagi menjadi tiga yakni koperasi fungsional, Koperasi Unit Desa, Koperasi Sekolah. Koperasi fungsional adalah koperasi yang anggotanya terdiri atas pegawai-pegawai instansi atau kantor tertentu seperti Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana Garut . Pada Koperasi Fungsional juga menganut tujuan untuk mengutamakan kesejahteraan anggotanya, maka dari itu koperasi jauh lebih fokus dalam memenuhi segala keperluan, dan kebutuhan para anggotanya.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana. Pemda kabupaten Garut, merupakan koperasi pegawai yang berdiri sejak bulan oktober tahun 1953, tapi pada tahun 1967 Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana Pemda kabupaten Garut resmi berbadan hukum yaitu No. 356.A/BH/IX-20-67 tanggal 12 juli 1967. Koperasi ini beranggotakan karyawan pemda garut, adapun usaha yang dijalankan koperasi ini yaitu:

1. Unit Kredit Uang (Simpan Pinjam),
2. Unit Kredit Barang (Simpan Pinjam),
3. Unit Jasa Wisma Dan Aula,
4. Unit Penyewaan Jasa Alat-alat Pesta yang diperuntukan baik untuk anggota maupun non anggota.

Dalam kegiatan usahanya koperasi ini selain melayani anggota juga melakukan kegiatan usaha dengan non anggota, dari unit usaha yang ada hanya unit usaha

simpan pinjam yang di khususkan untuk anggota, sedangkan sisanya bisa di manfaatkan oleh anggota dan non anggota atau bisa disebut sebagai unit usaha umum.

Selain itu kegiatan usaha yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana Pemda kabupaten Garut, merupakan hasil musyawarah anggota yang dilakukan koperasi. Unit-unit kegiatan usaha ini merupakan hasil serapan aspirasi anggota yang diterima pengurus.

Tabel1. 1 Perkembangan Penerimaan Kotor dan Laba Bersih/SHU KPRI

Tahun	Total Pendapatan	Total Biaya	SHU Bersih	Kenaikan/ Penurunan SHU (%)
2015	Rp.1,224,053,198.81	Rp.1,194,283,805.46	Rp.29,769,393.35	-
2016	Rp.1,315,261,536.73	Rp.1,285,482,675.58	Rp.29,778,861.15	0.03
2017	Rp.1,370,910,176.64	Rp.1,341,326,732.40	Rp.29,796,986.45	0.06
2018	Rp.1,323,943,623.75	Rp.1,294,118,337.00	Rp.29,825,286.75	0.09
2019	Rp.1.393,346,056.23	Rp.1,363,441,836.00	Rp.29,904,220.23	0.26

Sumber: Laporan RAT KPRI Sasakadana Kabupaten Garut

Berdasarkan table 1.1 diatas menunjukan bahwa KPRI Sasakadana mengalami peningkatan perolehan Sisa Hasil Usaha (SHU) dalam lima tahun

terakhir tetapi persentase kenaikannya sedikit yaitu 0.09% ,koperasi dinilai mampu mensejahterakan anggotanya apabila pelayanan yang diberikan memuaskan bagi anggota dan Sisa Hasil Usaha (SHU) yang diterima meningkat. jika koperasi ingin berkembang lebih baik lagi seharusnya meningkat dengan persentase yang lebih besar agar koperasi mampu mensejahterakan anggotanya. Terdapat dugaan pemberian target dari pengurus terlalu rendah sehingga setiap tahunnya selalu dicapai oleh karyawan, ini menyebabkan tidak ada inisiatif dari karyawan untuk mengembangkan koperasi, karyawan hanya bekerja mengikuti perintah yang sudah ada dan hanya menganggap bekerja hanya memenuhi kewajibanya tidak ada niatan untuk membuat koperasi makin berkembang, sebaiknya pengurus memberikan target agar karyawan lebih giat lagi bekerja dan mencapai target dari tahun sebelumnya. Untuk melihat hasil kegiatan usaha yang direncanakan belum terealisasikan atau sudah terealisasikan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana akan ditunjukkan dengan table rekapitulasi pencapaian hasil kerja.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2015-2019

Periode	Rencana Anggaran (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase (%)
2015	1.142.000.000,00	1.224.053.198,81	107,19
2016	1.168.000.000,00	1.315.261.536,73	112,61
2017	1.184.800.000,00	1.370.910.176,64	115,71
2018	1.241.500.000,00	1.323.943.623,75	106,64
2019	1.289.650.000,00	1.393.346.056,23	108,04

Sumber: Laporan RAT KPRI Sasakadana Kabupaten Garut

Pengurus selalu memberi toleransi ketika target kerja tidak dapat dicapai oleh karyawan, pengurus menganggap target kerja yang tidak dapat dicapai karyawan dikarenakan fokus dari pengurus dan karyawan adalah untuk sementara hanya membuat Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana tetap ada dan juga target kerja yang diberikan oleh pengurus terlalu rendah. Oleh karena itu koperasi kurang berkembang. Sebaiknya koperasi berusaha untuk lebih berkembang lagi untuk mencapai tujuan koperasi. Tujuan koperasi dapat tercapai dengan maksimal apabila komunikasi yang terjadi antar pengurus, karyawan, dan anggota terjadi secara efektif. Komunikasi yang efektif tersebut akan meningkatkan partisipasi anggota dalam memanfaatkan pelayanan pada unit usaha yang ada di koperasi. Adapun indikasi kinerja karyawan kurang maksimal dapat dilihat juga dari kehadiran dalam bekerja. Berikut table presentase absensi karyawan Koperasi Sasakadana :

Tabel 1. 3 Persentase absensi karyawan Koperasi Sasakadana

Tahun	Efektif Bekerja	Jumlah Absensi			Total Jumlah Absensi	Presentase Ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
		Sakit	Ijin	Alfa			
2015	240	52	55	3	110	3,81	96,19
2016	240	44	25	20	89	3,09	96,91
2017	240	65	58	6	129	4,47	95,53
2018	240	33	33	27	93	3,22	96,78
2019	240	21	97	1	119	4,13	95,87

Sumber: Laporan RAT KPRI Sasakadana Kabupaten Garut

Berdasarkan table tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan di koperasi Sasakadana mengalami fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan di tahun 2018, dengan jumlah alfa yang tinggi dibanding dengan tahun sebelumnya, ini menandakan bahwa tingkat kehadiran karyawan di koperasi kurang baik. Dengan kehadiran karyawan yang kurang baik ini menunjukkan bahwa kurangnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Indikasi lainnya yang diduga membuat kinerja karyawan kurang baik adalah karena tidak jelasnya jam kerja dan jam istirahat karyawan sehingga karyawan cenderung bekerja tanpa standar jam kerja dan jam istirahat yang jelas. Karyawan hanya mengetahui jam bekerja dimulai pukul 08:00 wib sampai dengan pukul 14:00. Setiap hari karyawan menentukan sendiri jam istirahat pada siang hari tanpa jam yang jelas. Fenomena lain yang diduga menjadi penyebab kurangnya kinerja karyawan adalah karena hubungan kerja yang kurang baik antara pengurus dan karyawan. Terlihat dari pengurus belum sepenuhnya percaya yang menyebabkan hubungan kerja antara keduanya menjadi kurang maksimal dan seperti ada jarak.

Sumber Daya Manusia yang berada di koperasi hendaknya memiliki kemampuan komunikasi yang baik karna melalui komunikasi yang optimal akan mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat, dengan demikian akan tercapainya tujuan organisasi. Karena itu, perlu adanya interaksi dan koordinasi antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya atau antara satu komponen dengan komponen lainnya. Seperti yang telah disebutkan oleh Onong (2011:116) bahwa “ organisasi itu terdiri dari sejumlah orang; ia

melibatkan keadaan saling bergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi”.

Adapun fenomena yang ditinjau dari komunikasi kerja di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana yaitu:

1. Kegiatan komunikasi antara pengurus dengan karyawan di koperasi belum optimal dilihat dari adanya *miss communication* yang mengakibatkan kinerja karyawan terhambat.
2. Pengurus memberikan target yang terlalu rendah sehingga setiap tahunnya selalu dicapai oleh karyawan, ini menyebabkan tidak ada inisiatif dari karyawan dan membuat karyawan tidak meningkatkan kinerjanya.

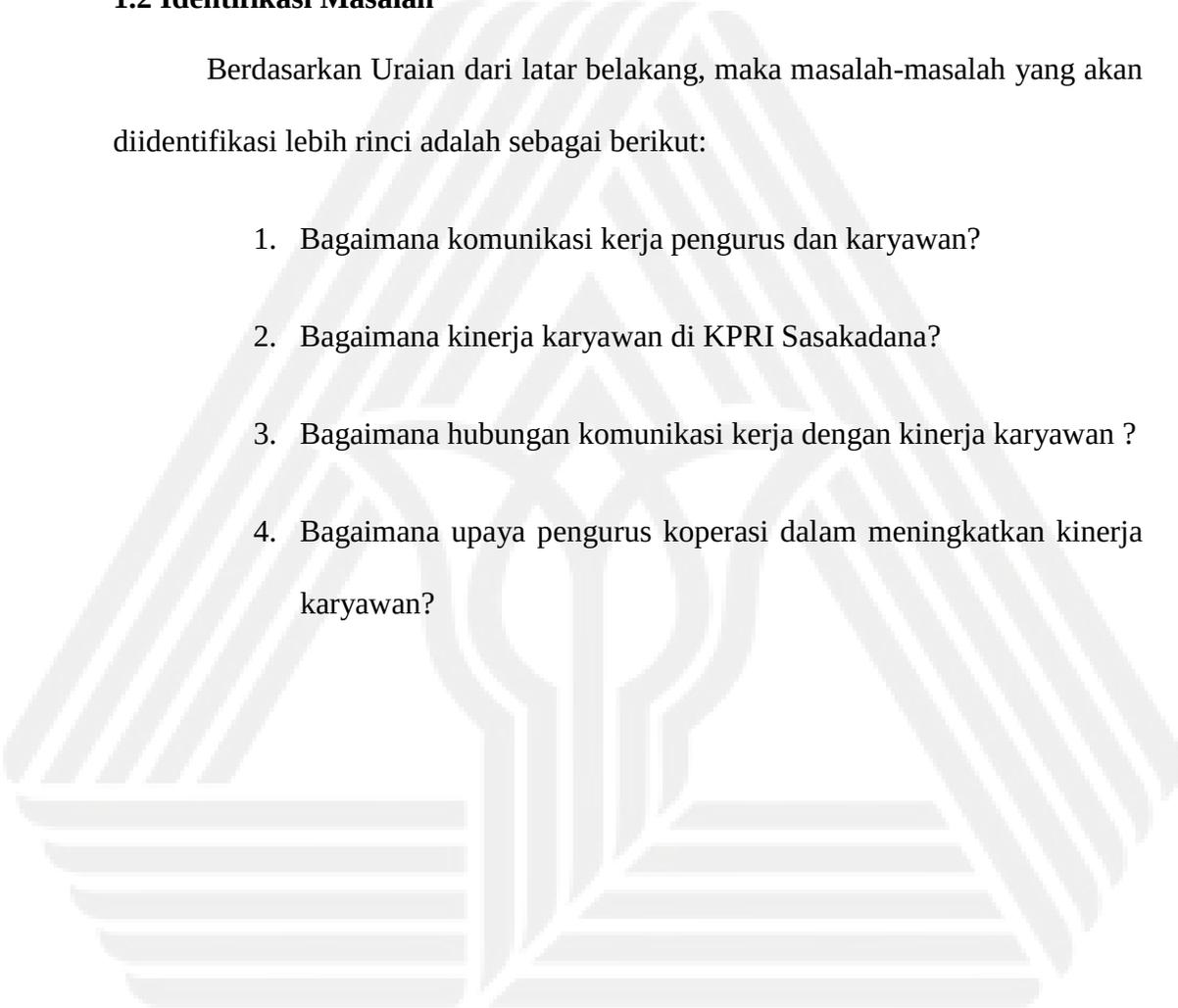
Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan masalah dengan pernyataan penelitian yaitu **“Komunikasi Kerja Antara Pengurus Dan Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”**.

IKOPIN

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Uraian dari latar belakang, maka masalah-masalah yang akan diidentifikasi lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi kerja pengurus dan karyawan?
2. Bagaimana kinerja karyawan di KPRI Sasakadana?
3. Bagaimana hubungan komunikasi kerja dengan kinerja karyawan ?
4. Bagaimana upaya pengurus koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan?



IKOPIN

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan yang dijelaskan di sub bab berikut ini :

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan secara jelas mengenai komunikasi kerja antara pengurus dan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Komunikasi kerja antara pengurus dengan karyawan
2. Kinerja Karyawan pada KPRI Sasakadana
3. Bagaimana hubungan komunikasi kerja dengan kinerja karyawan
4. Upaya pengurus koperasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh hasil yang memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mengenai ilmu koperasi pada umumnya, serta pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
2. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengetahuan dan referensi untuk kegiatan penelitian berikutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat komunikasi bagi Pengurus dan Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana, sehingga dapat memberikan perubahan positif dalam mendorong kemajuan dan perkembangan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Sasakadana.