

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Melalui (UU No. 25, 1992) mengenai koperasi menyatakan sebagai badan usaha yang memiliki anggota orang, seorang maupun badan hukum memberikan landasan aktivitasnya berlandaskan pada aturan koperasi serta menjadi pergerakan perekonomian masyarakat melalui dasar asas kekeluargaan. Tujuan yang ingin dicapai oleh koperasi adalah meningkatkan kemakmuran anggotanya maupun rakyat secara umum dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi nasional dengan mengupayakan rakyat yang mengutamakan kemajuan, keadilan, serta kesejahteraan berdasar pada Pancasila serta UUD 1945.

Sejenis perhimpunan yang beranggotakan kelompok-kelompok maupun badan hukum, yang menyerahkan kekuasaan untuk anggotanya dalam konteks keluar atau masuk, melalui hubungan persaudaraan melaksanakan usaha guna menambah kemakmuran anggota yang ada didalamnya disebut sebagai koperasi (Arifinal Chaniago, 1979). Pendirian koperasi bisa dilaksanakan individual maupun melalui badan hukum. Koperasi menggerakkan usaha bermula pada peran anggota sebagai substansi untuk mewujudkan upaya selaras dengan keinginan serta tujuan perekonomian.

Koperasi merupakan sebuah hal pada perhimpunan memiliki suatu tujuan dengan berusaha dari dorongan yang tidak mengedepankan pribadi dengan demikian bentuknya, sehingga masing-masing sanggup melaksanakan keharusannya seperti para kelompok dan memperoleh balasan sepadan adanya

manfaat bagi mereka dengan organisasi (Dr. Fay, 1980). Fungsi koperasi di sini yaitu sebuah bentuk upaya vital guna kemajuan usaha kecil di Indonesia. Koperasi terlahir karena adanya susunan liberalisme ekonomi yang menguntungkan sekelompok kecil orang dan melemahkan masyarakat yang mempunyai kedudukan sosial. Koperasi mengangkat hukum persaudaraan yang memajukan anggotanya tanpa mengambil nilai yang banyak atau berdomisili pada sedikit orang. Koperasi berdiri dengan suku bunga rendah bagi kebanyakan yang butuh mendapatkan keuntungan simpan dan pinjam sehingga tidak memprioritaskan mereka dengan ekonomi menengah ke bawah. Koperasi berfungsi mencakup keaktifan perannya, peningkatan perekonomian potensial, pengembangan ekonomi nasional, serta mendorong kekuatan ekonomi masyarakat. Pada saat tingginya kekuatan perekonomian kapital, hadirnya koperasi dibutuhkan guna memberikan keseimbangan.

Berikut fungsi koperasi dan kontribusinya terhadap ekonomi Indonesia. Dalam (Pasal 4 UU Nomor 25, 1992) menyatakan beberapa fungsional koperasi seperti:

- a. Pembangunan serta pengembangan kemampuan potensial perekonomian anggotanya serta rakyat secara umum guna peningkatan kemakmuran perekonomian maupun aspek sosial.
- b. Peran aktif sebagai usaha meningkatkan kualitas hidup rakyat.
- c. Memperkuat ekonomi masyarakat dan nasional supaya kuat dan tahan.
- d. Upaya dalam menghasilkan serta pengembangan ekonomi nasional sebagai bentuk kontribusi atas dasar asas kekeluargaan serta demokratis.

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur merupakan satu dari sekian banyak bentuk simpan pinjam dan telah berdiri selama 43 tahun. Koperasi ini dibentuk serta dilakukan pengembangan dari kaum wanita. Saat

ini koperasi berbentuk peminjaman tersebut sudah berkembang pesat serta berguna sebagai bentuk rasa bangga perempuan di Indonesia. Koperasi tersebut berkembang pesat, menjadikan koperasi wanita ini memperoleh prestasi hampir setiap tahunnya. Mulai sekitar 1980 Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur masuk pada kriteria A. Karena beberapa penghargaan telah diraih misalnya kategori keandalan, terbaik, keteladanan, berprestasi, serta keteladanan utama. Bukan menjadi keheranan bahwa koperasi ini umum untuk menjadi tempat ditempanya pengetahuan maupun sudi untuk seluruh koperasi yang terdapat di Indonesia (<https://Setiabhaktiwanita.Com>, 2022)

Koperasi telah bermanfaat disebabkan pengembangan yang selaras terhadap penilaian, prinsip, serta landasan tumbuh kembangnya. Koperasi berbentuk simpan pinjam ini menerapkan metode tanggung renteng (<https://Setiabhaktiwanita.Com>, 2022)

Dalam hal tanggung pada renteng menurut dari Puskowanjati merupakan tanggungan serta menanggung antara anggotanya pada sebuah himpunan tanggung jawab kepada koperasi melalui kebenaran serta rasa percaya antar sesama (Puskowanjati, 2009). Suatu susunan yang memberikan bagian kewajiban merata, membuat rancangan secara kolektif dengan merencanakan kegiatan sampai pemecahan permasalahan yang dihadapi merupakan sistematika dari tanggung renteng (Alam, 2007).

Sistem tersebut ketika diimplementasikan sekitar 2002 pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur mendapat pengakuan pada aspek handal pada skala nasional. Menteri koperasi serta ukm pada saat itu memerintah Ny. Yoos Lutfi yang merupakan ketum Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur, guna mengaplikasikan sistem tanggung renteng pada

7 provinsi yang berbeda. Faktor itu yang selanjutnya dijadikan inisiasi berdirinya *learning center* pada koperasi tersebut ([Https://Setiabhaktiwanita.Com](https://Setiabhaktiwanita.Com), 2022).

Sumber daya manusia dan struktur organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi/perusahaan. Tanpa kehadiran dari sumber daya manusia yang handal, tanpa tersedianya struktur yang bagus, perusahaan/organisasi tidak dapat beroperasi (Muhammad Ezra Ambiar Ganesha, 2021). Pada kejayaan sebuah organisasi dibutuhkan keseimbangan melalui pelaksanaan keefektifan pengelolaan yang bagus yaitu membereskan serta mengorganisir anggotanya dengan menyusun, merencanakan, serta mengevaluasi (Pebriansyah Ariefana, 2021).

Dari hasil pengamatan fenomena, salah satu kesuksesan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur karena implementasi fungsi manajemen yang baik dengan mengawasi serta mengorganisir dengan menyusun, merencanakan, serta mengevaluasi kinerja karyawan. Kerja sama antar karyawan terjalin karena mereka mempunyai prinsip tanggung renteng yaitu saling membantu yang merupakan pencerminan dari prinsip koperasi. Dalam menjalankan tugasnya mengelola usaha koperasi pengurus koperasi dibantu oleh beberapa pegawai.

Dampak tercapainya pekerjaan oleh individu maupun perkumpulan pada sebuah organisasi selaras terhadap kewenangan serta setiap tugasnya pada cara mencapai target tersebut dengan legal yang berarti menuruti ketentuan hukum dan sesuai kepada norma sosial yaitu keterkaitan kinerja terhadap performa seperti *noun* (Rivai & Basri, 2004).

Umumnya dikaitkan dengan tercapainya tanggung jawab, ketika tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya selaras terhadap rancangan perusahaan untuk memperlihatkan peringkat performa saat meraih seluruh target organisasi

disebut sebagai kinerja karyawan. Hasil yang dibutuhkan oleh atasan juga bisa disebut sebagai kinerja (Gibson, 1996). Fase terhadap tenaga kerja untuk meraih kriteria pekerjaan adalah definisi lain dari kinerja. Menurut (Simamora, 2004) kriteria untuk menilai kinerja biasanya menangkap spesifikasi kuantitatif atau kualitatif berasal dari performa ketika melaksanakan bidang kerjanya. Aspek yang menguasai performa adalah keahlian pekerja ketika melaksanakan bidang kerjanya, upaya yang diberikan, serta dorongan yang mereka terima (Mathis, 2006).

Hasil pekerjaan dari tenaga kerja dalam kurun waktu spesifik disesuaikan terhadap beberapa faktor semacam aturan, tujuan, maupun tolak ukur yang sudah direncanakan sebelumnya, kemudian sudah disetujui oleh semua anggota adalah dasar dari kinerja. Pengukuran nilai kemampuan performa adalah teknik menelusuri yang mana perusahaan melakukan evaluasi serta klasifikasi. Aktivitas tersebut bisa mengoptimalkan ketetapan SDM serta memberi acuan untuk tenaga kerja tentang penerapan pekerjaan (Handoko, T, 2000).

Menurut (Kasmir, 2016) berbagai faktor pengaruh terhadap kinerja bisa dilihat di bawah:

1. Keterampilan serta kapasitas
2. Wawasan
3. Perancangan pekerjaan
4. Personality
5. Bermotivasi tinggi
6. Memimpin
7. Gaya kepemimpinan
8. Norma dalam perusahaan
9. Rasa puas saat bekerja

10. Lingkup pekerjaan
11. Kesetiaan
12. Perjanjian
13. Kedisiplinan bekerja

Hasil penelitian (Eka Cipta Muliawan & Roy Setiawan, 2018) memperlihatkan peranan pemimpin sebagai aspek vital untuk pertumbuhan serta perkembangan organisasi, khususnya pada situasi ekonomi yang fluktuatif.

Peran kepemimpinan dilandasi untuk beberapa tugas yang dibutuhkan pemimpin dalam relasinya kepada anggota (Wahjosumidjo, 1994). Satu dari sekian banyak aspek yang memberikan pengaruhnya terhadap performa tenaga kerja adalah kepemimpinan, karena individu yang memimpin memiliki fungsi mengendalikan karyawan supaya berkinerja seperti yang diharapkan suatu organisasi. Usaha koperasi pengelolaannya dibebankan kepada pengurus yang ditunjuk melalui musyawarah anggotanya.

Pengurus sebagai pemimpin koperasi juga mempunyai peran mengendalikan anggotanya supaya mereka bisa melaksanakan pekerjaan selaras terhadap tujuan yang diharapkan. Pemimpin merupakan faktor penggerak (*driving forces*). Pimpinan pada seluruh tingkat wajib aktif dalam membawakan fungsi mereka seperti merencanakan, mengarahkan, mengendalikan. Komponen utama guna mengelola grup serta anggota dalam melaksanakan pengembangan dan berperan menjembatani sebuah kebiasaan baru merupakan tugas dari pemimpin. Dalam perihal tersebut atasan dituntut untuk bisa menunjukkan sikap yang aktif, misalnya memberi arahan yang transparan dan masuk akal kepada anggotanya (Teguh Priyanto, 2014).

Peranan disini merupakan hal dari segi aktif dengan kualitas sosialnya maupun kedudukan. Artinya, saat individu bisa melakukan tanggung jawab

dengan memperoleh hakikatnya maka inilah orang yang sudah merealisasikan peranannya. Disini peran yaitu batas maupun parameter berada didalam kegiatan orang, maka dapat berfungsi sebagai hal melindungi tingkahlaku di setiap posisinya (Suhardono, 1994). Peran disini merupakan suatu hal penyesuaian maupun rencana dalam membentuknya satu sisi pada taraf tingkat kehidupan sosial di masyarakat. Seperti inilah dapat didasari dengan alasan dan individu untuk menyelenggarakan tindakan yang diperlukan (Riyadi, 2002). Peran pemimpin adalah berkeadilan, memberi dorongan, berkontribusi untuk mencapai target, penyebab perubahan, membuat keamanan, seperti pemimpin perusahaan, sebagai inspirator, dan yang terakhir memberikan penghargaan kepada anggotanya (H.G. Hicks dan C.R. Gullett, 1979).

Pemimpin yang baik merupakan mereka yang bergerak dan memberikan dorongan motivasi. Dorongan motivasi memberi manfaat untuk seluruh individu. Mereka yang belum memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai rasa nyaman ketika pemimpin memberikan kepercayaan, mendorong motivasi, serta mengajari memenuhi kewajiban. Individu yang ada pada organisasi akan lebih mempunyai kontribusi ketika diberikan motivasi. Pada beberapa kesempatan, motivasi bisa menjadi acuan dalam membentuk faktor profesionalitas serta karakter pada tenaga kerja. Umumnya seluruh individu mempunyai kekuatan dalam memberikan motivasi terhadap diri mereka (*intrinsic motivation*). Hingga terdapat atau tidaknya dorongan tetap saja motivasi tersebut tersedia. Namun, besaran dorongan melalui dalam diri pada beberapa kesempatan kurang stabil. Pada situasi tersebut dorongan luar (*extrinsic motivation*) akan dibutuhkan. Pada situasi tersebut juga pemimpin dapat berperan. Perannya membangun individu untuk bergerak dan segera mengambil tindakan. Kemudian setelah motivasi diberikan, pemimpin wajib

melakukan pemberdayaan kepada tenaga kerja dengan layak, supaya semangat yang telah diraih bisa berbuah melalui kriteria efektivitas bentuk tercapainya tujuan performa (Racmat Soegiharto, 2013).

Berdasarkan definisi melalui berbagai penjelasan di atas bisa diambil keputusan peran kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi serta menjalankan spesifikasi khusus tentang prosedur kewajiban pengambilan tindakan kepada tenaga kerja dengan fungsi pemimpin sebagai motivator.

Uraian berdasarkan dari suatu permasalahan diatas ini, dalam suatu penelitian penting disini dalam melakukan hal yaitu dapat menggali informasi lebih dalam bagaimana peran pengurus terhadap kinerja karyawan, sehingga judul penelitian ini adalah “Peran Pengurus Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dilandasi dengan latar belakang permasalahan yang sudah diberikan penjelasan di atas, penelitian kali ini terdapat rumusan masalah seperti di bawah:

Bagaimanakah peran pengurus pada kinerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam menggali informasi serta mendeskripsikan tentang peran pengurus pada kinerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Aspek Akademis**

- Penelitian kali ini secara akademis semoga bisa berkontribusi sumbangsih pemikiran untuk acuan atau referensi penelitian tentang peran pengurus pada kinerja karyawan

- Hasil dari penelitian ini secara akademis semoga bisa memberi penalaran serta referensi terhadap akademis tentang MSDM supaya bisa memberikan peningkatan pada konteks wawasan dari civitas akademik yang spesifik memiliki keterkaitan kepada tenaga kerja.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- Diharapkan penelitian saat ini bisa berguna untuk mengembangkan keilmuan serta wawasan tentang MSDM, khususnya kinerja karyawan serta ilmu manajemen koperasi.

- Melalui penelitian kali ini semoga bisa menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya untuk sebuah komparasi.

## 3. Aspek Praktis

- Penelitian saat ini semoga bisa berkontribusi dalam konteks pikiran kepada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur, khususnya berkaitan untuk peningkatan performa anggotanya