

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha koperasi secara umum dapat ditujukan kepada bidang-bidang usaha yang terkait langsung dengan kepentingan anggota baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya. Untuk merealisasikan tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dengan tanggung jawab manajerial dalam koperasi yang harus dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Pengertian koperasi secara etimologi berasal dari kata Cooperation, yaitu berasal dari kata Coo artinya bersama dan Operation artinya bekerja atau berusaha. Jadi cooperation adalah bekerja bersama-sama untuk kepentingan bersama. Para anggota koperasi yang telah sepakat mengumpulkan uang berupa simpanan anggota untuk dikelola secara bersama-sama dalam rangka mewujudkan tujuan bersama para anggota yaitu memperoleh kesejahteraan dengan terpenuhinya kebutuhan melalui koperasi.¹

Berdasarkan pemikiran tersebut timbul pertanyaan apakah koperasi mampu melayani berbagai ragam kebutuhan anggota, sehingga harus produktif dan dapat mewujudkan pelayanan usaha yang dapat meningkatkan nilai tambah dan manfaat yang sebesar-besarnya pada anggotanya.

¹Arifin, Sitio, *Koperasi Teori dan Praktek* (Jakarta : Erlangga, 2001), p.13.

Hal ini sesuai dengan latar belakang historis berdirinya koperasi yang dipelopori oleh Raden Aria Wiriaatmadja tahun 1896, koperasi dikenal dengan nama Hulp En Spaarbank, yang artikan sebagai bank pertolongan dan simpanan.

Permasalahan koperasi di Indonesia saat ini masih banyak ditemukan. Diantaranya adalah gambaran koperasi dipandang sebelah mata. Dipandang sebelah mata karena hal ini berasal dari beberapa pikiran masyarakat yang menjadi salah satu penghambat koperasi yang berkembang menjadi unit ekonomi yang lebih besar, maju dan memiliki daya saing. Daya tahan dan daya saing koperasi dan pengusaha kecil belum mantap disebabkan oleh berbagai faktor yang diantaranya adalah belum terbinanya sumber daya manusia dan manajemen secara profesional dikalangan pengusaha kecil.

Sektor koperasi masih tertinggal dalam perkembangannya dibandingkan dengan sektor negara maupun swasta. Hal ini terbukti bahwa Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Syarifuddin Hasan memberikan data yang memprihatinka, dari 188.181 koperasi di Indonesia saat ini, sebanyak 47.000 atau 25% tidak aktif atau mati suri, dan kebanyakan yang mati itu adalah koperasi pertanian dan simpan-pinjam.²

Tabel 1.1 **Perkembangan Jumlah Koperasi di Indonesia**

²Benhard Limbong, "Globalisasi dan Konglomerasi Koperasi Bagian I", Okezone. diakses dari <http://suara.okezone.com/read/2012/04/23/58/616459/globalisasi-dan-konglomerasi-koperasi-bagian-i>, pada tanggal 5 Maret 2013 pukul 18.30

Provinsi	Jumlah Koperasi
Jawa Timur	29.150 unit
Jawa Tengah	26.604 unit
Jawa Barat	23.848 unit
Sumatra Utara	10.879 unit
Sulawesi Selatan	8.044 unit
Jakarta	7.663 unit
Aceh	7.079 unit
Banten	6.056 unit
Sulawesi Utara	5.766 unit
Kalimantan Timur	5.338 unit

Sumber : Kementrian Koperasi Republik Indonesia

Perkembangan jumlah anggota koperasi pada periode 2004-2008 mengalami penurunan sebanyak 204.434 orang atau sebesar 0,74% yaitu dari 27.523.053 orang pada tahun 2004 menjadi 27.318.619 orang pada tahun 2008.³

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat lagi ditunda pemenuhannya. Semua organisasi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menjawab semua tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan organisasi yang baik dan bertanggung jawab.

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi harus memperbaiki kinerja perusahaannya atau organisasinya melalui perbaikan kinerja

³Guritno, Kusumo. "Analisis Kinerja Koperasi Tahun 2004-2008", smecda. diakses dari <http://www.smecca.com/deputi7/menu/files/Analisis%20Koperasi%202002-2006.pdf>, pada tanggal 5 Maret 2013 pukul 19.15.

pegawainya. Keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga perusahaan perlu memiliki pegawai yang berkemampuan tinggi.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Secara umum koperasi menghadapi kelemahan seperti pembinaan hubungan antara alat perlengkapan koperasi, khususnya antara pengurus dan manajer, yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini antara lain mengingat perlunya koordinasi yang mantap dan pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas. Harus dihindarkan apabila ada pengurus yang mengambil wewenang manajer melaksanakan tugas operasional. Kebijakan dan program kerja koperasi masih cenderung timbul sebagai prakarsa pemerintah. Program-program yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan anggota masih ada yang belum sepenuhnya dipadukan dengan program-program yang timbul dari prakarsa pemerintah. Keputusan koperasi yang mandiri masih belum dapat berkembang.

Organisasi tingkat sekunder, seperti Pusat Koperasi dan Induk koperasi, tampak belum sepenuhnya dapat memberikan pelayanan kepada koperasi primer, khususnya meningkatkan kemampuan dalam bidang organisasi, administrasi, dan manajemen. Kerja sama koperasi dan lembaga

non-koperasi telah ada yang berlangsung atas landasan saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Tetapi, apabila kurang hati-hati dalam membinanya ada kerjasama yang cenderung mengarah pada hilangnya kemandirian koperasi. Kemampuan pemupukan modal usaha yang bersumber dari anggota dan hasil usaha koperasi, walaupun cukup memadai perkembangannya namun ternyata masih sangat terbatas. Dalam usaha memperoleh kredit dari bank, koperasi masih menghadapi kesulitan untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Masalah lain yang dihadapi dalam pelaksanaan pembinaan koperasi pada tingkat perkembangan seperti sekarang ini adalah masih kurangnya petugas pembina koperasi, baik dalam jumlah maupun mutunya. Masalah permodalan, penguasaan teknologi, akses informasi, permasalahan pemasaran, dan perlindungan hukum. Kurangnya dana sehingga fasilitas-fasilitas yang sudah ada tidak dirawat, hal ini menyebabkan koperasi tertinggal karena kemajuan teknologi yang sangat cepat.

Masalah yang dihadapi koperasi akan semakin meluas jika tidak ditangani sesegera mungkin. Sebelum melakukan tindakan pemecahan masalah langkah awal yang harus dilakukan adalah menganalisa penyebab terjadinya masalah.

Setelah diketahui akar permasalahannya dimana barulah dapat melakukan langkah konkrit yang dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

Dalam suatu kehidupan kelompok, mula-mula ada masa pertumbuhan atau pembentukan. Sejumlah orang berkumpul bersama-sama membentuk suatu kelompok. Masing-masing bersikap melihat dan menunggu apa yang akan diperankan oleh setiap orang tersebut, dan mencoba melihat sampai dimana dirinya bisa berpengaruh dalam kelompok. Jika seseorang sudah mulai berkeinginan mempengaruhi orang lain, maka di sini kegiatan kepemimpinan mulai terlihat.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.⁴

Dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kalau ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan di antara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari cara pemecahan agar terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama. Terbentuklah atur-aturan, atau norma-norma tertentu untuk ditaati agar konflik tersebut tidak terulang.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat

⁴Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010).p. 10

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang memuaskan dapat didefinisikan sebagai tingkat kerja yang memungkinkan organisasi bertahan dalam segi bisnis dan menarik orang serta modal yang dibutuhkan. Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor tidak mendahulukan kepentingan pribadinya daripada kepentingan organisasinya. Dengan kata lain jarang sekali adanya peningkatan volume-volume kerja pegawai dan sebaliknya banyak pegawai yang hanya melakukan aktivitas pekerjaan jika sudah mendapat teguran dari pimpinannya.

Penurunan kinerja dapat dipengaruhi penyebabnya antara lain kedisiplinan pada bawahannya yang menurun dan kurang siapnya bawahan dalam menyelesaikan suatu masalah. Sebagai seorang pimpinan maupun koordinator dari unit pelayanan teknis mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam mempengaruhi anggotanya untuk melaksanakan tugasnya dan dapat membawa dan mengarahkan organisasi tersebut ke arah yang lebih baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi, sarana dan prasarana, serta kompensasi. Hubungan komunikasi antar seorang pimpinan dengan bawahan memegang peranan yang utama. Komunikasi akan terbina dengan baik bukan hanya dalam pertemuan-pertemuan resmi seperti rapat, tetapi juga dalam pemberian perintah, pemberian tugas maupun pengarahan.

Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Efektivitas dikatakan berhasil jika di dukung oleh orang-orang yang handal dan profesional, maka dengan kata lain seseorang pemimpin tidak dapat mengerjakan segala sesuatu sendiri.

Faktor berikutnya yang menunjang terciptanya kepemimpinan yang efektif adalah dengan tersedianya sarana dan prasarana yang cukup untuk kelancaran kerja. Pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai akan berakibat buruk bagi pimpinan. Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut pimpinan harus dapat menciptakan suasana dan budaya disiplin. Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan dapat memicu kinerja pegawai yang lebih baik .

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat berupa finansial.

Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi organisasi kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Sejahtera Bersama Di Jakarta Timur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti menemukan masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam Pada Koperasi Sejahtera Bersama di Jakarta Timur.

2. Adakah pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam Pada Koperasi Sejahtera Bersama di Jakarta Timur.
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam Pada Koperasi Sejahtera Bersama di Jakarta Timur.
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam Pada Koperasi Sejahtera Bersama di Jakarta Timur.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti baik dalam hal waktu, tenaga dan biaya serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dari beberapa permasalahan yang telah diidentifikasi, peneliti membatasi masalah pada "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam Pada Koperasi Sejahtera Bersama di Jakarta Timur".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah seperti yang dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah Terdapat PengaruhKepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Unit Usaha Simpan Pinjam Pada Koperasi Sejahtera Bersama di Jakarta Timur”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis :

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan berfikir dan pengetahuan tentangkepemimpinan terhadap kinerja pegawai koperasi.

2. Kegunaan Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi Koperasi Sejahtera Bersama dapat memberikan pengetahuan tentang adanya pengaruhkepemimpinan terhadap kinerja pegawai koperasi.