

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Hal ini ditunjukkan dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Menyadari bahwa faktor manusia adalah faktor yang dominan di dalam setiap usaha dan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke berbagai organisasi yang diperlukan.

Pengertian manajemen personalia menurut Nitisemito (1992:10)

Manajemen adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sehingga keefektifan dan keefisienan personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Edwin B.Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (1993:11), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian dan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pengurus dengan maksud dengan terwujudnya tujuan perusahaan, individu pengurus dan masyarakat

Manusia sebagai sumber daya insani merupakan sumber daya penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi. Karena sifatnya sumber yang penting dan logis apabila dalam rangka peningkatan efektifitas kinerja, manusia sebagai faktor-faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, mengingat organisasi ada karena adanya manusia. Oleh sebab itu untuk berhasilnya tujuan organisasi, maka manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang sama. Jika gagal dalam menempatkan orang yang berkualitas dalam organisasi sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal. Perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, selain itu menurut Manulang (1996:192) Keberhasilan suatu organisasi baik besar atau kecil bukan semata-mata ditentukan oleh realitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga yang bekerja pada suatu organisasi. Baik itu organisasi pemerintah maupun swasta yang bekerja dengan surat keputusan maupun dengan kemauan sendiri, tenaga tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi,

menurut Gibson (1994:57) untuk pengukuran sumber daya manusia dapat dilakukan dengan indikator kompetensi dan sikap.

A. Kompetensi (kemampuan)

kompetensi sebagai karakter mendasar seseorang yang menyebabkan kinerja yang efektif, didalam suatu pekerjaan, karakter mendasar yang memberikan kontribusi terhadap kinerja yang menonjol dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, lebih dari sekedar kecakapan biasa kompetensi merupakan faktor-faktor mendasar yang dimiliki seseorang berprestasi secara rata-rata atau biasa saja. Apabila istilah kecakapan sering dipahami sebatas ketrampilan teknis (technical skill) dan kemampuan pengetahuan seseorang mempunyai cakupan jauh lebih komprehensif yang terdiri dari motif, sifat ,citra,diri, peran sosial,pengetahuan dan ketrampilan.

B. Sikap

Faktor yang menentukan perilaku karena sifat berhubungan dengan persepsi, kepribadian, belajar, motivasi.sikap adalah kesiapsiagaan mental yang diorganisasikan lewat pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang, obyek, situasi yang berhubungan dengannya.Definisi sikap mempunyai pengaruh tertentu pada manajer, pertama sikap menentu. Kedua, sikap memberikan dasar emosional bagi hubungan interpersonal dan dekat dengan isi kepribadian

Dewan Koperasi Indonesia (Dekopin) merupakan wadah tunggal gerakan koperasi Indonesia, sebagaimana disebutkan dalam penjelasan Pasal 57 Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Sebagai organisasi yang otonom, Dekopin menjalankan fungsi memperjuangkan cita-cita, nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi Indonesia. Juga, menjadi wakil gerakan koperasi baik di dalam maupun luar negeri, dan berperan sebagai mitra pemerintah dalam rangka mewujudkan pembangunan koperasi di Indonesia.

Untuk menjalankan fungsi dan perannya secara efektif hingga menjangkau seluruh wilayah Indonesia, gerakan koperasi di wilayah provinsi membentuk Dekopin Wilayah (Dekopinwil), dan ditingkat kabupaten/kota membentuk Dekopin Daerah (Dekopinda). Keberadaan Dekopinwil dan Dekopinda, merupakan bagian integral Dekopin. Anggota Dekopin terdiri dari koperasi di seluruh Indonesia yang berbadan hukum, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Koperasi sekunder yang keanggotaannya meliputi seluruh wilayah Indonesia atau lebih dari daerah Tingkat I, mendaftar ke Dekopin.
2. Koperasi primer dan/atau sekunder yang keanggotaannya meliputi daerah tingkat I atau lebih dari daerah tingkat II, mendaftar ke Dekopinwil.
3. Koperasi yang keanggotaannya meliputi satu daerah tingkat II atau kurang, mendaftar kepada Dekopinda. Dekopin berkantor di Ibukota, Jakarta. Sedangkan Dekopin Wilayah, hadir di 30 provinsi dan Dekopin

Daerah di 385 kabupaten/kota. Anggota Dekopin, terdiri dari 45 koperasi sekunder tingkat nasional

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Dewan Koperasi Indonesia Pusat (Dekopin Pusat) menyusun organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan fungsi pokok organisasi. Untuk mengetahui jabatan struktural pengurus Dewan Koperasi Indonesia Pusat (Dekopin Pusat) di Jakarta Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1. Jumlah Pengurus Dewan Koperasi Indonesia Pusat menurut bidang tugas pada tahun 2009

No	Bidang tugas	KetuaBidang	Sub Bidang	Jumlah
1	Ketua Umum	1	0	1

2	Ketua Bidang Advokasi dan Sosialisasi	1	3	4
3	Ketua Bidang Organisasi dan Kelembagaan	1	3	4
4	Ketua Bidang Pengembangan SDM	1	2	3
5	Ketua Bidang Pengembangan Teknologi Informasi	1	2	3
6	Ketua Bidang Penelitian dan Pengembangan	1	2	2
7	Ketua Bidang Fasilitasi Pengembangan usaha	1	2	3
8	Ketua Bidang Fasilitasi Perdagangan	1	2	3
9	Ketua Bidang Fasilitasi Keuangan dan Permodalan	1	2	3
10	Ketua Bidang Fasilitasi Investasi	1	2	3
11	Ketua Bidang Kerjasama dan Hubungan Luar Negeri	1	2	3
	Jumlah	11	22	33

Sumber: Dewan Koperasi Indonesia pusat, 2009

Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai menurut bidang tugas pada Dewan Koperasi Indonesia pusat, sebanyak 33 sebagai 1 Ketua Umum, 11 Ketua Bidang, 21 Sub bidang

Tabel 2. Jumlah Pengurus Dewan Koperasi Indonesia menurut Tingkat pendidikan pada tahun 2009.

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Profesor	2		2
2	Doktor (S3)	6		6
3	Magister (S2)	9	2	11
4	Sarjana (S1)	4		4

5	SMU/Sederajat	10		10
	Jumlah	31		33

Sumber: Dewan Koperasi Indonesia pusat, 2009

Data dalam tabel 2 mengidentifikasi keadaan pegawai menurut tingkat pendidikan Profesor 2 orang (6.06 %), Doktor (S3) 6 orang (18,18 %),Magister (S2) 11 orang (33,33%),SMU/Sederajat 10 orang (30,30%)

Kebutuhan tenaga kerja bagi suatu organisasi sangat diperlukan untuk melaksanakan serangkaian kegiatan operasional, untuk itu adanya pembagian tugas, koordinasi, dan disiplin, mengingat tenaga kerja merupakan faktor dominan yang ditujukan untuk mencapai tujuan Dewan Koperasi Indonesia.

1. Pembagian Pekerjaan

Menurut Y. Warella (dalam Abdul Syani,1987:10) pembagian pekerjaan adalah pemecahan tugas sehingga satu individu hanya bertanggung jawab dan melakukan suatu kegiatan tertentu saja. Dalam penelitian ini pembagian kerja diukur dengan adanya daftar perincian tugas, serta tidak rangkap pekerjaan dalam pelaksanaan tugas dan kesesuaian penempatan pengurus sesuai dengan kemampuan/keahliannya, dan juga penelitian tentang efektifitas waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan

2. Koordinasi

menurut Y.Warela (dalam Abdul Syani, 1987:110) adalah proses untuk memadukan kegiatan dan sasaran unit-unit organisasi yang terpisah guna mencapai tujuan bersama secara efisien. Dalam penelitian ini koordinasi diukur dengan adanya rapat untuk membahas masalah yang dihadapi dan adanya kerjasama antar unit-unit yang lain dalam satu kesatuan pekerjaan

3. Disiplin Kerja yang tinggi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:212) yaitu, kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan kesadaran akan tugas serta tanggungjawabnya.

Sedangkan kesediaan adalah sikap , tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana pengurus selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Malayu S. Hasibuan,2000:213).

Berdasarkan uraian diatas kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pencapaian tujuan atau sasaran organisasi melalui prestasi. Hal tersebut dapat dilihat dari program kerja yang dapat terselesaikan dibawah ini

Tabel 3. Jumlah Program Kerja Pengurus Dewan Koperasi Indonesia

Terealisasi Dan Tidak Terealisasi Pada Kurun Waktu Tahun 2007-

2009

Tahun	Banyaknya Program Kerja	Terealisasi	TidakTerealisasi	Persentase Program Kerja yang Tidak Terealisasi
2007	12	8	4	33,33%
2008	13	8	5	38,46%
2009	16	9	7	43,75

Sumber: Dewan Koperasi Indonesia pusat, 2009

Tabel 3 tersebut dapat dilihat kinerja Dewan Koperasi Indonesia dalam menyelesaikan program kerja yang masuk dari tahun 2007-2009, dimana pada tahun 2007 dari 12 program kerja yang termatrik 4 program kerja yang tidak terselesaikan atau 33,33% sedangkan tahun 2008 dari 13 program kerja yang termatrik 5 program kerja yang tidak terselesaikan atau 38,46%. Dan pada tahun 2009 dari 16 program kerja yang termatrik, 7 program kerja yang tidak terselesaikan atau 43,75%,

Definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 67)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk

kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan.Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Malayu P. Hasibuan (2002:94)

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan.

Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja bisa dibangun melalui sumber daya manusia dengan melakukan komunikasi yang baik. Dalam hubungan kerja pembagian kerja, koordinasi dan disiplin, dalam lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting karena bisa melihat seberapa besar kontribusi setiap individu yang ada pada organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya yang ditetapkan. Perbedaan untuk kerja individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda-beda, kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Maka berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul:

“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KOORDINASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PENGURUS PUSAT DEKOPIN JAKARTA SELATAN”.

1.2. Permasalahan

Pencapaian tujuan organisasi erat hubungannya dengan pembagian kerja, koordinasi, dan disiplin, dan juga satuan kerja fungsional seluruh personel yang

terlibat dalam organisasi, kurangnya penerapan fungsi fungsi pembagian kerja, koordinasi dan disiplin akan menghambat proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan

Penerapan yang baik tentang fungsi pembagian kerja, kordinasi dan disiplin akan memberikan kejelasan tentang pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktifitas dari perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun akan lebih mudah tercapai.

Jika dilihat pada tabel 3, yaitu program kerja pengurus dewan koperasi

Indonesia terealisasi dan tidak terealisasi pada kurun waktu tahun 2007-2009, maka dapat disimpulkan terjadinya jumlah peningkatan program kerja yang tidak terealisasi, hal ini berarti telah terjadi penurunan kinerja pada kurun waktu tersebut

Berdasarkan penjelasan dan uraian dalam latar belakang, maka penulis mencoba menguraikan dan membahas

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia
2. Apakah Kordinasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pada pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia.
4. Apakah pembagian pekerjaan, koordinasi dan disiplin kerja yang tinggi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengurus Dewan Koperasi Indonesia

1.3. Tujuan dan kegunaan penulisan

- 1 Untuk mengetahui pengaruh pembagian pekerjaan terhadap kinerja pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia
- 2 Untuk mengetahui pengaruh koordinasi terhadap kinerja pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia
- 3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja yang tinggi terhadap kinerja pengurus Dewan Koperasi Indonesia
- 4 Untuk mengetahui apakah pengaruh pembagian pekerjaan, koordinasi, dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengurus Dewan Koperasi Indonesia
5. Memberi sumbangan pemikiran bagi pengurus Dewan Koperasi Indonesia yang berkaitan dengan pembagian tugas, kordinasi dan disiplin

1.4. Kerangka Pemikiran

Kebutuhan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan beban kerja dan jumlah jabatan serta kegiatan kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang berharga. Hal ini dapat terlihat dari kegiatan instansi di dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari tenaga kerja yang digunakan, dan keefektifan kerja itu sendiri.

Oleh karena pembagian pekerjaan, koordinasi dan disiplin kerja yang tinggi perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan, hal ini dalam pembagian tugas hendaknya harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping harus pula disertai dengan prosedur dan disiplin kerja yang mudah dicerna dan dipahami oleh pengurus yang bersangkutan. Hal ini mutlak dalam organisasi agar tidak terjadi kesimpangsiuran dan tumpang tindih pekerjaan sehingga ada batasan yang jelas dalam melakukan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pengurus untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi di atas maka yang menjadi indikator kinerja adalah

1. Kualitas

Kualitas kerja yang baik akan mencerminkan kinerja yang baik pula dari seseorang, maka kualitas kerja menjadi tolou ukur utama dalam penilaian hasil kerja.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan target yang ingin dicapai\

3. Ketepatan waktu

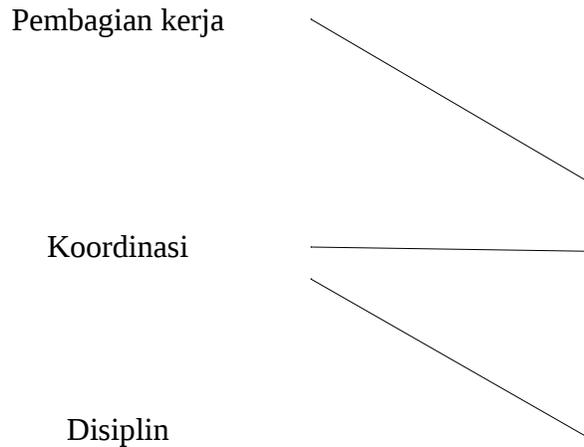
Pekerjaan harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

Kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia. Sumber daya manusia ini berperan sebagai motor penggerak dari seluruh sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak terhadap peningkatan produktifitas dari perusahaan tersebut sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Menurut Dharma (2000:45) hal hal yang perlu diukur dalam penilaian kinerja meliputi 3 hal yaitu :

1. Kualitas : yaitu tergantung pada mutu yang dihasilkan karyawan yang mampu menghasilkan mutu atau kualitas pelayanan yang baik
2. Kuantitas : yaitu tergantung pada jumlah atau besarnya kontribusi yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu
3. Ketepatan waktu : yaitu tergantung oleh sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan

Berikut ini adalah kerangka pemikiran pengaruh pembagian kerja, kordinasi dan disiplin terhadap kinerja



1.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang dapat dikemukakan

1. *Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia*
2. *Apakah Kordinasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia*

3. *Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pada pengurus pusat Dewan Koperasi Indonesia.*
4. *Apakah pembagian pekerjaan, koordinasi dan disiplin kerja yang tinggi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pengurus Dewan Koperasi Indonesia*