

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara mengenai relasi tentu berkaitan dengan hubungan antar sesama. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial di mana mereka harus saling bertautan dan selalu berinteraksi dengan sesamanya. Terdorong dari dalam batinnya oleh bermacam-macam kebutuhan dan tujuan, manusia mencari kontak dengan orang lain.¹ Misalnya kebutuhan akan komunikasi membuat dia menghubungi orang lain untuk mencari dan pada akhirnya menyepakati salah satu sistem simbol-simbol yang disebut bahasa atau hal yang serupa. Setiap perjumpaan komunikasi dan berelasi tentunya memiliki makna yang berbeda-beda dalam pembahasan dan interpretasinya. Berbeda dengan orang yang gagal dalam membangun relasi, orang yang mudah membangun relasi cenderung akan semakin diuntungkan dalam setiap situasi. Apalagi ada hal menarik yang membuat orang lain betah untuk berlama-lama dengan mereka. Berbagai macam relasi yang dibangun pastinya memiliki tujuan dan manfaatnya masing-masing, misalnya relasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang sama.

Pengaruh dan manfaat relasi dalam suatu hubungan dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal. Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh (pekerja atau karyawan) dan pemberi kerja (pengusaha atau manajemen) yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah.² Hubungan ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 15. Relasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat sekaligus mendorong orang untuk lebih produktif. Beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan kerja adalah inti hubungan kerja yaitu mencapai satu tujuan. Tujuan dari pekerja adalah meningkatkan taraf kesejahteraan sedangkan tujuan dari pemberi kerja adalah meningkatkan produktivitas dengan maksud mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuan tersebut baik karyawan maupun

¹ K.J Veeger, *Realitas Sosial: Refleksi Filsafat Sosial Atas Hubungan Individu-Masyarakat Dalam Cakrawala Sejarah Sosiologi*, (Jakarta: PT Gramedia, 1986).hlm.92.

² Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja* (Surabaya: Lubuk Agung Bandung, 2011), hlm. 110 .

pengusaha/manajemen sangat penting untuk menjalin kerja sama yang baik demi mendapatkan hasil yang memuaskan. Untuk menyukseskan hal ini perlu pemikiran tentang pemberian upah atau bonus kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan dengan baik sebagai hasil kerja kerasnya. Dengan demikian terjalin hubungan timbal balik yang seimbang antara manajemen/manajer dengan pekerja atau karyawan. Hal ini juga telah diatur oleh pemerintah yang dituangkan dalam suatu ketentuan hukum.³

Biasanya relasi kerja seperti ini dapat kita lihat pada lembaga-lembaga, kantor-kantor atau perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan atau pekerjanya lumayan banyak. Pemberian upah juga dapat memotivasi pekerja untuk semakin produktif dan aktif menjalankan pekerjaannya. Inilah kenapa penting sekali relasi kerja yang baik dan saling menguntungkan. Disini juga dapat terlihat adanya hubungan timbal balik antar keduanya. Semakin baik kinerja yang dimiliki para karyawan dalam perusahaan itu, maka semakin besar dan banyak profit yang dihasilkan. Hubungan kerja yang sehat dapat terjalin apabila tidak ada perbedaan perlakuan terhadap manajemen ataupun karyawannya. Baik manajemen maupun karyawan biasa harus memperoleh perlakuan dan keuntungan yang sesuai berdasarkan hasil kerja mereka masing-masing. Relasi yang baik juga dibentuk dari tujuan bersama dalam mengembangkan perusahaan, tidak terkecuali dengan koperasi.

Koperasi dapat berarti bekerja sama atau berusaha bersama-sama.⁴ Dalam hal ini koperasi dapat dimaknai sebagai kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang yang memiliki tujuan Bersama. Koperasi memiliki tujuan untuk meningkatkan atau mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.⁵ Koperasi memiliki nilai dasar yang dipegang teguh salah satunya adalah nilai kekeluargaan. Nilai kekeluargaan ini lebih menekankan pada kesejahteraan setiap lapisan masyarakat. Tidak berbeda jauh dari perusahaan industri lainnya, koperasi juga mampu menarik

³ *Ibid.*, hlm. 115.

⁴ Toman Sony Tambunan and Luna Theresia Tambunan, *Koperasi*, cetakan 1 (Yogyakarta: Expert, 2017).hlm.33.

⁵ *Ibid.*, hlm.40.

minat banyak orang dan meningkatkan profit yang besar bagi mereka dengan cara meningkatkan mutu para karyawan dan juga menjalin hubungan yang sehat demi kenyamanan dan hasil yang memuaskan. Ada sekitar 127.846 unit koperasi aktif di Indonesia per 2021 dan jumlah itu naik 0,56% dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu sekitar 127.124 unit saja⁶. Hal ini menunjukkan bahwa koperasi telah berkembang sangat pesat dengan perbandingan hanya satu tahun saja.

Menilik perkembangan pesat dari koperasi untuk memperluas dan memperbesar usahanya, koperasi telah bekerja dengan sangat keras demi mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan. Hal ini pun berkaitan erat dengan relasi kerja antara karyawan dan manajemen di sebuah koperasi, untuk meninjau lebih jauh tentang koperasi itu sendiri. Setidaknya orang bisa mengambil contoh koperasi yang berkembang seperti Kopdit Pintu Air. Kopdit Pintu Air menjadi salah satu koperasi contoh yang memiliki reputasi yang baik. Dilansir dari POS.KUPANG.COM, Kopdit Pintu Air merupakan koperasi asal Maumere yang menduduki peringkat pertama dari 365 Kopdit primer yang memiliki anggota sebanyak 1000 orang, dengan total aset 1,1 triliun per 31 desember 2019.⁷ Prestasi yang sangat membanggakan ini tentunya menjadi hadiah istimewa tersendiri bagi masyarakat di wilayah kabupaten Sikka, khususnya warga Rotat karena Kopdit Pintu Air mampu bersaing dengan banyaknya Kopdit di seluruh Indonesia. Dengan prestasi seperti ini Kopdit Pintu Air mengalami peningkatan yang sangat signifikan dan memberikan dampak besar bagi masyarakat. Dampak ini tentu saja dapat dilihat dari banyaknya orang yang melamar diri untuk bekerja di Pintu Air.

Kopdit Pintu Air telah banyak berjasa bagi masyarakat di sekitarnya, khususnya dalam hal finansial untuk mengembangkan usaha dan meningkatkan sumber daya manusia. Tidak hanya berfokus pada upaya Simpan Pinjam namun, Pintu Air menjalankan fungsi penting sebagai wadah untuk bekerjasama dalam upaya mensejahterakan orang-orang. Kopdit Pintu Air berpegang teguh pada moto

⁶ Shilvina Widi, 'Ada 127.846 Koperasi Aktif Di Indonesia Pada 2021', *DataIndonesia.Id*, 2022, hlm. <<https://dataindonesia.id/bursa-keuangan/detail/ada-127846-koperasi-aktif-di-indonesia-pada-2021>> diakses 27 Januari 2023.

⁷ Sipri Seko, 'HEBAT, Koperasi Kredit Terbesar Di Indonesia, Pintu Air Peringkat Pertama, Ini Total Asetnya', *POS-KUPANG.Com*, 2023, <<https://kupang.tribunnews.com/2020/08/18/hebat-koperasi-kredit-terbesar-di-indonesia-pintu-air-peringkat-pertama-ini-total-asetnya>> diakses pada 27 Januari 2023.

koperasi mereka yaitu “Koperasinya seluruh masyarakat” menjadi spirit Pintu Air dalam mengajak masyarakat untuk bergabung.⁸ Bersama dengan moto itu, Jano selaku Ketua Kopdit Pintu Air mengembangkan koperasinya dengan sangat pesat hingga dapat bersaing dengan koperasi lain di seluruh Indonesia. Hasil yang membanggakan ini tak luput dari produktivitas para karyawan dan manajemen dalam proses pengembangan koperasi itu sendiri.⁹

Manajemen koperasi yang baik menjadikan Kopdit Pintu Air sukses hingga sukses saat ini. Selain itu, kerja keras para karyawan telah turut membantu meningkatkan produktivitasnya. Pintu Air terbilang berhasil menempatkan cara kerja yang efektif untuk meningkatkan mutu dan keuntungan modal yang sangat besar sehingga menjadi sorotan semua orang saat ini. Sesuatu yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh Pintu Air sungguh sangat menarik perhatian orang-orang untuk bergabung ke dalam koperasi tersebut. Sama halnya dengan para karyawan dan manajemennya yang bekerja di situ. Mereka menekankan kerja sama dan relasi yang baik untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam koperasi. Tentu saja tidak dapat kita abaikan, dalam sebuah hubungan atau relasi terdapat teori- teori yang mendasari hubungan tersebut.

Dengan adanya teori, manusia mampu memahami dan menganalisa setiap perilaku dan tindakan setiap orang juga bagaimana caranya melakukan kontak dan relasi dengan baik. Teori membantu orang dalam menginterpretasikan sesuatu. Teori pun sangat berkaitan dengan fakta yang berlaku dalam masyarakat, misalnya perkembangan koperasi Pintu Air yang sangat pesat sehingga menjadi sorotan publik saat ini. Tentunya dalam menganalisa kinerja koperasi tersebut terdapat beberapa teori yang bisa menjelaskan hal itu. Setiap individu saling mempengaruhi hubungan masing-masing. Dalam hubungan atau relasi kerja antara karyawan dengan manajemen atau manajemen pasti ada teori yang bisa menjelaskan relasi tersebut di mana ada unsur pengorbanan (cost) dan juga keuntungan (reward). Keuntungan atau imbalan yang di dapat merupakan tingkah laku seseorang yang dilakukan secara terus-menerus, dan bila dia berhenti maka dia tidak akan mendapatkan imbalan lagi. Begitu imbalan yang diberikan sudah diterima, maka

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

yang lainnya akan berusaha untuk mempertahankan relasi tersebut, demi keuntungan yang di dapatkan.¹⁰

Berdasarkan teori tersebut ada keuntungan maupun pengorbanan yang terdapat dalam relasi kerja. Pola interaksi ini terjadi berulang-ulang secara terus-menerus dalam kehidupan manusia. Tidak dapat dielakan hal ini berlanjut terus pada setiap generasi dengan menjalankan teori yang sama demi keuntungan bersama. Bila mendapatkan imbalan manusia akan terdorong untuk melakukan hal yang sama terus menerus, dan sebaliknya jika tidak maka ia akan mendapatkan ganjaran atau tidak menerima imbalan apapun. Pada dasarnya manusia selalu membutuhkan orang lain dalam relasinya sebagai makhluk sosial¹¹. Hal inilah yang mendasari penulis untuk mengkaji relasi antara manajemen atau manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air secara lebih jauh dan dalam berdasarkan teori pertukaran sosial di dalam karya ilmiah yang berjudul: **ANALISIS RELASI MANAJEMEN DAN KARYAWAN DI KOPDIT PINTU AIR BERDASARKAN TEORI PERTUKARAN SOSIAL.**

¹⁰ Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern, Edisi revisi* (Maumere: Penerbit Ledalero, 2021), hlm. 241.

¹¹ SOERJONO SOEKANTO, *Teori Sosiologi: Tentang Pribadi Dalam Masyarakat* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), hlm. 7.

1.2 Pokok Permasalahan

Secara umum ada empat pokok permasalahan yang akan dibahas dalam karya ini.

1. Siapa itu manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air?
2. Bagaimana relasi manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air ditinjau dari pandangan teori pertukaran?
3. Bagaimana profil Kopdit Pintu Air?
4. Apa isi teori pertukaran sosial?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam pokok permasalahan. Adapun tujuan umum dan tujuan khusus penulisan ini. Tujuan khusus adalah untuk memenuhi salah satu dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Filsafat Agama Katolik pada Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif (IFTK) Ledalero. Tujuan umum yaitu *pertama*, memberikan gambaran umum tentang manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air. *kedua*, mengetahui profil Kopdit Pintu Air. *Ketiga*, mengetahui teori pertukaran sosial dan *keempat*, mengetahui relasi antara manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air berdasarkan teori pertukaran sosial.

1.4 Manfaat Penulisan

Karya ini sangat diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak terkait. *Pertama*, bagi peminat bidang sosiologi, tulisan ini memperkenalkan pemikiran sosiolog George Caspar Homans secara khusus mengenai teori pertukaran sosial. *Kedua*, bagi masyarakat, tulisan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang hubungan atau relasi sosial antara manajemen dan karyawan di Kopdit Pintu Air yang dalam relasi tersebut tentu ada pengorbanan dan keuntungan berupa imbalan atau *reward* yang diberikan. Dengan adanya relasi tersebut masyarakat juga menjadi lebih paham apa yang menjadi daya tarik utama bagi Kopdit Pintu Air dibandingkan dengan Kopdit-Kopdit lainnya, sehingga masyarakat tau dan mau bergabung dalam Kopdit tersebut dengan alasan kuat memilihnya maupun tidak memilihnya. *Ketiga*, bagi Kopdit Pintu Air, tulisan ini

menjadi bukti dari perkembangan koperasi itu sendiridan juga menjadi motivasi untuksemakin berkembang kedepannya. *Keempat*, bagi penulis sendiri, tulisan ini sebagai menjadi media pembelajaran dan juga latihan dalam mengembangkan kemampuan menulis karya ilmiah.

1.5 Metode Penulisan

Pada penulisan karya ilmiah ini, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertolak dari asumsi dasar bahwa realitas sosial tidak mempunyai makna dalam dirinya melainkan bertolak pada interpretasi seseorang. Penulis berusaha mengumpulkan data-data deskriptif berupa wawancara dan jurnal-jurnal yang membantu dan menunjang penulisan karya ini. Selain itu, penulis juga mendapatkan referensi dari buku-buku untuk membantu penulis menganalisis data-data yang telah dikumpulkan mengenai Hubungan manajemen dan karyawan di Kopdit Pintu Air.

1.6 Sistematika Penulisan

Tulisan dengan judul: “**Analisis Relasi Manajemen Dan Karyawan Di Kopdit Pintu Air Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial**” akan dibahas dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I : Uraian pendahuluan terdiri dari latar belakang, pokok permasalahan, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metode penulisan dan sistematika penulisan.

Bab II : Gambaran umum tentang manajemen dan karyawan Koperasi Pintu Air.

Bab III : Pengenalan dan uraian Teori Pertukaran Sosial.

Bab IV : Analisa relasi Manajemen dan karyawan Kopdit Pintu Air berdasarkan pandangan Teori Pertukaran Sosial George Caspar Homans.

Bab V : Penutup, yang di dalamnya terdapat kesimpulan dan saran.