

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 merupakan tujuan dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional diwujudkan salah satunya adalah memperbaiki taraf hidup rakyat dengan pelaksanaan pembangunan perekonomian sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, sebagaimana terungkap dalam UUD 1945 Pasal 33 Ayat 1 yang berbunyi : **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”**. Artinya bahwa perekonomian negara kita yang sebagian masyarakatnya menerapkan prinsip gotong royong dalam perekonomian maka koperasilah jalan baik untuk memperbaiki sistem perekonomian Indonesia.

Seperti organisasi – organisasi pada badan usaha lainnya, maka organisasi pada koperasi pun memiliki perangkatnya sendiri yang berbeda dengan badan usaha lain karena konsepnya yang berbeda. Menurut Ewell P. Roy (Hendrojogi, 2000 : 123) mengatakan bahwa:

“Manajemen dari koperasi itu melibatkan 4 unsur (perangkat) yaitu anggota, pengurus, manajer dan karyawan. Khusus mengenai karyawan ini dikatakan merupakan penghubung antara manajemen dengan anggota pelanggan”.

Sedangkan menurut UU Nomor 25/1992 :

“Alat kelengkapan organisasi koperasi terdiri dari tiga unsur yaitu, Rapat Anggota Tahunan (RAT), pengurus koperasi, pengawas koperasi, dan bila memungkinkan dapat mengangkat manajer koperasi yang bertugas melaksanakan kegiatan usaha koperasi. Pengurus dan pengawas koperasi adalah anggota yang dipilih melalui RAT, sedangkan manajer adalah tenaga profesional non anggota.”

Koperasi merupakan badan usaha dimana anggota sebagai pemilik dan pengguna koperasi. Dengan demikian semua anggota koperasi dituntut berpartisipasi aktif dalam kegiatan usaha koperasi, baik sebagai pemilik maupun anggota, terutama mereka yang bertindak sebagai perangkat organisasi, mereka diharapkan dapat membangun dan mewujudkan apa yang dicita-citakan koperasi.

Dari penjelasan diatas pada unsur manajemen koperasi dapat diketahui bahwa karyawan koperasi dalam menjalankan tugasnya diharapkan mampu berkontribusi dengan baik salah satunya yaitu menjalankan disiplin kerja yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta mampu mencapai hasil yang diinginkan bahkan melampauinya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Untuk menghimpun pengrajin tempe dan tahu yang ada di wilayah kabupaten Kuningan, agar mudah mendapatkan bahan baku Tempe dan Tahu yaitu Kedelai dengan harga terjangkau dan berkualitas baik, maka tanggal 19 September 1979 didirikan koperasi yang anggotanya adalah pengrajin tempe dan tahu yang diberi nama **Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia** di Kabupaten Kuningan, yang biasa disebut **“KOPTI Kabupaten Kuningan”**.

Pada tahun 2020 KOPTI Kuningan telah memiliki 30 orang karyawan tetap, telah melayani 165 orang anggota, dan 188 orang non anggota. KOPTI Kuningan adalah koperasi produsen yang menampung pengrajin tempe dan tahu sebagai anggota dan melayani pengrajin tahu dan tempe non anggota dengan usaha yaitu penyediaan bahan baku utama produksi tahu dan tempe yaitu kedelai. Usaha lain yang dapat menunjang kegiatan pokok penjualan kedelai yaitu :

- Unit Kedelai
- Unit Simpan Pinjam
- Lapangan tenis in door.
- Peralatan hajatan berupa sound system
- Alat penunjang produksi tahu dan tempe.

Kedelai adalah unit yang menjadi sumber pendapatan terbesar bagi KOPTI Kuningan, sehingga perlu ditingkatkan lagi kontribusi karyawan yang baik agar anggota aktif melakukan transaksi. Hal yang harus dihadapi KOPTI Kuningan untuk mencapai tujuan adalah bagaimana mengorganisir dan memanfaatkan sumber daya yang ada pada tingkat operasi yang produktif atau dapat memberikan kontribusi pada kegiatan operasi di KOPTI Kuningan. Konsep siklus produktivitas menunjukkan peningkatan atau penurunan hal ini dapat dianalisa dengan melakukan pengukuran – pengukuran.

Berikut rumus yang digunakan dalam perhitungan produktivitas kerja pada tabel dibawah :

$$\text{Rumus Produktivitas Kerja} : \frac{\text{Output yang dihasilkan}}{\text{Input yang digunakan}}$$

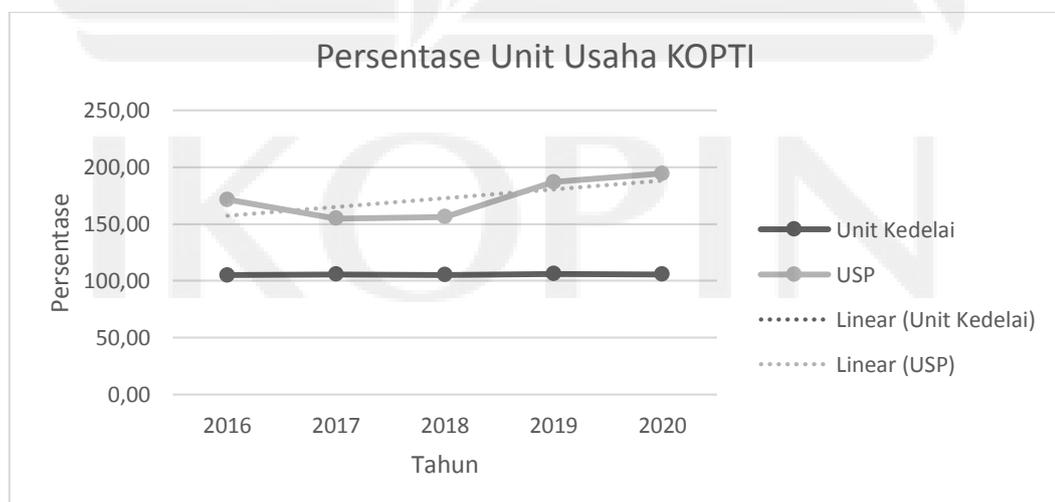
Berikut merupakan tabel 1.1 biaya dan pendapatan unit usaha pada KOPTI Kuningan

Tabel 1. 1 Biaya dan Pendapatan Unit Usaha KOPTI Kuningan

Unit Kedelai				
Tahun	Biaya	Pendapatan	Persentase	Keterangan
2016	43.402.196.597,00	45.577.484.345,00	105,01	-
2017	44.153.620.516,40	46.653.418.724,00	105,66	Naik
2018	45.969.717.099,60	48.360.643.278,00	105,20	Turun
2019	40.873.379.755,00	43.394.873.890,00	106,17	Naik
2020	43.873.924.313,04	46.415.620.675,00	105,79	Turun
Unit Simpan Pinjam				
Tahun	Biaya	Pendapatan	Persentase	Keterangan
2016	235.278.796,20	403.298.896,20	171,41	-
2017	332.669.985,25	515.207.384,25	154,87	Turun
2018	342.805.774,30	535.709.032,30	156,27	Naik
2019	240.232.500,40	448.875.500,40	186,85	Naik
2020	219.971.677,08	427.952.077,08	194,55	Naik

Sumber : Laporan RAT KOPTI Kuningan Tahun Buku 2016-2020

Grafik 1. 1 Persentase Unit Usaha KOPTI



Berdasarkan tabel 1.1 dan grafik 1.1 diatas dapat lihat bahwa pada unit kedelai kemampuan karyawan dalam menjual kedelai meskipun sudah mampu mencapai hasil yang baik yaitu diatas 100% namun mengalami fluktuatif dan tidak mengalami kenaikan yang signifikan, selain itu persentasenya masih dibawah unit simpan pinjam.

Selain itu, hasil pencapaian pendapatan koperasi dalam 5 (lima) tahun terakhir masih belum mampu memenuhi target sesuai rencana pendapatan yang sudah ditentukan. Berikut target dan realisasi pendapatan pada KOPTI Kuningan :

Tabel 1. 2 Rencana & Realisasi Pendapatan

Tahun	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase (%)	Keterangan
2016	2.818.200.000	2.175.287.748,00	77,19	Tidak Tercapai
2017	3.129.960.000	2.499.798.207,60	79,87	Tidak Tercapai
2018	3.272.100.000	2.390.926.178,40	73,07	Tidak Tercapai
2019	3.274.500.000	2.521.494.135,00	77,00	Tidak Tercapai
2020	3.330.900.000	2.541.696.361,96	76,31	Tidak Tercapai

Sumber : Laporan RAT KOPTI Kuningan Tahun Buku 2016-2020

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa realisasi pendapatan pada KOPTI Kuningan mengalami fluktuatif. Pada tahun 2016 realisasi pendapatan sebesar Peningkatan pendapatan pada koperasi namun belum mampu mencapai target, mengindikasikan karyawan harus meningkatkan pendapatan sesuai dengan rencana pendapatan yang sudah ditentukan agar mampu mencapai tujuan, dengan keadaan pendapatan yang mengalami fluktuatif, karyawan mempunyai andil untuk meningkatkan pendapatan dan pelayanan pada anggota juga harus ditingkatkan lagi. Ditentukannya rencana pendapatan merupakan tujuan organisasi dalam jangka pendek, meskipun menjadi tujuan jangka pendek tujuan organisasi

ini dapat berperan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Kontribusi karyawan bisa terwujud jika karyawan hadir untuk melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja dapat tercermin salah satunya dengan patuh dan taat pada peraturan yang berlaku, apakah itu peraturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Berikut merupakan peraturan tertulis yang berlaku di KOPTI Kuningan yaitu waktu kerja :

Pasal 2 : WAKTU KERJA

Waktu kerja adalah dimana Karyawan melaksanakan pekerjaan pada hari-hari yang telah ditentukan :

- Hari Senin s/d Kamis
Jam Kerja : 08.00 – 14.30
Istirahat : 12.00 – 12.30
- Hari Jum'at
Jam kerja : 08.00 – 14.30
Istirahat : 11.30 – 12.30
- Hari Sabtu
Jam kerja : 08.00 – 14.30
Istirahat : 12.00 – 12.30

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan KOPTI

Tahun	Efektif Bekerja (Hari)	Keterlambatan	Persentase
2016	292	28	-
2017	291	12	-57,14
2018	288	19	58,33
2019	296	275	1347,37
2020	292	268	-2,55

Sumber : Data karyawan KOPTI Kuningan yang diolah (2016-2020)

Grafik 1. 2 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan



Dari tahun 2016 – 2020 karyawan KOPTI Kuningan menunjukkan tingkat keterlambatan yang fluktuatif. Berdasarkan tabel 1.3 dengan jam kerja dari pukul 08.00 WIB sampai pukul 14.30 WIB, dalam 2 (dua) tahun terakhir keterlambatan karyawan sangat tinggi dibandingkan dengan 3 (tiga) tahun sebelumnya dapat dilihat pula pada grafik 1.2 . Hal ini menunjukkan bahwa keterlambatan menunjukkan salah satu indikasi bahwa kedisiplinan karyawan masih harus ditingkatkan lagi dan juga dampaknya terhadap produktivitas kerja bisa menurun.

Fenomena yang terjadi pada KOPTI Kuningan belum menunjukkan bentuk disiplin yang baik. Sedangkan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan dan gairah kinerja dan inisiatif para karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Singodimedjo (2002:212), mengatakan :

“Disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi.”

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjalin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku pada perusahaan besar maupun kecil ataupun sebuah organisasi yang mempekerjakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Ditujukan pula oleh Yulk (dalam Siagian, 2002), bahwa :

“Disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya.”

Moenir (dalam Tohardi, 2002), mengatakan :

“Perlu adanya disiplinisasi, yaitu menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.”

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa produktivitas dan kedisiplinan memiliki hubungan dalam melaksanakan kegiatan di suatu organisasi baik itu perusahaan maupun koperasi. Koperasi sebagai badan usaha ekonomi

rakyat maupun sebagai badan usaha dalam bidang perekonomian memiliki kedudukan yang penting dalam berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Menurut Prof. Dr. Sondang P.Siagian, M.P.A (2009:3) upaya peningkatan produktivitas kerja seyogianya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis salah satunya adalah tujuan organisasi, apakah itu jangka panjang ataupun jangka pendek, namun yang mutlak harus terjadi ialah bahwa semua menerima tujuan tersebut sebagai sesuatu yang wajar, layak, dan pantas untuk dicapai. Dengan demikian, para pelaku akan bersedia terlibat dalam membuat komitmen yang lebih besar ke arah keberhasilan organisasi, termasuk didalamnya peningkatan produktivitas kerja.

Belum diketahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu penulis bermaksud mengkaji lebih lanjut mengenai pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas dengan judul :

**“ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KOPTI KUNINGAN”**

(Studi kasus pada KOPTI Kuningan).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada KOPTI Kuningan?
2. Bagaimana peraturan – peraturan yang berlaku pada KOPTI?
3. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada KOPTI Kuningan?
4. Upaya – upaya apa saja yang perlu dikembangkan dalam pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan KOPTI Kuningan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pelaksanaan disiplin dalam koperasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KOPTI Kuningan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

2. Mengetahui produktivitas kerja pada karyawan KOPTI Kuningan.
3. Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja pada karyawan KOPTI Kuningan.
4. Mengetahui upaya – upaya yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan dalam pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada KOPTI Kuningan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teori maupun implementasinya dalam rangka menambah pengetahuan.
2. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan referensi dan sumbangan pemikiran yang berguna dimasa mendatang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek keilmuan dan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, melalui hasil penelitian ini diharapkan sebagai kajian keilmuan yang memberikan bukti secara ilmiah mengenai disiplin kerja dan produktivitas kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Manfaat praktis bagi KOPTI Kuningan
Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terkait dengan disiplin kerja dan produktivitas karyawan pada KOPTI Kuningan.
2. Manfaat praktis bagi karyawan KOPTI Kuningan
Dapat dijadikan bahan evaluasi karyawan secara pribadi yang berkaitan dengan disiplin kerja dan produktivitas kerja masing - masing.