BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah saat ini sedang menghadapi perekonomian global yang sangat luas dan bebas yaitu masuknya komoditi pasar internasional ke dalam pasar domestik hal ini membuat pelaku ekonomi Indonesia harus bekerja keras untuk melakukan kegiatannya dengan tujuan agar bisa bersaing dengan komoditi pasar internasional. Kualitas sumber daya manusia pun turut mendukung dalam kegiatan para pelaku ekonomi ini seiring berkembangnya perubahan teknologi informasi agar berjalan seirama, selaras, serta serasi dalam pembangunan perekonomian yang kuat, efektif dan baik. Di Indonesia ada tiga pelaku ekonomi yaitu : Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS).

Dari sejumlah pelaku ekonomi di Indonesia banyak yang mengalami keterpurukan, seiring dengan masuknya globalisasi ekonomi, salah satu pelaku ekonomi yang sampai saat ini relatif masih bertahan dan mampu memberikan kontribusi bagi kegiatan ekonomi adalah Koperasi sebagai salah satu pelaku perekonomian nasional.

Koperasi adalah usaha bersama yang dikelola bersama untuk kepentingan bersama dalam wadah yang berasas kekeluargaan. Asas koperasi Indonesia ialah asas kekeluargaan dan gotong royong dengan ciri usaha bersama yang merupakan ciri usaha bersama yang merupakan ciri sendiri yang membedakan koperasi dengan badan usaha yang lainnya.

Salah satunya kehidupan koperasi telah menjadi kebutuhan masyarakat, sebab bagi masyarakat Indonesia hidup berkoperasi berarti membangun perekonomiannya. Pemerintah merupakan pemrakarsa ekonomi memiliki misi untuk memajukan koperasi sesuai dengan apa yang dikehendaki atas dasar Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa **"perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan"**. Selanjutnya penjelasan Pasal 33 antara lain menyatakan bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang dan bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi. Adapun pengertian koperasi itu sendiri sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 1 ayat (1) sebagai berikut :

" Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan".

Koperasi sebagai suatu bentuk badan usaha yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 diberi kesempatan untuk bergerak kedalam semua bentuk kegiatan ekonomi dan meningkatkan pembinaannya sehingga benar-benar mampu menunaikan peran sesungguhnya sebagai wadah ekonomi rakyat untuk itu dalam upaya mewujudkan cita-cita tersebut perlu kita ciptakan suasana sistem kerja yang baik antar pengurus dengan karyawan kerja sama yang baik antar pengurus dan karyawan akan tercipta apabila dalam hal ini pengurus atau pihak

koperasi memperhatikan hal-hal yang menjadi kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan disiplin.

Disiplin kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh koperasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal. Untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perlu adanya usaha pengurus untuk mengadakan penilaian guna meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan demikian akan dapat mencegah dan memperbaiki adanya ketidaksesuaian serta mempertebal rasa tanggungjawab dan mendidik karyawan agar tetap disiplin. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan mendorong ke arah kemajuan koperasi. Hal yang paling mendasar dalam kedisplinan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Koperasi Keluarga Pegawai ITB (KKP-ITB) merupakan salah satu koperasi yang beranggotakan pegawai ITB dengan Nomor Badan Hukum No. 810/BH/IX-19/12-67 TGL. 14-11-1967. Terletak di lingkungan Kampus ITB Jl. Ganesa No. 15E, Lb Siliwangi, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132. Dengan jumlah karyawan sebanyak 59 (lima puluh sembilan) orang karyawan KKP ITB yang

terdiri dari 40 (empat puluh) orang karyawan tetap dan 19(sembilan belas) orang karyawan kontrak.

Disiplin kerja merupakan keharusan dan kewajiban bagi setiap karyawan karena dengan adanya disiplin kerja tersebut karyawan melaksanakan program untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi badan usaha untuk mencapai kinerja yang optimal dalam hal ini memberikan pelayanan sebaik-baiknya.

Adapun divisi usaha yang dikelola Koperasi Keluarga Pegawai ITB, yaitu :

1. Divisi Simpan Pinjam

   Divisi ini adalah bidang usaha pokok yang dijalani oleh KKP ITB, mulai dari berdirinya KKP ITB (yang pada tahun 1984 s/d 1989 masih bernama KPN ITB). Dengan terus menerus berusaha meningkatkan layanan pinjaman untuk kebutuhan konsumtif dan produktif.

2. Divisi Waserda

   Warung Serba Ada atau yang lebih dikenal WASERDA ini adalah unit dimana koperasi menjua kebutuhan-kebutuhan pokok untuk para anggotanya. Seperti beras, gula, minyak goreng, dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dalam divisi ini koperasi bekerjasama dengan berbagai pihak agar dapat memberikan harga-harga promosi bagi anggota dan memberikan paket-paket khusus disaat-saat tertentu, seperti Hari Raya Idul Fitri yang diharapkan agar membantu anggota, dan anggota dapat lebih aktif lagi dikoperasi.

3. Divisi Travel dan Rental

   Bidang usaha yang menawarkan jasa transportasi bagi para anggota maupun non anggota. Selain bekerjasama dengan para anggota yang memiliki kendaraan sesuai kriteria koperasi juga bekerja sama dengan Cipaganti Otojasa menyediakan pelayanan penjualan tiket perjalanan, sewa mobil, Bus Pariwisata dan kargo.

4. Divisi Pengembangan Usaha

   A. Pengelolaan Proyek

   B. Pengelolaan Properti

   C. Pengelolaan Air dalam kemasan

Dalam usaha mencapai hasil kerja yang baik maksimal maka pengurus telah membuat suatu program disiplin kerja berupa peraturan baik untuk pengurus maupun untuk karyawan yang diantaranya mengatur tentang tata tertib secara tertulis, sampai saat ini pengurus tetap melaksanakan tata tertib yang telah dijalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan demikian pengurus harus lebih intensif dalam memperhatikan hal ini sebagai solusi terbaik.

Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Koperasi Keluarga Pegawai ITB (KKP) tahun 2014-2018

Tahun	Efektif Bekerja	Jumlah Absensi (Hari)			Total Absensi (Hari)	Presentase Kehadiran (%)	Presentase Ketidakhadiran (%)
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan			
2015	240	26	8	6	40	83	17
2016	240	13	16	19	80	80	20
2017	240	56	13	2	71	70	30
2018	240	41	20	14	75	60	40

Sumber: Hasil rekapitulasi absensi karyawan KKP ITB

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat presentasi ketidakhadiran karyawan di KKP ITB semakin meningkat dari tahun ke tahun hal ini ditunjukkan dari data 4 tahun terakhir mengenai tingkat kehadiran karyawan di KKP ITB. Pada tahun 2015 sebesar 17%, pada tahun 2016 sebesar 20%, pada tahun 2017 sebesar 30%, dan pada tahun 2018 sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan yang menurun dari tahun ke tahun.

Menurut Sedarmayanti (2001:65) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mencerminkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Apabila tingkat disiplin kerja karyawan KKP ITB menurun setiap tahunnya dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan menurunkan produktivitas koperasi dalam menjalan usahanya.

Memang tidak semua karyawan melakukan hal-hal yang dilanggar mengenai kedisiplinan namun lebih baik jika mulai saat ini kedisiplinan karyawan ditingkatkan. Namun masih ada beberapa peraturan yang dilanggar dan tidak dikenakan sanksi atau pembiaran.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan dan wawancara dilapangan yaitu ketidakdisiplinan karyawan dapat dilihat dari daftar kehadiran dimana presentase ketidakhadiran pada tahun 2018 mencapai 40%, jam kerja pengurus dan karyawan yang dimulai pukul 08.00 akan tetapi masih ada yang terlambat, yang

mengakibatkan laporan pekerjaan sering tertunda dari waktu yang telah ditetapkan. Pelayanan kepada anggota kurang efektif, ruang kerja karyawan manajer dan gudang menjadi satu ruangan dan terlihat sempit yang kemungkinan akan mengganggu kenyamanan para karyawan dalam bekerja, frekuensi kehadiran pengurus kurang optimal. Adapun berikut ini adalah hasil presentase kinerja karyawan menurut pengurus di KKP ITB :

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan Koperasi Keluarga Pegawai ITB (KKP)

No.	Kinerja Karyawan	Presentase bobot penilaian	Bobot Standar
1	Kualitas Pekerjaan	88%	100%
2	Kuantitas Pekerjaan	70%	100%
3	Kemampuan Kerja Sama	75%	100%
4	Tanggung Jawab	55%	100%
5	Inisiatif	50%	100%
	Total	67,6%	100%

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan pada Koperasi Keluarga Pegawai ITB secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun kualitas perkerjaan berada dalam kondisi baik tetapi kuantitas pekerjaan, kemampuan kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif masih terlihat kurang maksimal. Berdasarkan data diatas rata-rata kinerja karyawan yaitu 67,6% dari 100% total bobot standar. Beberapa hal yang masih rendah dicapai seperti kuantitas kerja dinilai tidak sesuai dengan harapan contohnya masih saja ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan prosedur pekerjaan, rendahnya kesadaraan untuk bekerjasama dengan rekan kerja menjadi suatu masalah yang perlu segera diperbaiki, diperlukan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

" Deskripsi Pelaksanaan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada Koperasi Keluarga Pegawai ITB**).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di KKP ITB, maka untuk memperjelas dan membatasi permasalahan yang akan dibahas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

a. Faktor pelaksanaan disiplin kerja karyawan KKP ITB.
b. Bagaimana kinerja karyawan pada KKP ITB?
c. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini, maka penelitian akan memaparkannya sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan secara menyeluruh tentang pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di KKP ITB

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

a. Pelaksanaan disiplin kerja pada KKP ITB
b. Kinerja karyawan KKP ITB
c. Upaya meningkatkan disiplin kerja dalam uapaya meningkatkan kinerja karyawan KKP ITB

1.4 Kegunaan Peneltian

Hasil dari peneltian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi aspek kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini memperkaya khasanah pengembangan ilmu koperasi pada umumnya serta khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam pelaksanaan displin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan sebagai bahan informasi koperasi yang bersangkutan serta koperasi lainnya dalam pengembalian keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Keluarga Pegawai Institut Teknologi Bandung No. 810/BH/IX-19/12-67 TGL. 14-11-1967. Terletak di

lingkungan Kampus ITB Gd. CRCS lt.Dasar Jl. Ganesa No. 10, Lb Siliwangi, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

IKOPIN