

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi didefinisikan sebagai badan usaha yang terdiri dari perkumpulan orang yang bekerja berdasarkan prinsip-prinsip koperasi dan sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berbasis kekeluargaan. Koperasi juga sebagai kelompok orang yang secara sukarela bersatu dengan tujuan ekonomi bersama. Hal ini sejalan dengan idealisme dan prinsip-prinsip koperasi, yang didirikan untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial dan budaya. UU RI No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Bab I Pasal 1 Ayat (1) yaitu:

“Koperasi adalah organisasi komersial yang terdiri dari individu atau badan hukum yang beroperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat yang didasarkan pada konsep kekerabatan dan dibangun berdasarkan prinsip-prinsip koperasi”.

Koperasi yang berada di Kota Bandung pada tahun 2024 terdapat 711 koperasi yang tersebar di 30 kecamatan, salah satunya kecamatan Sumur Bandung memiliki jumlah koperasi terbanyak yaitu 50 koperasi. Distribusi yang beragam dari berbagai jenis koperasi di berbagai kecamatan, termasuk koperasi simpan pinjam, koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi pemasaran dan koperasi jasa yang mencerminkan karakteristik masyarakat lokal dan kebutuhan ekonomi masyarakat. Selain itu, terdapat koperasi fungsional yaitu koperasi pegawai yang anggota nya para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berkontribusi pada karakteristik modal yang relatif aman karena simpanan anggotanya yang stabil dan

dapat diandalkan. Selain itu, koperasi fungsional juga berfungsi sebagai platform ekonomi bersama yang menyediakan layanan simpan pinjam, penyediaan barang dan jasa serta layanan lain yang mendukung kesejahteraan para pegawai tersebut.

Koperasi sama seperti badan hukum lainnya yaitu memerlukan peralatan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan usahanya. Namun, karena konsepnya berbeda, peralatan yang digunakan oleh koperasi tentu berbeda dengan peralatan yang digunakan oleh koperasi lainnya. Menurut Ewell P.Roy (dalam Fauziyanti et al., 2022:75), Manajemen koperasi melibatkan empat unsur perangkat yaitu anggota, pengurus, manager dan karyawan yang dapat dikatakan sebagai jembatan antara manajemen dengan anggota pelanggan.

Manager koperasi adalah karyawan profesional non-anggota, namun pengurus dan pengawas dipilih dari oleh rapat anggota tahunan (RAT). Koperasi merupakan jenis usaha di mana anggotanya menjalankan tiga peran yaitu mereka adalah pemilik koperasi, produsen atau penyedia barang dan pembeli atau konsumen produk koperasi. Oleh karena itu, partisipasi penuh dalam kegiatan usahanya koperasi wajib bagi semua anggota.

Dari penjelasan di atas pada unsur manajemen koperasi, dapat diketahui pula bahwa karyawan yang bekerja dalam melaksanakan kegiatan usaha dan memberikan pelayanan kepada anggota, serta diharapkan dapat berkontribusi dengan baik salah satunya yaitu menjalankan kedisiplinan agar bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan juga hasil capaian yang akan diperoleh koperasi semakin meningkat dari rencana yang telah ditetapkan.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) merupakan jenis koperasi fungsional yang ada di wilayah Kota Bandung, Jawa Barat. KPKB didirikan pada tanggal 11 Mei 1962, dan kini telah berdiri sekitar 63 tahun hingga saat ini. Pada awalnya berbentuk koperasi yang diberi nama Koperasi Pegawai Otonom Kotapraja Bandung (KPOKB). Beralamat di Jl. Wastukencana Blk No. 5 Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117. Pada tanggal 21 Mei 2010 dengan badan hukum paling terakhir No. 6730/BH/DK-10/1. Adapun kegiatan usaha yang terdapat di KPKB yaitu :

1. Unit Usaha Simpan Pinjam.
2. Unit Usaha Niaga.
3. Unit Usaha Jasa.

Karyawan yang ada di KPKB berfungsi memberikan pelayanan terhadap semua anggotanya yang akan membeli barang atau mengajukan pinjaman barang atau uang, dan yang bertanggung jawab terhadap ketua koperasi. Sementara itu para karyawan memiliki banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Maka, tentu saja akan berdampak pada seberapa baik karyawan berhasil mencapai tujuan koperasi.

Koperasi KPKB untuk memberikan pelayanannya kepada anggota, memiliki sebanyak 7 orang karyawan simpan pinjam yang akan melayani sebanyak 4.645 anggota. Maka, produktivitas kerja karyawan simpan pinjam dapat diindikasikan dari capaian sejauh mana sebuah proses kerja karyawan simpan pinjam mampu mencapai targetnya atau tidak dari kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan, cara ini untuk melihat bagaimana kondisi bagus tidaknya capaian produktivitas dari pada sekedar melihat peningkatan atau penurunan dari periode sebelumnya saja karena

akan menghasilkan pencapaian yang relatif apabila tidak diiringi target sebagai titik standarnya, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Produktivitas Kerja Karyawan Simpan Pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2024

Bulan	Rencana Peminjam (Orang)	Realisasi Peminjam (Orang)	Jumlah yang Disalurkan (Rp)	Rata-Rata Penyaluran (Rp)	Capaian (%)
Januari	106	88	3.733.000.000	42.420.455	83
Februari	109	92	3.808.000.000	41.391.304	85
Maret	99	92	4.191.500.000	45.559.783	93
April	129	62	2.161.500.000	34.862.903	48
Mei	100	61	2.741.000.000	44.934.426	61
Juni	103	86	3.770.000.000	43.837.209	84
Juli	98	126	5.803.916.667	46.062.831	129
Agustus	102	107	4.739.500.000	44.294.393	105
September	102	109	4.818.500.000	44.206.422	107
Oktober	114	94	3.706.500.000	39.430.851	82
November	103	98	4.300.666.667	43.884.354	96
Desember	103	68	2.978.000.000	43.794.118	66
Jumlah	1266	1083	46.752.083.334	42.889.921	87
Target Penyaluran Per Bulan Rp 4.500.000.000					

Sumber: RAT KPKB Tahun 2024.

Adapun supaya lengkapnya untuk mengetahui perkembangan capaian produktivitas kerja karyawan USP selama tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2 Capaian Produktivitas Kerja Karyawan Simpan Pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2022-2024

Penyaluran yang Tersedia (Rp 54.000.000.000) / Tahun		
Jumlah Dana Yang Disalurkan (Rp)		
2022	2023	2024
51.573.696.817	48.812.801.514	46.752.083.334
96%	90%	87%

Sumber: RAT KPKB Tahun 2022-2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di atas, produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara jumlah output tertentu dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu (Moekijat, 2009:72) dalam (Iskandar, 2015:3). Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 menunjukkan capaian produktivitas kerja karyawan USP di tahun 2024 pada beberapa bulan berfluktuasi dan realisasi peminjam maupun jumlah dana yang disalurkan tidak selalu sesuai rencana. Sementara itu, pada tabel 1.2 tersebut dapat diketahui di tiga tahun terakhir tren capaian produktivitas kerja karyawan simpan pinjam menurun menjadi 87% di tahun 2024. Hal ini diduga produktivitas kerja karyawan USP dalam menjalankan tugas dan pelayanan yang diberikan kepada anggota belum optimal, padahal tidak ada pengurangan maupun penambahan karyawan. Akibatnya, KPKB harus meningkatkan pula promosi ekonomi anggotanya, namun hal tersebut tergantung pada produktivitas kerja karyawan USP yang dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia di koperasi.

Setelah mengetahui keadaan capaian produktivitas kerja karyawan simpan pinjam dibanding dengan rencananya, maka adapun keadaan pendapatan usaha simpan pinjam yang dapat mengindikasikan produktivitas kerja karyawan secara umum bagi karyawan simpan pinjam pada KPKB dapat terlihat sebagai berikut:

Tabel 1.3 Rencana dan Realisasi Pendapatan Unit Usaha Simpan Pinjam

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2022-2024

Tahun	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Presentase (%)	Keterangan
2022	10.501.475.348	8.721.290.798	83	Tidak Tercapai
2023	9.930.914.290	9.260.252.999	93	Tidak Tercapai
2024	9.723.265.648	9.670.361.417	99	Tidak Tercapai

Sumber: RAT KPKB Tahun 2022-2024.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari tahun 2022 sampai 2024 rencana pendapatan usaha simpan pinjam selalu mengalami penurunan dan realisasi pendapatan selalu tidak mencapai rencana pendapatan yang ditentukan. Selain itu, peningkatan pendapatan pada unit usaha simpan pinjam di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung mengindikasikan bahwa karyawan simpan pinjam masih harus meningkatkan pendapatan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan koperasi, sehingga peran dari karyawan simpan pinjam juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memperbaiki pelayanan kepada anggota.

Maka berdasarkan dari Tabel 1.3 tersebut dapat digunakan untuk mengindikasikan rata-rata produktivitas kerja per karyawan simpan pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung seperti berikut:

Tabel 1.4 Perkembangan Produktivitas Kerja Per Karyawan Simpan Pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2022-2024

Tahun	Pendapatan USP (Rp)	Jumlah Karyawan (Orang)	Produktivitas Per Karyawan (Rp)	N/T (%)
2022	8.721.290.798,00	7	1.245.898.685	-
2023	9.260.252.999,00	7	1.322.893.286	6,18
2024	9.670.361.417,00	7	1.381.480.202	4,43

Sumber: RAT KPKB Tahun 2022-2024.

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui perkembangan produktivitas kerja per karyawan simpan pinjam di Koperasi KPKB mengalami peningkatan selama periode 2022 hingga 2024. Meskipun produktivitas terus meningkat, laju perkembangannya mengalami penurunan, dari tahun 2023 sebesar 6,18% menjadi 4,43% di tahun 2024, namun masih tetap jauh perbandingannya di tahun-tahun sebelumnya. Salah satu hal yang di duga menyebabkan hal tersebut bisa terjadi

adalah tanggung jawab karyawan simpan pinjam dalam melayani anggota KPKB belum optimal, sehingga jumlah anggota yang berpartisipasi di unit simpan pinjam pun menurun demikian juga nilai transaksinya. Maka hal ini menunjukkan bahwa walaupun kinerja karyawan secara umum membaik, namun pertumbuhan produktivitas mulai melambat dan perlu menjadi perhatian untuk mempertahankan efektivitas kerja karyawan simpan pinjam di masa mendatang.

Dari fenomena permasalahan penurunan capaian produktivitas kerja karyawan simpan pinjam di duga adanya kendala dalam kurangnya kedisiplinan karyawan yang mengakibatkan pekerjaan tidak produktif. Maka dalam hal ini diperlukan upaya dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan yang menurun. Selain itu, dari tabel capaian produktivitas kerja karyawan adapula data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan simpan pinjam sebagai berikut:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Simpan Pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Keterangan (Absensi)			Presentase Ketidakhadiran (%)
			Alpa	Sakit	Izin	
2022	7	246	13	9	14	2,1
2023	7	251	22	13	18	3,0
2024	7	246	15	20	29	3,7

Sumber: KPKB Tahun 2022-2024.

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas dapat dilihat pada rekapitulasi ketidakhadiran karyawan simpan pinjam di KPKB bahwa presentase ketidakhadiran karyawan simpan pinjam mengalami tren kenaikan dari tahun 2022 sebesar 2,1%, lalu ditahun 2023 sebesar 3,0% hingga 3,7% ditahun 2024, meskipun jumlah karyawan tetap dan hari kerja efektif relatif stabil. Dari 7 orang karyawan simpan pinjam terdapat

3 orang karyawan yang sering mengalami ketidakhadiran, hal ini di duga karena tidak adanya teguran dari atasan kepada karyawannya. Berdasarkan hasil awal wawancara dengan Kabag. Keuangan KPKB, beliau mengatakan bahwa selain dari tingkat ketidakhadiran karyawan, masih banyak juga karyawan USP yang sering datang terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih cepat. Sehingga dapat diindikasikan bahwa selain ketidakhadiran karyawan USP, keterlambatan ini juga menjadi pemicu tidak produktivitas kerja karyawan yang memengaruhi kepada ketidakefektifannya kedisiplinan dalam bekerja sehingga menghambat pekerjaan tidak sesuai *deadline*, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Siswanto (dalam Irwanto & Febrina, 2015:219) mengenai tujuan-tujuan disiplin kerja yang salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan capaian produktivitas kerja karyawan simpan pinjam di KPKB tidak dapat terpenuhi karena karyawan kurang mematuhi peraturan kerja yang berlaku seperti kedatangan dan pulang kerja, sehingga tidak terciptanya dan kurangnya karyawan USP dalam menerapkan kedisiplinan. jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka dapat memengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan USP dan berdampak pada rencana yang sudah ditetapkan KPKB.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag. Keuangan KPKB terdapat fenomena mengenai kedisiplinan kerja karyawan di antaranya :

1. Karyawan yang terlalu menyepelekan absensi, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat presentase ketidakhadiran trennya meningkat, karyawan yang terlambat masuk kerja dan ketika berhalangan hadir karyawan hanya memberi tahu via whatsapp yang seharusnya mengirimkan surat izin/sakit.

2. Karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang telah diberikan, hal tersebut terlihat ketika akan ada kegiatan audit di KPKB para karyawan baru akan bekerja dengan bersungguh-sungguh.

Di duga hal ini terjadi karenakan karyawan kurang memiliki dedikasi terhadap tugas dan jabatan yang ditetapkan koperasi.

Disiplin kerja yaitu suatu keharusan dan kewajiban bagi setiap karyawan USP karena dengan adanya disiplin kerja tersebut karyawan dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam situasi di KPKB, disiplin kerja sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal dalam hal ini karyawan dapat menjalankan tugasnya dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Suryani & Maulana, 2019) yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan” pada Toko Sinar Mulya Mart. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik namun masih terkendala seperti keterlambatan karyawan yang masih berulang meskipun sudah ditegur. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi ini harus adanya ketegasan atasan agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Mahfuzah Sari et al., 2020) yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” pada Koperasi Karyawan PEDAMI Banjarmasin. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan penurunan tingkat absensi. Sanksi yang diterapkan mulai dari ringan hingga berat, terbukti efektif dalam menumbuhkan kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan atau uraian fenomena di atas. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Unit Usaha Simpan Pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka dapat diidentifikasi berdasarkan fenomena yang ada di unit usaha simpan pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Upaya manajerial apa untuk meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas kerja karyawannya meningkat pada unit simpan pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk menganalisis disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di unit simpan pinjam pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Disiplin karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
2. Produktivitas kerja karyawan pada unit simpan pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.
3. Upaya manajerial apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas kerja karyawannya meningkat pada unit simpan pinjam Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan yang bermanfaat secara aspek teoritis maupun aspek praktis, penelitian ini bertujuan untuk membantu menjawab permasalahan yang ada dan mendorong kemajuan koperasi dalam mengembangkan usahanya, serta dalam penerapan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan unit usaha simpan pinjam di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperoleh kegunaan sebagai berikut :

1.4.1 Aspek Teoritis

Bagi peneliti lain, diharapkan hal ini akan menjadi tambahan yang bermanfaat untuk penelitian di masa depan dan sumber referensi tambahan bagi para peneliti lainnya.

1.4.2 Aspek Praktis

1. Bagi koperasi, diharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi koperasi sebagai panduan dan sumber inspirasi dalam mengembangkan pernyataan atau rencana untuk masa depan.

2. Bagi karyawan, dengan melakukan penelitian tentang disiplin yang diterapkan pada karyawan simpan pinjam, diharapkan para pekerja tersebut dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien.

