

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesejahteraan masyarakat adalah tugas utama pemerintahan suatu negara. Salah satu indikator keberhasilan mencapai tujuan ini adalah melalui pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat. Semua pihak perlu memberikan perhatian agar pencapaian ini terjadi dengan baik. Salah satu caranya adalah dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya saling bekerjasama dalam membangun sistem perekonomian sesuai dengan karakteristik masyarakat Indonesia saat ini.

Koperasi lahir dengan jati diri untuk membangun perekonomian masyarakat dengan tujuan utamanya koperasi adalah untuk memajukan perekonomian masyarakat. Untuk mencapainya, penting bagi masyarakat untuk memiliki kesadaran tentang makna pentingnya perkoperasian. Koperasi dianggap sebagai fondasi utama perekonomian yang sesuai dengan karakteristik masyarakat Indonesia yang memiliki keterbatasan dalam modal untuk membangun usaha

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 tahun 1992, terdapat dua jenis koperasi, yaitu koperasi primer dan koperasi sekunder. Koperasi primer adalah koperasi yang didirikan oleh individu, dengan minimal 20 anggota. Namun, setelah diberlakukannya Undang-Undang baru, yaitu UU Ciptaker pasal 86 angka 1, dan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021, jumlah anggota minimal dipangkas menjadi 9 orang. Salah satu contoh koperasi primer adalah koperasi pegawai, dimana koperasi ini dibentuk oleh sekelompok pegawai yang memiliki visi dan misi yang sama. Koperasi pegawai ini bertujuan agar pegawai dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan sesuai kemampuan masing-masing, serta meraih hasil dari usaha tersebut untuk meningkatkan

kesejahteraan anggota dan masyarakat secara umum. Keberhasilan suatu organisasi koperasi ditentukan oleh kemampuan pengelolaan dan anggota sebagai pemilik dan pengguna jasa koperasi dalam aktivitasnya memanfaatkan segala fasilitas atau sumber daya yang ada, karena koperasi sebagai bentuk badan usaha yang sesuai dengan ketentuan UUD 1945. Untuk itu dalam upaya mewujudkan cita-cita tersebut perlu diciptakan suatu sistem kerja yang baik antara pengurus dan karyawan.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2000:129) menyatakan bahwa: "Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional". Koperasi sering menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya secara efisien, terutama terkait disiplin kerja. Untuk mencapai kepentingan dan manfaat koperasi serta bertanggung jawab atas pengelolaannya, penting bagi pengurus untuk menetapkan dan mempertahankan disiplin kerja yang baik. Peran pengurus sangat krusial bagi koperasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja, pengurus harus melakukan penilaian prestasi kerja karyawan secara teratur. Hal ini dapat mencegah dan memperbaiki ketidaksesuaian, serta meningkatkan rasa tanggung jawab. Pendidikan dan pelatihan juga penting untuk memastikan karyawan tetap disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Siswanto (2005:291) menyebutkan bahwa: "Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya". Disiplin kerja dalam koperasi adalah usaha untuk menerapkan manajemen dengan menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan serta pedoman kerja yang berlaku, ini mencakup sikap menghormati dan taat pada pedoman yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Juga, penting untuk

menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan dengan tidak mengelak dari tanggung jawab, dan siap menerima sanksi jika melanggar aturan. Masalah yang sering dihadapi oleh koperasi adalah kurangnya disiplin kerja dalam mengelola sumber daya secara optimal. Dengan menerapkan disiplin kerja, koperasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan operasionalnya.

Organisasi koperasi terdapat beberapa unsur yang mendukung keberhasilan berjalannya sebuah koperasi yaitu anggota, pengurus, manajer, karyawan, dan pengawas. Pada manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi operatif MSDM. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:21) yaitu “Perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, pengendalian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja/karyawan untuk mencapai tujuan individu, koperasi, dan masyarakat.”

Penting untuk memperhatikan disiplin kerja di dalam koperasi. Penilaian prestasi kerja karyawan tergantung pada tingkat disiplin kerja mereka dalam mematuhi peraturan dan instruksi yang diberikan. Disiplin kerja yang diterapkan dengan positif, progresif, dan sesuai aturan akan sangat efektif. Meningkatkan disiplin kerja karyawan, diharapkan prestasi kerja mereka juga meningkat, sehingga kinerja koperasi dapat meningkat.

Disiplin kerja karyawan sangat penting karena berpengaruh pada kegiatan di koperasi. Tindakan yang kurang disiplin dapat menyebabkan koperasi tidak berjalan efisien dan efektif. Jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang baik, tujuan koperasi sulit tercapai, dan prestasi kerja karyawan tidak akan optimal. Oleh karena itu, penting untuk patuh pada disiplin kerja agar mencapai tujuan koperasi. Karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi koperasi, pengurus harus mempersiapkan, mengelola, dan menjaga sumber daya manusia dengan

baik. Hal ini akan memastikan kontribusi optimal mereka terhadap tujuan koperasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Masalah yang ada dilihat dari hasil survey dan wawancara, di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat antara lain:

1. karyawan dilihat dari hasil survey dan hasil wawancara masih ada yang terlambat masuk kerja dari waktu yang ditetapkan yaitu jam 07.30
2. Tidak adanya sistem absensi sehingga tidak terpantau kedatangan karyawan dan kepulangan karyawan secara pasti dari koperasi
3. Adanya sikap bersantai-santai saat jam kerja sehingga tidak membuat produktif jam kerja
4. Masih adanya pengumpulan laporan yang tidak tepat waktu
5. Pemanfaatan jam kerja yang tidak sesuai aturan

Adanya aktivitas beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan yaitu pada pukul 07.30, adanya waktu kerja karyawan juga tidak dilakukan dengan aktifitas yang produktif ketika ada waktu luang saat jam kerja, lalu adanya karyawan yang menggunakan waktu jam istirahat lebih dari yang ditentukan, dan karena tidak adanya sistem absensi dalam koperasi sehingga tidak dapat memantau kedatangan karyawan saat jam masuk kerja apakah tepat waktu atau melebihi waktu yang ditetapkan. Peraturan merupakan pedoman agar manusia hidup tertib dan teratur, jika tidak ada peraturan, manusia bisa bertindak sewenang-wenang tanpa kendali dan sulit diatur.

Prestasi yang dicapai Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat sudah baik, tidak lain karena partisipasi anggota yang tinggi, Besarnya tingkat partisipasi anggota dapat diidentifikasi dari perolehan Sisa hasil usaha (SHU) tiap tahunnya.

Tabel 1.1 Sisa Hasil Usaha (SHU) Koperasi Tahun 2017-2021

Tahun	Pendapatan (Rp)	Belanja (Rp)	SHU Jumlah (Rp)	Naik/ Turun (%)
2017	1.430.000.635.46	820.914.240.00	609.086.395.46	-
2018	1.585.582.856.84	961.783.698.00	623.799.168.84	2,42
2019	1.595.957.523.18	1.090.412.220.00	505.545.303.18	-18,96
2020	1.620.036.703.79	950.971.810.00	669.064.893.79	32,35
2021	1.736.215.894.92	1.040.286.833.63	695.929.061.39	4,02

Sumber: Laporan RAT Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat Tahun 2017-2021 hasil diolah

Berdasarkan Tabel 1,1 dapat dijelaskan bahwa perkembangan SHU dari tahun 2017 sampai tahun 2021 mengalami fluktuasi, SHU terbesar mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 32,35%, tentunya hal ini menunjukan prestasi yang dicapai Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat baik. Selain hasil kerja karyawan dan pengurus yang telah dicapai dan juga atas peran aktif dari seluruh anggota koperasi.

Tabel 1.2 Rencana Pendapatan dan Realisasi Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Tahun	Rencana Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	Naik/ Turun (Rp)	Tercapai/Tidak Tercapai
2017	1,197,600,000.00	1.430.000.635.46	232,400,635.46	Tercapai
2018	1,310,400,000.00	1.585.582.856.84	275,182,856.84	Tercapai
2019	1,620,450,000.00	1.595.957.523.18	(24,492,476.82)	Tidak Tercapai

2020	1,516,450,000.00	1.620.036.703.79	103,586,703.79	Tercapai
2021	1,531,450,000.00	1.736.215.894.92	204,765,894.92	Tercapai

Sumber: Buku Laporan RAT Koperasi Dewi Sri Dinas TPH

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat Periode 13-16 Juli 2023

Hari	Kedatangan		Total	Kepulangan		Total
	<7.30 WIB	>7.30 WIB		<16.00 WIB	>16.00 WIB	
Senin	4	3	7	4	3	7
Selasa	3	4	7	5	2	7
Rabu	5	2	7	0	7	7
Kamis	7	0	7	4	3	7
Jum'at	6	1	7	5	2	7

Sumber: Hasil Observasi dan Informasi dari Informan di Koperasi Dewi Sri

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan dari tanggal 13-16 Juli 2023 memiliki trend negatif dimana konsistensi kehadiran setiap karyawan tidak baik setiap harinya selalu ada karyawan yang terlambat yang menandakan bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah dan tentu nya itu akan berdampak kepada prestasi kerja karyawan, dimana karyawan masih tidak professional akan pekerjaannya.

Tabel 1.4 Hasil Wawancara Tentang Kehadiran dan Prestasi Kerja di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Nama Informan	Jabatan	Tanggal	Waktu	Pengaturan Kehadiran	Tentang Disiplin Kerja	Tentang Prestasi Kerja
---------------	---------	---------	-------	----------------------	------------------------	------------------------

Ibu Eti	Ketua Koperasi	20 Juli 2023	9.51 – s.d WIB	Koperasi kami tidak menggunaka n system absensi yang baku, kehadiran karyawan diatur secara baik menggunaka n aplikasi whatsapp dengan jam kerja tetap, masuk jam 7.30 pulang jam 16.00 mengikuti jadwal dinas karena kita berada di lingkungan dinas	Tantangan tersebar tetap dalam memantau kehadiran, tapi karena disini karyawan sedikit jadi lebih gampang dipantau, kalau kursinya kosong saat jam kerja kita cari karyawan nya sedang apa	Prestasi kerja di koperasi sudah termasuk yang tinggi karena disini banyak yang udah sarjana jadi udah tau job desc nya masing- masing
---------	-------------------	-----------------	-------------------	--	--	--

Pak Zulfi	Pembantu Ur. Pinjaman Barang & Operator Komputer	3 Juli 2023	10.00- s.d WIB	Di koperasi belum menerapkan buat absensi karyawan baik secara periodik ataupun triwulan, kehadiran pun kami hanya lewat pesan aplikasi whatsapp	Disiplin kerja karyawan sudah baik semua mengikuti aturan yang ada di koperasi dan bila ada keperluan kita izin	Tiap karyawan sering dibekali pelatihan baik di dalam koperasi ataupun diluar koperasi
-----------	--	-------------	----------------	--	---	--

Hasil observasi dan wawancara pendahuluan oleh peneliti ke Koperasi Dewi Sri yang bernarasumber oleh ketua itu sendiri ketika peneliti menanyakan tentang disiplin kerja pengurus menjawab “*masih ada sikap kurang disiplin yang dilakukan oleh karyawan entah itu sengaja atau tidak disengaja*”, (Menurut Ibu Eti ketua koperasi) lalu ketika peneliti sedang melakukan observasi masih ada karyawan yang bersantai-santai saat jam kerja, hal tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang peneliti lakukan yang dijawab oleh pengurus koperasi itu sendiri. Selain itu menurut hasil wawancara yang telah di peroleh juga bahwa memang tidak ada pelaporan secara terinci dan periodik/triwulan sehingga tidak dapat memastikan peningkatan karyawan tiap periodiknya menurut Ibu Eti selaku ketua koperasi “*Evaluasi, sasaran kerja dan prestasi kerja karyawan*”

dapat dilihat dari hasil-hasil yang telah di capai oleh koperasi, itu tertera pada buku RAT” maka dengan itu tingkatan tingkatan kehadiran dan prestasi kerja tidak bisa di ukur secara rinci karena tidak adanya data.

Pengurus dan manager sudah menetapkan program kedisiplinan berupa peraturan-peraturan tentang tata tertib karyawan baik secara internal maupun secara umum yang telah dilaksanakan oleh karyawan, akan tetapi dirasa kurang optimal karena ada kelemahan-kelemahan disiplin kerja karyawan yang terjadi Meskipun kejadian-kejadian yang ada di koperasi bukan suatu bentuk pelanggaran yang berat akan tetapi jelas kondisi ini tidak menguntungkan bagi pencapaian keberhasilan koperasi, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling memiliki potensial untuk tercapainya tujuan koperasi, untuk itu perlu pengelolaan yang serius dari pengurus dan manajer dalam mengatur sistem kerja yang optimal. Pentingnya disiplin kerja untuk menciptakan prestasi kerja yang maksimal yang diharapkan oleh koperasi.

Diterapkannya peraturan kepegawaian dalam koperasi dari pengurus kepada karyawan diharapkan disiplin kerja karyawan dapat meningkat sehingga meningkatkan juga prestasi kerja karyawan yang dapat dinilai dari kualitas, kuantitas pekerjaan, kesetiaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, dan inisiatif. Peningkatan prestasi kerja karyawan terjadi apabila tingkat kesadaran dirinya baik terhadap faktor disiplin sehingga usaha-usaha yang dijalankan koperasi mencapai keberhasilan baik dari segi personalia ataupun segi usaha.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, maka penelitian ini difokuskan pada “Analisis Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini mempunyai maksud yaitu untuk menganalisis dan menggambarkan mengenai disiplin kerja karyawan dan upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat
2. Prestasi kerja karyawan di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat
3. Disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini diharapkan oleh penulis dapat berguna bagi Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, dan pada umumnya agar dapat memberikan manfaat terhadap dua aspek sebagai berikut:

1.4.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang disiplin kerja dan memotivasi penelitian lainnya untuk mengadakan penelitian yang jauh lebih baik dan lebih lanjut tentang hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian yang sedang diteliti ini dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.4.2 Aspek Praktis

Untuk Koperasi Dewi Sri Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan tentang disiplin kerja nantinya dalam mengambil keputusan dan penetapan kebijakan dapat diperhitungkan untuk pengembangan prestasi dan pelayanan karyawan pada usaha koperasi.