

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perjalanan sejarah bangsa Indonesia tidak berbeda dengan sejarah negara-negara berkembang lainnya. Setelah ratusan tahun hidup dalam tekanan politik dan ekonomi kolonial, bangsa Indonesia mewarisi suatu keadaan ekonomi dan sosial yang terkenal sebagai ekonomi dualistis, yaitu suatu sistem perekonomian di mana terdapat ketimpangan sektor perekonomian modern yang dikuasai oleh para saudagar asing, dengan perekonomian rakyat tradisional terdapat sebagian besar rakyat Indonesia menggantungkan hidupnya.

Setelah Indonesia merdeka, salah satu yang dilakukan adalah memperbaiki taraf hidup rakyat banyak dengan pelaksanaan pembangunan perekonomian sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, sebagaimana terungkap dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat 1 yang berbunyi : **“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”**, artinya bahwa dalam perekonomian di Indonesia yang sebagian masyarakatnya menerapkan prinsip gotong royong dalam perekonomian maka koperasi adalah jalan utama untuk memperbaiki sistem perekonomian negara ini.

Koperasi lebih mengutamakan pada kepuasan anggotanya. Dalam hal ini aset utama koperasi adalah anggota, karena memiliki dua identitas langsung di dalamnya, seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun

1992 Tentang Perkoperasian Bab 5 Pasal 17 Ayat 1 yang berbunyi **“Anggota koperasi adalah pemilik dan sekaligus pengguna jasa koperasi”**.

Setiap warga Negara Indonesia pada dasarnya memiliki hak untuk menjadi anggota koperasi seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa anggota koperasi juga berhak mendapat pelayanan yang baik dari karyawan, pengurus dan pengawas. Seperti organisasi-organisasi pada badan usaha yang lainnya maka organisasi dalam kegiatan usaha koperasi juga harus ada alat kelengkapannya. Namun demikian alat kelengkapan yang dimiliki usaha koperasi tentunya berbeda dengan alat kelengkapan yang dimiliki usaha koperasi yang lain, karena memang secara konsep berbeda. Menurut Ewell P. Roy (Hendrojogi, 2000 : 123) mengatakan bahwa :

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

pengurus dan pengawas koperasi adalah anggota yang dipilih melalui RAT, sedangkan manajer adalah tenaga kerja profesional non anggota. Koperasi merupakan kegiatan usaha di mana anggota koperasi berfungsi *triple*, yaitu sebagai pemilik, sebagai produsen, atau pemasok barang-barang untuk koperasi, dan juga sebagai konsumen atau pembeli barang-barang dari koperasi.

Dengan demikian semua anggota koperasi dituntut untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan usaha koperasi, baik sebagai pengurus maupun sebagai anggota,

terutama mereka yang bertindak sebagai perangkat organisasi maka diharapkan koperasi yang mereka bangun akan tumbuh dan berkembang sesuai dengan yang dicita-citakan.

Dari penjelasan diatas pada unsur manajemen dalam koperasi dapat kita ketahui bahwa karyawan koperasi dalam menjalankan tugasnya baik melayani anggota maupun non anggota diharapkan mampu berkontribusi dengan baik salah satunya yaitu menjalankan disiplin kerja untuk karyawannya untuk pelaksanaan pelayanan kepada anggota serta dengan menjalankan disiplin kerja juga diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawannya serta hasil capaian akan di peroleh koperasi semakin meningkat dari target yang telah di tetapkan.

Kata disiplin berasal dari kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin

yang baik. Seorang manajer dikatakan bagus dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Produktivitas kerja mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Produktivitas kerja menilai bahwa seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Artinya jika realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan membuktikan bahwa adanya penurunan produktivitas pada karyawan Menurut Suroyo dalam jurnal parameter: volume 2 mengemukakan bahwa:

**“ Apabila suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka produktivitas perusahaan akan rendah . demikian pula sebaliknya, apabila suatu perusahaan disiplin kerjanya cukup tinggi maka produktivitasnya akan tinggi pula”.**

Dari penjelasan jurnal di atas dapat di simpulkan bahwa produktivitas dan kedisiplinan bukanlah unsur yang berdiri sendiri akan tetapi keduanya saling

berhubungan dalam melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi baik itu perusahaan maupun koperasi.

Pada Juli Tahun 1968, pegawai departemen koperasi Republik Indonesia mendirikan koperasi yang diberi nama (Koperasi Pegawai Dinas Koperasi) KPDK 12 JULI. Sesuai Era reformasi dan otonomi daerah, KPDK 12 JULI telah mandiri atau otonom, sesuai dengan perkembangan zaman KPDK 12 JULI Jawa Barat mencoba *out of the box*, yang awalnya hanya melayani pegawai dinas koperasi dan usaha kecil Provinsi Jawa Barat, kini mulai melayani UMKM binaan dinas koperasi, para pengusaha dan masyarakat umum. selain itu KPDK 12 JULI mendirikan unit usaha yaitu sebagai berikut :

1. Unit simpan pinjam
2. Warung serba ada (WASERDA)
3. Unit fotocopy
4. Jasa rental kendaraan
5. Unit non operasional
6. CoopMart

Dalam rangka menumbuh kembangkan koperasi atau usaha anggota, pengurus telah berusaha sesuai kemampuan dan kesempatan yang dimiliki, dan hasilnya sebagaimana yang dapat dilihat dan dirasakan anggota sampai saat ini. KPDK 12 JULI telah memiliki anggota sebanyak 246 orang anggota yang bergabung dengan koperasi karena KPDK merupakan koperasi pegawai dinas, maka anggotanya adalah pegawai

dinas koperasi sendiri maka untuk pelayanan anggota koperasi memiliki karyawan sebanyak 10 orang karyawan yang akan melayani 246 anggota. KPDK 12 JULI adalah koperasi fungsional yang mempunyai 6 unit usaha koperasi namun untuk hasil pencapaian pendapatan koperasi masih dibawah dari target pendapatan yang sudah ditentukan. Berikut target dan realisasi pendapatan pada KPDK 12 JULI :

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pendapatan KPDK 12 JULI**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan (Rp)</b>	<b>Realisasi Pendapatan (Rp)</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Keterangan</b>
2014	771.505.500	958.111.197	124	Tercapai
2015	1.141.000.000	90.008.311	85	Tidak Tercapai
2016	992.220.000	882.601.006	88	Tidak Tercapai
2017	1.087.250.000	1.003.820.363	92	Tidak Tercapai
2018	924.144.800	783.711.213	84	Tidak Tercapai

*Sumber : Laporan Rapat Anggota Tahunan KPDK 12 JULI*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pendapatan pada KPDK 12 JULI fluktuatif. Pada tahun 2014 realisasi pendapatan sebesar Rp. 958.111.197 dengan persentase 124% yang artinya pencapaian koperasi melebihi dari target yang telah ditentukan. Selain itu terjadi penurunan pada tahun 2015 yaitu 85% sekitar Rp. 90.008.311 lebih kecil dari tahun sebelumnya kemudian mengalami kenaikan kembali pada tahun 2016 dan 2017 dengan persentase 88% dan 92% dengan tingkat kenaikan pendapatan yang lebih tinggi karena hampir memenuhi dari target yang telah ditentukan koperasi, sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar Rp. 783.711.213 dengan persentase 84% tidak tercapai dari realisasi tahun sebelumnya.

Peningkatan pendapatan pada koperasi mengindikasikan karyawan masih perlu meningkatkan pendapatan sesuai dengan target yang telah di tentukan, dengan keadaan pendapatan yang mengalami fluktuatif seperti peran dari karyawan koperasi di butuhkan untuk meningkatkan pendapatan dan pelayanan kepada anggota pun ditingkatkan kembali. Pada KPDK 12 JULI mendapat penghasilan terbesar pada unit simpan pinjam yang memungkinkan pada unit tersebut di tingkatkan kembali agar anggota rutin melakukan transaksi dengan kontribusi dari karyawan yang bagus. Selain dari tabel realisasi pendapatan dari koperasi adapula data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan dalam satu tahun terakhir berikut tabel ketidakhadiran karyawan KPDK 12 JULI tahun 2018 :

**Tabel 1.2 Ketidakhadiran KPDK 12 JULI**

No.	Keterangan	Harapan		Kenyataan	
		Jumlah (hari)	Persentase %	Jumlah (hari)	Persentase %
1	Alfa	0	0	10	3,79
2	Izin	0	0	43	15,08
3	Sakit	0	0	20	7,58
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>26,45</b>

*Sumber : Laporan Rapat Anggota Tahunan KPDK 12 JULI*

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 dengan harapan terdapat ketidakhadiran karyawan dengan persentase sebesar 0% (tanpa keterangan), dan pada kenyataan 3,79% dengan alasan yang sama, ada pula ketidakhadiran karyawan sakit dengan persentase 7,58%, selain itu untuk persentase izin sekitar 15,08% menjadi faktor utama ketidakhadiran karyawan koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakhadiran merupakan salah satu indikasi yang menunjukan kedisipinan karyawan koperasi masih perlu di tingkatkan dan juga dampak terhadap produktivitas pun

menurun menurut data tabel 1.1 pada realisasi pendapatan koperasi yang belum memenuhi target yang telah ditentukan.

Selain beberapa data yang disajikan di atas ada beberapa fenomena mendasar pada KPDK 12 JULI, yang diperoleh melalui observasi langsung ke lapangan diantaranya :

1. Belum diterbitkannya dan / atau di sahkannya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Manajemen (SOM) yang sesuai dengan kebutuhan KPDK 12 JULI.
2. Terdapat penurunan pendapatan dari unit photocopy yang lebih dominan daripada unit yang lain. Pada tahun 2014 hasil pendapatan dari photocopy sebesar Rp. 36.719.400, pada tahun 2015 dan 2016 pendapatan pada unit photocopy mengalami peningkatan yaitu sebesar Rp. 43.647.950 dan Rp. 75.527.125. sedangkan pada tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan kembali yang cukup besar yaitu Rp. 40.254.500 dan Rp. 15.333.575. Hal ini menunjukkan bahwa antara sesama karyawan perlu adanya komunikasi dengan baik untuk mencari solusi dari penurunan pendapatan pada unit tersebut.

Selain beberapa permasalahan di atas ada hal menarik bagi penulis mengenai penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang sama mengenai pelaksanaan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti :

“Disiplin kerja dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) badan diklat “Bima Sejahtera Mandiri” berdasarkan hasil penelitian terdapat fenomena maka secara umum disiplin kerja



memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas organisasi pada umumnya, dan khususnya dalam mempertahankan produktivitas karyawan yang berada di dalamnya”. **Rima Yulianti (2012)**.

Peningkatan disiplin kerja pegawai pada dinas koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hasil yang positif mengenai upaya meningkatkan produktivitas kerja ialah dengan menjalankan kedisiplinan yang baik dalam bekerja”, **Slamet Riyadi (2010)**. Oleh karena itu penulis bermaksud mengkaji lebih lanjut mengenai pelaksanaan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan judul **“ANALISIS PELAKSANAAN DISIPLIN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**. (studi kasus pada KPDK 12 JULI).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada KPDK 12 JULI?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada KPDK 12 JULI?
3. Upaya-upaya apa saja yang perlu dikembangkan dalam pelaksanaan disiplin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan KPDK 12 JULI?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran disiplin dalam koperasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan KPDK 12 JULI.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pelaksanaan disiplin kerja karyawan KPDK 12 JULI.
2. Mengetahui produktivitas tenaga kerja pada KPDK 12 JULI.
3. Mengetahui Upaya-upaya yang perlu dikembangkan dalam pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan KPDK 12 JULI.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik secara teori maupun implementasinya dalam rangka menambah pengetahuan.
- b. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi salah satu tambahan referensi dan sumbangan pemikiran yang berguna bagi penelitian di masa mendatang.

#### **1.4.2 Aspek Guna Laksana**

- a. Bagi koperasi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi koperasi sebagai masukan dan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan di masa mendatang.

- b. Bagi karyawan, Diharapkan dengan melakukan penelitian tentang disiplin yang diterapkan pada karyawan diharapkan karyawan bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugasnya



IKOPIN