

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pembangunan ekonomi di Indonesia UMKM selalu digambarkan sebagai sektor yang mempunyai peranan yang penting, karena sebagian besar jumlah penduduknya berpendidikan rendah dan hidup dalam kegiatan usaha kecil baik sektor tradisional maupun modern. Ditambah lagi selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Dalam krisis ekonomi yang terjadi dinegara kita sejak beberapa tahun yang lalu, dimana banyak usaha berskala besar yang mengalami stagnasi bahkan berhenti aktivitasnya, sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis tersebut. Menurut UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam pasal 3 disebutkan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

Sektor-sektor bisnis informal atau UMKM pastinya akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sebagai penggerak aset-aset usaha bisnisnya, seperti mesin, modal, peralatan, dan sebagainya. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar dari setiap perusahaan. Maka setiap perusahaan terutama UMKM akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan, karena apabila produktivitas karyawan

maksimal maka tujuan perusahaan pun akan tercapai. Oleh karena begitu pentingnya produktivitas pekerja dalam pencapaian tujuan usaha bisnis, maka diperlukan upaya-upaya perusahaan untuk menunjang meningkatkan produktivitas pekerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, budaya organisasi dan teknologi (Tohardi, 2002:452). Apabila faktor-faktor tersebut dapat diterapkan maka karyawan akan lebih merasa sebagai satu bagian dari perusahaan, sehingga akan lebih semangat dan produktivitas karyawan akan lebih baik (Kanzunudin, 2006).

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan produktivitas secara drastis adalah disiplin kerja (hanafi et al, 2010). Tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Wartana, 2011). Menurut Dewi dan Aeni (2012) untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Siagian, 2007:305). Disiplin kerja dirasakan penting,

karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi.

Malayu Hasibuan (2000:192) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah sanksi hukuman atau aturan tertulis, teladan pemimpin, ketegasan pemimpin, balas jasa, serta kepengawasan yang melekat karena dengan adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Batik merupakan warisan budaya bangsa Indonesia yang adi luhung. Hampir setiap daerah di Indonesia memiliki seni dan motif batik sendiri. Tak terkecuali Kota Semarang yang mempunyai ciri khas batik Semarangan. Di Kota Semarang terdapat banyak industri-industri kecil yang bermunculan dan kini berkembang menjadi lebih besar dan dalam kuantitas yang lebih banyak pula. Industri kecil yang pada umumnya memanfaatkan potensi asli atau ciri khas asli dari Kota Semarang. Dalam bidang batik, banyak yang mengira bahwa Semarang merupakan sentra batik di Jawa Tengah. Namun sampai saat ini belum ada yang menunjukkan Semarang memiliki tradisi batik, apalagi memiliki motif dan pakem yang jelas.

Batik Semarang 16 merupakan salah satu UMKM bidang batik terlama dan terbesar di kota Semarang, karena sebelum didirikan oleh Umi S. Adi Susilo pada tanggal 25 Januari 2005, di kota Semarang sudah tidak ada lagi UMKM atau

sanggar batik selama lebih dari 2 dekade. Batik Semarang 16 memproduksi bahan-bahan busana dan busana jadi. Ciri khas karya Batik Semarang 16 adalah motif dan ragam hias yang mengambil artefak dan kekhasan kota Semarang. Semua moti kreasi Batik Semarang 16 masing-masing memiliki makna tersendiri. Sebagian besar desain Batik Semarang 16 merupakan ciptaan Umi S. Adi Susilo sendiri.

Keunggulan UMKM Batik Semarang 16 ini adalah selain menyediakan lapangan pekerjaan kepada masyarakat sekitar, UMKM ini juga fleksibel dan cepat beradaptasi dengan perubahan pasar, mampu menyerap tenaga kerja (*unskilled labour*) relatif besar, produk yang dihasilkan sangat berkualitas sehingga mencapai pasar internasional, penerapan *one desain one product* yang tidak diterapkan di UMKM lainnya sehingga para konsumen tidak perlu khawatir batik yang digunakan akan sama dengan batik yang lainnya, sudah mengadakan pameran-pameran batik dan *fashion show*, menyelenggarakan pelatihan-pelatihan membatik untuk masyarakat terutama generasi muda, bahkan menerima penghargaan-penghargaan dan telah diterbitkan beberapa buku tentang Batik Semarang 16 sampai diliput oleh media massa.

Jumlah pesanan Batik Semarang 16 dari konsumen berbeda-beda karena perubahan pasar yang tidak menentu, jika ramai pesanan bisa mencapai 1000 potong pesanan dalam 1 bulan sehingga terkadang melaksanakan lembur untuk memenuhi pesanan, jika sepi kira-kira 300 potong pesanan di bulan tersebut. Namun jika di rata-rata produksi batik di UMKM Batik Semarang 16 per bulan adalah 500 potong, Dikarenakan jumlah pesanan yang berubah-ubah setiap bulan

dan perubahan pasar yang tidak pasti inilah disiplin kerja sangat penting untuk menopang produktivitas kerja dalam memenuhi setiap pesanan yang didapat. Karena jika disiplin kerja sampai tersendat di suatu waktu sehingga menghambat produktivitas kerja, itu akan sangat merugikan perusahaan terutama di mata konsumen yang sangat berisiko akan berpindah ke kompetitor lain.

Tingkat kedisiplinan pekerja harus diperhatikan melihat seringnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Wawancara pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap Manajer di UMKM Batik Semarang 16 yaitu Pak Bowo, menunjukkan terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja diantara para pekerja, yaitu adanya pekerja Batik Semarang 16 yang menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang masih bekerja menyelesaikan kuota produksi individu yang belum selesai. Observasi pra-survei peneliti kepada pekerja UMKM Batik Semarang 16 juga menunjukan adanya pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas alias membolos karena menganggap remeh UMKM Batik Semarang 16 yang tidak seketat perusahaan-perusahaan besar yang lain tentang disiplin kerja dan jika ketahuan hanya diberikan sanksi teguran yang ternyata kurang memberikan efek jera terhadap pekerja terutama para pekerja perempuan yang masih muda yang biasanya kurang disiplin. Ditambah dengan hasil wawancara pra-survei peneliti dengan Manajer UMKM Batik Semarang 16 Pak Bowo yaitu bahwa disiplin kerja para pekerja wanita terutama yang muda yang sering bolos, atau izin dengan alasan yang kurang jelas sebelum jam kerja berakhir yang ternyata berdampak

kepada produktivitas kerja Batik Semarang 16 itu sendiri. Yakni adanya produk batik yang tidak sesuai harapan sehingga harus diperbaiki atau dibuat ulang, tidak tercapainya realisasi produksi dengan jumlah pesanan yang diterima sehingga UMKM Batik Semarang 16 harus mengadakan jam kerja tambahan atau lembur. Berikut adalah tabel data kuantitatif mengenai absensi karyawan di Batik Semarang 16.

Tabel 1.1

Data Kehadiran Pegawai Batik Semarang 16

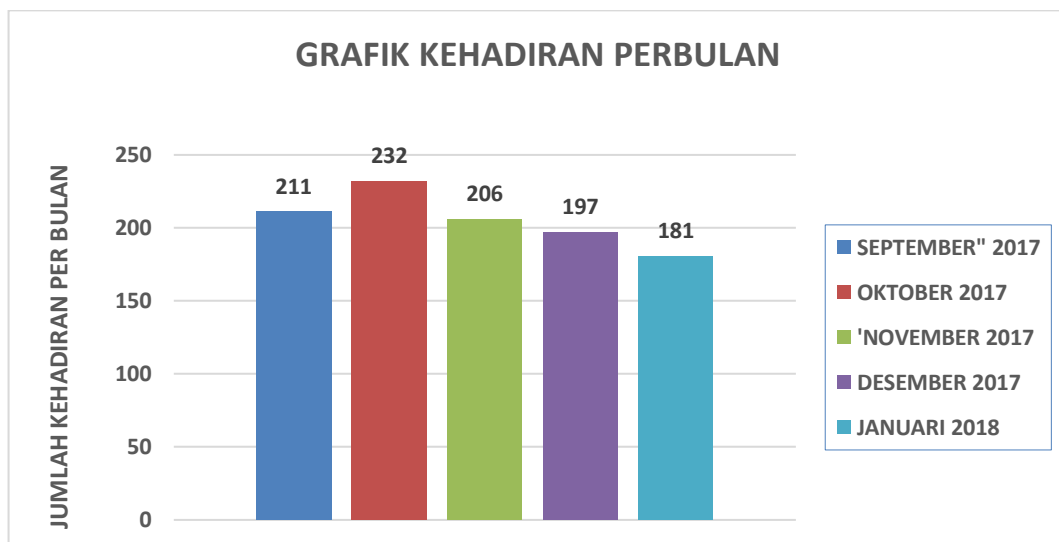
No	Nama Pegawai	Posisi	Kehadiran Karyawan Bulan September - Bulan Januari 2018				
			September	Oktober	November	Desember	Januari
1	ABDURACHMAN	Staf Pengecapan	22	25	18	15	20
2	ADHITYA PRATAMA	Staf Jahit	21	26	25	23	20
3	APENDI	Staf Pengecapan	16	15	9	15	10
4	DANANG SAPUTRA	Staf Jahit	24	23	25	23	20
5	ERLITA	Pecanting	22	24	23	18	10
6	KASYADI	Staf Pemb. Cap	24	25	18	23	22
7	MAIYANIATI	Kabag Pecanting	23	26	24	23	26
8	ONG GIOK LIEN	Kabag Jahit	21	25	26	21	21
9	RATNO	Karyawan	18	26	26	23	22
10	TITIK DIAN. I	Staf Administrasi	20	17	12	13	10
Total Perbulan			211	232	206	197	181

Sumber: Data Kehadiran Kerja Batik Semarang 16

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai di Batik Semarang 16 yang masih rendah dengan tidak stabilnya absensi kerja mereka di data absensi kerja perusahaan, dan justru semakin menurunnya absensi pegawai Batik Semarang 16 setiap bulan dalam data *fingerprint* perusahaan. Dibawah ini adalah grafik penurunan disiplin kerja pegawai Batik Semarang 16 dalam hal absensi pegawai.

Gambar 1.1

Grafik Kehadiran Pegawai Batik Semarang 16



Sumber: Data Absensi Kerja Batik Semarang 16

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa dibutuhkan kedisiplinan kerja yang kuat untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja UMKM Batik Semarang 16 sehingga dapat terus memberikan layanan dan produk terbaik dan berkualitas kepada konsumen. Namun untuk mencapai dan mempertahankan tujuan tersebut tidaklah mudah, diperlukan beberapa usaha oleh pimpinan Batik Semarang 16, salah satunya adalah meningkatkan disiplin kerja para pekerja disana. Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut dengan judul **“Disiplin Kerja Pada UMKM Batik Semarang 16.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja dalam UMKM Batik Semarang 16?
2. Bagaimana UMKM Batik Semarang 16 dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara sistematis dilakukan analisa terhadap disiplin kerja pada UMKM Batik Semarang 16. Tujuan penelitian yang diharapkan bisa dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja dalam UMKM Batik Semarang 16
2. Untuk mengetahui bagaimanakah UMKM Batik Semarang 16 dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja?

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat didapatkan dalam penelitian ini adalah

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memberikan pengalaman berharga bagi penulis. Penelitian ini juga bermanfaat dalam menerapkan teori-teori yang telah diajarkan dan membuktikannya dalam sebuah penelitian.

2. Bagi Pemilik UKM

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya terhadap pemilik UMKM tentang tingkat disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16. Diharapkan informasi yang diperoleh dari penelitian ini dijadikan sebagai sumber untuk membuat kebijakan atau peraturan-peraturan tertentu yang menyangkut pada pekerja, dan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk kenyamanan bekerja ke depannya lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Informasi dan pengetahuan yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak lain tentang tingkat disiplin kerja para pekerja UMKM Batik Semarang 16.

4. Bagi Pekerja UMKM Batik Semarang 16

Penelitian ini dapat memberi manfaat serta informasi bagi buruh sebagai subjek penelitian. Hasil dari penelitian dapat menjadi masukan dan motivasi untuk disiplin kerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka teori adalah teori-teori yang digunakan dalam penelitian serta sebagai jawaban teoritis atas permasalahan dalam penelitian yang diajukan.

Kerlinger (2000:11) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori adalah seperangkat keterkaitan konstrak atau konsep, definisi, dan proposisi yang mencerminkan pandangan sistematis mengenai fenomena melalui penentuan hubungan antar variabel secara spesifik, dengan tujuan menjelaskan dan memprediksi suatu fenomena.

1.5.1 Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:86) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan pemperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:87) mengatakan, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Menurut Latiner (2009:87) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Beach dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003:88) mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau

hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan

atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Dari berbagai pendapat para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang wajib ada dalam diri

semua individu, karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama. Untuk mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan sesuatu, dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat berkerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

1.5.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2000:192), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Sanksi Hukuman atau Aturan Tertulis

Sanksi hukuman sangatlah penting untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan dan perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat sesuatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

2. Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang

baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-bener terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegor/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

3. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin. Para bawahan akan selalu meniru apapun yang dilakukan pimpinannya yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dahulu mempraktikan, supaya dapat di ikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

4. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Jika karyawan merasa jaminan balas jasa yang diterima setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan dan memadai untuk kebutuhan primernya, maka mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan disiplin dalam bekerja. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

5. Kepengawasan Melekat / *Monitoring*

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling

tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

1.5.2 Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (1996:126) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Riyanto (1986 : 22) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Selain itu produktivitas juga diartikan sebagai suatu cara memanfaatkan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Tohardi (2002:448) produktivitas adalah hubungan diantara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya yang di perlukan untuk memproduksi produk tersebut atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan. Produktivitas dari tenaga kerja di tunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*) yaitu jam kerja dipakai unuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Wignjosoebroto, 2003:7).

Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu

produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian dan pernyataan yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

1.5.6 Penelitian Terdahulu

Setelah penulis melakukan tinjauan kajian terdahulu pada skripsi dan jurnal tahun-tahun sebelumnya, maka diperoleh beberapa penelitian sebelumnya yang telah membahas mengenai disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Setiadi (2016) tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon menyimpulkan bahwa beberapa pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi Kota Cilegon selalu taat mematuhi peraturan seperti pegawai prestasi, rajin mengikuti apel pagi, datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam pulang. Disiplin pegawai negeri sipil seperti ini harusnya diberikan apresiasi sehingga pegawai negeri sipil akan lebih merasa dihargai dan maksimal lagi dalam bekerja.

Yandry Pagappong (2015) tentang Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang menyimpulkan bahwa Monitoring yang dilakukan Pak Lurah dan pihak Kelurahan sudah berjalan dengan sangat baik sehingga kedisiplinan kerja para pegawai Kantor Kelurahan menjadi stabil, dan faktor pengawasan ini cenderung dominan dibanding faktor-faktor yang lain dalam mendorong kedisiplinan kerja para pegawai disana. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Khasanah (2016) tentang Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru yang memiliki kesimpulan yaitu disiplin kerja pegawai pada kantor camat belum berjalan dengan baik karena kurangnya teladan disiplin kerja pimpinan terhadap bawahan, balas jasa yang kurang memadai, sanksi hukuman yang terkesan pilih kasih, dan juga sanksi yang kurang memberi efek jera terhadap para pegawai yang tidak disiplin.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andi Yenni Yunianti (2014) mengenai Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menyimpulkan bahwa pemberian sanksi telah dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang melanggar atau indisipliner sehingga disiplin kerja pegawai negeri sipilnya pun cenderung stabil meskipun masih harus ditingkatkan lagi dengan cara *monitoring* atau pengawasan yang lebih ketat lagi dalam jam kerja sehingga pegawai tidak mudah untuk membolos.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Eka Sari (2011) tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Negeri Padang menyatakan bahwa agar kedisiplinan kerja dapat berjalan lancar, diperlukan aturan tertulis dan sanksi yang jelas dan dilaksanakan jika terjadi pelanggaran, dan harus adanya *monitoring* secara berkala ditambah teladan pimpinan kepada bawahan. Hal serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2010) mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Provinsi Jawa Tengah yang menyimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Jawa Tengah dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dan menangani kendala-kendala yang ada pada Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Jawa Tengah seperti terlambat masuk kantor, bersantai-santai dan mengobrol serta meninggalkan kantor sebelum waktu yang telah ditetapkan sudah berjalan membaik. Hal ini dibuktikan dengan keteladanan pimpinan sehingga mampu menciptakan disiplin kerja yang baik. Hukuman disiplin juga diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan kedisiplinan kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Sakti Nur Widiastuti (2016) tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pertahanan Nasional Salatiga menyatakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pertahanan Nasional Salatiga masih belum memuaskan dikarenakan kurang tegasnya sanksi yang diberikan kepada para pelanggar aturan kedisiplinan sehingga belum memberikan efek jera bagi para pegawai negeri sipil yang kurang disiplin. Hal senada juga dinyatakan penelitian yang dilakukan oleh Rifki Hidayatur Rahman (2016) mengenai Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu kurang tegas dan tidak konsistennya pemberian sanksi kepada pelanggar kedisiplinan menyebabkan tingkat disiplin kerja para pegawai disana rendah disamping rendahnya disiplin kerja mereka juga disebabkan oleh kurang berkalanya pengawasan yang dilakukan oleh para pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Morans Makaduro (2014) tentang Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Mapanget Kota Manado mengemukakan bahwa kunci peningkatan kedisiplinan pegawai merupakan pengawasan/*monitoring* yang efektif dan terus-menerus sehingga dapat menopang dan meningkatkan kinerja aparatur-aparatur pemerintah di Kecamatan Mapanget Kota Manado.

1.6 Operasionalisasi Konsep

Disiplin kerja merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu, karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama. Malayu Hasibuan (2000:192) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah,

1. Sanksi Hukuman atau Aturan Tertulis

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

2. Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

3. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

4. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

5. Kepengawasan Melekat (Waskat) /*Monitoring*

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yakni dengan membangun teori yang didasarkan pada data dimana dilakukan penelitian. Pendekatan kualitatif harus didasarkan pada kenyataan yang benar-benar terjadi di lapangan. Berdasarkan buku Metodologi Penelitian Lingkungan, Bidang Sosial yang ditulis oleh Sudharto P. Hadi (2017:116) menyatakan bahwa ada tiga tahapan yang dilakukan dalam penelitian kualitatif, yakni sebagai berikut:

- 1) Tahap 1 Penciuman Lapangan
 - a) Peninjauan pikiran dari teori-teori *Grand*

Teori-teori *Grand* adalah teori utama yang menjadi landasan berpikir dari peneliti dalam menyusun kerangka teoritis. Tujuan dari adanya teori ini adalah untuk

membantu peneliti dalam menemukan jawaban atas pertanyaan mengapa dan bagaimana sekaligus menjelaskan, memahami dan memprediksi perubahan sosial.

b) Rasa skeptis terhadap teori tersebut

Skeptis adalah pola berpikir yang meragukan segala sesuatu yang ada untuk mencapai suatu kebenaran yang sebenar-benarnya. Sikap skeptis diperlukan agar peneliti tidak mudah percaya terhadap sesuatu tanpa didukung oleh bukti-bukti dan penjelasan yang tidak masuk akal / belum teruji kebenarannya.

c) Pemahaman realitas social, dunia empiris yang akan diamati

Memahami realita yang ada di dalam kehidupan sosial sekaligus memahami keadaan yang diamati oleh indera dan berdasarkan pada pengalaman atau bukti yang jelas

d) Observasi 1 secara intensif terhadap gejala-gejala yang akan diamati

Observasi tahap ini haruslah menjajaki lokasi survei. Dalam observasi tahap ini peneliti harus mengetahui tentang masalah dan kemudian mengumpulkan data sementara, data dapat berupa data primer maupun data sekunder

e) Pencarian data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, dapat bersumber dari buku-buku referensi berupa pengertian-pengertian dan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sedang diteliti.

f) Identifikasi masalah dan perumusan masalah

Langkah yang selanjutnya harus dilakukan adalah mengidentifikasi masalah yang telah ditemukan pada observasi tahap awal dan kemudian dilanjutkan dengan merumuskan masalah yang akan diteliti

g) Pembuatan kategori-kategori awal

Kategori awal yang telah dibentuk nantinya akan menjadi kerangka pemikiran sederhana dari penelitian ini

2) Tahap 2 Penelitian Lapangan

a) Pengertian-pengertian dunia empiris

Pada tahap kedua ini peneliti harus memahami makna dari dunia empiris yakni suatu keadaan yang bergantung pada bukti / konsekuensi yang diamati oleh indera

b) Menentukan jenis data yang diperlukan

Menentukan jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini. Data dalam penelitian kualitatif berbentuk kata-kata yang dirangkai menjadi kalimat dan bukan berbentuk angka.

c) Menentukan teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti observasi, observasi terlibat, wawancara bebas ataupun dengan wawanara terstruktur

d) Klasifikasi data, sesuai dengan kategori-kategori awal

Langkah selanjutnya adalah mengklasifikasi data sesuai dengan kategori-kategori awal dengan berpedoman pada tahap awal yakni penciuman lapangan

e) Interpretasi data untuk menentukan kategori-kategori yang lebih relevan.

Interpretasi data adalah upaya peneliti untuk menemukan makna dari data yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya

f) Hubungan antara kategori-kategori lama

Menemukan hubungan antar kategori yang merupakan bagian dari hipotesa-hipotesa

g) Hubungan antara hipotesa-hipotesa yang selanjutnya dikemukakan melalui konsep-konsep.

h) Generalisasi konsep-konsep yang merupakan awal terbentuknya teori dan pada tahap ini diakhiri dengan draft awal laporan.

3) Tahap 3 Penelitian Lapangan

a) Mengecek data yang terlewat atau meragukan

Dilakukan guna meminimalisir kemungkinan data-data yang kurang lengkap ataupun meragukan dalam penelitian yang telah dilakukan

b) Mengecek klasifikasi dan kategori-kategori

Mengecek kembali klasifikasi dan kategori-kategori untuk menghindari kesalahan yang mungkin terjadi dalam tahap ini

c) Jika kategori-kategori berubah, konsep dan teori yang telah dirumuskan juga berubah.

d) Membandingkan teori yang telah ada

Hal ini guna menunjang, memperluas, atau menolak teori-teori yang telah ada sebelumnya

e) Revisi dan edit

Melakukan perbaikan dalam penulisan jika masih ditemukan kekurangan atau kesalahan dalam penulisan. Selanjutnya terbentuklah draft laporan akhir.

Dan dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan melaksanakan tahap-tahap yang telah dijelaskan diatas.

1.7.2 Lokasi Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan studi yang berlangsung dalam situasi alamiah, dalam arti peneliti tidak melakukan manipulasi latar (setting) penelitian. Penelitian ini menggunakan tipe eksploratif untuk melihat tingkat disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16.

Lokasi penelitian yaitu di UKM Konveksi Batik Semarang 16, yang beralamat di Desa Sumberejo, Kelurahan Meteseh RT 02 RW 05, Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Lokasi penelitian berada di daerah selatan Kota Semarang. Pemilihan lokasi tersebut karena UKM Konveksi Batik Semarang 16 termasuk salah satu UMKM Konveksi Batik yang terbilang cukup besar dibandingkan dengan UMKM Konveksi Batik lainnya di Kota Semarang, baik dilihat dari segi tempat produksi maupun jumlah pekerja yang sebagian besar adalah perempuan.

1.7.3 Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah individu dan kelompok yang diharapkan peneliti dapat menceritakan apa yang ia ketahui tentang sesuatu yang berkaitan dengan fenomena atau kasus yang diteliti. Untuk melaksanakan penelitian ini peneliti mengambil subyek disiplin kerja yang dimiliki oleh pimpinan UMKM Batik Semarang 16 dan beberapa pekerja di UMKM tersebut sebanyak 10 orang.

1.7.4 Jenis Data

Pada penelitian kualitatif data yang berbentuk kata-kata yang dirangkai menjadi kalimat bukan berbentuk angka. Data kualitatif didapat melalui berbagai jenis cara pengumpulan data seperti analisis dokumen, wawanara dengan narasumber, diskusi terfokus atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan atau transkrip. Bentuk lain dari data kualitatif adalah foto yang didapat melalui pengambilan gambar atau pemotretan bisa juga berupa rekaman video. Jadi jenis data yang penulis gunakan adalah dalam bentuk kata-kata tertulis dari hasil wawancara dan arsip perusahaan tempat penulis meneliti serta menggunakan data dokumentasi berupa foto.

1.7.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Saifuddin Azwar (2005:91), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran

atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer yang digunakan adalah dengan metode wawancara mendalam atau *in-depth interview* dipergunakan untuk memperoleh data dengan metode wawancara dengan narasumber yang akan diwawancarai dengan memfokuskan pada persoalan – persoalan yang akan diteliti.

Dalam penyusunan penelitian ini, data dapat diperoleh dengan cara wawancara langsung dan pengamatan langsung dengan pimpinan UMKM Batik Semarang 16 ditambah para buruh yang bekerja di UMKM Batik Semarang 16.

b. Data Sekunder

Menurut Saifuddin Azwar (2005:91), data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau laporan yang telah tersedia. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti juga dapat mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdapat 3 prosedur pengumpulan data yaitu observasi, wawanara dan dokumentasi:

1. Observasi

Berpijak pada diktat Metodologi Penelitian Sosial yang ditulis oleh Prof. Sudharto P. Hadi (2009:26), observasi merupakan pengamatan dan pencatatan dengan sistematik tentang gejala-gejala yang diamati dan biasanya dalam studi

dampak social. Sembari mengadakan wawancara, peneliti melakukan pengamatan tentang lingkungan secara umum dan lingkungan dari responden yang diwawancarai. Observasi yang dilakukan berupa observasi langsung dimana para peneliti, sembari mengadakan wawancara melakukan pengamatan tentang lingkungan secara umum dan lingkungan dari responden yang diwawancarai. Pengamatan juga dilakukan ketika peneliti melakukan pra survei. Observasi sebagai teknik menghimpun data, sangat efektif digunakan dalam memahami pola hubungan social.

Adapun pengamatan dalam observasi terdiri dari 4 tipe yang masing-masing menunjukkan intensitas interaksi antara peneliti dengan subyek penelitian yang berbeda. Pertama adalah *outsider* yakni peneliti menyempatkan diri semata-mata sebagai pengamat. Kedua adalah *recognized outsider* yakni kehadirannya sudah dikenali oleh subyek penelitian yang diteliti. Ketiga adalah *marginal participant* yakni telah ada unsur terlibat (partisipasi) yakni ikut dalam kegiatan-kegiatan subyek penelitian, identitasnya diketahui oleh kelompok yang diteliti. *Full participant* peneliti mengikuti segala kegiatan dari kelompok yang diteliti.

Dalam penelitian ini tipe observasi yang digunakan oleh peneliti adalah *Marginal Participant* yaitu peneliti sudah dikenali identitasnya sebagai peneliti namun juga tetap ikut dalam kegiatan-kegiatan subyek penelitian. Ia menyusupkan dirinya pada situasi dan di tengah kehidupan kelompok tersebut. Dalam penelitian semacam ini, tugas peneliti ada 2 aspek yaitu:

- a. Cara-cara peneliti bertingkah laku didepan subyek penelitiannya. Atau menyangkut bagaimana peneliti berinteraksi sosial.
- b. Menyangkut kegiatan pengumpulan datanya sendiri, yakni mengenai cara-cara dan peralatan-peralatan yang dipakai untuk menggali dan mencatat data.

2. Wawancara mendalam (*In-depth interview*)

Wawancara menurut Sugiyono (2010:194) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil.

Wawancara sebagai alat penilaian digunakan untuk mengetahui pendapat, aspirasi, prestasi, harapan, keinginan, keyakinan dan proses kerja yang menunjang kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan secara langsung yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan responden. Instruktur pedoman wawancara dilakukan secara terstruktur untuk mendapat informasi yang dibutuhkan.

3. Dokumentasi

Sugiyono (2010:422) menyatakan dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi sebagai suatu catatan tertulis atau dapat berupa gambar yang tersimpan tentang sesuatu yang terjadi. Dokumentasi merupakan bukti fisik berupa foto atau video yang direkam pada saat melakukan penelitian.

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

1.7.7 Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Nasution mengatakan analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian (Sugiyono (2008:428-438)). Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Penjabaran tahapan analisis data kualitatif tersebut menurut Miles dan Huberman (1984:133) yaitu:

1. Tahap analisis atau pengumpulan data

Proses analisis pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai macam cara melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Tahap analisis atau pengumpulan data ini bisa dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, mengumpulkan data, dan lain sebagainya. Sebab itu, analisis yang digunakan juga berupa analisis deskriptif, interpretasi, dan eksplanasi.

1) Deskriptif

Deskriptif memiliki makna menggambarkan apa adanya, hanya memasuki situasi social (tempat, actor, dan aktivitas). Observasi tahap deskriptif ini sering disebut

sebagai *grand tour observation* yang setelah dilaksanakannya akan menghasilkan kesimpulan pertama (Sugiyono,2010:409)

2) Interpretasi

Interpretasi adalah proses komunikasi melalui lisan atau gerakan antara 2 atau lebih pembicara. Hal ini dapat dilaksanakan dengan wawancara yang nantinya akan dilaksanakan dalam penelitian ini.

3) Eksplanasi

Eksplanasi berisi penjelasan-penjelasan tentang proses mengapa dan bagaimana dari suatu topic yang berhubungan dengan fenomena-fenomena alam maupun social yang terjadi di kehidupan sehari-hari.

2. Tahap reduksi

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitive yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta wawasan yang tinggi. Tahap mereduksi data, peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tahap ini dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Contohnya yaitu meringkaskan data kontak langsung dengan orang, kejadian dan situasi di lokasi penelitian, pengkodean, pembuatan catatan obyektif, membuat catatan reflektif, membuat catatan marginal, penyimpanan data, membuat memo, menganalisis antarlokasi dan pembuatan ringkasan sementara antar lokasi.

3. Tahap penyajian

Penyajian data dilakukan untuk memudahkan memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya. Pada penyajian data data yang diperoleh

disajikan dalam bentuk teks narasi dan tabel. Melalui penyajian data tersebut, data dapat tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami. Pada tahapan ini dikembangkan model-model seperti mendeskripsikan konteks dalam penelitian, checklist matriks, mendeskripsikan perkembangan antar waktu, matriks tata peran, matriks konsep terklaster, matriks efek dan pengaruh, matriks dinamika lokasi dan daftar kejadian.

4. Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi data

Pada tahap ini dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil penyajian data. Penelitian kualitatif biasanya kesimpulan mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak menjawab rumusan masalah. Kesimpulan awal yang dikemukakan dapat bersifat sementara jika masih mengalami perubahan saat oengumpulan data berikutnya dan dapat bersifat kredibel jika sudah didukung bukti yang valid dan konsisten. Kesimpulan hasil penelitian yang diambil dari hasil reduksi dan penyajian data merupakan kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara ini masih dapat berubah jika ditemukan bukti-bukti kuat lain pada saat proses verifikasi data di lapangan.

1.7.8 Kualitas Data

Menurut Sugiyono (2010:460-467) uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan:

a. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk menghapus jarak antara peneliti dan narasumber karena telah memperayai peneliti. Selain itu, perpanjangan pengamatan yang mendalam dilakukan untuk mengecek kesesuaian dan

kebenaran data yang telah diperoleh. Perpanjangan waktu pengamatan dapat diakhiri apabila pengecekan kembali data di lapangan telah kredibel.

b. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan merupakan pengamatan yang cermat dan berkesinambungan, merupakan wujud dari peningkatan ketekunan yang dilakukan oleh peneliti. Ini dimaksudkan guna meningkatkan kredibilitas data yang diperoleh. Dengan demikian, peneliti dapat mendeskripsikan data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

c. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik yang mencari pertemuan pada 1 titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Triangulasi terbagi jadi 3 bagian, yaitu:

- a) Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber data.
- b) Triangulasi teknik yaitu pengujian ini dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, misalnya dengan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi
- c) Triangulasi waktu yaitu narasumber yang ditemui pada pertemuan awal dapat memberikan informasi yang berbeda pada pertemuan selanjutnya.

d. Analisis kasus negative

Analisis kasus negative berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang telah ditemukan sudah

dapat dipercaya. Dengan demikian temuan penelitian menjadi lebih kredibel (Sugiyono, 2014)

e. Menggunakan bahan referensi

Menggunakan bahan referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Bahan yang dimaksud berupa alat perekam suara, kamera, handycam, telepon genggam dan lain sebagainya yang dapat digunakan oleh peneliti selama melakukan penelitian. Bahan referensi yang dimaksud ini sangat mendukung kredibilitas data.

f. Mengadakan membercheck

Membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data atau informan. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh pemberi data berarti data tersebut valid.

