

### **BAB 3**

#### **DISIPLIN KERJA PADA UMKM BATIK SEMARANG 16**

Pada bab ini akan disajikan aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam yang dilakukan di lapangan, tentang aspek-aspek disiplin kerja yang melingkupi sanksi hukuman atau aturan tertulis, teladan pimpinan, ketegasan pimpinan, balas jasa, dan kepengawasan/*Monitoring*. Informan atau sumber data yang dipilih dalam penelitian ini berasal dari latar belakang yang berbeda, diantaranya adalah pimpinan marketing, pimpinan bagian jahit, pimpinan bagian produksi, pekerja setiap bagian yaitu bagian tenun, bagian jahit, bagian warna, bagian pecanting, bagian pembuatan cap, bagian pengecapan, hingga bagian administrasi dan keuangan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan seputar fenomena yang akan diteliti.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi ini berbentuk kata-kata yang memiliki kaitan dengan judul penelitian yaitu Disiplin Kerja Pada UMKM Batik Semarang 16.

#### **3.1 Identitas Informan**

Informan merupakan subjek penting dalam sebuah penelitian. Informan adalah orang-orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi dari sebuah latar penelitian. Adapun identifikasi informan yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1****Identitas Informan Pimpinan Usaha di UMKM Batik Semarang 16**

<b>No</b>	<b>Nama Informan</b>	<b>Jabatan</b>
1	Pak Bowo	Ketua Bagian Marketing dan Personalia
2	Pak Ade	Ketua Bagian Produksi
3	Ibu Lien	Ketua Bagian Jahit

Selain wawancara kepada 3 para pimpinan usaha, wawancara juga dilakukan dengan 7 orang para pekerja usaha di UMKM Batik Semarang 16 yang juga memberikan pendapat mengenai disiplin kerja yang ada di UMKM Batik Semarang 16. Ada pula identifikasi informan yang berasal dari para pekerja usaha adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2****Identitas Informan Pekerja Usaha di UMKM Batik Semarang 16**

<b>No</b>	<b>Nama Informan</b>	<b>Jabatan</b>
1	Maiyaniati	Buruh Bagian Pecanting
2	Titik Dian	Buruh Bagian Administrasi dan Keuangan
3	Adhitya Pratama	Buruh Bagian Jahit
4	Andi	Buruh Bagian Pembuatan Cap
5	Jeyeng	Buruh Bagian Tenun
6	Pendi	Buruh Bagian Warna
7	Pak Pon	Buruh Bagian Pengecapan

Setelah memaparkan data mengenai informan, berikut diuraikan aspek-aspek disiplin kerja pada UMKM Batik Semarang 16.

**3.2 Disiplin Kerja**

Aspek-aspek disiplin kerja menurut Malayu Hasibuan (2000:192) itu meliputi sanksi hukuman atau aturan tertulis, ketegasan pimpinan, teladan pimpinan, balas jasa, serta kepengawasan melekat/*Monitoring*. Berikut ini indikator-indikator yang mempengaruhi akan diuraikan sebagai berikut :

### **3.2.1 Sanksi Hukuman Atau Aturan Tertulis**

Sanksi hukuman atau aturan tertulis merupakan aspek pertama yang mempengaruhi disiplin kerja dan berperan penting dalam memelihara disiplin pekerja karena dengan sanksi hukuman yang berat maka pekerja akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja pekerja.

Sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 untuk pelanggaran disiplin kerja seperti bolos kerja, datang terlambat, atau pulang sebelum jam kerja ada 3 tahap, yaitu tahap teguran atau peringatan selama 3 kali, setelah itu akan dilaporkan oleh ketua bagian yang bersangkutan kepada bagian keuangan/administrasi untuk pemotongan gaji, tahap selanjutnya jika pekerja tersebut masih melanggar peraturan di perusahaan maka para pimpinan beserta owner akan berunding untuk mengambil keputusan agar mengeluarkan pekerja yang melanggar peraturan tersebut atau memberikan sanksi lainnya. Berikut pemaparan yang diperoleh dari beberapa informan.

*”Peringatan dulu mas, seperti surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan seterusnya.. Setelah itu baru kami pihak pimpinan akan berunding dengan owner untuk pengambilan keputusan akhir untuk pekerja tersebut”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018).*

Sejalan dengan hal ini, Pak Bowo juga memberikan penjelasannya mengenai sanksi hukuman dan tahapan-tahapannya sebagai berikut.

*“Peringatan dulu 3 kali, setelah itu akan potong gaji jika masih mengulangi pimpinan-pimpinan akan merundingkan keputusan akhir akan mengeluarkan pekerja tersebut atau tidak”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan mbak Dian sebagai berikut.

*“Ditegur dulu sih mas, abis itu dikasih surat peringatan.. Biasanya sih cuma sampai itu saja udah nurut, tapi kalau tahapannya abis itu potong gaji abis itu itu bisa langsung dikeluarkan”. (Mbak Dian, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Dengan kata lain sebenarnya UMKM Batik Semarang 16 sudah memiliki system sanksi hukuman tersendiri pada setiap pelanggaran yang dilakukan pekerjajanya baik bolos kerja, datang terlambat. Sedangkan untuk penerapan sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16, berikut beberapa hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan.

*“Sudah sesuai kok mas, kan disini juga memang sudah aturan tertulis yang ditetapkan dan disetujui bersama”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan pak Ade sebagai berikut.

*“Iya dong mas, semuanya sama disini..Kalau kena sanksi semuanya pukul rata biar tidak ada iri sesama pekerja dll”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Bu Lien juga mengatakan hal seperti ini.

*“Ya, saya selalu menegur dan memberi sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dibuat. Namun dengan asas kekeluargaan, karena pekerja-pekerja disini masih muda-muda dan sudah saya anggap anak sendiri karena kebetulan sama umur mereka kebanyakan dengan anak saya”. (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Dari beberapa informan diatas dapat dilihat bahwa penetapan tahap sanksi hukuman di UMKM Batik Semarang 16 beserta penerapannya sudah berjalan dengan baik dengan tidak adanya pilih kasih diantara sesama pekerja disaat penerapan sanksi pegawai yang melanggar peraturan sehingga dapat meminimalisir adanya iri hati diantara para pekerja.

Namun ternyata masih ada pekerja bahkan pimpinan usaha di UMKM Batik Semarang 16 yang masih terkadang melanggar aturan yang telah disepakati bahkan dengan unsur kesengajaan. Berikut hasil wawancara yang mendukung hal ini.

*“Ya, kebanyakan para pekerja yang laki-laki juga karena tidak seperti kerjaan yang lain yang didalam ruangan, ini kan seni dan diluar ruangan jadi kadang-jadang jenuh dan merokok sambil bekerja, ya meskipun kadang-kadang abu rokoknya bisa menodai batik yang sedang dibuat”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Ditambah lagi pernyataan pak Bowo berikut ini.

*“Pernah, malah bisa disebut sering. Tapi saya kalau datang siang pasti pulang lebih malam dibanding pekerja yang lain. Dan jam kerja saya juga termasuk fleksibel dibanding pekerja bagian lain”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sejalan dengan hal ini, mbak Dian pun memberikan jawaban sebagai berikut.

*“Iya, kadang-kadang saya bandel juga kok mas terlambat beberapa kali karena saya masih kuliah juga jadi mesti bolak balik kampus dan tempat kerja”. (Mbak Dian, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Mbak Maiya juga mengatakan hal seperti ini.

*“Iya, meskipun kadang suka melanggar juga”. (Mbak Maiya, wawancara 17 Mei 2018)*

Dengan kata lain baik dari pimpinan maupun pekerja masih beberapa kali melakukan pelanggaran di waktu kerja bahkan sampai mengakui bahwa tindakan mereka dapat berpotensi merusak produk atau pesanan yang sedang mereka kerjakan yang jelas-jelas dapat mempengaruhi produktivitas UMKM Batik Semarang 16 itu sendiri. Bahkan ada beberapa pekerja yang justru tidak mengetahui secara keseluruhan sanksi hukuman yang berlaku, berikut hasil wawancara peneliti yang mendukung hal ini.

*“Teguran dulu mas untuk belum maksimal, kalau setelah itu saya masih kurang tahu”. (Pak Pon, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan mas Jeyeng sebagai berikut.

*“Wah kurang tau sih mas, setahu saya ditegur aja mas, mungkin setelah itu ada tahap-tahap yang lain tapi saya ngga tau juga”. (Mas Jeyeng, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Mas Andi juga mengatakan hal yang sama sebagai berikut.

*“Peringatan dulu 3 kali, disertai teguran.. Selanjutnya saya kurang paham”. (Mas Andi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Dapat dilihat bahwa meskipun pimpinan-pimpinan UMKM Batik Semarang 16 dan beberapa pekerja sudah mengetahui tahap-tahap sanksi hukuman yang berlaku, namun ternyata masih ada pekerja-pekerja yang masih belum mengerti akan sanksi-sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 jika mereka melakukan pelanggaran dikarenakan kurangnya sosialisasi ditambah tidak rutinnya sosialisasi mengenai aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 untuk mendukung perilaku disiplin kerja para pekerja.

Dari data yang dihimpun dari para informan menunjukkan bahwa UMKM Batik Semarang 16 telah mampu membuat dan menetapkan sanksi hukuman bagi pekerja-pekerja yang indiscipliner beserta tahapan-tahapannya, namun kurang dapat mensosialisasikan aturan-aturan tertulis yang mereka pakai ke seluruh pekerja mereka baik yang lama maupun baru. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Malayu Hasibuan (2000:192) yang memaparkan bahwa disiplin kerja akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama baik dari pimpinan maupun bawahan, tapi hendaknya sanksi tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik pegawai agar mengubah perilakunya. Sanksi hukuman yang wajar dapat bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

Penemuan peneliti ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Sakti Nur Widiastuti (2016) tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pertahanan Nasional Salatiga yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil di Badan Pertahanan Nasional Salatiga masih belum memuaskan dikarenakan kurang tegasnya sanksi hukuman yang diberikan kepada para pelanggar aturan kedisiplinan sehingga belum memberikan efek jera bagi para pegawai negeri sipil yang indiscipliner.

### **3.2.2 Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Jika menerapkan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan pada bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

Teladan pimpinan merupakan suatu cerminan sikap dari seorang pemimpin terhadap bawahannya, dimana seorang pemimpin harus berkelakuan dengan baik dan harus menjadi panutan oleh para pegawainya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika pimpinan sendiri tidak disiplin. pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.

Teladan pimpinan di UMKM Batik Semarang 16 dimata para pekerja maupun para pimpinannya sendiri sudah baik, terlihat dari target produksi pimpinan yang tercapai, pelaksanaan tanggung jawab yang ada, para pimpinan yang hampir tidak pernah terlambat dan bolos bekerja dan ketat soal disiplin namun tetap menjunjung kekeluargaan satu sama lain antar atasan dengan bawahan, dan juga pendapat para pimpinan mengenai teladan pimpinan kepada para bawahan mereka dalam wawancara dengan peneliti berikut ini.

*“Ya sudah kok mas, tinggal para pekerja nya saja yang mengikuti, karena kami sebagai pimpinan itu teladan bagi bawahan”.* (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)

Ditambah dengan pernyataan bu Lien sebagai berikut.



*“Ya mas, karena kuota pekerjaan saya setiap hari selesai, jadi tinggal tantangan bagi para pekerja lain saja mas”. (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Pak Ade juga memberikan pernyataan seperti berikut ini.

*“Iya sudah pasti, karena saya benar-benar bertanggung jawab akan keseluruhan produksi usaha jadi bertumpu pada bagian produksi, makanya saya sebagai kepala produksi harus memberikan contoh yang baik kepada anak-anak buah saya”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan Pak Ade berikut ini.

*“Saya kira sudah, sudah semua kok.. Tapi yang namanya kekeluargaan tetap kita junjung”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Penuturan diatas menjelaskan bahwa para pimpinan di UMKM Batik Semarang 16 merasa sudah menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik kepada para bawahannya untuk menjadi teladan bagi mereka, tinggal pengharapan mereka saja agar contoh baik yang mereka buat juga ditiru oleh para pekerja yang lain, hal ini juga didukung oleh pemaparan para pekerja kepada peneliti tentang teladan para pimpinan mereka dalam wawancara sebagai berikut.

*“Sudah mas, saya akui mereka sudah kasih contoh yang baik”. (Mbak Maiya, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Juga pernyataan dari mas Andi tentang target produksi para pimpinan nya berikut ini.

*“Ya, target produksi mereka juga tercapai terus saya lihat”. (Mbak Andi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Ditambah dengan hasil wawancara dengan mas Jeyeng sebagai berikut.

*“Sudah mas, mereka selalu absen dan tidak pernah telat, jadi teladan juga untuk kita sebagai bawahan”.* (Mas Jeyeng, wawancara tanggal 18 Mei 2018)

Ditambah juga dengan mbak Dian yang berpendapat sebagai berikut.

*“Sejauh ini sih udah mas, mereka bener-bener ada tanggung jawabnya kalau di mata saya”.* (Mbak Dian, wawancara tanggal 17 Mei 2018)

Sejalan dengan para pekerja yang lain, pak Pendi juga memberikan pendapat seperti ini.

*“Ya selama ini pimpinannya baik-baik saja sih mas, selalu memperhatikan kinerja kita juga”.* (Pak Pendi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)

Pak Pon juga sependapat dengan para pekerja yang lain dalam wawancara berikut.

*“Ya mas, menurut saya mereka sudah memberi teladan yang baik, tinggal para bawahannya saja yang meniru”.* (Pak Pon, wawancara tanggal 18 Mei 2018)

Dengan kata lain para bawahan di UMKM Batik Semarang 16 sudah mengakui bahwa teladan pimpinan mereka baik dalam hal disiplin, tanggung jawab maupun produktivitas kerja termasuk dalam kategori yang baik dan tinggal ditiru saja oleh semua bawahan yang bekerja di UMKM Batik Semarang 16.

Namun ternyata ada kendala yang dihadapi oleh para pimpinan di UMKM Batik Semarang 16 dalam memberikan teladan yang baik bagi para pekerjanya, yaitu terkadang para pimpinan sengaja ataupun tidak sengaja melanggar peraturan sehingga membuat teladan mereka terhadap bawahan tidak 100% optimal dan para pekerja yang terlalu bergantung atau meniru kepada para

pimpinan mereka sehingga jika pimpinan melanggar maka bawahannya pun akan ikut melanggar, berikut hasil wawancara yang mendukung hal ini.

*“Sudah berusaha kok mas, paling ngga 80% lah, meskipun kadang-kadang suka tidak sengaja melanggar juga”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan mas Adit sebagai berikut.

*“Menurut saya sudah cukup baik, meskipun kadang-kadang nereka bolong juga dan melanggar.. Namun secara keseluruhan sudah cukup baik kok mas”. (Mas Adit, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Pak Ade juga memberikan pendapatnya sebagai berikut.

*“Ya dong, selalu terealisasi kalo pekerjaan-pekerjaan yang kami dapat sebagai pihak pimpinan.. Tantangan besarnya ya apakah para pekerja yang lain bisa menirunya atau tidak, dan salah satu kendala dalam hal ini para pekerja benar-benar memperhatikan perilaku pimpinan nya, jadi kalau saya telat baik sengaja maupun tidak, mereka juga akan meniru dan mengadu ke pimpinan yang lain, makanya teladan dan kekeluargaan satu sama lain itu perlu dan harus konsisten”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Dapat dilihat bahwa para pekerja tidak dapat mandiri untuk melaksanakan disiplin kerja sendiri tanpa bimbingan pimpinan sehingga jika pemimpinnya melanggar peraturan, maka para bawahannya pun akan melakukan hal yang sama, hal ini disebabkan oleh terlalu bergantungnya para bawahan kepada para pimpinan dan kurangnya pendidikan karakter dan pentingnya disiplin kerja dalam masing-masing bawahan.

Dari data yang telah dihimpun dari para informan membuktikan bahwa meskipun teladan pimpinan yang telah diterapkan oleh para pimpinan UMKM Batik Semarang 16 kepada para bawahan mereka sudah berjalan dengan baik, namun ternyata didapati bahwa para pekerja masih terlalu bergantung dan meniru para pimpinan mereka jadi jika para pemimpinnya melanggar aturan, maka mereka juga cenderung akan melanggar juga. Hal ini disebabkan karena kurangnya pendidikan karakter dan pentingnya disiplin kerja kepada para pekerja UMKM Batik Semarang 16 sehingga mereka masih belum bisa mandiri dalam melaksanakan disiplin kerja dan harus diawasi langsung oleh para pimpinan agar disiplin kerja mereka berjalan dengan baik.

Penemuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2000:192) tentang teladan pimpinan yang menjelaskan bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Para bawahan akan selalu meniru apapun yang dilakukan pemimpinnya yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin didalam sebuah usaha, maka pimpinan tersebut harus lebih dahulu mempraktekkan disiplin kerja yang baik supaya diikuti dengan baik oleh para bawahannya.

Hal ini didukung pula dengan hasil penelitian oleh Slamet Riyadi (2010) mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM 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 perilaku indisipliner karyawan yang ada di Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Jawa Tengah sudah berjalan lebih baik karena faktor dominan yaitu teladan pimpinan sehingga mampu meniptakan disiplin kerja yang baik.

### **3.2.3 Ketegasan Pimpinan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum, setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh pegawai.

Ketegasan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pimpinan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap pimpinan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Ketegasan pimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan kepada para bawahannya di UMKM Batik Semarang 16 sudah berjalan dengan baik. Terlihat dari penerapan sanksi dari para pimpinan kepada para pekerja melanggar aturan disiplin dengan tidak pandang bulu atau pilih kasih, dan juga dari bentuk teguran dan peringatan yang diberikan pimpinan kepada para bawahannya jika melakukan tindakan indiscipliner. Berikut pemaparan yang diperoleh peneliti dari para pimpinan yang mendukung hal-hal ini.

*“Misalnya ada bawahan yang tidak bekerja sesuai dengan instruksi saya atau tidak sampai ke kuota yang diberikan, itu awalnya saya tegur dulu, lalu kalau masih belum maksimal maka akan saya ambil alih sendiri tanpa teguran sebagai shock therapy kepada mereka untuk bekerja dengan lebih baik”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Pak Ade juga memberikan tanggapannya sebagai berikut.

*“Kalau saya tegasnya urusan jam kerja, jam istirahat, saya tekankan itu setiap pengajian sebulan sekali disini agar tetap ingat akan hal tersebut dan lebih disiplin lagi dan untuk menegaskan mereka kalau kita ngga main-main”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Berikut tanggapan informan lainnya yaitu Bu Lien.

*“Ya, saya selalu menegur dan memberi sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dibuat. Namun dengan asas kekeluargaan, karena pekerja-pekerja disini masih muda-muda dan sudah saya anggap anak sendiri karena kebetulan sama umur mereka kebanyakan dengan anak saya”. (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Pak Ade juga menambahkan pendapatnya berikut ini.

*“Ya, pasti agar selalu ingat dan saya lakukan hal tersebut secara berkala namun dengan cara dan momen yang tepat.. Seperti dalam pengajian yang menurut saya lebih dapat momen nya dan terbukti efektif”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Dapat dilihat dari sudut pandang para pimpinan bahwa mereka telah menerapkan disiplin kerja yang baik yaitu dalam hal jam kerja, jam istirahat, juga absensi dan para pimpinan ini pun sudah sering menekankan hal-hal tersebut kepada bawahan-bawahannya setidaknya sebulan sekali sebagai *reminder* akan tanggung jawab mereka masing-masing. Untuk penerapan teguran dan sanksi kepada pekerja-pekerja yang indiscipliner pun juga demikian, tidak pandang bulu atau pilih kasih yang bagus untuk sebuah usaha agar tidak ada iri satu sama lain antar pekerja, juga dalam memberikan instruksi, teguran atau peringatan oleh pimpinan kepada para bawahannya yang melanggar peraturan yang tetap tegas namun tidak melupakan asas kekeluargaan agar hubungan atasan dengan bawahan tetap terjalin dengan baik. Berikut pemaparan yang didapatkan

oleh peneliti mengenai ketegasan pimpinan dari sudut pandang para pekerja atau bawahan-bawahannya.

*“Ya tegas banget kok, meskipun kadang-kadang bisa galak juga tapi bagus buat anak-anak yang lain karena kalau ngga digituin ngga bakal kelar-kelar produksinya”. (Mbak Maiya, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Sejalan dengan hal tersebut, mas Andi juga memberikan pendapat sebagai berikut.

*“Biasanya ada teguran dan teguran 2, kaya surat peringatan aja gitu mas, tapi dari pimpinan nya sudah cukup baik menurut saya”. (Mas Andi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Mas Jeyeng pun mengemukakan pendapatnya berikut ini.

*“Selalu mengingatkan tentang disiplin dan pentingnya produksi tercapai dengan komunikasi antar personal”. (Mas Jeyeng, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Berikut ini tanggapan dari mas Adit mengenai ketegasan pimpinan di UMKM Batik Semarang 16.

*“Biasanya ada teguran dan teguran 2, kalau kinerja masih belum maksimal biasanya pimpinan nya diam trus ngerjain kerjaan kita sendiri, dan itu bikin kita sadar diri dan selama ini efektif aja sih mas disini”. (Mas Adit, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Mbak Dian juga berpendapat berikut ini.

*“Tegas mas, kaya di bagian produksi gitu kalau ada yang kurang sesuai pasti langsung diingetin karena kalau salah di awal di akhirnya pasti fatal”. (Mbak Dian, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Informan yang lain juga memberikan pernyataan seperti ini.

*“Biasanya ada surat peringatan 1 dan surat peringatan 2, dan yang saya lihat sudah tegas dan tidak pandang bulu agar kita tidak lupa akan tanggung jawab masing-masing”. (Pak Pendi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Dapat dilihat dari sudut pandang para bawahan atau para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 bahwa memang ketegasan pimpinan yang diterapkan memang sudah baik dalam hal penerapan sanksi dan yang tidak pandang bulu atau pilih kasih sehingga adil, dan dalam memberikan teguran atau peringatan dengan komunikasi langsung atau personal kepada bawahan namun tetap tegas dan mendidik, sehingga para pekerja terhindar dari sikap seenaknya sendiri didalam bekerja.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang diutarakan oleh Malayu Hasibuan (2000:192) tentang ketegasan pimpinan yakni ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap pekerja yang melakukan tindakan indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada sebuah usaha bisnis. 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 sehingga terhindar dari tindakan sembrono atau sesuka hatinya didalam perusahaan.

Hasil yang didapat mengenai ketegasan pimpinan ini juga sejalan dengan penelitian Rifki Hidayatur Rahman (2016) tentang Analisis Pemberian Sanksi Dalam Menegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang menyimpulkan bahwa kurang tegas dan tidak konsistennya pemberian sanksi kepada pelanggar kedisiplinan merupakan salah satu faktor dominan yang menyebabkan tingkat kedisiplinan kerja para pegawai disana rendah.



### **3.2.4 Balas Jasa**

Balas Jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pekerja yang artinya semakin besar balas jasa yang diterima maka kedisiplinan pekerja akan semakin baik, namun jika sebaliknya yaitu balas jasa yang diterima dianggap kecil oleh pekerja maka kedisiplinan pekerja akan menjadi turun. Balas jasa berupa gaji juga ikut mempengaruhi kehidupan perekonomian pegawainya, dimana jika gaji yang diberikan pada pegawai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pegawainya maka akan mempengaruhi pula pada kerja juga disiplin pegawai, oleh karena itu balas jasa terhadap kinerja seorang pegawai sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai.

Hal yang berlaku mengenai balas jasa yang diterima oleh para pekerja UMKM Batik Semarang 16 pun demikian, *reward* atau apresiasi yang diterima oleh pekerja cenderung kecil dan hanya bersifat inisiatif, itupun hanya kepada pekerja yang berprestasi dalam bekerja dan terkadang untuk pekerja yang sudah lama bekerja disana. Bahkan untuk pekerja yang konsisten melaksanakan disiplin kerja pun sama sekali tidak ada bonus. Pekerja yang konsisten disiplin baru akan mendapatkan bonus jika dia juga termasuk berprestasi dalam kerja yakni melebihi kuota produksi dalam jangka waktu tertentu dan termasuk sudah lama juga bekerja disana. Berikut merupakan pemaparan beberapa informan mengenai reward/apresiasi di UMKM Batik Semarang 16.

*“Ya mas, tapi cenderung yang simple-simpel aja sih hadiahnya kaya makan-makan bareng dll. Dan itu untuk pekerja yang melebihi kuota bulanan nya dan itupun dihitung juga dari berapa tahun dia bekerja disini. Kalau untuk yang disiplin masih belum ada mas.”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan informasi dari bu Lien adalah seperti ini.

*“Ya, tapi lebih ke yang lama bekerja sih mas berdasarkan pengalaman bekerja saya disini.. Kalau untuk yang berprestasi atau yang konsisten disiplin sih belum mas”. (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Informasi yang didapat peneliti dari pak Ade adalah berikut ini.

*“Ya, tapi lebih ke yang berprestasi plus disiplin plus sudah lama bekerja mas.. Itu biasanya dikasih insentif di akhir bulan pada saat gajian jika terbukti konsisten selama sebulan itu dan pekerja tersebut sudah lama bekerja juga disini”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan dari informan para pekerja adalah sebagai berikut.

*“Kalau untuk yang berprestasi biasanya makan-makan 1 tim karena target produksi tercapai sebelum waktu yang ditentukan, kalau untuk yang konsisten disiplin belum ada sih mas”. (Mas Adit, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Ditanggapi oleh mbak Dian demikian.

*“Kalau itu kita kayanya belum deh, mungkin cuma kaya insentif gitu aja sih mas kalau kuota kerjanya cepet selesai pada hari itu”. (Mbak Dian, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan mas Andi sebagai berikut.

*“Kalau untuk yang berprestasi kayanya iya mas, tapi ngga sering saya lihat, kalau untuk yang disiplin setahu saya masi belum kalau disini”. (Mas Andi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Dapat dilihat bahwa *reward* atau apresiasi yang diterima oleh pekerja di UMKM Batik Semarang 16 cenderung kecil dan hanya bersifat inisiatif, ditujukan hanya kepada pekerja yang berprestasi dalam bekerja dan terkadang untuk pekerja yang sudah lama bekerja disana. Bahkan untuk pekerja yang konsisten melaksanakan disiplin kerja pun sama sekali tidak ada bonus. Pekerja yang konsisten disiplin baru akan mendapatkan bonus jika dia juga termasuk berprestasi dalam kerja yakni melebihi kuota produksi dalam jangka waktu tertentu dan termasuk sudah lama juga bekerja disana. Bahkan ditambah dengan adanya beberapa pekerja yang bahkan tidak mengetahui mengenai reward/apresiasi yang diberlakukan oleh perusahaan.

Sama juga halnya dengan promosi jabatan dan pelatihan bagi para pekerjanya, sama sekali tidak ada yang namanya promosi jabatan baik untuk yang konsisten dalam disiplin, berprestasi dalam bekerja, lebih produktif dari pekerja yang lain. Juga jarangnya pelatihan terhadap para pekerjanya untuk mengasah kemampuan mereka membuat batik untuk menambah produktivitas dan kualitas namun justru malah lebih sering mengadakan pelatihan kepada pihak luar untuk mengajari mereka membuat batik. Berikut adalah penjelasan para informan kepada peneliti pada saat wawancara.

*“Promosi sih ngga ada ya mas disini, keputusan juga mutlak dari Bu Umi sebagai pemilik.. Dan selama saya bekerja disini biasanya pelatihan yang diadakan Batik Semarang 16 itu untuk melatih orang-orang pihak luar yang ingin belajar membuat batik. Kalau untuk pekerja disini sendiri itu biasanya ikut yang diadakan pihak luar. Kalau dari*

*pihak kita sih jarang dan tidak rutin, ya tergantung situasi dan kondisi pasar saja mas”.*

*(Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan Bu Lien memberikan pendapat sebagai berikut.\

*“Promosi sih ngga ada ya mas disini setau saya, kalau pelatihan itu lebih ke Batik Semarang 16 nya yang melatih membatik pihak luar disini, namun kadang-kadang juga suka mengirim beberapa pekerjanya untuk mengasah kemampuannya di pelatihan batik diluar”.* (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)

Ditambah juga dengan pernyataan pak Ade berikut ini.

*“Promosi sih ngga ada mas, Karena setiap keputusan mengenai struktur organisasi disini itu mutlak dari owner Bu Umi sendiri, dari dulu sampai sekarang juga tetap seperti itu. Kalau pelatihan itu lebih ke pihak luar yang mengadakan dan pekerja-pekerja kita yang mengajarkan membatik keluar, kalau untuk pekerja disini itu jarang, kondisional saja tergantung kondisi pasar, atau ada ilmu baru dalam dunia membatik dll”.* (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)

Sedangkan untuk para informan dari para pekerja, ini adalah beberapa pernyataan mereka.

*“Ngga ada sih mas disini, para pekerja cenderung malas ngejar itu karena itu keputusan mutlak pemilik, dan pemilik pun cukup jarang kesini jadi dia ngga bakal lihat kinerja kita seperti apa, kalau pelatihan baik dari sini itu jarang, lebih sering dari luar itupun kalau pekerja-pekerja disini mau ikut”.* (Pak Pendi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)

Ditambah dengan informasi dari Pak Pon demikian.

*“Ngga ada mas kalau disini, kalau dikasih kerjaan ya itu terus, untuk pelatihan itu untuk pihak luar yang ingin belajar membatik tapi kalau untuk pekerja disini cukup jarang pelatihannya karena sudah cukup pro kelihatannya”.* (Pak Pon, wawancara tanggal 18

*Mei 2018)*

Berikut tanggapan informan selanjutnya yaitu mbak Maiya.

*“Mana ada mas disini, kita mah cuma kerja aja disini yang penting digaji, kalau pelatihan biasanya kita yang mengadakan pelatihan membatik bagi pihak luar, tapi kalau pekerja disini yang dilatih itu malah jarang”.* (Mbak Maiya, wawancara tanggal 17 Mei 2018)

Ditambah dengan jawaban dari mas Andi sebagai berikut.

*“Promosi belum ada mas, kalau pelatihan kadang pihak luar yang mengadakan itu kita kirim pekerja buat berlatih disana, kalau dari sini biasanya untuk mengajar membatik kepada pihak luar”.* (Mas Andi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)

Telah terbukti dari wawancara oleh peneliti terhadap beberapa informan yaitu bahwa sama sekali belum ada yang namanya promosi jabatan bagi para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 dan para pekerjanya pun cenderung segan untuk mengejar hal tersebut karena selain karena belum adanya promosi jabatan di perusahaan, keputusan akhir mengenai segala hal di perusahaan itu 100% mutlak dari sang owner yaitu Bu Umi sehingga menyebabkan para pekerja bekerja disana hanya untuk mendapatkan gaji dan memenuhi kebutuhan primer mereka masing-masing. Sedangkan untuk pelatihan juga dapat dilihat bahwa UMKM Batik Semarang 16 sering mengadakan pelatihan membatik untuk pihak luar namun termasuk jarang untuk mengadakan pelatihan atau mengikuti pelatihan mengenai batik dari pihak luar untuk mengasah kemampuan para pekerjanya, untuk mencari pengalaman dan untuk mengetahui kondisi pasar dan kompetitor diluar karena sudah merasa cukup mahir dengan kemampuan mereka sendiri untuk memproduksi batik dan bersaing dengan competitor-kompetitor yang lain.

Kenaikan gaji bagi para pekerja pun harus menghadap langsung kepada owner dan memiliki argumen yang kuat, tidak diberikan kepada pekerja yang konsisten disiplin, berprestasi dalam kerja, maupun yang sudah lama bekerja namun jika kebutuhan-kebutuhan pokok sudah naik dan gaji para pekerja sudah mulai tidak mampu menutupi kebutuhan-kebutuhan primer dan itupun tergantung keputusan akhir owner akan menaikkan gaji pekerja atau tidak. Berikut wawancara peneliti dengan beberapa informan yang membuktikan hal diatas.

*” Tidak ada mas kalau hanya kepada yang disiplin, kebanyakan untuk yang sudah lama bekerja disini atau yang melebihi kuota yang ditugaskan”. (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Berikut jawaban dari pak Bowo sebagai informan.

*“Tidak ada mas, itu hanya untuk pekerja yang berprestasi, dan yang sudah lama bekerja disini, atau bisa melebihi kuota kerjaan bulanan mereka”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sejalan dengan hal ini, Pak Ade juga memberikan tanggapan sebagai berikut.

*“Tidak ada mas kalau khusus yang konsisten disiplin aja, reward nya lebih ke berprestasi plus loyal plus disiplin juga.. Itupun harus berunding dahulu ke owner, dan kalau disetujui”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan untuk para informan dari sudut pandang para pekerja, berikut tanggapan mereka kepada peneliti.

*“Ngga ada mas kalau buat yang disiplin, paling kalau semua pekerja datang ke owner buat minta naik gaji trus kalau argumennya kuat baru dinaikkan semua gajinya”. (Mbak Dian, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Berikut tanggapan informan berikutnya pak Pendi.

*“Belum ada sih mas, selama saya disini atau gimana.. soalnya tetap balik ke keputusan mutlak pemilik”. (Pak Pendi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Ditambah tanggapan mbak Maiya sebagai berikut.

*“Ngga mas, kalau kenaikan gaji disini biasanya seluruh pekerja nuntut bareng itupun kalau kebutuhan pokok naik harganya”. (Mbak Maiya, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Dapat disimpulkan dari beberapa informasi dari informan diatas bahwa masih belum ada penerapan kenaikan gaji bagi pekerja-pekerja yang konsisten disiplin. Baru ada penerapan kenaikan gaji bagi pekerja yang berprestasi kerja dan sudah tergolong lama bekerja disana. Itupun harus ditambah dengan para pekerja yang memenuhi dua syarat diatas untuk bersama-sama menemui pihak owner untuk mendiskusikan kenaikan gaji tersebut dan harus mendapat persetujuan dari owner agar dapat terlaksana. Juga ditambah para pekerja harus memiliki argumen-argumen tambahan yang kuat dan sesuai fakta untuk membujuk pihak owner seperti kenaikan kebutuhan pokok di masyarakat dll.

Dari data yang dihimpun peneliti dari para informan di UMKM Batik Semarang 16 menunjukkan bahwa balas jasa yang diterapkan yang diterapkan disana masih kurang baik. Hal ini terbukti dari tidak adanya reward/apresiasi kepada pekerja disiplin namun hanya untuk yang melampaui target produksi dan termasuk sudah lama bekerja disana. Demikian pula tidak adanya

promosi jabatan sehingga membuat para pekerja cenderung malas untuk berbuat lebih dan cukup rumitnya persyaratan untuk pekerja meminta kenaikan gaji dengan harus mendatangi owner terlebih dahulu dan itupun jika disetujui jadi terlihat sekali segala sesuatu yang menjadi keputusan akhir didalam perusahaan merupakan keputusan mutlak 100% dari owner. Ditambah pula sering mengadakan pelatihan membuat untuk pihak luar namun justru jarang mengadakan pelatihan untuk melatih dan semakin mengasah kemampuan para pekerjanya sekaligus mencari pengalaman dan melihat kondisi pasar dan para competitor diluar karena merasa mereka sudah cukup mahir dan hanya ingin mengadakan pelatihan bagi pekerjanya jika ada ilmu baru dalam dunia batik atau ada perubahan signifikan dalam kondisi pasar sehingga hanya bersifat situasional.

Penemuan peneliti mengenai balas jasa tersebut sesuai dengan teori dari Malayu Hasibuan (2000:192) tentang faktor balas jasa dari disiplin kerja yaitu 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 atau minta izin ke luar atau melakukan tindakan indisipliner.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Setiadi (2016) mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kota Cilegon yang menyimpulkan bahwa butuh diterapkannya reward/apresiasi kepada pegawai sehingga mereka akan merasa lebih dihargai dan maksimal lagi dalam bekerja untuk mengoptimalkan kedisiplinan kerja para pegawai disana.



### **3.2.5 Kepengawasan Melekat/Monitoring**

Waskat adalah tindakan nyata, dimana seorang pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada para pegawainya dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi.

Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan pegawai saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat, dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja pegawai.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Kepengawasan melekat/monitoring yang diterapkan para pimpinan terhadap para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 sudah baik, itu terlihat dari produktivitas pekerja yang terkendali dan rutusnya pengawasan langsung dari setiap pimpinan kepada para pekerja disaat jam kerja ditambah dengan para pimpinan yang selalu menggunakan komunikasi secara langsung atau personal kepada bawahan dalam hal pengawasan juga untuk menjalin hubungan dengan para pekerjanya. Berikut merupakan pemaparan dari beberapa informan yang membuktikan hal diatas dimulai dari para pimpinan.

*“Dengan komunikasi personal mas, langsung saya datengin orangnya, biar jelas dan hubungan atasan dengan bawahan juga terjalin”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan bu Lien memberikan jawaban seperti berikut.

*“Pastinya mas, karena kebetulan bagian jahit saya ini hanya 6 orang jadinya sangat mudah untuk dipantau masing-masing”. (Bu Lien, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Ditanggapi juga oleh pak Bowo seperti ini mengenai pengawasan.

*“Ya hampir setiap hari sih iya mas, udah kaya patroli malah.. dan setiap hari pasti saya ada rekap nya progress setiap pekerja setiap hari sudah sejauh mana kok agar produksi tetap terjaga”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Pak Ade juga menambahkan demikian.

*“Ya, kalau saya pasti mengontrol langsung progress setiap pekerja cukup lihat aja saya sudah tau karena sudah terbiasa dan ada rekapnya juga tiap hari progressnya sejauh mana”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan dari sudut pandang para pekerja, berikut pendapat beberapa informan.

*“Komunikasi personal terus sih mas saya lihat, trus kalau ada apa-apa mereka langsung bantu”. (Mbak Maiya, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Sedangkan Mas Adit berpendapat sebagai berikut.

*“Atasan nya suka guyon mas, makanya hubungan atasan bawahan disini cukup baik mas”. (Mas Adit, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Ditambah dengan informasi dari Pak Pon berikut ini.

*“Ya selalu itu mas, keliling-keliling tempat kerja untuk melihat progress kita sejauh mana*

*masing-masing”. (Pak Pon, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Penambahan dari mas Adit seperti ini.

*“Ya dikontrol langsung mas, karena pimpinan disini banyak.. Jadi dapat terkendali juga para pekerjanya”. (Mas Adit, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Dapat dilihat bahwa pengawasan melekat/monitoring yang diterapkan oleh para pimpinan ke para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 sudah berjalan dengan baik, terbukti dari pernyataan dua bela pihak atasan dan bawahan yang menyatakan komunikasi satu sama lain antar atasan dengan bawahan memang terjamin, dan juga para pimpinan yang aktif memonitor progress kinerja para pekerja bahkan sampai merekapnya dalam laporan untuk melihat kemajuannya pada esok hari sehingga selain disiplin kerja, produktivitas kerja mereka juga dapat terkendali.

Penggunaan teknologi untuk membantu fungsi pengawasan ini juga sudah dilakukan dengan memasang CCTV hampir disetiap ujung ruangan di UMKM Batik Semarang 16 agar dapat mempermudah para pimpinan dan lebih efisien. Berikut penjelasan dari beberapa informan kepada peneliti mengenai hal tersebut.

*“Sudah kok mas, di setiap bagian juga sudah tersedia cctv untuk memantau dan mencegah pegawai membolos ditengah jam kerja juga”. (Pak Bowo, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Setelah itu ditanggapi pak Ade dengan kalimat berikut.

*“Sudah kok mas, di setiap bagian juga sudah tersedia cctv untuk memantau dan mencegah pegawai membolos ditengah jam kerja juga”. (Pak Ade, wawancara tanggal 15 Mei 2018)*

Sedangkan dari informan para pekerja, inilah pendapat-pendapat mereka.

*“Iya mas sudah kok, di sudut-sudut juga ada dan biasanya langsung ditegur kalau ketahuan”. (Mas Adit, wawancara tanggal 17 Mei 2018)*

Sejalan dengan hal ini, Pak Pendi juga berpendapat demikian.

*“Iya mas sudah kok, dan itu sangat membantu untuk meminimalisir pekerja yang bandel”. (Pak Pendi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Ditambah dengan pernyataan mas Jeyeng sebagai berikut.

*“Sudah mas, untuk meminimalisir pekerja bolos dan semakin efisien untuk memantau pekerja”. (Mas Jeyeng, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Mas Andi juga menambahkan seperti berikut.

*“Iya sudah mas, biar ngga ada yang seenaknya bolos kalau lagi kerja”. (Mas Andi, wawancara tanggal 18 Mei 2018)*

Sudah terbukti bahwa penggunaan teknologi dalam fungsi pengawasan/monitoring untuk pengendalian disiplin kerja yang diterapkan oleh para pimpinan terhadap para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 memang sudah diterapkan melalui pengadaan CCTV dan sudah terbukti juga berdasarkan informasi dari para informan bahwa hal tersebut sangat membantu untuk meminimalisir kemungkinan para pekerja melakukan tindakan indisipliner sehingga menyebabkan produktivitas kerja maupun disiplin kerja para pekerja pun terkendali.

Dari data yang telah dihimpun peneliti mengenai pengawasan/monitoring di UMKM Batik Semarang 16 dari beberapa informan, dapat diketahui bahwa pengawasan/monitoring yang

diterapkan oleh para pimpinan terhadap para pekerja disana sudah berjalan dengan baik ditambah dengan bantuan teknologi didalamnya yaitu CCTV yang terbukti sangat membantu dalam menjalankan fungsi pengawasan demi terkendalinya disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16, namun ada baiknya jika diterapkan sebuah SOP untuk membantu dalam fungsi pengawasan/monitoring ini agar para pimpinan tidak harus sering keliling-keliling tempat kerja dan mengecek ditambah merekap satu persatu kinerja para pekerja agar penggunaan waktu yang ada lebih efektif dan efisien sehingga waktu para pimpinan dapat dipergunakan untuk hal yang lebih baik seperti melanjutkan tanggung jawab produksi mereka dan agar para pekerja terbiasa untuk lebih produktif secara mandiri.

Hal ini sejalan dengan teori yang diutarakan oleh Malayu Hasibuan (2000:192) mengenai fungsi kepengawasan melekat/monitoring sebagai salah satu upaya pengendalian disiplin kerja, yaitu 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 akan banyak karyawan yang akan terbiasa disiplin dalam bekerja. Orang yang paling tepat menjalankan fungsi ini pastinya atasan langsung para karyawan tersebut. Pada tingkat manapun 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.

Hasil yang ditemukan peneliti mengenai kepengawasan melekat/monitoring di UMKM Batik Semarang 16 pun sejalan dengan penelitian Yandry Pagappong (2015) tentang Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja para pegawai Kantor Kelurahan disana sudah berjalan dengan sangat baik dan stabil dengan faktor

pengawasan/monitoring sebagai faktor dominan dibanding faktor yang lain dalam mendorong kedisiplinan kerja para pegawai disana.

Penemuan peneliti mengenai kepengawasan/monitoring yang diterapkan para pimpinan terhadap para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 juga selaras dengan penelitian oleh Morans Makaduro (2014) mengenai Penerapan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Mapanget Kota Manado yang menyimpulkan 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.

### **3.3 Pembahasan Disiplin Kerja Pada UMKM Batik Semarang 16.**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16, dimulai dari dimensi sanksi hukuman atau aturan tertulis dapat dilihat bahwa meskipun pimpinan-pimpinan UMKM Batik Semarang 16 dan beberapa pekerja sudah mengetahui tahap-tahap sanksi hukuman yang berlaku, namun ternyata masih ada pekerja-pekerja yang masih belum mengerti akan sanksi-sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 jika mereka melakukan pelanggaran dikarenakan kurangnya sosialisasi ditambah tidak rutinnnya sosialisasi mengenai aturan tertulis dan sanksi hukuman yang berlaku di UMKM Batik Semarang 16 untuk mendukung perilaku disiplin kerja para pekerja.

Ditambah dari segi teladan pimpinan yang telah diterapkan oleh para pimpinan UMKM Batik Semarang 16 kepada para bawahan mereka sudah berjalan dengan baik, namun ternyata didapati bahwa para pekerja masih terlalu bergantung dan meniru para pimpinan mereka jadi jika para pemimpinnya melanggar aturan, maka mereka juga cenderung akan melanggar juga. Hal ini

disebabkan karena kurangnya pendidikan karakter dan pentingnya disiplin kerja kepada para pekerja UMKM Batik Semarang 16 sehingga mereka masih belum bisa mandiri dalam melaksanakan disiplin kerja dan harus diawasi langsung oleh para pimpinan agar disiplin kerja mereka berjalan dengan baik.

Juga dapat dilihat dari sudut pandang para bawahan atau para pekerja di UMKM Batik Semarang 16 bahwa memang ketegasan pimpinan yang diterapkan memang sudah baik dalam hal penerapan sanksi dan yang tidak pandang bulu atau pilih kasih sehingga adil, dan dalam memberikan teguran atau peringatan dengan komunikasi langsung atau personal kepada bawahan namun tetap tegas dan mendidik, sehingga para pekerja terhindar dari sikap seenaknya sendiri didalam bekerja.

Sedangkan dari data yang dihimpun peneliti dari para informan di UMKM Batik Semarang 16 menunjukkan bahwa balas jasa yang diterapkan yang diterapkan disana masih kurang baik. Hal ini terbukti dari tidak adanya reward/apresiasi kepada pekerja disiplin namun hanya untuk yang melampaui target produksi dan termasuk sudah lama bekerja disana. Demikian pula tidak adanya promosi jabatan sehingga membuat para pekerja cenderung malas untuk berbuat lebih dan cukup rumitnya persyaratan untuk pekerja meminta kenaikan gaji dengan harus mendatangi owner terlebih dahulu dan itupun jika disetujui jadi terlihat sekali segala sesuatu yang menjadi keputusan akhir didalam perusahaan merupakan keputusan mutlak 100% dari owner. Ditambah pula sering mengadakan pelatihan membatik untuk pihak luar namun justru jarang mengadakan pelatihan untuk melatih dan semakin mengasah kemampuan para pekerjanya sekaligus mencari pengalaman dan melihat kondisi pasar dan para competitor diluar karena merasa mereka sudah cukup mahir dan hanya ingin mengadakan pelatihan bagi pekerjanya jika ada ilmu baru dalam

dunia batik atau ada perubahan signifikan dalam kondisi pasar sehingga hanya bersifat situasional.

Mengenai pengawasan/*monitoring* di UMKM Batik Semarang 16 dari beberapa informan dari data yang telah dihimpun peneliti, dapat diketahui bahwa pengawasan/*monitoring* yang diterapkan oleh para pimpinan terhadap para pekerja disana sudah berjalan dengan baik ditambah dengan bantuan teknologi didalamnya yaitu CCTV yang terbukti sangat membantu dalam menjalankan fungsi pengawasan demi terkendalinya disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16, namun ada baiknya jika diterapkan sebuah SOP untuk membantu dalam fungsi pengawasan/*monitoring* ini agar para pimpinan tidak harus sering keliling-keliling tempat kerja dan mengecek ditambah merekap satu persatu kinerja para pekerja agar penggunaan waktu yang ada lebih efektif dan efisien sehingga waktu para pimpinan dapat dipergunakan untuk hal yang lebih baik seperti melanjutkan tanggung jawab produksi mereka dan agar para pekerja terbiasa untuk lebih produktif secara mandiri.

Dapat dilihat dari kelima dimensi disiplin kerja dan penerapannya di UMKM Batik Semarang 16 yang telah didapat oleh peneliti dari penelitian yang telah dilakukan di lokasi penelitian bahwa disiplin kerja di UMKM Batik Semarang 16 belum berjalan dengan baik, terutama dalam hal dimensi sanksi hukuman dan balas jasa harus diperbaiki dan ditingkatkan karena berdasarkan data yang didapat aturan dan sanksi yang diterapkan sudah baik namun sosialisasinya kepada para pekerja usaha di UMKM Batik Semarang 16 masih belum merata sehingga belum semua pekerja paham mengenai sanksi atau aturan tertulis yang berlaku. Sedangkan dalam bidang balas jasa belum ada kebijaksanaan balas jasa dalam bentuk apapun kepada pekerja yang disiplin, yang ada hanya balas jasa yang bersifat inisiatif dan kecil-kecilan seperti makan bersama, atau hanya jalan-jalan saja. Itupun hanya untuk pekerja yang berprestasi



seperti melebihi kuota produksinya dalam sebulan ditambah sudah termasuk lama bekerja di UMKM Batik Semarang 16. Sehingga perlu diadakan dan diterapkannya kompensasi atau balas jasa dan promosi jabatan untuk meningkatkan disiplin kerja para pekerja yang konsisten dalam disiplin untuk semakin mengurangi dan meminimalisir tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan para pekerja dan agar para pekerja lebih menganggap serius akan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas.