Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, November 2026, 12(11.C), 148-153
DOI: https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14732
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI DISIPLIN WAKTU: STUDI FENOMENOLOGI PADA UMKM KONVEKSI AGUNG YUDHA

Rahmah Diana Hauriuljanati , Indrajati Wibowo

Program Studi Manajemen S1, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Received: 10 Oktober 2026
Revised: 02 November 2026
Accepted: 14 November 2026

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap persepsi karyawan mengenai disiplin waktu di UMKM Konveksi Agung Yudha, dengan latar belakang masalah keterlambatan kehadiran karyawan yang berulang, yang berdampak negatif pada produktivitas operasional, kepuasan pelanggan, dan pertumbuhan bisnis. Fenomena ini diperparah oleh respons manajemen yang kurang tegas, sehingga aturan disiplin tidak efektif diterapkan, mengakibatkan penurunan efisiensi produksi dan potensi hilangnya peluang bisnis. Tujuan utama adalah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakdisiplinan karyawan serta mengungkap persepsi dan praktik para atasan dalam menangani masalah tersebut, guna memberikan rekomendasi untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas.

Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa faktor penyebab ketidakdisiplinan meliputi toleransi sosial antar karyawan, kelemahan sistem sanksi, dan fokus manajemen pada hasil produksi daripada ketepatan waktu. Persepsi atasan cenderung lunak, dengan praktik teguran verbal tanpa sanksi formal, yang justru memperkuat budaya permisif. Isi penelitian mencakup analisis fenomenologi melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang mengonfirmasi perlunya penguatan sistem disiplin, komunikasi efektif, dan kepemimpinan bijak. Salah satu temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan disiplin waktu yang konsisten melalui sanksi tegas, pengawasan aktif, dan komunikasi efektif untuk meningkatkan produktivitas UMKM konveksi, sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia.

Keywords: *disiplin waktu, persepsi karyawan, UMKM konveksi, fenomenologi.*

(*) Corresponding Author: rahmah11211113@digitechuniversity.ac.id, indrajatiwibowo@digitechuniversity.ac.id

How to Cite: Hauriuljanati, R. D., & Wibowo, I. (2026). PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI DISIPLIN WAKTU: STUDI FENOMENOLOGI PADA UMKM KONVEKSI AGUNG YUDHA. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *12*(11.C), 148-153. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14732

PENDAHULUAN

Latar Belakang

UMKM Konveksi Agung Yudha, sebuah unit usaha konveksi yang beroperasi di Bandung, Jawa Barat, mengungkapkan adanya permasalahan terkait kedisiplinan karyawan, khususnya dalam aspek waktu kehadiran. Praktik yang teramati menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan tidak mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan, yaitu pukul 08;00 WIB. Jumlah karyawan tetap

yang bekerja di UMKM Konveksi Agung Yudha tercatat sebanyak 11 orang. Komposisi tenaga kerja ini terdiri dari beberapa bagian penting dalam proses produksi, yaitu penjahit, staff finishing (penyelesaian akhir), serta tim pengemasan. Fenomena keterlambatan kedatangan ke tempat kerja bukanlah kejadian incidental, melainkan sebuah pola yang berulang dan melibatkan banyak karyawan. Permasalahan ini semakin diperparah oleh respons manajemen, di mana para atasan terkesan kurang tegas dalam menegakkan aturan tersebut. Tindakan korektif yang umum diberikan hanya berupa teguran lisan, tanpa adanya implementasi sanksi yang terstruktur dan konsisten untuk memberikan efek jera serta mendorong perubahan perilaku. Keberulangan pola keterlambatan ini mengindikasikan adanya akar permasalahan yang lebih dalam terkait budaya kerja dan implementasi sistem disiplin di lingkungan UMKM Konveksi Agung Yudha.

Ketidakdisiplinan karyawan, terutama dalam hal ketidaktepatan waktu, dapat menimbulkan serangkaian konsekuensi negatif yang berpotensi menghambat efisiensi operasional dan produktivitas UMKM Konveksi Agung Yudha. Keterlambatan individu dapat mengakibatkan tertundanya dimulainya proses produksi secara keseluruhan, mengganggu koordinasi antar tim kerja, dan pada akhirnya berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pesanan pelanggan. Dalam industri konveksi yang seringkali terikat dengan tenggat waktu produksi, hal ini dapat secara langsung memengaruhi kepuasan

pelanggan, merusak reputasi bisnis, dan bahkan berpotensi mengakibatkan hilangnya peluang order di masa depan. Selain itu, kurangnya ketegasan dari atasan dalam menegakkan aturan disiplin dapat menciptakan preseden yang buruk, di mana karyawan mungkin merasa bahwa aturan dapat diabaikan tanpa konsekuensi yang signifikan. Hal ini berpotensi merembet ke aspek kedisiplinan lainnya, seperti kepatuhan terhadap prosedur kerja dan tanggung jawab individu, yang secara keseluruhan dapat menurunkan kualitas kerja dan efisiensi operasional UMKM.

Tabel 1.1
Data Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan UMKM Konveksi Agung Yudha (2025)

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Karyawan	Rumus Perhitungan	Persentase Keterlambatan
Mei	7	11	$(7/11) \times 100\%$	63,64%
Juni	8	11	$(8/11) \times 100\%$	72,73%
Juli	6	11	$(6/11) \times 100\%$	54,55%

Meskipun terdapat tren kenaikan kapasitas produksi dalam 5 tahun terakhir (mencapai 13.200 pcs pada tahun 2024), potensi ini dihadapkan pada ketatnya persaingan industri konveksi di Kota Bandung (mencapai 2.740 unit industri pada tahun 2024). Rendahnya disiplin waktu berpotensi menghambat ritme kerja antar divisi, menunda penyelesaian pesanan pelanggan, dan menurunkan daya saing usaha.

Arah dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini diarahkan secara eksplisit dan ringkas untuk:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakdisiplinan waktu harian karyawan di UMKM Konveksi Agung Yudha.
2. Menganalisis persepsi dan praktik pimpinan/atasan di UMKM Konveksi Agung Yudha dalam merespons keterlambatan kehadiran karyawan.

METODE PENELITIAN

- **Lokasi Kegiatan:** UMKM Konveksi Agung Yudha, Jln. Terusan Gn. Bentang Cirendeu Binakarya Kp. Cigintung RT 01/RW 21, Desa Gunungmasigit, Kec. Cipatat, Kab. Bandung Barat, Jawa Barat.
- **Waktu Pelaksanaan:** Tahapan pra-penelitian, observasi, hingga pengolahan data dilaksanakan dari bulan **Maret hingga Oktober 2025** (dengan fokus lapangan Juni–September 2025).
- **Khalayak Target / Informan:** Ditentukan melalui *purposive sampling* sebanyak 4 informan kunci:

1. Warna Maulana (Pemilik / Atasan, Usia 58 tahun)
2. Heru (Karyawan, Usia 28 tahun)
3. Rohmat (Karyawan, Usia 19 tahun)
4. Miftah (Karyawan, Usia 23 tahun)

- **Metode Penelitian:** Kualitatif dengan pendekatan **Fenomenologi** untuk menggali esensi pengalaman subjektif para informan.
- **Metode Evaluasi & Keabsahan Data:** Menggunakan teknik **Triangulasi** (Triangulasi Sumber, Triangulasi Metode [wawancara mendalam, observasi partisipatif, dokumentasi], dan Triangulasi Teknik).
- **Metode Analisis Data:** Menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana (2020) melalui tiga tahapan: Reduksi Data (*Data Reduction*), Penyajian Data (*Data Display*), serta Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. **Faktor Penyebab Ketidakdisiplinan:**

- **Toleransi Sosial dan Norma Kelompok:** Lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan non-formal memicu tingginya toleransi antar-karyawan terhadap keterlambatan.
- **Kelemahan Sistem Sanksi:** Belum adanya sanksi administratif yang terstruktur secara tertulis membuat karyawan menganggap keterlambatan tidak membawa konsekuensi fatal.

- **Orientasi Hasil Produksi:** Karyawan memiliki persepsi bahwa pemilik usaha lebih memprioritaskan penyelesaian kuota barang/target jahitan harian daripada jam masuk kerja presisi di pagi hari.

2. **Persepsi dan Praktik Atasan:**

- Pemilik konveksi (Warna Maulana) memperlihatkan gaya kepemimpinan cenderung persuasif dan permisif.
- Praktik penanganan yang dilakukan berupa teguran lisan langsung saat jam kerja dan penyesuaian instruksi kerja berdasarkan ketersediaan bahan baku.
- Sebagai tindakan penyeimbang, pemilik juga memberikan insentif/bonus kehadiran positif untuk merangsang dorongan disiplin diri (*positive reinforcement*).

Pembahasan Triangulasi & Kaitan Teori

Hasil triangulasi antara data wawancara, observasi, dan dokumen kehadiran memperlihatkan adanya kesenjangan (*gap*) antara ekspektasi jam kerja dengan realisasi di lapangan. Dalam perspektif teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Armstrong & Taylor, 2020), kejelasan instruksi dan konsistensi sanksi merupakan prasyarat pembentuk perilaku disiplin.

Pendekatan pemilik yang mengombinasikan teguran persuasif dan pemberian bonus kehadiran sejalan dengan teori *Reinforcement* (Robbins & Judge, 2023), di mana penguatan positif dapat membantu mengarahkan ulang budaya kerja permisif menjadi lebih profesional tanpa merusak hubungan kerja di tingkat UMKM.

KESIMPULAN

Ketidakdisiplinan waktu di UMKM Konveksi Agung Yudha dipengaruhi oleh persepsi karyawan mengenai kelonggaran aturan, kuatnya norma sosial kekeluargaan, serta ketiadaan sanksi formal berjenjang. Praktik atasan yang responsif namun cenderung lunak membuat perilaku keterlambatan berulang terus terjadi. Untuk mengoptimalkan produktivitas konveksi, diperlukan penguatan sistem disiplin terstruktur, kejelasan sanksi dan penghargaan, serta komunikasi operasional yang efektif guna membangun budaya kerja yang profesional.

1. Faktor-faktor yang Menyebabkan Ketidakdisiplinan Karyawan di UMKM Agung Yudha

Pada level individu dan kolektif, akar dari ketidakdisiplinan waktu di UMKM Konveksi Agung Yudha bersumber dari redefinisi subjektif karyawan terhadap konsep waktu kerja formal. Jam kerja resmi pukul 08.00 WIB tidak dihayati sebagai ketentuan yang mengikat, melainkan dipersepsikan sebagai patokan ideal yang fleksibel, yang boleh diadaptasi seiring dengan tantangan personal seperti masalah lalu lintas atau tanggung jawab rumah tangga. Penafsiran yang longgar ini semakin terkonsolidasi oleh norma toleransi sosial yang tinggi di antara sesama pekerja. Kekompakan dan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja justru bertransformasi menjadi mekanisme pemakluman bersama, yang secara efektif menetralkan rasa bersalah dan tekanan akuntabilitas pribadi. Hasilnya, keterlambatan bukan lagi dilihat sebagai penyimpangan, melainkan telah menjadi praktik yang terlegitimasi dan diterima secara sosial dalam kultur kerja harian mereka.

Kecenderungan internal karyawan untuk menoleransi ketidakdisiplinan ini secara signifikan diperkuat oleh kelemahan dalam kerangka pengawasan dan penegakan aturan organisasi. Ketiadaan sanksi yang bersifat material, jelas, dan berkelanjutan dari atasan diinterpretasikan oleh staf sebagai persetujuan implisit atau bentuk

kelonggaran de facto dari pihak manajemen. Mengadopsi sudut pandang fenomenologi, ketika perilaku non-patuh (seperti terlambat) terjadi berulang kali tanpa disertai konsekuensi negatif yang berarti, perilaku tersebut akan terlepas dari tidak disiplin dalam pekerjaan dan secara permanen terpatri dalam budaya kerja UMKM. Dinamika tersebut secara langsung mengikis motivasi intrinsik untuk disiplin. Karyawan menyimpulkan secara rasional bahwa fokus utama perusahaan berada pada volume output (hasil produksi), sehingga kepatuhan terhadap input (ketepatan waktu kehadiran) menjadi variabel yang dapat ditoleransi.

2. Persepsi dan Praktik Atasan di UMKM Konveksi Agung Yudha dalam Menghadapi dan Merespons Ketidakdisiplinan Waktu Kehadiran Karyawan

Atasan cenderung melihat disiplin waktu sebagai isu minor, dan karenanya menerapkan praktik respons yang minimal dan lunak, seperti teguran verbal tanpa sanksi administratif atau finansial yang signifikan. Pendekatan ini mencerminkan dilema antara menjaga disiplin dengan memelihara keharmonisan dan stabilitas tenaga kerja. Sayangnya, respons yang kurang tegas dan tidak konsisten ini justru kontraproduktif, karena karyawan menganggapnya sebagai kelemahan atau kurangnya komitmen manajerial terhadap aturan waktu, sehingga secara tidak sadar melanggengkan budaya kerja yang permisif dan menjadi sumber utama dari masalah disiplin waktu yang terus berulang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. **Bapak Dr. Supriyadi, SE., M.Si**, selaku Rektor Universitas Teknologi Digital.
2. **Bapak Riyan Hadithya, SE., M.M**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Teknologi Digital.
3. **Bapak Indrajati Wibowo, S.E., M.M**, selaku Dosen Pembimbing atas arahan, bimbingan, dan ilmunya selama proses penyusunan penelitian ini.
4. **Bapak Warna Maulana** (Pemilik UMKM Konveksi Agung Yudha) beserta seluruh karyawan yang telah bersedia memberikan izin dan menjadi informan dalam penelitian ini.
5. Orang tua dan keluarga besar penulis atas dorongan doa dan moril yang tidak pernah putus.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moustakas, C. (2020). *Phenomenological Research Methods*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Prasetyo, A. B., & Lestari, S. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 115-128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, B., & Cahyono, A. (2020). Keterkaitan Antara Disiplin dan Produktivitas Karyawan di Industri Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 33-42.
- Wibowo, A. B., & Santoso, R. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 88-99.