

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank Perkreditan Rakyat merupakan suatu lembaga pembiayaan keuangan yang fokus terhadap penyaluran kredit untuk usaha mikro yang umumnya berlokasi dipedesaan dengan kontribusi nyata untuk meningkatkan kegiatan perekonomian nasional khususnya bagi masyarakat yang memiliki usaha kecil menengah dalam upaya pembangunan daerahnya sendiri didaerah pedesaan. Selain itu, Bank Perkreditan rakyat memiliki peran sebagai penjaga ekonomi nasional agar bank asing tidak berombongan masuk merebut system perbankan nasional. Silaen (2007:1) sejak tahun 1996 jumlah Bank Perkreditan Rakyat mengalami peningkatan yang cukup berarti, hal ini berkaitan dengan bank umum yang masih relative sedikit menyentuh kehidupan perekonomian di masyarakat pedesaan. Keberadaan Bank Perkreditan Rakyat ini makin dikuatkan lagi dengan UU Republik Indonesia No.10 tahun 1998 yang menekankan bahwa sasaran Bank Perkreditan Rakyat melayani usaha kecil.

Pertengahan tahun 1997 krisis moneter menerpa Indonesia, hal tersebut berdampak nyata terhadap perusahaan-perusahaan besar di perkotaan yang mengalami kerugian sangat besar sehingga harus menutup usahanya, namun hal tersebut tidak terlalu memiliki dampak bagi pengusaha kecil menengah pada industri kecil di pedesaan yang sebagian besar mampu bertahan. Hal ini disebabkan usaha kecil menengah tersebut memproduksi barang dan jasa dengan elastisitas permintaan terhadap pendapatan yang rendah maka tingkat pendapatan rata-rata masyarakat tidak banyak berpengaruh terhadap permintaan barang yang dihasilkan.

Usaha kecil menengah di pedesaan Indonesia ini memegang peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional namun disisi lain usaha tersebut dalam pengembangannya mengalami berbagai hambatan, terutama pada sektor pemodalannya. Dibutuhkannya perbankan yang dekat dengan masyarakat pedesaan untuk membantu kelancaran usahanya, apabila pengusaha memperoleh modal

kerja yang diperlukan maka akan meningkatkan produktivitas sehingga pada akhirnya dapat menyerap sumber daya manusia lingkungan sekitar sebagai salah satu faktor yang akan menjadi pengembangan daerah tersebut tidak terkecuali PD.BPR LPK cibitung Bekasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan utama sebagai penggerak roda perekonomian diberbagai sektor industri, disiplin kerja yang tinggilah yang akan menjadi acuan suatu standart yang harus dipenuhi para pegawai demi kelancaran pencapaian tujuan suatu perusahaan. Perlu diakui, kuantitas pegawai indonesia memang banyak tapi kualitasnya masih minim, terutama masih kentalnya budaya tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini akan menjadi sandungan untuk keberhasilan daya saing para pegawai apabila tidak ditingkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Dibutuhkannya keterampilan kepemimpinan untuk mempengaruhi sikap bawahannya dalam melaksanakan peraturan berdasarkan standar perusahaan.

Pada dasarnya pegawai disetiap tempat memiliki kompetensi sama diantaranya yang membedakan adalah pola pikir, budaya dan kedisiplinan. Dibutuhkannya pola pikir kepemimpinan yang modern untuk mempengaruhi, mengubah dan menyatukan perilaku bawahannya yang telah menjadikan ketidakdisiplinan sehingga banyak hal-hal kecil yang tidak dihiraukan telah melekat menjadi suatu budaya yang sulit untuk diubah keberadaanya.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Umum PD.BPR (Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat) LPK (Lembaga Perkreditan Kecamatan) Cibitung Bekasi, beliau menyampaikan bahwa Belum optimalnya keteladanan pemimpin seperti kepala cabang dalam memberikan yang baik cerminan dalam berdisiplin dan minimnya ketegasan pemimpin terhadap pegawainya yang melanggar peraturan (terlambat masuk kantor) karena tidak jarang pemimpin pun melakukan hal serupa

Hal tersebut disadari akan memberikan dampak yang negatif jika tidak dirubah bagi masa depan perusahaan, sehingga dibutuhkan serangkaian perencanaan matang dan pemberian petunjuk dari pemimpin terhadap para pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja untuk meminimalisir dan mengurangi penyimpangan saat bekerja untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang akan memberikan keuntungan bersama. Untuk mewujudkan tujuan maka diperlukan

Rhegi Nugraha, 2017

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PD. BPR LPK CIBITUNG BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | Respository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

upaya bertahap, berencana dan berkeselimbangan. Untuk menuju kearah pertumbuhan, perubahan dan kemajuan yang di perlukan upaya yang tertib dan teratur guna mengembangkan sikap disiplin kerja untuk menumbuhkan suatu perilaku bergairah dalam berpartisipasi aktif dalam pembangunan.

Belum optimalnya pemberlakuan peraturan perusahaan pada PD.BPR LPK Cibitung Bekasi menimbulkan suatu indikasi bahwa belum baiknya kedisiplinan kerja para pegawai, perlunya dorongan perubahan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja untuk daya saing perusahaan dimasa yang akan datang. Menurut Hasibuan (2009:195) disiplin kerja selalu diartikan dengan pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Namun indikator tersebut belum sesuai penerapannya di PD.BPR LPK Cibitung Bekasi.

Hal tersebut terlihat dari data pegawai pada PD.BPR LPK Cibitung Bekasi sebanyak 120 orang pegawai yang memiliki jam kantor pada pukul 08.00 WIB dan jam pulang kantor pukul 16.00 WIB. Berdasarkan data pada tabel yang didapatkan, tercatat adanya meningkatnya intensitas pelanggaran terhadap disiplin kerja perusahaan yang telah dilakukan oleh pegawai seperti tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja dan pulang cepat yang terjadi selama 2015.

Tabel 1.1
Tabel Rekapitulasi Absensi Pegawai
PD. BPR LPK Cibitung Bekasi 2015

Bulan	Terlambat	Tidak Masuk Kerja	Pulang Cepat
Januari	94%	18%	18%
Februari	84%	9%	20%
Maret	75%	12%	17%
April	70%	10%	19%
Mei	76%	15%	9%
Juni	75%	13%	17%
Juli	88%	10%	19%
Agustus	74%	17%	15%
September	62%	16%	19%
Oktober	74%	10%	16%
November	70%	12%	14%

Desember	69%	20%	9%
Rata-Rata	76%	14%	16%

Sumber: Kepala Bagian Umum PD. BPR LPK Cibitung Bekasi 2015

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa bulan januari hingga desember 2015 rata-rata sebanyak 76% pegawai melakukan keterlambatan masuk kerja, sedangkan rata-rata sebanyak 14% pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan dan 16% pegawai melakukan pulang cepat yang tidak sesuai dengan peraturan jam pulang kantor

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa PD. BPR LPK Cibitung Bekasi mengalami masalah dalam hal disiplin kerja, apabila hal tersebut dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap efektifitas kerja. Dalam melakukan kegiatan kerja, para pegawai memerlukan kepemimpinan seseorang sebagai pemberitahuan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang dilihat perusahaan agar tercipta disiplin kerja yang baik dan tidak terjadi penyimpangan karena kemajuan yang dicapai dan kemunduran suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh sikap kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai, karena dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik sesuai dengan perintah atasan yang diberikan. Ditegaskan oleh Hasibuan (2007:194) dalam meningkatkan dan memelihara disiplin kerja yang baik adalah sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi, apabila pegawainya memiliki disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan sikap yang baik berarti manajer pada perusahaan tersebut telah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang akan meningkatkan dan memelihara disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka kajian utama dari penelitian ini adalah belum baiknya disiplin kerja pegawai yang akan menurunkan efektifitas kerja pegawai dimasa yang akan datang. Banyak faktor yang bisa meningkatkan ataupun menurunkan disiplin kerja pada sebuah perusahaan, diantaranya menurut Hasibuan (2007:194) mengemukakan faktor-faktor tersebut sebagai berikut yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasaan. Sebagai faktor tersebut menjadi faktor yang dapat merubah perilaku karyawan kerah positif maupun negatif (dalam hal ini kaitannya dengan disiplin kerja). Karena faktor-faktor tersebut menjadi motif berperilaku karyawan dalam menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja, Sedangkan menurut Singomedjo dalam Sutrisno (2011:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kecilnya pemberian kompensasi
2. Tidak adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Tidak adanya keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Tidak adanya pengawasan pimpinan
6. Tidak adanya perhatian kepada pegawai
7. Tidak diciptakan kebiasaan tindakan-tindakan yang mendukung tegaknya disiplin

1.3 Rumusan Masalah

Dari berbagai faktor disiplin kerja yang disebutkan diatas, peneliti difokuskan pada permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi ?
3. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan, mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat disimpulkan mengenai keadaan yang terjadi berdasarkan rumusan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gambaran peran kepemimpinan di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi?
2. Gambaran disiplin pegawai di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi?
3. Pengaruh peran kepemimpinan terhadap disiplin kerja studi di PD. BPR LPK Cibitung Bekasi?

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa kegunaan diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, diharapkan dapat berkontribusi dan bisa menjadi salah satu sumber referensi informasi yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Kegunaan praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan dan diharapkan juga dapat dijadikan bahan informasi untuk mengadakan perbaikan yang diperlukan.