

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada akhir tahun 2012, demo buruh untuk penuntutan upah muncul di berbagai media, baik itu layar kaca (televisi), internet, radio, koran harian, dan majalah. Fenomena ini merupakan sesuatu hal yang terus menarik perhatian publik mengenai apa yang melatarbelakanginya. Pasalnya demo buruh tersebut bisa ditinjau dari berbagai macam sisi, yakni memang dari para demonstran buruh kekurangan gaji kerja yang sesuai dengan UMR/P (Upah Minimum Regional/Provinsi) maupun UMK (Upah Minimum) sehingga para pengusaha pabrik memberikan upah yang memang kurang layak ataukah dari demonstran yang kurang memiliki aspek komitmen terhadap perusahaan sehingga merasa kurang dengan gaji yang telah didapatkan seiring dengan produktivitas yang dihasilkannya selama ini. Seperti demonstrasi buruh yang terjadi pada hari Rabu, 3 Oktober 2012, di Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Demo yang diikuti dengan aksi mogok kerja seluruh buruh di Indonesia, seperti yang juga diperkuat dengan demo di Bekasi, Padang, Surabaya, dan lain tersebut menuntut penghapusan *outsourcing* dan penghapusan upah murah (dalam Adisty, 2012). Hal tersebut mengundang respon Joko Widodo, Gubernur Jakarta menaikkan UMR sebesar 2,2 juta secara langsung. Berbeda dengan keputusan orang nomor satu di Jakarta tersebut, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Jakarta menolak apa yang menjadi ketetapan UMR tanpa konfirmasi tersebut karena bisa

berdampak pada efisiensi buruh, seperti PHK besar-besaran. Respon dari demonstrasi buruh diikuti oleh wilayah lain di Indonesia.

Tentu dilematis kondisi semacam itu. Ada tiga perspektif kebenaran yang ditawarkan dari aktor pemeran kenaikan UMP/R maupun UMK tersebut yaitu pemerintah (Kemenakertrans), pengusaha, dan buruh. Tentu tidak serta merta mudah memutuskan pihak yang patut dibela ialah salah satu dari ketiga aktor tersebut, melainkan semuanya, *win-win solution*. Jika ditelisik realitas perekonomian, PDB Indonesia berada pada urutan 17 sedunia sehingga patut untuk dibanggakan. Akan tetapi hal tersebut tidak berbanding lurus dengan kemiskinan yang terjadi di Indonesia, ketika pada tahun 2012 apabila mengacu dewan PBB, sekitar 117 juta rakyat Indonesia berada dibawah garis kemiskinan. Produktifitas ekspor dari dalam negeri juga masih defisit dibandingkan total impor, menurut Suryamin, Kepala Badan Pusat Statistik, dengan perhitungan bulan Januari – November impor naik sebesar 9,4 persen (dalam Kompas edisi Kamis, 3 Januari 2012). Terlebih lagi saat ini menurut pengamat ekonomi *Sustainable Development Indonesia*, Dradjat Hari Wibowo, serta Kepala Pusat Studi Ekonomi dan Kebijakan Publik Universitas Gadjah Mada, A. Tony Prasetiantono, memaparkan bahwa pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di Indonesia lebih lamban daripada kenaikan upah dikarenakan kurangnya inovasi dan teknologi dan 70% tenaga kerja di Indonesia masih tamatan sekolah menengah pertama kebawah (dalam Kompas edisi Kamis, 20 Desember 2012; hal. 17).

Fenomena demonstrasi buruh tersebut merupakan efek dari kerjasama antara pengusaha dan buruh. Pengusaha sebagai pimpinan dari kebijakan,

sedangkan buruh sebagai karyawan yang orientasinya lebih besar dalam menjalankan kebijakan. Kedua aktor inilah yang membuat peneliti tertarik untuk mengamati lebih dalam sisi komitmen dari pelaksana dalam hal ini ialah karyawan, disisi lain ialah pengusaha dalam hal ini pimpinan dari perusahaan. Sinkronisasi keduanya berperan penting dalam memajukan perusahaan. Terlebih lagi era global menuntut persaingan yang semakin luas, semakin tidak mudah menembus *top rank* prestasi, apalagi prestasi kebaikan perusahaan.

Saat tahun 2012 peneliti melakukan proses penelitian PKLI dari kampus yang berjudul Evaluasi Kinerja PT PG Candi Baru dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* 2012 (sampai bulan Juni 2012), disana peneliti mengamati tentang fenomena pentingnya menjaga kualitas sumber daya manusia dikala perkembangan teknologi semakin berkembang. Perkembangan teknologi menuntut diadakannya efisiensi, antara menambah peralatan canggih yang memiliki konsekuensi putus hubungan kerja (PHK) karena meminimalisir *output* pengeluaran gaji karyawan dengan mempertahankan karyawan demi menjaga kesejahteraannya. Disini para pimpinan pabrik mengalami dilematis apa yang harus dilakukan sehingga pada akhirnya mempertahankan karyawan supaya pengangguran tidak terjadi ketika diadakan PHK. Efeknya pabrik dibawah naungan PT Rajawali Nasional Indonesia (RNI) Tbk, sebagai salah satu perusahaan milik pemerintah tersebut harus mengalah bahwa daya saing kualitas dan kuantitas produktifitasnya dikalahkan dengan pabrik gula swasta. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk diimbangkan oleh pimpinan dan para elemen perusahaan termasuk karyawan. Kecermatan dalam pola komunikasi yang berkelanjutan merupakan sebuah kebutuhan, antara atasan dan

bawahan. Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana bawahan merespon dengan tingkah laku kerjanya sehari-hari, termasuk komitmen yang menjadi komponen penting dalam laju maju mundurnya perusahaan.

Pimpinan sebagai pemegang kebijakan sudah semestinya cermat dengan memperhatikan aspirasi dari para bawahannya dalam membuat keputusan, mengarahkan dengan baik, mengetahui permasalahan, serta mampu menstimulasi dengan motivasi dan prestasi supaya bawahan mampu menghasilkan yang terbaik dirinya, kemudian perusahaan. Gaya kepemimpinan semacam itu tercakup dalam kepemimpinan transformasi. Menurut Bass (dalam Tondok dan Rita, 2004; hal. 38) kepemimpinan transformasi adalah pola kepemimpinan yang berkarakteristik mempunyai kharisma, inspirasional, mampu memberikan stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Adapun mengenai perusahaan tentu didalamnya untuk menjabarkan dan melaksanakan tujuannya, seorang pimpinan memakai perencanaan terorganisir sehingga pembentukan organisasi yang efektif menjadi perlu. Organisasi merupakan sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk, dan jumlah interaksi yang berlaku. Sumber daya manusia yang berkualitas profesional di dalamnya merupakan hal penting dalam mengimbangi adanya laju era globalisasi dalam organisasi. Keprofesionalan tersebut terimplementasikan dari tiap-tiap komitmen para penyelenggara organisasi, apakah sesuai dengan visi misi perusahaan. Suatu organisasi yang efektif apabila memiliki mayoritas karyawan yang berkomitmen kuat pada organisasi, pasti berdampak pada keselarasan bekerjasama sesuai dengan tujuan organisasi (*collective collegial*) demi mewujudkan sasaran kedepan yang begitu kompleks.

Barangsiapa penyelenggara organisasi di perusahaan yang tidak berkomitmen maka akan mengancam perusahaan.

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan saat seorang individu memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 1998; hal. 140). Menurut Steers (dalam Damayanti, 2003; hal. 131) komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik atau merupakan ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, tetapi juga meliputi kesediaan untuk mengupayakan yang terbaik bagi organisasi demi tujuan organisasi. Tentu dalam pengaplikasian komitmen ini membutuhkan komando dari pemimpin supaya komitmen dari para anggota mendapat umpan balik yang diharapkan. Komando tersebut tergantung dari gaya kepemimpinan yang dianut di tiap-tiap organisasi, terutama organisasi kerja yang ada di perusahaan.

Pemimpin sebagai pengarah kebijakan dengan menggunakan bantuan orang lain untuk merealisasikan tujuannya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Mc. Farland (dalam Rahmadin, 2010; hal. 5) kepemimpinan adalah suatu proses dimana pemimpin dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang diterapkan. Menghadapi situasi yang demikian rumit terkait dengan kondisi karyawan mogok kerja karena demonstrasi gaji seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka gaya kepemimpinan transformasi cenderung dibutuhkan karena mampu mengenali kebutuhan bawahan. Bass (dalam Wutun, 2001, hal. 350), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasi cenderung

membangun kesadaran para bawahan mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi (Wutun, 2001, hal. 352) dengan menyetakan visi yang jelas dan menarik, menjelaskan bagaimana visi tersebut bisa dicapai, bertindak secara rahasia dan optimis, memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut, menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting, memimpin dengan memberi contoh, memberikan kewenangan kepada orang-orang dibawahnya untuk mencapai visi itu (Yukl, 2005; hal. 315-319).

Beberapa penelitian sebelumnya memaparkan bahwa gaya kepemimpinan akan banyak mempengaruhi aspek-aspek pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Misalnya penelitian yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan di PT Adira Finance. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 64% dan 36% lainnya dipengaruhi faktor-faktor lain (dalam Nurita, 2008; hal. 82). Lain cerita dengan penelitian yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan transformasi dan transaksional dengan komitmen karyawan pada organisasi Telkom dengan hasil berhubungan secara positif kepemimpinan transformasi 45%, sedangkan kepemimpinan transaksional berhubungan secara positif sebesar 52% (dalam Hermanto, 2004). Selain itu dipenelitian lain yang berjudul hubungan antara persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan transformasi dengan kinerja karyawan PT coca cola bottling Indonesia dipaparkan ada hubungan positif diantara keduanya sebesar 37,4% (dalam Paramitha, 2010;

hal. 95). Sedangkan penelitian terahir yang peneliti dapatkan berjudul hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasi dan transaksional dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan menunjukkan hasil adanya hubungan signifikan kepemimpinan transformasi dengan sikap karyawan sebesar 58,7% dan tidak signifikan (negatif) dari kepemimpinan transaksional sebesar 7,9% dengan keduanya berkorelasi signifikan sebesar 58,6% (dalam Rahmadin, 2010; hal. 103).

Dari paparan data-data serta penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka perlulah pengamatan lebih dalam terhadap kepemimpinan transformasi dengan komitmen organisasi. Penelitian dengan tema tersebut yang telah dilakukan di Telkom sebelumnya, mungkin memiliki peranan yang berbeda di instansi lain yaitu Bank Central Asia yang merupakan komoditas perbankan milik swasta terbesar di Indonesia dengan pelayanan modern baik dari sisi pelayanan terhadap nasabah oleh para karyawannya. Menggunakan prinsip SMART (Sigap, Menarik, Antusias, Ramah, dan Teliti), pengelola SDM Bank BCA melaksanakan pelayanannya secara professional dan berkualitas tinggi terhadap nasabahnya (dalam Rosady, 2012). Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Peran Kepemimpinan Transformasi dengan Komitmen Organisasi di BCA Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana peran tingkat kepemimpinan transformasi dengan tingkat komitmen organisasi di Bank BCA Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran antara tingkat kepemimpinan transformasi dengan komitmen organisasi di BCA Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat penelitian yang BCA lakukan adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, melengkapi dan memperkuat teori perilaku organisasi, serta membantu pengembangan di bidang psikologi organisasi, khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasi dan komitmen organisasi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan menentukan kebijakan perusahaan untuk mewujudkan komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasi.