

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang menjadi pusat perhatian pemerintah dalam pembangunan ekonomi sekarang ini adalah masalah yang berkaitan dengan permodalan dan pembiayaan baik bagi individu masyarakat itu sendiri maupun unit usaha mikro kecil menengah

Meskipun sekarang ini banyak perusahaan yang bergerak di bidang permodalan dan pembiayaan yang tumbuh menjamur di Indonesia baik yang masih dalam naungan pemerintah maupun swasta, namun hal ini masih dirasa belum efektif disebabkan begitu banyaknya persyaratan sulit dan birokrasi yang harus di lewati masyarakat dalam pengajuan kredit modal usaha dan lebih menguntungkan bagi permodalan dengan proyek yang jauh lebih besar dengan tingkat resiko yang jauh lebih besar pula.

Pilihan menabung dan pengajuan kredit ini semakin banyak, tidak hanya pada lembaga perbankan, tetapi dapat di lakukan melalui *credit union* atau lembaga keuangan koperasi kredit yang didalamnya berkumpul orang yang saling percaya dan berwatak sosial dengan tujuan untuk kesejahteraan bersama

Credit Union (CU) diambil dari bahasa latin "*credere*" yang artinya percaya dan "*union*" atau "*unus*" berarti kumpulan. Sehingga *credit union* memiliki makna kumpulan orang-orang yang saling percaya, dalam suatu ikatan pemersatu dan sepakat untuk menabungkan uang mereka sehingga menciptakan

modal bersama untuk dipinjamkan kepada anggota dengan tujuan produktif dan kesejahteraan.

Keberadaan CU memiliki manfaat besar bagi masyarakat. *Credit Union* memiliki artinya yang sama dengan koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit namun agak berbeda dengan koperasi biasa atau lembaga perbankan umumnya.

Manfaat CU bagi anggota adalah mengubah pola pikir, yaitu dari yang terbiasa instan, langsung memanfaatkan uang saat mendapat pinjaman menjadi menciptakan modal dahulu dengan menabung secara rutin. Jika telah tercipta modal atau tabungan, baru memanfaatkan atau meminjam. Inilah yang tidak di temukan di lembaga keuangan lainnya. Selain itu, CU juga dapat mengubah kebiasaan seseorang dari tidak biasa menabung menjadi biasa menabung. Berikut jenis-jenis tabungan/produk yang ada di CU khatulistiwa Bhakti:

1. Simpanan Saham
2. Simpanan Setara saham
 - a. SIMAPAN (Simpanan Masa Depan)
 - b. SETIA (Simpanan Pensiun)
 - c. BETANG (Simpanan Perumahan)
3. Simpanan Non Saham
 - a. TAKEN (Simpanan Harian)
 - b. TULUS (Simpanan Hari Raya)
 - c. TAWA (Simpanan Pendidikan)
 - d. SIJAKA (Simpanan Berjangka)
 - e. SEKOCI (Simpanan Darurat)
 - f. SIDARA (Simpanan Kendaraan)
4. Usaha Kecil dan Menengah
5. CINCIN (Simpanan pernikahan)

Anggota CU selalu mempunyai uang dalam bentuk tabungan yang terus meningkat dan selalu bisa memanfaatkan tabungan untuk meningkatkan jumlah aset. Dengan menabung anggota mendapatkan balas jasa simpanan (BJS) yang di bagikan setiap akhir tahun dan menambah jumlah saham anggota dan hal inilah

yang membuat diminati banyak nasabah. Berikut pertumbuhan Jumlah Nasabah Anggota CU :

Tabel 1.1
Pertumbuhan Jumlah Total Anggota *Credit Union* Khatulistiwa Bhakti Kalimantan Barat

TAHUN	TOTAL ANGGOTA			
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	PERTUMBUHAN (%)
2010	23165	18376	41541	0
2011	24034	18956	42990	3.4
2012	24897	19987	44884	8.04
2013	25765	21433	47198	13.61
2014	26288	22659	48947	17.82

Sumber data: Data sekunder

Tabel pertumbuhan diatas berkaitan dengan peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi dalam mengembangkan dan mencari nasabah koperasi simpan pinjam seperti CU yang mana Kepemimpinan mempunyai andil besar untuk mengembangkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan di CU Khatulistiwa Bhakti, Berikut produktivitas di Kantor pelayanan Kota Pontianak:

Tabel 1.2
Produktivitas Kerja Karyawan *Credit Union* Khatulistiwa Bhakti di Pontianak

Tahun	Jumlah akumulasi nasabah	Standar target nasabah minimum	Jumlah karyawan	Produktivitas kerja karyawan	Persentase (%)
2010	2322	600	61	38.06	100
2011	2310	600	65	35.53	93.35
2012	1980	600	66	30	78.82
2013	1722	600	66	26.09	68.54
2014	1656	600	69	24.04	63.16

Sumber data: Data sekunder

Dengan menggunakan rumus yang terdapat pada buku karangan L.greenberg yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan (2000:12), tingkat produktivitas kerja karyawan Credit Union Khatulistiwa Bhakti Pontianak diketahui mengalami penurunan perkembangan dari tahun ke tahun berikutnya. Bila tahun pertama di jadikan dasar, maka pada tahun kedua mengalami penurunan sebesar 6.65% , tahun ketiga penurunan sebesar 21.18 % dan tahun keempat menurun sebesar 31.46% dan tahun kelima menurun sebesar 36.84% walau terjadi penurunan akan tetapi target kerja selalu tercapai.

Untuk mencapainya suatu tujuan tersebut perlu didukung dengan adanya pelaksanaan,perencanaan,kebijaksanaan serta teknologi dan hal tersebut tentu dijalankan dan dilaksanakan oleh faktor manusia itu sendiri yang mana pelaksanaan,perencanaan,kebijaksanaan dan teknologi tidak akan berjalan tanpa bantuan tenaga dari manusia, semakin sumber daya manusia dikelola dan dibina dengan baik,maka semakin baik pula tingkat vital kesuksesan bagi organisasi/perusahaan di masa mendatang, Pengelolaan SDM saat ini telah menjadi kewajiban penting yang harus dilakukan dan dibina secara serius dari semua tugas manajemen perusahaan yang ada, Berikut deskripsi posisi kerja di CUKB:

Gambar 1.1
Deskripsi kerja CUKB



Keterangan Posisi kerja di CUKB:

- General manajer : Fungsi Pimpinan manajemen yang mewakili pengurus dalam melaksanakan AD/ART, rencana kerja, pola kebijakan, dan peraturan-peraturan lembaga.
- Deputi Usaha : Mewakili General Manajer melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang Usaha, meliputi : Keuangan, Perkreditan, Pertambahan nasabah, dan Accounting
- Deputi HRD : Mewakili General Manajer melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang Human Resources Development, meliputi : Personalia, Litbang, dan Diklat
- Deputi Kelembagaan : Mewakili General Manajer melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang Organisasi dan Kelembagaan, meliputi : Administrasi, Logistik, Perlengkapan, dan Perlindungan.
- Manajer : Memastikan dan mengawasi bahwa karyawan melakukan tugas dengan benar berdasarkan Standar Operasional Prosedur yang berlaku
- Asisten IT : Melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang Teknologi dan Informasi, yang meliputi, computer, laptop, mesin-mesin, dan ATM
- Staf Deputi : Melakukan tugas yang berkaitan dengan deputi berkaitan
- Sekretaris GM : Melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan bidang kesekretariatan

Kopdit. Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak merupakan salah satu pelaku ekonomi berbasis kerakyatan di sektor koperasi dibidang keuangan simpan

pinjam di Indonesia yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Credit Union Khatulistiwa Bhakti di Pontianak

No	Tahun	Jumlah karyawan	Masuk	Keluar
1.	2010	60	3	2
2.	2011	61	5	1
3.	2012	65	1	0
4.	2013	66	2	1
5.	2014	67	3	1

Sumber : Data Sekunder

Jumlah Karyawan di 5 Kopdit Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak pada tahun 2010 berjumlah 60 karyawan, pada tahun 2011 berjumlah 61 karyawan, pada tahun 2012 berjumlah 65, pada tahun 2013 berjumlah 66, dan 2014 berjumlah 69 karyawan, sedangkan jumlah masuk karyawan baru terbanyak pada tahun 2011 berjumlah 5 karyawan dan karyawan yang terbanyak keluar pada tahun 2010 berjumlah 2 karyawan. Dan berikut Data Kantor Pelayanan yang dimiliki oleh CUKB Pontianak

Tabel 1.4
Kantor Pelayanan Credit Union Khatulistiwa Bhakti di Kalimantan Barat

1. Kantor Pusat	10. KP Kubu	19. KP Senakin
2. KP Anjongan	11. KP Padang Tikar	20. KP Simpang Tiga
3. KP Batang Tarang	12. KP Pakumbang	21. KP Singkawang
4. KP Batu Ampar	13. KP Pall 20	22. KP Sei Ambawang
5. KP Bengkayang	14. KP Punggur	23. KP Sei Raya
6. KP Darit	15. KP Rasau Jaya	24. KP Tanjung Hulu
7. KP Imam Bonjol	16. KP Sanggau Ledo	25. KP Teluk Batang
8. KP Jeruju	17. KP Sebangki	26. KP Teluk Pakedai
9. KP Kota Baru	18. KP Sekilap	27. KP Terentang

Sumber : Data Sekunder

Hal ini juga berhubungan dengan tingkat pendidikan yang berada di komunitas perusahaan Berikut tingkat pendidikan Karyawan CUKB Tahun 2014:

Tabel 1.5
Total Tingkat Pendidikan Karyawan CU Khatulistiwa Bhakti
Kalimantan Barat Tahun 2014

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	69	40.9%
Diploma	51	30.2%
SMP/SMU/STM/Sederajat	49	28.9%
Jumlah	169	100%

Sumber : Data Sekunder

Tabel diatas memperlihatkan tingkat pendidikan yang berada di Credit Union Khatulistiwa bhakti di ketahui bahwa Pendidikan Lulusan S1 sebanyak 69 orang, Diploma sebanyak 51 orang dan SMP/SMA/STM/Sederajat sebanyak 49 orang dari total 169 orang. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena tingkat pendidikan dapat mempengaruhi perilaku dan pola kerja dari karyawan tersebut.

Dalam perusahaan *Go Public*, era dimana tingkat persaingan yang ketat dan pergolakan masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengelolaan organisasi sangat dibutuhkan sekarang, hanya perusahaan dengan kepemilikan Kepemimpinan dengan karakteristik individual yang baik serta didukung oleh infrastruktur organisasi yang baik pulalah yang dapat melakukan perbaikan secara terus menerus dan melakukan pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk mengembangkan dan mempertahankan perusahaan.

Dari beberapa Tipe kepemimpinan yang ada, Fenomena kepemimpinan transformasional menjadi hal yang menarik karena Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi kunci bagi perusahaan untuk meraih kesuksesan dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Penerapan pola Kepemimpinan Transformasional dapat saling menguntungkan sang pemimpin,

organisasi dan karyawan. Hal ini menarik karena sang pemimpin dengan pola gaya kepemimpinan transformasional dapat mencurahkan segala kemampuan dan potensinya untuk mentransformasikan organisasi dengan mengembangkan dan memberdayakan seluruh kemampuan dan produktivitas yang dimiliki oleh karyawannya dan tidak tertutup kemungkinan bahwa Kepemimpinan Transformasional telah diterapkan di CUKB Pontianak ini

Dari latar belakang di atas, maka penelitian ini ingin meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Model Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Karyawan Credit Union Khatulistiwa Bhakti Pontianak”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah perilaku Kepemimpinan Transformasional yang terangkum dalam “The Four I’s” mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CUKB Pontianak
2. Perilaku kepemimpinan transformasional manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan CUKB Pontianak

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh Produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

- a. Bagi Praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi

- b. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional terhadap Produktivitas kerja karyawan.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan rekomendasi bagi perusahaan khususnya karyawan pada Credit Union Pontianak, menyangkut pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan