

## I.PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

PT Way Seputih Bumi Nusantara adalah perusahaan kontraktor sebagai mitra PT PLN yang mempunyai tanggung jawab sebagai pembaca meter. Pembaca meter merupakan sumber daya manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, dan merata dalam melaksanakan tugas perusahaan, kegiatan pembaca meter yang berkaitan langsung dengan masyarakat atau konsumen, senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta megerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna.

Disiplin kerja karyawan pembaca meter menjadi salah satu masalah dalam manajemen perusahaan dan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Disiplin pada hakikatnya adalah pencerminan nilai kemandirian yang dihayati dan diamalkan oleh setiap individu dan masyarakat suatu bangsa dalam kehidupan. Untuk membina pembaca meter yang memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh, telah dikeluarkan peraturan tentang disiplin pembaca meter dalam *Momerandum of Understanding* (MoU) antara pihak perusahaan dan pembaca meter.

Telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan pembaca meter.

Menurut pengamatan penulis, kedisiplinan di Kantor PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu memang sudah cukup baik, namun demikian dalam setiap instansi atau organisasi pasti masih ada saja karyawan yang masih kurang disiplin bahkan belum memahami peraturan yang menjadi pedoman kerja atau peraturan. Hal ini dapat dilihat dari hasil baca meter selama 6 bulan terakhir yang tidak memenuhi kuota kWh salur dari PT PLN, kWh yang *loses* pun melebihi batas toleransi yang diberikan oleh pihak PT PLN, yaitu sebesar 10% setiap bulannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Pencatatan kWh Jual Baca Meter Selama 6 Bulan Tahun 2010 PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo Lampung Tengah**

Bulan	Target (kWh salur)	Hasil Baca (kWh Jual)	kWh Loses (%)
Juni	4.662.300	4.285.934	8
Juli	5.474.060	4.088.823	25
Agustus	5.622.190	4.649.197	17
September	5.646.860	4.625.960	18
oktober	5.475.710	4.518.217	17
November	5.355.630	4.744.941	11
Rata-Rata	5.372.792	4.485.512	16

Sumber : PT WSBN Ranting Kalirejo

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa rata – rata kWh *loses* setiap bulannya pada Ranting Kalirejo melebihi dari batas toleransi yang diberikan

oleh pihak PT PLN. Hal ini diduga karena pembaca meter belum memanfaatkan waktu serta tenaganya secara optimal.

Hal yang sama juga terjadi pada Rating Pringsewu, hasil baca meter yang masih banyak mengalami *loses*, yang tampak pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pencatatan kWh Jual Baca Meter selama 6 Bulan tahun 2010 PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Pringsewu**

Bulan	Target (kWh salur)	Hasil baca meter (kWh Jual)	kWh Loses (%)
Juni	8.435.230	7.335.130	13
Juli	8.341.130	7.235.200	14
Agustus	8.743.070	7.637.100	12
September	8.554.870	7.675.060	10
Oktober	7.675.870	6.540.750	15
November	7.543.700	6.432.450	15
Rata-Rata	8.215.645	7.142.615	13

Sumber: PT WSNB Ranting Pringsewu

Tabel 2 di atas menunjukkan adanya *loses* yang melebihi batas toleransi, meskipun jumlahnya lebih kecil dari pada Ranting Kalirejo, tapi bisa terlihat jelas bahwa terjadi pelanggaran disiplin di dalamnya.

Selain hasil baca meter yang menunjukkan jumlah kWh *loses*, rendahnya disiplin pembaca meter juga dapat dilihat dari pelaksanaan tugas mengisi kartu pelanggan atau kartu gantung pada setiap konsumen yang dibaca. Mengisi kartu pelanggan merupakan salah satu kewajiban atau fungsi seorang pembaca meter, ini bertujuan agar konsumen dapat mengetahui jumlah meter yang terpakai hingga bulan baca meter pada waktu tersebut. Hal ini jelas tertuang di dalam

deskripsi pekerjaan seorang pembaca meter. Berikut kutipan salah satu fungsi pembaca meter.

Kartu Meter Pelanggan (TUL II-03)

a. Pelanggan Baru.

Setiap pelanggan baru dibuatkan Kartu Meter Pelanggan (TUL II-03).

Kartu Meter Pelanggan (TUL II-03) diisi hasil pembacaan meter.

Kartu Meter Pelanggan (TUL II-03) dipasang didekat APP pelanggan.

b. Pelanggan Lama.

Kartu Meter Pelanggan (TUL II-03) disiapkan sekurang-kurangnya 1 tahun sekali.

Kartu Meter Pelanggan diisi hasil pembacaan meter.

Kartu Meter Pelanggan dipasang didekat APP pelanggan.

c. Kartu Meter Pelanggan Hilang/Rusak.

Apabila Kartu Meter Pelanggan hilang/rusak, maka harus segera dibuatkan dan dipasang penggantinya.

Hasil pengamatan penulis, kewajiban ini adalah yang paling sering dilanggar, sebagian besar pembaca meter tidak menuliskan hasil bacaannya. Oleh karena itu, adanya suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Karena pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan dan tindakan bagi karyawan pembaca meter yang melanggar peraturan disiplin. Hal ini dapat dilihat dari apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002:22) mendefinisikan pengawasan adalah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana.

Suatu organisasi untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan diarahkan untuk meningkatkan mutu kerja pegawai. Sebab pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam

mewujudkan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik, atau dengan kata lain pengawasan berkaitan erat dengan tingkat disiplin karyawan, di harapkan dengan adanya pengawasan yang teratur serta terarah, kedisiplinan karyawan pun semakin baik.

Pengawasan dilakukan oleh pihak yang berwenang, dalam hal ini yang memiliki wewenang untuk melakukan pengawasan selain pimpinan lapangan, pihak PT PLN bahkan konsumen bisa menjadi pengawas karyawan pembaca meter. Pihak PT PLN dapat mengawasi karyawan pembaca meter dengan cara melakukan pendampingan baca meter, baik secara keseluruhan maupun sampel, Pendampingan yang dilakukan oleh pihak PT PLN selama ini dirasa kurang optimal, karena pendampingan hanya dilakukan diakhir tahun saja dan pendampingan hanya diambil sampel. Sementara konsumen dapat melakukan pengawasan dengan melihat kartu gantung yang telah tersedia, ideal nya setiap pembaca meter harus mencatat hasil baca meter konsumen di kartu gantung yang tersedia. Sehingga konsumen dapat melihat pada kilometer keberapa kWh dicatat pada bulan tersebut sehingga konsumen bisa menyesuaikan dengan lembar rekening yang dibayarkan kepada PT PLN. Namun, yang terjadi di lapangan masih banyak konsumen yang tidak memperdulikan hal tersebut, bahkan masih banyak konsumen yang tidak mengetahui hak mereka itu, sehingga pengawasan terhadap pembaca meter pun semakin lemah dan peluang melanggar peraturan disiplin menjadi terbuka. Melemahnya pengawasan berakibat tidak pernah tercapainya hasil baca meter yang sesuai dengan target

dari PT PLN, bahkan rata-rata *loses* perbulan melebihi batas toleransi yaitu 16% untuk Ranting Kalirejo dan 13% untuk wilayah Ranting Pringsewu. Pengawasan terhadap karyawan mutlak diperlukan sebagai salah satu pendorong agar karyawan dapat lebih disiplin dalam mengerjakan tugas-tugasnya, karena salah satu faktor penting pendukung terwujudnya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas, loyalitas, dan integritas yang baik. Maka diperlukan adanya upaya peningkatan dan pembinaan sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan melalui cara-cara yang dapat diterima oleh harkat dan martabat.

Hal lain yang diduga memengaruhi disiplin kerja karyawan pembaca meter adalah tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Pada hakikatnya pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa manajemen akan tercapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Banyak definisi kepemimpinan yang menggambarkan asumsi bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik individu maupun masyarakat. Dalam kasus ini, dengan sengaja memengaruhi dari orang ke orang lain dalam susunan aktivitasnya dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Tipe kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu adalah demokratik atau demokrasi, dimana sifat pimpinan cenderung terbuka dan loyal terhadap karyawan pembaca meter, sehingga hubungan yang tercipta menjadi seperti

tidak ada batas antara pimpinan dan bawahan. Hal ini ternyata menimbulkan sifat karyawan pembaca meter menjadi tidak begitu segan terhadap atasan, karena karyawan pembaca meter menganggap atasan adalah teman sejawat yang tegurannya bisa diabaikan begitu saja.

Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Mencapai kepemimpinan yang berprinsip tidaklah mudah, karena beberapa kendala dalam bentuk kebiasaan buruk, misalnya kemauan dan keinginan sepihak, kebanggaan dan penolakan; dan ambisi pribadi. Untuk mengatasi hal tersebut, memerlukan latihan dan pengalaman yang terus-menerus. Prinsip-prinsip tersebut yang nantinya akan menggolongkan tipe seorang pemimpin, karena tipe kepemimpinan yang tepat akan menciptakan kepercayaan dan berjalan sebagai sebuah kompas/petunjuk yang akan membawa keberhasilan dalam memimpin.

Berdasarkan uraian diatas. Penulis Mengambil judul “ Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara ranting Kalireio dan Pringsewu Tahun 2011”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan sebagai berikut.

1. Sumber daya dan sumber dana yang tersedia jumlahnya masih terbatas.
2. Pemanfaatan sumber daya yang ada belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan.

3. Pengawasan serta perhatian pimpinan terhadap pembaca meter belum dilakukan dengan optimal.
4. Hasil baca meter yang *loses* melebihi batas toleransi.
5. Masih adanya pelanggaran yang dilakukan pembaca meter.
6. Masih banyak konsumen yang tidak peduli dengan disiplin kerja pembaca meter.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan dana, serta agar penelitian menjadi lebih fokus sehingga didapat hasil yang optimal, penelitian ini dibatasi pada tipe kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) Terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu (Y) (Kajian berdasarkan persepsi karyawan) .

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh tipe kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting kalirejo dan Pringsewu tahun 2011
2. Apakah ada pengaruh pengawasan Terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu tahun 2011
3. Apakah ada pengaruh tipe kepemimpinan dan pengawasan Terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu tahun 2011.



## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tipe kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu tahun 2011
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengawasan Terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu tahun 2011
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tipe kepemimpinan dan pengawasan Terhadap disiplin kerja karyawan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu tahun 2011.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Kegunaan secara teoritis, dapat berguna untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya memperkuat teori-teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kegunaan penelitian secara praktis yang meliputi :
  - a. Menambah referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
  - b. Menambah sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu yang terkait, dalam hal ini manajemen sumber daya manusia.

- c. Informasi bagi pimpinan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu untuk mengevaluasi hasil kerja pembaca meter dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- d. Sebagai informasi kepada pimpinan PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu untuk mengatasi permasalahan ketidaksiplinan karyawan pembaca meter.
- e. Memberikan informasi kepada karyawan pembaca meter tentang pengaruh tipe kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

### **G. Ruang Lingkup Penelitian**

#### 1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah tipe kepemimpinan dan pengawasan serta disiplin kerja karyawan.

#### 2. Subyek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah karyawan baca meter PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu tahun 2011

#### 3. Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini adalah PT Way Seputih Bumi Nusantara Ranting Kalirejo dan Pringsewu.

#### 4. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini adalah tahun 2011.

#### 5. Disiplin Ilmu

Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.