

**TINJAUAN KEPEMIMPINAN DI BADAN PENYELENGGARAAN
JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN
CABANG SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi DIII Manajemen
Perdagangan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh

**ASRIKA SHERLY ADNI
NIM 1109285**

**PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN KEPEMIMPINAN DI BADAN PENYELENGGARAAN
JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG SUMATERA
BARAT TAHUN 2014**

Nama : ASRIKA SHERLY ADNI

Nim : 1109285

Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi

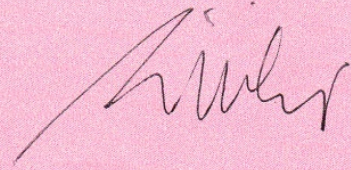
Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Ketua Program Diploma III



Perengki Susanto, SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disejui Oleh,
Pembimbing



Rini Sarianti SE, M.Si
NIP.19650306 199001 2 001

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN KEPEMIMPINAN DI BADAN PENYELENGGARAAN
JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG SUMATERA
BARAT TAHUN 2014

Nama : Asrika Sherly Adni

Nim/Bp : 1109285/2011

Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)

Fakultas : Ekonomi

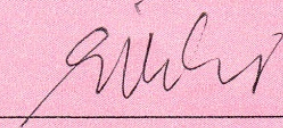
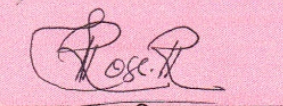
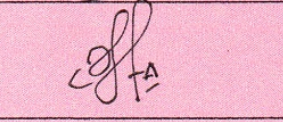
Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir

Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Ketua)	
2. Rose Rahmidani, S.Pd, MM	(Anggota)	
3. Chichi Andriani, SE, MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Nama : Asrika Sherly Adni
Tahun Masuk/NIM : 2011/1109285
Tempat, Tgl Lahir : Napolen Baru, 17 Agustus 1992
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Keahlian : Pasar Modal
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Garuda No.2. 18 A. Air Tawar Padang
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Kepemimpinan di Badan Penyelenggaraan
Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera
Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



Asrika Sherly Adni

NIM. 1109285

ABSTRAK

Asrika SherlyAdni : Tinjauan Kepemimpinan Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat 2014

Pembimbing : Rini Sarianti, SE. M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu Kepemimpinan. Variabel dalam penelitian ini diuraikan menjadi empat indikator agar dapat mempermudah menggambarkan kepemimpinan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu merupakan pengeksplorasi, menjelaskan, dan menggambarkan berbagai hal yang menyangkut dengan kepemimpinan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat berada pada tingkat cukup baik dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,67%. Yang dibagikan kedalam empat indikator yaitu: 1) mengarahkan (80.25%), 2) membimbing (70,9%), 3) mendorong atau memotivasi (69.9%), 4) bersikap adil (76.8%). Dari keempat indikator yang digunakan nilai tingkat capaian responden (TCR) untuk mendorong dan memotivasi 69.9% merupakan nilai terendah dari yang lainnya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Tinjauan Kepemimpinan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat 2014”**. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si. selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan, terutama kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing TA yang dengan bijaksana dan penuh kesabaran memberikan pengarahan kepada penulis.
2. Ibu Rose Rahmidani, SE, MM selaku penguji 1, dan Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku penguji 2.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.

4. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Firman SE,MSc dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan tugas akhir ini.
5. Gesit Thabrani, SE. M,Sc selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
6. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Hadri, Ibunda Raveni yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian pendidikan Diploma III (DIII) ini. Dan tak lupa pula kepada saudara dan saudari penulis yakni Ardika febri Adni, Ameliza fauzia Adni dan Wafiq Aziza. Serta kedua nenek penulis.
9. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada Nola Srinanda (utink), wahyu Setiawan (Oncel), Lidiatul Huzna (Gaek), Sriwahyuni (ndut) dan MHD.Husin

Harahap (Muhidin) serta teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2011 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis. Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR BAGAN	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan	7
B. Teori Kepemimpinan	10
C. Peranan Kepemimpinan	15
D. Indikator Kepemimpinan	18
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	23
B. Lokasi dan Waktu penelitian.....	23
C. Rancangan penelitian	24
1. Jenis Penelitian.....	24
2. Tahapan Penelitian.....	24
3. Objek Penelitian	24
4. Devenisi Operasional	25
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Profil Perusahaan	29
1. Sejarah Singkat BPJS.....	29
2. Visi Misi Perusahaan	31
3. Loaksi Perusahaan.....	33
4. Struktur Perusahaan	34
B. Hasil Penelitian	28
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	48

2. Hasil Pengolahan Data	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65

**KEPUSTAKAAN
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Daftar Skala Jawaban Pertanyaan Berdasarkan Indikator Kepemimpinan	26
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Karakteristik Berdasarkan Umur.....	49
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Atau Divisi	50
Distribusi Frekuensi	51
Distribusi Frekuensi Indikator Pertama	52
Distribusi Frekuensi Indikator Kedua	55
Distribusi Frekuensi Indikator Ketiga.....	56
Distribusi Frekuensi Indikator Keempat	58

DAFTAR BAGAN

	Halaman
1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

1. Keterangan Pernyataan
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Kuesioner Penelitian
4. Tabulasi Data Kuesioner
5. Surat Izin Penelitian
6. Surat Persetujuan Penelitian
7. Kartu Bimbingan Tugas Akhir

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam segala bidang, baik ekonomi sosial dan budaya. Organisasi merupakan salah satu penggerak sumber daya manusia khususnya didalam lembaga atau perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh peranan sumber daya manusia yang baik, terampil, dan berpendidikan. Untuk menjalankan semua itu, sumber daya manusia memerlukan kepemimpinan yang unggul dan handal.

Pimpinan organisasi yang berupaya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal merupakan kunci utama untuk mengembangkan organisasi dapat berjalan lancar dan efisien. Sumber daya manusia mencerminkan cara dan kesungguhan mereka bekerja dimana hal ini mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Pimpinan harus dapat memahami perilaku pegawainya agar dapat memotivasi dan mempengaruhinya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawab.

Faktor manusia dalam sebuah organisasi adalah sangat penting karena bagaimanapun banyaknya dana yang tersedia dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki serta secanggih apapun metode yang digunakan akan tetapi jika tidak ada aparatur maka kegiatan perusahaan tidak akan bisa berjalan sesuai

dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang handal.

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin yang handal sangatlah penting untuk mengarahkan, merencanakan dan mengendalikan kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Karena tanpa adanya pemimpin yang handal maka suatu perusahaan akan lambat dalam melakukan perubahan, apalagi, di era globalisasi yang berjalan pada saat ini. Perusahaan yang memiliki seorang pemimpin yang handal akan memastikan tercapainya target visi dan misi perusahaan, pemimpin juga memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, kehadiran pemimpin yang handal sangatlah penting dalam suatu perusahaan.

Para karyawan yang dibimbing, akan diarahkan untuk dapat terkelola dalam melakukan pekerjaannya, dan juga mampu meningkatkan keefektifan pada penyelesaian tugas-tuganya. Karena seorang pemimpin yang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya akan memberikan dampak besar terhadap karyawan dan juga perusahaan. Sebab karakter seorang pemimpin tersebut akan mempengaruhi karyawannya dalam kehidupan berorganisasi untuk pencapaian sasaran perusahaan. maka pemimpin perusahaan haruslah memiliki karakter kepemimpinan yang sesuai dengan fungsinya.

Seorang pemimpin harus bisa membuat suatu organisasi yang kuat, yang akan diikuti, dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, dan seseorang pemimpin juga harus bisa mengikuti perubahan keadaan agar organisasi berjalan sesuai dengan perkembangan zaman. Karena seorang pemimpin bertugas untuk mengelola dan

mengarahkan suatu organisasi, dengan seorang pemimpin yang handal maka suatu organisasi akan dapat mencapai target perusahaan.

Pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial, sedangkan kepemimpinan yaitu proses memimpin sebuah group dan mempengaruhi grup mencapai tujuan. Menurut Robbins (2009 : 147). Defenisi ini menggambarkan ide bahwa pemimpin melibatkan orang lain dalam pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi salah satu pusat perhatian.

Saat ini sistem kepemimpinan dalam suatu perusahaan mulai kurang sesuai dengan kriteria seorang pemimpin yang handal. Hal itu dipengaruhi dari beberapa faktor. Salah satunya tentang perilaku pemimpin yang belum sepenuhnya memberikan dorongan atau motivasi terhadap karyawannya, dan pemimpin yang kurang personal terhadap bawahannya . Sehingga karyawan kurang memiliki semangat dalam mencapai kemajuan perusahaan juga kurang terjalinnya hubungan yang dekat dengan pemimpinnya. Selain itu pemimpin mesti memberikan intruksi pelaksanaan pekerjaan yang harus diselesaikan secara jelas, hal itu berguna untuk perkembangan mutu kerja karyawan.

Pemimpin yang telah menjalankan fungsinya sesuai dengan kriteria pemimpin yang handal, akan dapat meningkatkan kinerja yang baik juga untuk karyawannya. Oleh sebab itu, diperlukan seorang pemimpin yang bisa menjalankan semua tugas dan fungsinya dengan benar untuk kemajuan perusahaan. Apa lagi di Badan

Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang membutuhkan seorang pemimpin yang handal.

Pada saat ini Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sudah berbentuk badan hukum publik yang sebelumnya berbentuk perusahaan terbatas. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang sesuai. Di dalam perusahaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang berbentuk badan hukum publik ini, dibutuhkan pemimpin yang handal. Pemimpin yang handal tersebut adalah pemimpin yang mampu memberikan semangat bekerja terhadap karyawannya, agar semakin terjalannya struktur perusahaan.

Perkembangan usaha Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) di Indonesia semakin pesat, hal ini ditandai dengan semakin banyaknya anggota yang terdaftar baru di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan. Untuk itu Badan penyelenggaraan Jaminan Sosial harus memiliki pemimpin yang handal untuk karyawannya. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dan berharga bagi perusahaan

Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik antara lain: a) Tingkat persepsi dan wawasan yang luar biasa terhadap realita dunia; b) Tingkat motivasi yang luar biasa; c) Kekuatan emosional; d) Keterampilan baru dalam menganalisis asumsi cultural, mengidentifikasi asumsi fungsional dan disfungsional; e) Kemauan dan kemampuan untuk melibatkan orang

lain serta menarik partisipasi mereka; dan f) Kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan serta kontrol. (Suwatno dan Doni, 2011:139).

Berdasarkan latar belakang diatas secara garis besar penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Tinjaun Kepemimpinan Di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah kepemimpinan kepala cabang di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat ?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Cabang pada Badan Penyelenggraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat kita peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, manfaatnya sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan.

2. Membantu memberikan tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan dan berkepentingan dalam hal kepemimpinan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Cabang Sumatera Barat.
3. Bagi ilmu pengetahuan sebagai sumbangan ilmiah untuk dunia pendidikan khususnya dalam bidang manajemen mengenai kepemimpinan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat pada indikator mengarahkan dalam memberikan penjelasan yang rinci untuk penyelesaian pekerjaan mempunyai nilai tinggi dalam mengarahkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat.
2. Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat pada indikator membimbing mempunyai nilai cukup untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat pada indikator mendorong atau memotivasi mempunyai nilai cukup untuk memberikan semangat dan membangkitkan semangat kerja.
4. Kepemimpinan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat pada indikator bersikap adil mempunyai nilai cukup bahwa pemimpin BPJS sudah bersikap adil dalam pembagian tugas dan pengembangan diri dalam suatu pekerjaan.

Dari keempat indikator yang digunakan, untuk indikator mendorong atau memotivasi merupakan indikator terendah dari indikator yang lainnya.

B.Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang ketiga yaitu memotivasi atau mendorong memperoleh nilai tingkat capaian responden (TCR) 69.9%, ini merupakan kategori paling rendah dari keseluruhan indikator. Maka penulis menyarankan kepada pemimpin Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Sumatera Barat untuk selalu memberikan semangat terhadap karyawan, serta memberikan peluang dalam pengembangan prestasi pekerjaan. Agar pencapaian target perusahaan tercapai dan sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan haris. 2004. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Ref.ed
Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ivancevich, Jhon m. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organsasi*. Jakarta: Penerbit
Erlangga.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Robbins, Sthephen P.2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veitzhal. 2006. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo.
- Rivai, Veizhal dan dkk. 2006. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*.
Jakarta: PT. Raja Gravindo.
- Suwatno dan Doni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi
Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Thoha, Mifthah. 2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja
Grafindo.

<http://www.BPJS> Ketenagakerjaan.com di unduh 30 Januari 2014