

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era dimana persaingan pekerjaan dalam dunia Organisasi menjadi ketat. Setiap organisasi berharap memiliki anggota yang dapat bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang baik agar dapat bekerja secara produktif untuk memenangkan persaingan.

Semua organisasi memiliki tujuan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja, tak terkecuali dengan organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan menjalankan tugas-tugas yang berhubungan dengan segala urusan pemerintahan yang diharapkan dapat bekerja sesuai dengan tugasnya untuk memenuhi segala urusan pemerintah maupun masyarakat. Dengan demikian sangat dibutuhkan peranan individu dalam meningkatkan produktivitas kerja agar organisasi tersebut dapat berhasil. Peranan individu tersebut yang biasa disebut dengan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam organisasi di bidang apapun, salah satu nya ialah di bidang pemerintahan. Untuk menjalankan segala keperluan pemerintahan yaitu biasa disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peranan untuk mencapai keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan PNS diatur dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa: “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.”

Dengan dibutuhkannya PNS didalam memberikan pelayan kepada masyarakat maka pemerintah mengharapkan kinerja maksimal yang diberikan oleh para PNS agar

bisa menjalankan sebaik mungkin tugas-tugasnya. Namun pada kenyataannya di tempat kerja banyak para PNS yang melakukan sesuatu diluar keharusannya sebagai aparatur negara. Mereka tidak ragu-ragu meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja masih berlangsung dan berpergian ke mall atau tempat makan disaat jam kerja.

Syam Ibnu Singgih mengatakan, banyak laporan dari warga kalau pada jam kerja pegawai berseragam PNS keluyuran di pusat perbelanjaan, "Ini sering terjadi, karenanya kami menegakan," kata Syam, kemarin. (Indopos.co.id –29 Oktober 2015). Dikasuk selanjutnya ada dua pegawai negeri sipil (PNS) ikut ambil bagian dalam pemerasan terhadap warga negara asing (WNA) asal Taiwan, Yuang Ming Hsi. Menurut Kasubdit Resmob Dit Reskrimum Polda Metro Jaya AKBP Eko Hadi Santoso, dua PNS tersebut adalah Safrudin alias Aji (29) merupakan PNS Imigrasi dan Deny (36) merupakan PNS Kementerian Hukum dan HAM. (MetroTv News).

Kasus lainnya dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan perampasan ponsel genggam milik seorang mahasiswi di wilayah pontianak, berdasarkan berita yang dikutip dari pontianakpost.com "Oknum pegawai negeri sipil di salah satu kantor wilayah kementerian yang ada di Pontianak, Winda Lesmana, ditangkap polisi lantaran nekat merampas ponsel milik seorang pengendara sepeda motor di Jalan Urai Bawadi, Pontianak, Rabu (27/4/2016) malam. Namun aksi Winda digagalkan anggota Shabara Polda Kalbar". Diketahui dari kasus tersebut bahwa oknum PNS yang melakukan tindakan kejahatan seperti diatas ialahh PNS dari Kementerian Hukum dan HAM (KEMENKUMHAM) wilayah Pontianak, oknum PNS tersebut beralasan melakukan hal tersebut karena gaji yang diterima saat ini tidak mencukupi kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa kasus dari berita diatas, dapat di katakan bahwa tindakan dari PNS tersebut termasuk kedalam perilaku kerja kontraproduktif. PNS yang seharusnya bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan pemerintah didalam melayani masyarakat. Dikarenakan PNS lebih banyak melakukan hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan pada saat jam kerja. Saat ini PNS dengan golongan-golongan tertentu memiliki gaji yang sama besarnya antar golongan. Namun meskipun

demikian masih banyak PNS yang memiliki kinerja yang buruk, ketidakhadiran yang tinggi dan mencoba untuk melakukan tindakan korupsi.

PNS yang melakukan perilaku yang merugikan organisasi. Perilaku ini disebut *counterproductive work behaviour* (perilaku kerja kontraproduktif). Sacket dan DeVore (Anderson, 2005) mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif yang sering kali dilakukan oleh para pegawai merupakan suatu masalah serius bagi seluruh organisasi, perusahaan dan instansi-instansi pemerintah terlebih lagi pada bidang pelayanan. Banyak alasan digunakan oleh pegawai negeri sipil saat melaksanakan tugasnya. Seperti menurut Sacket dan DeVore (Anderson, 2005) karena terlalu banyak aturan, terlalu kecil pendelegasian dan desentralisasi, terlalu banyak pengaruh politis, terlalu kecil motivasi, struktur yang sentralis, dan dalam pemeriksaan prosedur yang terlalu lambat.

Ada beberapa contoh dari perilaku yang termasuk kedalam perilaku kerja kontraproduktif yaitu melakukan streaming youtube, membuka jaringan atau situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, sering memainkan handphone untuk bermain games atau chat, dan ada juga yang meninggalkan ruang kerja disaat jam kerja, hal tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah dan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh beberapa Pegawai Negeri Sipil.

Perilaku kerja yang kontraproduktif seperti yang disebutkan diatas bisa saja terjadi karena banyak faktor baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu seperti pengaruh dari rekan kerja maupun dari kebiasaan organisasi tersebut.

PNS di Indonesia dirasa memiliki rasa keamanan kerja yang tinggi seperti PNS yang sulit untuk di pecat, dan PNS terbiasa bekerja dengan tingkat tekanan kerja yang rendah serta memiliki motivasi kerja yang terlalu sedikit. Bahkan banyak PNS yang mendapatkan perlakuan khusus sehingga membuat dirinya merasa sangat santai dalam menjalani tugas-tugasnya.

Salah satu faktor dari internal individu untuk berperilaku kontraproduktif ialah tidak adanya rasa keterikatan kerja pada karyawan terhadap pekerjaannya atau

dapat dikatakan sebagai keterikatan kerja (Saks, 2006).. Keterikatan kerja adalah suatu kondisi atau derajat yang menunjukkan seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya (Saks, 2006). Keterikatan didefinisikan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) sebagai suatu kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaan. Kahn (1990) menyebutkan bahwa dalam engagement, seseorang bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosi selama bekerja.

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif seseorang ketika bekerja yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dalam bekerja, keterlibatan tinggi individu memberikan segala usaha untuk pekerjaannya, serta berkonsentrasi terhadap apapun yang individu kerjakan (Schaufeli, Salanova dan Bakker (2006) telah menyatakan bahwa organisasi yang memiliki karyawan dengan rasa keterikatan kerja akan cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya dan berupaya semaksimal mungkin bagi perkembangan karirnya.

Keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada bagaimana orang tersebut mengerjakan semua tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Karyawan akan merasa giat dan menyelesaikan tugasnya dengan baik karena ia merasa ada komitmen antara dirinya dan organisasi yang harus di jalani dengan sungguh-sungguh, sehingga karyawan akan lebih minim untuk melakukan perilaku kontraproduktif di kantor. Perilaku Kerja Kontraproduktif bisa saja terjadi pada karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja pada pekerjaan, sehingga karyawan tersebut merasa tidak ada sesuatu yang mengikatnya. Hal tersebut mengakibatkan pegawai akan bekerja berdasarkan apa yang diberikan saja sehingga berkurangnya inisiatif yang dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut dapat menjadi faktor untuk pegawai melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

PNS yang memiliki Keterikatan pada setiap pekerjaannya akan merasa memiliki tanggung jawab dan komitmen yang besar untuk menyelesaikan tugas-tugasnya untuk keperluan organisasi. Karyawan dengan status pegawai negeri sipil di kawasan kota Bekasi seharusnya memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi namun pada kenyataannya banyak dari pegawai negeri sipil yang mengabaikan tugas-tugas sebagai aparatur negara dengan berbelanja, makan dan jalan-jalan di sebuah mall

kawasan bekasi pada saat jam kerja berlangsung. Perilaku ini mengganggu kinerja sebagai pelayanan masyarakat yang harusnya selalu siap untuk keperluan pelayanan masyarakat dan melakukan perilaku kerja yang kontraproduktif.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa seorang yang memiliki keterikatan kerja lebih cenderung memiliki semangat kerja terhadap apa yang menjadi pekerjaannya. Hal tersebut dapat meminimalisir perilaku kerja kontraproduktif.

Keterikatan kerja merupakan hal penting dan memberikan manfaat yang besar untuk perusahaan atau organisasi sehingga perlu diteliti segala bagaimana pengaruh keterikatan kerja kepada karyawan pada saat melakukan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka dari untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang disebabkan oleh keterikatan kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap perilaku kontraproduktif kerja pada Kementerian Hukum dan HAM.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam perkembangan di dunia kerja saat ini, individu diuntut untuk dapat mengembangkan diri dalam hal pekerjaan agar dapat meningkatkan produksi kerja di tempat kerja. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja terjadi kepada PNS di kantor Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia?
- 1.2.2 Bagaimana kondisi keterikatan Kerja pada PNS dikantor kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia?
- 1.2.3 Apakah Keterikatan Kerja dapat mempengaruhi Perilaku Kerja Kontraproduktif kepada PNS dikantor Kementrian Hukum dan HAM Republik Indonesia?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dibatasi pada masalah : Apakah terdapat pengaruh antara Keterikatan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementrian Hukum dan HAM RI terhadap perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja dan pada saat jam-jam bekerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dilatar belakang, maka dapat kita ketahui bahwa terdapat pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil melakukan perilaku kerja kontraproduktif yaitu berupa pelanggaran terhadap peraturan organisasi sehingga membuat produktivitas organisasi berkurang dan menjadikan kegiatan operasional untuk pelayanan juga tidak maksimal. Karena banyak karyawan yang keluar disaat jam kantor berlangsung, sehingga mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah keterikatan kerja pada pekerjaan yang tinggi membuat pegawai negeri sipil lebih memiliki loyalitas dan berpengaruh untuk tidak melakukan perilaku kerja kontraproduktif?
2. Apakah keterikatan kerja pada pekerjaan yang rendah membuat pegawai negeri sipil berpengaruh untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis keterikatan pada pekerjaan kepada pegawai berstatus pegawai negeri sipil.
2. Menganalisis perilaku kerja kontraproduktif kepada pegawai berstatus pegawai negeri sipil.

3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara rasa keterikatan pada pekerjaan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah untuk :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan pengetahuan baru terhadap mahasiswa khususnya mahasiswa psikologi yang kan mengambil fokus pada psikologi industri dan organisasi.
2. Memberikan manfaat yang berarti terhadap pengembang ilmu psikologi dan sumbangan untuk menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini ataupun dapat menjadi data tambahan untuk peneliti yang ingin meneliti fenomena yang serupa di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Subjek Penelitian

Untuk memberikan informasi dan pemahaman tentang ada atau tidaknya pengaruh antara keterikatan kerja dengan perilaku kontraproduktif pada pegawai berstatus pegawai negeri sipil di kantor Kementerian Hukum dan HAM RI untuk mengetahui bagaimana suatu keterikatan pekerjaan yang tinggi dan rendah terhadap perilaku kontraproduktif di kantor.

1.6.2.2 Masyarakat dan perusahaan atau instansi

Untuk memberikan pemahaman baru bagi masyarakat yang membaca penelitian ini tentang pengaruh Keterikatan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai berstatus pegawai negeri sipil. Bagi organisasi atau instansi diharapkan untuk lebih bisa memperhatikan bagaimana kesejahteraan karyawan di tempat kerja agar karyawan bisa merasakan memiliki ikatan pekerjaan yang tinggi dengan tugasnya sendiri sehingga meminimalisir perilaku kontraproduktif.