

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. PNS berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014). PNS, sebagai pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, memiliki keistimewaan dibandingkan dengan pegawai organisasi lainnya. Segala kebijakan dan peraturan yang mengikat, melindungi, dan mengenai PNS dicantumkan dalam undang-undang dan berlaku secara nasional, dan pelaksanaannya dijamin oleh negara. Keistimewaan PNS juga disertai berbagai peraturan, larangan, dan kode etik ketat yang diatur dalam undang-undang dan pelaksanaannya diawasi oleh negara. Peraturan yang ketat ditujukan untuk menjaga citra PNS yang merupakan kepanjangan tangan negara dalam menjalankan pemerintahan. Daryanto (dalam Gurning, 2011) menyatakan bahwa mengingat keberadaan PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat, PNS sebagai aparatur negara masih memiliki kinerja yang rendah. Hal ini didasarkan pada kompetensi dan produktivitas PNS yang masih rendah dan kurang profesional.

Berbagai contoh kasus dapat ditemukan di media-media nasional. Manado Post Online memuat:

”Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sulawesi Utara (Sulut) masih disangsikan warga. Meski oleh pemerintah, dikatakan ada peningkatan, namun warga kurang percaya. Peralnya, pengakuan warga, tidak jarang mereka melihat PNS keliaran di luar kantor saat jam kerja.” (Disiplin PNS Sulut Diragukan, 2015).

Artikel ini menunjukkan seringnya pelanggaran terhadap peraturan disiplin dilakukan oleh PNS, meskipun ancaman hukuman indisipliner telah jelas dimuat dalam undang-undang. Sanksi yang dapat diterima PNS yang tidak mematuhi aturan disiplin dalam menjalankan tugasnya tidak hanya berasal dari pihak negara yang berupa hukuman langsung, namun juga dari masyarakat yang menyaksikan pelanggaran tersebut. Masyarakat dapat memiliki pandangan negatif terhadap integritas PNS. Pandangan negatif terhadap PNS akan dapat digeneralisasikan sebagai pandangan negatif terhadap instansi, terlebih pada negara. Citra buruk PNS menunjukkan kurangnya kemampuan negara dalam mengatur dan mengawasi pegawainya.

Citra buruk PNS yang dimuat di media massa terutama adalah mengenai ketidakpatuhan terhadap peraturan. Inspeksi mendadak (sidak) yang dilakukan inspektorat pada hari kerja setelah libur, terutama hari kerja yang diikuti libur, kebanyakan mendapati PNS yang absen tanpa keterangan (*Disidak, Tujuh PNS Bolos di Hari Terjepit*, Jawa Pos, 16 Mei 2015). Publikasi ketidakdisiplinan PNS yang berulang di media massa menimbulkan *stereotype* pada masyarakat. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Barat, Katius, menyatakan bahwa masyarakat memandang PNS sebagai sosok yang tidak disiplin, suka melakukan

pungutan liar, dan suka mempersulit orang (*Taati Peraturan yang Telah Dibuat Berdasarkan Perundang-undangan*, kalbarprov.go.id).

Masalah ketidakpatuhan PNS ini secara khusus juga terjadi di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Jember. Kepala BPPKB Kabupaten Jember, Dra. Lilik Hartini, mengatakan bahwa semakin lama seorang PNS bekerja, semakin banyak pelanggaran yang dilakukan. Data presensi BPPKB Kabupaten Jember pada Desember 2014 menunjukkan adanya enam orang PNS yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak lima hari kerja berturut-turut. Berbagai *stereotype* mengenai PNS yang timbul dapat dihindari apabila PNS dapat berperilaku patuh terhadap peraturan yang ada.

Kepatuhan (*obedience*) adalah teori yang dikembangkan Stanley Milgram (1974) berdasarkan eksperimen yang dilakukan untuk menguji tingkat kepatuhan subyek terhadap perintah dari figur otoritas. Kepatuhan berarti mematuhi perintah otoritas yang lebih tinggi dengan menyerahkan tanggung jawab dan konsekuensi pada otoritas pemberi perintah. PNS yang patuh adalah PNS yang mematuhi peraturan yang mengikatnya dalam konteks sebagai PNS, dan mematuhi perintah dari figur otoritas yang memiliki wewenang dalam lingkup kerja PNS. Kepatuhan tertanam dalam diri individu sejak usia dini, dimulai dari mematuhi perintah orang tua dan peraturan yang ada di lingkungan tempat tinggal. Sikap kepatuhan ini terus terjadi secara konstan dalam pertumbuhan individu. Kepatuhan dalam organisasi tempat individu bekerja terbentuk karena adanya aturan organisasi dan figur dengan jabatan dan pangkat lebih tinggi, yang dipersepsikan individu sebagai otoritas yang lebih tinggi. Kusumadewi (2012) menyebutkan kepatuhan

dapat terjadi dalam bentuk apapun, selama individu menunjukkan perilaku taat terhadap sesuatu atau seseorang, misalnya kepatuhan terhadap peraturan. Peraturan didefinisikan sebagai sesuatu yang mengandung kata-kata perintah dan larangan, serta apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan (Hadikusuma, dalam Kusumadewi, 2012). Sikap kepatuhan terhadap peraturan ini yang perlu ditanamkan dalam diri PNS untuk menghilangkan *stereotype* yang beredar di masyarakat.

Milgram (1974) menyatakan anteseden terkuat dalam menanamkan kepatuhan dalam diri individu adalah *reward* dan *punishment*. Pemberian *reward* dan *punishment* saat individu mematuhi otoritas maupun bertindak tidak sesuai dengan perintah adalah salah satu motivasi terkuat individu dalam pembentukan kepatuhan. Individu yang selalu berhadapan dengan konsekuensi *reward* dan *punishment* akan terbiasa dan menginternalisasikan aturan dari otoritas dalam kehidupan sosialnya. Individu yang telah menginternalisasikan aturan dari otoritas akan dapat memahami dan bertindak sesuai tuntutan tugas yang diberikan padanya. *Job Security* adalah salah satu *reward* yang menjadi fokus individu dalam pekerjaannya. Bernhardt dan Krause (2013) menyatakan bahwa *job security* adalah fokus dari *employment* pada pekerjaan *full-time*, bila dibandingkan dengan *job insecurity* pada pekerjaan *part-time* sebagai regulasi utama institusi.

Lahey dan Kuhnert (dalam Priyambodo, 2013) menjelaskan *job security* adalah ketika karyawan yakin terhadap kelangsungan pekerjaan di suatu organisasi, juga merujuk pada hubungan karyawan dengan *employer* yang

memberi karyawan perasaan bahwa *employer* akan menjamin penerimaan dan perkembangan karyawan sesuai kontribusinya. Hal ini berarti karyawan yakin saat dirinya bekerja dengan baik, *reward* atas tindakannya akan menjamin kelangsungan pekerjaannya. Keyakinan akan *reward* ini yang sesuai dengan penjelasan Milgram (1974), akan mendorong internalisasi kepatuhan dalam diri karyawan terhadap otoritas yang ada.

1.2. Identifikasi Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki mandat untuk melayani negara dan menjaga citra negara melalui tindakan dan perilakunya seharusnya menjalankan tugas yang dimandatkan Undang-Undang kepadanya dengan baik dan benar. Hal ini selain untuk menjaga citra dan kinerjanya pada institusi, juga untuk menghindarkan PNS dari sanksi administrasi yang dijatuhkan oleh atasannya, lebih khusus oleh Undang-undang.

Berlawanan dengan Undang-Undang dan peraturan yang mengatur, beserta tuntutan profesi PNS untuk menjaga citra, *stereotype* yang beredar di masyarakat umum terhadap PNS adalah ketidakdisiplinan, kemalasan, mangkir dari tugas dan tanggung jawab, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugasnya. *Stereotype* ini tertanam dan dikuatkan oleh *expose* dari media massa baik media cetak maupun elektronik yang berulang. Berita-berita mengenai PNS yang terjaring razia pada jam kerja, pembolosan tanpa keterangan sering dimuat dan diterima masyarakat.

Anteseden Teori Kepatuhan Milgram (1974) menunjukkan bahwa individu yang berhadapan dengan *reward* dan *punishment* dalam kegiatan sehari-harinya akan terbiasa dan menerima konsep kepatuhan dalam tindakannya. *Reward* PNS berupa *job security*, di mana PNS adalah pekerjaan dengan kelangsungan yang dijamin negara dan undang-undang, seharusnya meningkatkan perilaku patuh pada PNS.

Penelitian ini memfokuskan pada *job security* secara persepsi yang dimiliki PNS, dan berusaha menjawab pertanyaan apakah *job security* pada PNS

berhubungan dengan kepatuhan? Bagaimana tingkat *job security* dan *obedience* PNS? Mengapa PNS dianggap tidak patuh dan disiplin?

1.3. Batasan Masalah

1.3.1. *Job Security*

Job security dalam penelitian ini terbatas pada persepsi PNS mengenai kelangsungan dan keamanan pekerjaannya, semakin tinggi tingkat keyakinan PNS bahwa dirinya tidak akan kehilangan pekerjaannya, semakin tinggi *job security*. *Job security* objektif tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

1.3.2. *Obedience*

Obedience dalam penelitian ini mengacu pada tingkat kepatuhan PNS terhadap aturan yang mengikat dan figur otoritas yang memiliki wewenang memberi perintah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara *job security* dengan *obedience* pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa hubungan antara *job security* dengan *obedience* pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Sebagai sumber informasi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai bentuk hubungan antara *job security* dengan *obedience* pada Pegawai Negeri Sipil.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada masalah *job security*, *obedience*, dan Pegawai Negeri Sipil.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Memberikan gambaran secara umum mengenai *job security* dan *obedience* pada Pegawai Negeri Sipil.
2. Memberikan referensi bagi pihak organisasi, terutama instansi pemerintah, dalam mempertimbangkan isu *job security* dan *obedience* pada Pegawai Negeri Sipil.