

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan tugasnya SSDM Polri mempunyai 5 biro dibawahnya yang mempunyai tugas sesuai dengan bidang dalam siklus pembinaan SDM Polri. Biro Pengkajian Strategi bertugas merumuskan dan melaksanakan pengkajian dan strategi terkait sistem dan metode pembinaan SDM Polri secara akuntabel. Biro Pengendalian Personil bertugas mewujudkan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai pada Polri berdasarkan prinsip bersih, transparan, akuntabel dan humanis. Biro pembinaan karier bertugas mewujudkan pembinaan karier pegawai pada Polri sesuai dengan kebutuhan organisasi secara dinamis dan terintegrasi melalui Merit system yang berbasis IT. Biro Perawatan Personel bertugas mewujudkan pelayanan perawatan dan pengakhiran dinas kepada pegawai pada Polri secara efektif, efisien dan proporsional. Biro Psikologi bertugas mewujudkan pelayanan psikologi kepolisian yang profesional dan modern.

Etika birokrasi berkaitan erat dengan moralitas dan mentalitas aparat birokrasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri yang tercermin dalam fungsi pokok pemerintahan: fungsi pelayanan, pengaturan/regulasi dan fungsi pemberdayaan masyarakat.

Melihat realita yang terjadi saat ini, masih banyak aparat di lapangan yang etika kerjanya perlu dipertanyakan, tapi penyebab hal ini tentu saja tidak semata – mata buruknya moral si aparat, melainkan masih banyak unsur utama lain yang membentuknya. Banyak contoh kasus mengenai kinerja etika kerja aparat di lapangan yang sudah menjadi rahasia umum. Etika kerja di sini merupakan ekspresi spontan yang dilakukan pegawai terhadap segala sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya yang sesuai dengan ajaran dan pandangan moral yang dimiliki aparat.

Pemerintah yang memiliki etika dan moralitas yang tinggi dalam menjalankan kewenangan pemerintahannya, tentu memiliki akuntabilitas dan penghormatan yang tinggi pula terhadap tuntutan aspirasi dan kepentingan

masyarakat yang dilayaninya. Dalam pemerintahan yang demikian itu pula iklim keterbukaan, partisipasi aktif dan pemberdayaan masyarakat dapat diwujudkan, sebagai manifestasi dari gagasan yang dewasa ini mulai dikembangkan, yaitu penerapan etika dalam pelayanan publik. Melihat betapa kompleksnya masalah yang terjadi dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, maka upaya penerapan etika pelayanan publik di Indonesia menuntut pemahaman dan sosialisasi yang menyeluruh, dan menyentuh semua dimensi persoalan yang dihadapi oleh birokrasi pelayanan. Permasalahannya sekarang adalah sejauhmana pemahaman dan penerapan etika pelayanan publik oleh birokrasi pemerintah Indonesia? permasalahan pelayanan publik cukup kompleks, variabelnya sangat luas, upaya memperbaiki birokrasi sebagai pelayan publik (*publicservice*) termasuk didalamnya upaya menanamkan etika sebagai nilai utama dalam pelayanan publik, memerlukan waktu yang panjang dan diikuti dengan kemauan aparat untuk merubah sikap dan orientasi perilakunya ke arah yang lebih mementingkan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Masalah etika dalam administrasi publik menunjukkan kurangnya perhatian atau dikesampingkannya etika dalam praktek penyelenggaraan administrasi publik. Padahal etika merupakan salah satu unsur yang penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi dan aktor administrasi publik. Sebabnya ialah, karena nilai-nilai moral itu terdapat dalam seluruh proses kegiatan administrasi publik. Mulai dari rancangan struktur organisasi, perumusan kebijakan, implementasi dan evaluasi kebijakan serta pelaksanaan pelayanan publik sarat dengan nilai-nilai etis.

Bagaimana organisasi pemerintah dalam hal ini Polri dapat menjalankan tugasnya ditentukan oleh bagaimana jajaran pemimpin dalam organisasi tersebut mengambil keputusan dan mengolah sumber daya yang dimiliki. Sehingga dapat beradaptasi dengan perkembangan jaman dan tuntutan masyarakat. Bentuk kepemimpinan atau *Leadershipstyle* pun mengalami perkembangan mulai dari kepemimpinan yang hanya berdasarkan tanggung jawab hierarki hingga berdasarkan visi misi organisasi. Adanya *Strategic Leadership style*, menurut Rowe merupakan style yang timbul untuk menjawab

masalah-masalah yang ada apabila dibandingkan deuntuk menjawab masalah-masalah yang ada apabila dibandingkan dengan 2 *style* yang lain seperti *managerial* dan *visionary leadership style*. Untuk memberikan pelayanan dan menjalankan organisasi tersebut dengan baik.

Perilaku dari pegawai yang diharapkan oleh organisasi dan menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extrarole* yang disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pegawai Satuan Kerja SSDM Polri yang dalam menjalankan pekerjaannya sangat diharapkan mampu menampilkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada saat bekerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagaimana variabel-variabel berperilaku lainnya, merupakan variabel yang relatif kompleks dan multidimensi yang keberadaannya tidak hanya ditentukan oleh satu atau dua faktor saja tetapi ditentukan oleh beberapa faktor, di antaranya adalah kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan Etika Kerja.

OCB berhubungan dengan tingkat perputaran karyawan dan absensi yang rendah, dan kinerja pegawai tetapi pada tingkat organisasi, OCB mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, kepuasan masyarakat, serta pengurangan biaya-biaya.

Wawancara awal menunjukkan beberapa Pegawai sudah melakukan perilaku OCB. Hal ini bisa dilihat dari kemauan karyawan untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir , mau memberi informasi kepada rekan kerja, kemauan karyawan untuk menjaga citra Organisasi, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari orang lain .

Namun dengan melihat perilaku OCB yang diterapkan di Satuan Kerja SSDM Polri masih kurang. Belum semua pegawai Satuan Kerja SSDM Polri mau menjadi *volunteer* di acara-acara kantor, tidak semua pegawai Satuan Kerja SSDM Polri menggunakan jam kerja secara maksimal dan masih adanya

karyawan yang melakukan urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor.

Pemimpin dapat menetapkan mekanisme untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *Organizational Citizenship Behavior* yang ada. Mekanisme *Organizational Citizenship Behavior* yang diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan diadaptasi dan dijalankan oleh para pengikutnya melalui proses sosialisasi. Proses sosialisasi untuk mengirimkan visi dan misi dari seorang pemimpin ke organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* memerlukan kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat masalah **“Pengaruh Etika dan *Strategic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Satuan Kerja SSDM Polri”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang ada memang sangat luas cakupannya. Mengingat bahwa peneliti memiliki keterbatasan dalam kemampuan, baik masalah waktu, biaya, dan tenaga, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel yang diduga, mempunyai pengaruh dengan ***Organizational Citizenship Behavior Satuan Kerja SSDM Polri***”, yaitu: (1) Etika (2) *Strategic Leadership*.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai fokus penelitian ini adalah:

1. Masih kurangnya kesadaran Pegawai Satuan Kerja SSDM Polri dalam Etika kerja.
2. Kurangnya *Strategic Leadership* dalam pembuatan program kerja dan pengambilan keputusan.

3. Belum terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dalam berjalannya proses kerja di Satuan Kerja SSDM Polri.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dalam penelitian ini permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh *strategic leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh etika dan *strategic leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, dapat diketahui bahwa tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa pengaruh etika terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial;
2. Menganalisa pengaruh *Strategic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial;
3. Menganalisa pengaruh etika dan *Strategic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu mempunyai manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Pemerintah, untuk memecahkan masalah-masalah praktis yang terjadi pada lembaga pemerintahan dan dapat dijadikan pedoman dalam perumusan kebijakan manajemen di bidang pemerintahan.
- b. Bagi **Satuan Kerja SSDM Polri**, memberikan sumbangsih dan masukan, serta bahan pemikiran bagi para pejabat ataupun staf agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangan yang diberikan, serta sebagai bahan evaluasi *Organizational Citizenship*

penelitian, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial atas jawaban penelitian yang menjawab hipotesis yang berkaitan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

