

BAB I

PENDAHULUAN

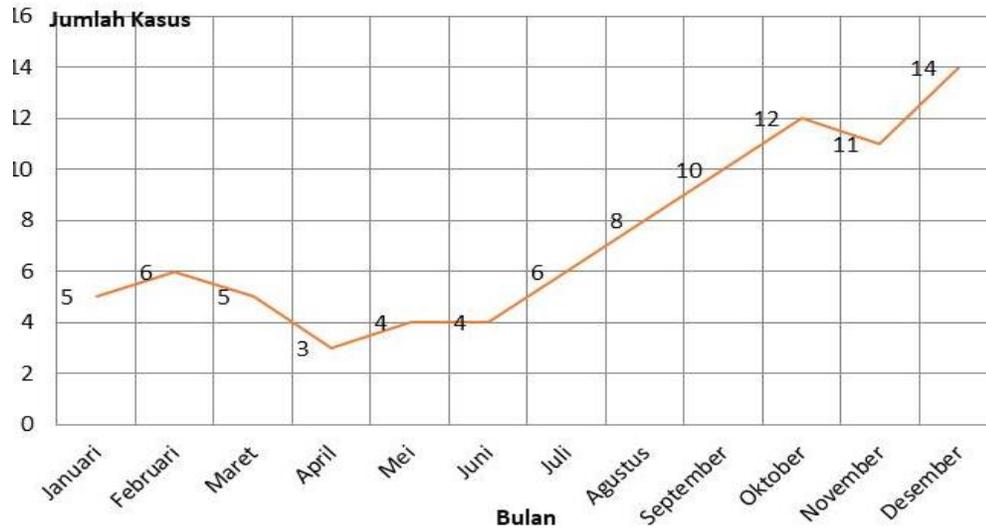
1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir masyarakat Indonesia pada umumnya dan masyarakat di Sumatera Barat selalu dihadapkan pada bencana kabut asap yang rutin dihadapi setiap tahunnya. Kabut asap disebabkan karena adanya pembakaran lahan yang tidak terencana dan bahkan bersifat illegal. Pembukaan lahan hutan secara serampangan untuk berbagai tujuan memang menguntungkan sejumlah pihak akan tetapi merugikan banyak pihak. Tidak adanya proses reboisasi setelah pembukaan dan penggunaan lahan mengakibatkan terjadinya sejumlah bencana yang mengakibatkan kerugian materil dan in materil. Selain itu dalam lima tahun terakhir Bangsa Indonesia khususnya Sumatera Barat telah kehilangan lahan hutan lindung hingga ribuan hektar sehingga mendorong terjadi perubahan iklim yang ekstrim serta merugikan bagi manusia. Akibat perubahan iklim yang ekstrim mendorong masyarakat tani dan perkebun mengalami gagal panen sehingga mengakibatkan melemahnya perekonomian masyarakat.

Banyak masalah dan kerugian yang diakibatkan oleh kerusakan lingkungan khususnya pembukaan lahan perkebunan dan hutan lindung secara serampangan dan tidak mengikuti prosedur serta izin dari pemerintah menjadi pelajaran berharga bagi seluruh warga dunia khususnya di Sumatera Barat.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan kepada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat diketahui jumlah kasus penyalahgunaan lahan dan pengrusakan lingkungan hutan terus meningkat seperti terlihat pada Gambar 1.1 di bawah ini:

Gambar 1.1
Jumlah Kasus Pengrusakan Lahan Hutan di Sumatera Barat
Bulan Januari – Desember 2019



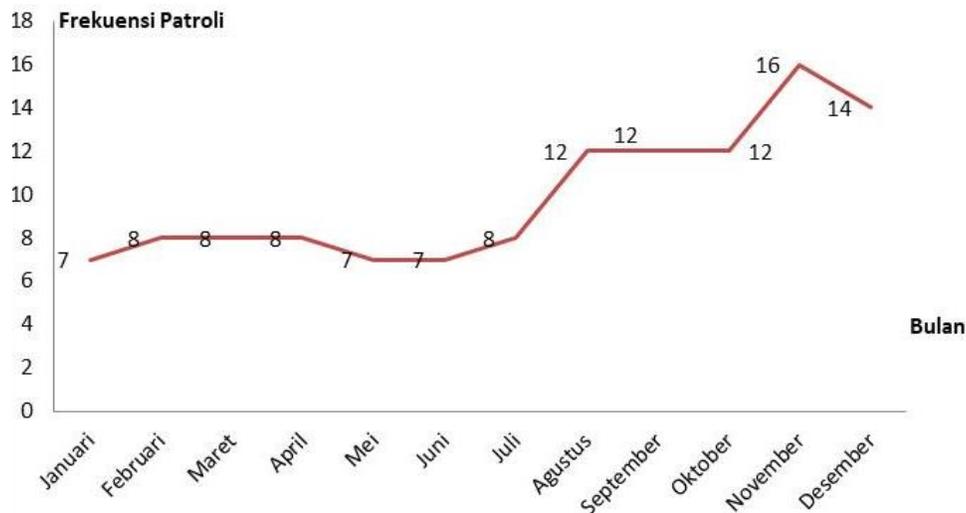
Sumber Dinas Kehutanan Provinsi Sumbar (2020)

Berdasarkan Gambar 1 terlihat terjadi peningkatan kasus pemanfaatan lahan dan pengrusakan hutan di Sumatera Barat dari bulan Januari sampai Desember 2019 yang lalu. Pada bulan Januari terlihat jumlah kasus pengrusakan hutan yang terungkap berjumlah 5 kasus. Jumlah kasus pengrusakan hutan terus mengalami peningkatan di pertengahan tahun 2019. Dimana pada bulan Juli jumlah kasus pengrusakan hutan mencapai 6 kasus terus meningkat hingga akhir tahun menjadi 14 kasus. Fakta di lapangan menunjukkan kasus pengrusakan hutan terbanyak dilakukan oleh industri yaitu penggunaan lahan hutan secara serampangan serta tanpa izin resmi dari pemerintah, selain sejumlah perusahaan yang mengelola hutan tidak melakukan penghijauan kembali setelah pemanfaatan lahan dan sumber daya hutan dilakukan. Kasus pengelolaan hutan yang tidak baik yang ditemukan lainnya berkaitan dengan adanya tindakan pembakaran lahan untuk membuka hutan yang dilakukan secara serampangan. Jika kasus kerusakan hutan terus dibiarkan maka besar kemungkinan hutan sebagai paru baru dunia khususnya yang terdapat di Sumatera Barat akan berangsur hilang, sehingga mengakibatkan banyak kerugian bagi masyarakat,

mulai dari perubahan iklim yang ekstrim hingga adanya potensi bencana yang dapat menimbulkan korban harta benda dan nyawa yang tentunya tidak ternilai jumlahnya.

Pemerintah membentuk dan menugaskan pada Dinas Kehutanan untuk melakukan upaya melindungi hutan beserta kekayaan yang tersimpan di dalamnya. Dalam rangka melaksanakan tanggung jawab tersebut Dinas Kehutanan di Sumatera dibantu oleh personil polisi hutan yang bertugas melakukan monitoring dikawasan hutan dan memastikan tidak terjadi pembalakan, pencurian hingga pengrusakan hutan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Kegiatan patroli memiliki shif yang teratur atau rutin setiap harinya. Dalam setiap kegiatan patroli dibentuk regu empat sampai lima orang. Permasalahannya kegiatan patroli yang dilakukan oleh personil polisi kehutanan tidak dilakukan secara rutin akan tetapi terputus-putus seperti terlihat pada Gambar 1.2 di bawah ini:

Gambar 1.2
Data Patroli Polisi Hutan Wilayah Kerja Provinsi Sumatera Barat
Pada Bulan Januari – Desember Tahun 2019



Sumber Dinas Kehutanan Provinsi Sumbar (2020)

Pada Gambar 1.2 terlihat bahwa kegiatan patroli dilakukan dalam rentang tujuh kali hingga delapan kali dalam sebulan. Kegiatan patroli yang dilakukan oleh polisi kehutanan terus meningkat dari bulai Agustus hingga Desember 2019 dari 12 kali hingga 18 kali. Data yang diperoleh menunjukkan frekuensi patroli yang dilakukan oleh polisi kehutanan masih relatif berfluktuasi dan cenderung dilakukan dalam jumlah yang relatif kecil, sehingga masih sangat mungkin bagi pihak atau oknum yang tdak bertanggung jawab untuk melakukan pengrusakan hutan. Rendahnya frekuensi patroli yang dilakukan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat khususnya melalui polisi kehutanan disebabkan oleh rendahnya kerja sama dan kordinasi antar personil polisi kehutanan di Sumatera Barat. Selain itu rendahnya kordinasi dan kerja sama antar personil polisi kehutanan di Sumatera Barat juga mengisyaratkan rendahnya perilaku kewarganegaraan dalam organisasi (OCB). Jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka kerusakan lingkungan khususnya hutan akan terus terjadi dan akan mengakibatkan banyak kerugian yang akan dihadapi masyarakat.

Menurut Robbins dan Timothy (2014:211) perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menunjukkan adanya perilaku kepatuhan pada sejumlah aturan dan tata kelola di dalam organisasi termasuk nilai-nilai kebersamaan dan penerapan tata norma di dalam organisasi. Penerapan

perilaku kewarganegaraan dalam organisasi menjadi sebuah kewajiban yang akan menjamin kelancaran aktifitas operasionalnya melalui hubungan yang baik dan kerja sama yang solid antara personil kepolisian kehutanan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sehingga diharapkan dapat meningkatkan kegiatan patrol hutan dan meningkatkan kinerja seluruh personil di masa mendatang.

Menurut Putra dan Swandana (2017) perilaku kewarganegaraan dalam organisasi (OCB) tidak terbentuk dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional, dan keadilan distributif. Selain itu Sari et al (2017) mengungkapkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja (job insecurity). Masing-masing variabel dapat mempengaruhi peningkatan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Luthan (2015:153) mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menjadikan pimpinan sebagai orang yang dapat menginspirasi bawahan, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dari bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Didalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional pimpinan merupakan tokoh yang disegani dan menjadi inspirasi bagi bawahannya sehingga menciptakan kesadaran dari seluruh personil polisi kehutanan untuk menerapkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Hasil penelitian Putra dan Swandana (2017) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Hasil yang sejalan diperoleh oleh Putra dan Swandana (2017) yang mengungkapkan semakin baik implementasi gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Sujadmico (2019) yang

menemukan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Disamping gaya kepemimpinan transformasional terbentuknya perilaku kewarganegaraan dalam organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kelebihan beban kerja (*role overload*). Menurut Rivai dan Sagala (2014:321) mengungkapkan kelebihan beban kerja sebagai situasi dimana beban kerja yang menjadi tanggung jawab individu dalam bekerja melebihi kapasitas kemampuannya sehingga dibutuhkan jam kerja yang lebih panjang dari sebelumnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketika terjadi kelebihan beban kerja sangat dibutuhkan kerja sama dengan rekan kerja yang lain. Ketika kerja sama yang terbentuk sangat baik maka kelebihan beban kerja dapat diatasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Dengan demikian peneliti menduga bahwa kelebihan beban kerja (*role overload*) berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh kelebihan beban kerja terhadap perilaku warganegaraan dalam organisasi telah dilakukan oleh Ningsih dkk (2018) menemukan bahwa kelebihan beban kerja akan meningkatkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Hasil penelitian yang mendukung diperoleh oleh Chabra et al., (2019) menemukan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi sedangkan hasil penelitian yang tidak sejalan diperoleh oleh Setiabudi (2019) yang menemukan bahwa kelebihan beban kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan didalam organisasi.

Menurut Gibson et al (2013:153) mengungkapkan dalam mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan komitmen karyawan yang kuat pada organisasi untuk mendorong meningkatnya perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan nilai perasaan yang dimiliki karyawan pada organisasi. Nilai perasaan tersebut dapat diamati dari rasa bangga, rasa

bertanggung jawab dan setia pada organisasi. Sesuai dengan uraian definisi tersebut peneliti menduga bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih et al (2013) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Hasil penelitian yang mendukung lainnya juga diperoleh Dewanggana et al (2016) mengungkapkan ketika komitmen afektif yang dimiliki karyawan semakin kuat maka akan sejalan dengan peningkatan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Hasil yang berbeda diperoleh oleh Saraswati dan Hakim (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi.

Berdasarkan kepada uraian fenomena dan latar belakang masalah, peneliti merasa tertarik untuk kembali membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan dalam organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang akan dilakukan kepada personil polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini secara lengkap berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kelebihan Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewarganegaraan dalam Organisasi Pada Personil Kepolisian Kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka diajukan beberapa permasalahan yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil kepolisian kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?

2. Apakah kelebihan beban kerja berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil kepolisian kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil kepolisian kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada uraian rumusan masalah, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil kepolisian kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh kelebihan beban kerja terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil kepolisian kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Pengaruh komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil kepolisian kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berpedoman kepada uraian perumusan masalah masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan instansi, hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai alat untuk menentukan kebijakan strategis dibidang kepegawaian dan implementasi pelaksanaan kegiatan patroli polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

2. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai acuan yang dapat jadi pertimbangan bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik melakukan penelitian yang sama dengan permasalahan yang dibahas di masa mendatang.