

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam beberapa tahun terakhir pengelolaan lembaga pemasyarakatan di Indonesia terus mendapatkan sorotan negatif dari masyarakat, hal tersebut terjadi karena begitu banyak informasi negatif yang berkaitan dengan lembaga pemasyarakatan di tanah air seperti adanya peredaran narkoba di lingkungan lapas, kolusi yang terjadi antara petugas lapas dengan penghuni lapas hingga adanya perilaku kontraproduktif dari pegawai dan penghuni sejumlah lapas di tanah air. Menurut Direktur Eksekutif Indonesia Guntoro (2018), kompleksitas persoalan tersebut merupakan manifestasi sistem penegakan hukum dan buruknya tata kelola yang sudah berlangsung lama, fakta yang ada menginformasikan lapas saat ini telah berubah fungsi menjadi persemaian kejahatan.

Lembaga pemasyarakatan merupakan lembaga yang memiliki peran penting untuk menciptakan efek jera bagi narapidana yang berada di dalamnya, akan tetapi dalam beberapa tahun terakhir kinerja lembaga sebagai rumah tahanan yang mendidik dan menciptakan efek jera bagi pelaku kriminal justru berubah fungsi menjadi tempat untuk melakukan sejumlah tindakan kriminal. Hal tersebut terungkap dari kasus yang melibatkan oknum petugas lembaga pemasyarakatan Kota Solok, petugas tersebut tertangkap tangan menjadi kurir narkoba sekaligus pemakai di dalam lembaga pemasyarakatan, selain itu di dalam lembaga pemasyarakatan juga diketahui adanya indikasi kekerasan yang dilakukan petugas

lapas terhadap tahanan, juga kelalaian dalam bertugas menyebabkan beberapa kali tahanan dapat melarikan diri.

Berbagai perilaku menyimpang yang melibatkan pegawai dengan penghuni lapas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok dapat digolongkan sebagai perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku menyimpang yang diperlihatkan oknum di lembaga pemasyarakatan kelas 2B Solok mengakibatkan berbagai masalah negatif seperti terlihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Beberapa Kasus yang Terjadi di Lembaga Pemasyarakatan  
Kelas 2B Solok Tahun 2013 – 2017**

<b>Tahun</b>	<b>Kasus</b>
2013	Kekerasan yang dilakukan oleh petugas lapas terhadap tahanan
2015	Kekerasan di lingkungan lapas mengakibatkan tahanan meninggal dunia dan Tahanan melarikan diri dari lapas
2016	Kepemilikan narkoba petugas lapas dan Tahanan melarikan diri dari lapas
2017	Peredaran narkoba di lingkungan lapas oleh petugas dan tahanan melarikan diri dari lapas

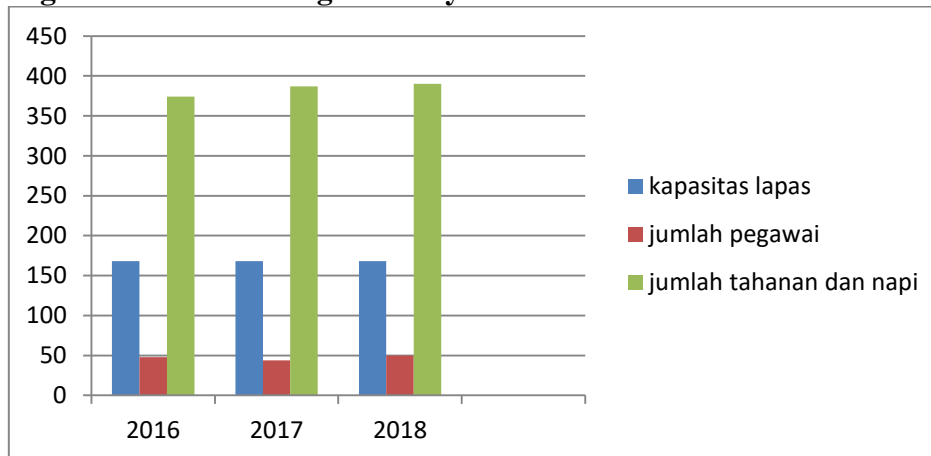
Sumber: *Merdeka.com, Hariansinggalang.co.id, Posmetropadang.co.id, Tribunnews.com, Jawapos.com, klikpositif.com, Patronews.co.id*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat perilaku kontraproduktif yang dilakukan sejumlah pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas 2B Solok mengakibatkan kerugian dan merusak reputasi lembaga pemasyarakatan. Beberapa hal yang diduga menjadi penyebab terjadinya kasus-kasus tersebut salah satunya adalah minimnya sarana dan lapas yang *over capacity*. Menurut Kepala Lapas 2B Solok Suprijowinardi (2017) saat ini kapasitas lapas Kelas 2B Solok masih jauh dari kata ideal atau *over capacity*, lalu untuk memaksimalkan kinerja lapas Kelas 2B Solok

maka seluruh sarana dan prasarana harus dilengkapi seperti CCTV ruang tahanan dan sarana lainnya

**Tabel 1.2**

**Grafik perbandingan antara Kapasitas Lapas, Pegawai Lapas dan jumlah Warga Binaan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B solok 2016 – 2018**



Sumber: *Ditjenpas.go.id*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakseimbangan antara kapasitas lapas, jumlah pegawai lapas dan jumlah warga binaan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B solok. Menurut Kasubag Humas Ditjen Lapas Kementerian Hukum dan Ham Akbar Hadi (2016) idealnya satu petugas menjaga 25 orang narapidana. Sementara praktiknya, sekira 55 narapidana yang harus di jaga oleh satu orang petugas.

Berbagai perilaku kontraproduktif yang mendorong munculnya kerugian baik bagi individu yang melakukan ataupun organisasi yang menjadi tempat individu bekerja jika terus dibiarkan akan menciptakan citra negatif dalam diri masyarakat di Kota Solok pada khususnya dan Sumatera Barat pada umumnya. Oleh sebab itu sangat penting bagi pihak lembaga pemasyarakatan untuk menghindari dan mengurangi perilaku kontraproduktif.

Menurut Luthan (2009) terjadinya perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel, diantaranya adalah beban kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional. Masing-masing variabel diduga dapat meningkatkan atau menurunkan intensitas perilaku kerja kontraproduktif. Beban kerja merupakan hal yang wajar yang akan diperoleh setiap orang dalam bekerja. Akan tetapi beban yang tidak wajar atau melebihi kapasitas yang dimiliki individu yang bekerja, akan menciptakan tekanan sehingga mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja.

Beban kerja yang terlalu berat akan mendorong tekanan yang luar biasa, akibat kurangnya kontrol diri banyak diantara individu yang bekerja melakukan perilaku kerja kontraproduktif seperti mengkonsumsi obat-obatan terlarang atau pun bertindak emosional sehingga mengakibatkan konflik dan berbagai masalah lainnya. Perilaku tersebut akan menciptakan kerugian bagi instansi yang menjadi tempat individu yang melakukan perilaku menyimpang bekerja atau merusak citra diri yang dimiliki individu tersebut.

Sejumlah penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu juga membuktikan adanya pengaruh beban kerja terhadap kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian Ugwu dan Asogwa (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai pemerintah di Nigeria. Hasil yang diperoleh dapat dimaknai ketika beban kerja meningkat maka waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk bekerja akan semakin panjang. Beban kerja yang berat mendorong berkurangnya waktu bagi karyawan untuk beristirahat atau menghabiskan waktu dengan keluarga.

Akibatnya perasaan jenuh dan bosan menjadi sangat tinggi sehingga kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku kerja menyimpang menjadi meningkat, seperti memperpanjang waktu istirahat, atau meningkatnya tingkat absensi. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Radzali et al (2007) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.

Disamping beban kerja, kecenderungan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif juga dapat terjadi karena lingkungan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2009) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar bidang pekerjaan atau tempat individu bekerja. Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Pada dasarnya lingkungan kerja fisik meliputi seluruh aspek yang terlihat dan memfasilitasi aktifitas pekerjaan yang dilakukan oleh sejumlah individu dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja fisik meliputi ruangan, inventaris, ruang tunggu, perlengkapan, fasilitas, privacy, suasana nyaman dan sebagainya.

Sejumlah penelitian dimasa lalu membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif yaitu dilakukan oleh Bahri et al (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja fisik yang lengkap seperti ketersediaan ruangan, *privacy* kerja, fasilitas inventaris hingga ruang tunggu, pencahayaan dan pendingin ruangan mendorong pekerjaan yang dilakukan karyawan relatif dapat dilaksanakan dengan baik. Kelengkapan fasilitas dalam bekerja mendorong rasa aman dan nyaman dalam

bekerja sehingga mengurangi munculnya keinginan karyawan untuk melakukan sejumlah perilaku menyimpang dalam bekerja. Penelitian yang konsisten diperoleh oleh Fodchuk (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif biasa dihindari atau dikurangi ketika pelaku memiliki kecerdasan emosional yang baik. Menurut Robbins dan Timothy (2012) kecerdasan emosional adalah sifat atau nilai yang dimiliki seseorang yang terbentuk melalui proses sosialisasi keluarga, pembelajaran ataupun pengalaman yang mendorong seseorang untuk dapat mengendalikan diri. Ketika individu yang bekerja memiliki kecerdasan emosional yang baik mereka akan cenderung berusaha mengalah, menahan diri dan selalu terlihat ramah dan tidak emosi. Ketika perilaku tersebut dapat dilaksanakan dengan pada seluruh aspek lingkungan kerja diyakini kemungkinan terjadinya perilaku kerja kontraproduktif akan menurun.

Hasil penelitian yang membahas pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif telah dilakukan oleh Maulana dan Pujotomo (2014) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap perilaku kontraproduktif yang dapat dilakukan kariawan dalam bekerja. Hasil yang konsisten diperoleh oleh Jong dan Yun (2017) menemukan bahwa *emotional intelegency* atau kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap terjadinya perilaku menyimpang yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Temuan yang diperoleh dapat dimaknai ketika kecerdasan emosional yang dimiliki setiap

karyawan meningkat, maka karyawan tersebut akan memiliki kemampuan mengendalikan diri dengan baik, seperti tidak emosional, atau tempramen dalam bekerja. Kecerdasan emosional yang tinggi dimiliki karyawan akan mendorong karyawan tersebut dapat dengan baik melakukan adaptasi di dalam lingkungan kerja. Melalui kecerdasan emosional yang tinggi seorang karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku kerja menyimpang

Berdasarkan kepada uraian ringkas fenomena dan latar belakang penelitian, peneliti merasa kembali tertarik untuk mencoba membahas sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Variabel tersebut bersumber dari faktor eksternal dan internal individu yang bekerja. Penelitian direncanakan dilaksanakan pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas 2B Solok. Secara umum penelitian ini bersifat empiris dan memiliki judul lengkap yaitu: **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan kepada latar belakang masalah maka diajukan sejumlah permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok ?

3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas 2B Solok.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada uraian tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Bagi instansi, uraian hasil dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam menentukan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan upaya mengurangi perilaku kerja kontraproduktif khususnya di lingkungan lembaga pemasyarakatan kelas 2B Solok



2. Akademisi hasil yang diperoleh dapat dijadikan perbandingan dan referensi bagi peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif.