

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reputasi Lembaga Penegak Hukum saat ini cenderung menurun di mata Publik terkait dengan sejumlah pelanggaran oleh beberapa oknum petugas Lembaga Penegak hukum. Hal ini diperparah oleh laporan-laporan kurang proposional pada media elektronik maupun cetak yang akhir-akhir ini cenderung mengungkap berita negatif tentang beberapa oknum petugas lembaga penegak hukum daripada prestasi kerja dari Lembaga Penegak Hukum itu sendiri.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, reputasi Lembaga Penegak Hukum sangat tergantung pada sikap dan perilaku sumber daya manusia pada lembaga yang bersangkutan. Oleh karena itu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia dalam institusi Lembaga Penegak Hukum adalah membangun sikap dan perilaku yang mendorong kinerja strategis lembaga.

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen afektif adalah bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi berdasarkan nilai-nilai dan keterikatan emosional. Peneliti memilih fokus pada komitmen afektif karena komponen komitmen afektif melibatkan perasaan yang mampu meningkatkan motivasi dalam diri individu. Dengan demikian, komitmen afektif memiliki dampak positif terhadap perasaan seorang petugas Lembaga Penegak Hukum sebagai bagian integritas dengan nilai-nilai yang dibangun di dalam institusi Lembaga Penegak Hukum. Sangat penting bagi manajemen Sumber Daya Manusia untuk menempatkan upaya strategis dalam membangun komitmen afektif Lembaga Penegak Hukum.

Salah satu contoh permasalahan terkait Petugas Pemasarakatan yaitu bersumber dari integritas para penjaga Rumah Tahanan (Rutan). Masyarakat mengharapkan rekrutmen

Sumber Daya Manusia (SDM) betul-betul memilih calon-calon Kepala Rumah Tahanan dan Petugas Pemasyarakatan yang punya integritas.

Salah satu praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan dampak strategis terhadap kinerja organisasi adalah praktik manajemen karier (Palupi et al, 2014). Praktek karirterkait erat dengan membangun hubungan jangka panjang antara organisasi dan anggotanya. Bukti empiris menunjukkan bahwa karier adalah kepedulian karyawan dalam membangun hubungan jangka panjang dengan organisasi, karena motif karyawan dalam berafiliasi dengan organisasi adalah membangun kesejahteraan jangka panjang (Delery dan Doty, 1996). Dalam perspektif transaksional, masalah keadilan distributif dan prosedural adalah anteseden utama dalam memprediksi kepuasan dan komitmen dalam suatu organisasi (Folger dan Konovsky, 1989).

Komitmen afektif sebagai komitmen organisasi menjadi konsep penting dengan peran menjelaskan sejumlah perilaku positif dan negatif di tempat kerja yang berdampak pada produktivitas kerja. Untuk mendorong perilaku produktif, studi komitmen afektif dalam sejumlah penelitian menjadi penting dibandingkan dengan dua jenis komitmen lainnya. Selanjutnya, komitmen afektif lebih disukai oleh organisasi karena menganut visi, nilai, dan kemiripan emosi (Tjahjono, 2011).

Ramamoorthy dan Flood (2004:248) mendefinisikan “komitmen afektif yaitu kondisi dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan dari organisasi dan berharap untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut”. Sutrisno (2010:293) mendefinisikan “komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi”.

Luthans (2006:249) mendefinisikan “komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi”. Hasmarini dan Yuniawan

(2008:102) mendefinisikan “komitmen afektif adalah kekuatan dari hasrat orang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena mereka sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi”

Keadilan distributif adalah keadilan yang terkait dengan distribusi sumber daya dan kriteria yang digunakan untuk memutuskan alokasi sumber daya. Keadilan jenis ini terkait dengan persepsi individu tentang kewajaran karir yang mereka peroleh. Disisi lain, rasio yang tidak seimbang antara *input* dan *reward* telah mengarah pada persepsi ketidakadilan (Colquitt et al, 2001). Penelitian kewajaran distributif dalam organisasi saat ini berfokus terutama pada persepsi individu pada kewajaran dari hasil yang mereka terima, yang merupakan penilaian mereka pada kondisi akhir dari proses alokasi (Majang Palupi, 2013).

Acad (2010:204) mendefinisikan “keadilan distributif tidak hanya berkaitan dengan imbalan tetapi juga dengan hukuman, akan tetapi hukuman dalam organisasi juga harus diberikan secara adil sesuai dengan perilaku negatif karyawan”. Hasmarini dan Yuniawan (2008:101) mendefinisikan “keadilan distributif adalah persepsi seseorang mengenai keadilan atas pendistribusian sumber-sumber diantara para karyawan”. Colquitt *et al.*(2009:226) mendefinisikan “keadilan distributif mewakili keadilan yang dirasakan terhadap hasil pengambilan keputusan”.

Keadilan prosedural merupakan persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat didalamnya. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan.

Dalam psikologi Industri dan Organisasi, kemampuan untuk menantang suatu proses atau pendapat dilabelkan dengan hak “suara” (Folger, 1997; Folger & Cropanzo, 1998). Konsep

hak bahwa individu-individu memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi suatu proses atau pendapat. Avery Quinones (2002) mengusulkan bahwa meskipun suaramemiliki banyak perbedaan aspek-aspek, yang paling penting darinya adalah sudut pandang bahwa pekerja benar-benar memiliki kesempatan untuk menggambarkan rasa keberatannya.

Keadilan interaksional merupakan kunci terbentuknya motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Keadilan interaksional terkait dengan kombinasi antara kepercayaan seorang bawahan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari (Bass, 2003). Dalam keadilan interaksional diasumsikan bahwa manusia sebagai anggota kelompok masyarakat sangat memperhatikan tanda-tanda atau simbol-simbol yang mencerminkan posisi mereka dalam kelompok (Tyler dikutip oleh Faturochman, 2002).

Oleh karena itu, manusia berusaha memahami, mengupayakan, dan memelihara hubungan sosial dalam kelompok atau organisasi (Faturochman, 2002). Adanya hubungan antara pembuat keputusan (*decision maker*) dengan penerima (*receiver*), dapat membentuk kriteria interpersonal. Kriteria yang dapat membentuk, karena adanya empati, *social sensitivity* dan *consideration*.

Empati berarti apakah pembuat keputusan dapat mengenali atau memahami perasaan individu disekitarnya (melibatkan kemampuan untuk masuk ke dalam perspektif orang disekitarnya), *social sensitivity* adalah apakah pembuat keputusan memperlakukan individu berdasarkan martabat manusia diikuti dengan rasa hormat terhadap manusia, dan *consideration* adalah apakah pembuat keputusan mendengarkan setiap hal yang berkaitan dengan permasalahan bawahan.

Oleh karena itu, perusahaan dapat memiliki banyak saluran potensial yang tersedia untuk mengajukan keberatan-keberatan mengenai kebijakan atau peristiwa, hal ini dapat

terjadi kecuali pegawai mengetahui apakah saluran-saluran tersebut ada dan bagaimana menggunakannya, dan mempercayai bahwa keberatan mereka tersebut benar-benar akan dipertimbangkan, saluran ini telah digunakan dalam menghasilkan perasaan-perasaan rasa adil dan keadilan.

Penelitian ini merupakan modifikasi model dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjahjono (2017) dengan judul “*A Model of 3 Concept Justice and its Impact Toward Affective Commitment of Disable Employees in Indonesia*”. Dalam penelitian ini peneliti mengganti Objek penelitian menjadi Rutan Kelas IIB Bantul dan Subjek penelitian menjadi Petugas Pemasarakatan di Rutan Kelas IIB Bantul.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Komitmen Afektif
2. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Komitmen Afektif
3. Apakah Keadilan Interaksional berpengaruh terhadap Komitmen Afektif

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif
2. Menguji pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif
3. Menguji pengaruh Keadilan interaksional terhadap Komitmen Afektif

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti, memperkuat penelitian terdahulu dan diharapkan mampu memberikan

hasil pada pengembangan terhadap peraturan ataupun penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan komitmen efektif pada suatu organisasi. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kemampuan dan ketrampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga bisa bermanfaat dimasa depan.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan organisasi untuk mengurangi dan mengatasi masalah dalam bidang perekrutan sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.