

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia secara geografis adalah negara kepulauan yang terletak pada pertemuan empat lempeng tektonik yaitu lempeng Benua Asia, Benua Australia, lempeng Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Bagian selatan dan timur Indonesia terdapat sabuk vulkanik (*volcanic arc*) yang memanjang dari Pulau Sumatera, Jawa - Nusa Tenggara, Sulawesi, yang sisinya berupa pegunungan vulkanik tua dan dataran rendah yang sebagian didominasi oleh rawa-rawa. Kondisi tersebut sangat berpotensi sekaligus rawan bencana seperti gempa bumi, banjir, tsunami, tanah longsor, hingga letusan gunung berapi.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki tingkat kegempaan tinggi di dunia, lebih dari 10 kali lipat dari tingkat kegempaan di Amerika Serikat (Arnold dalam bnpb.go.id). Berdasarkan data dan informasi bencana dari BNPB (dalam jpp.go.id, 2019), tercatat sepanjang tahun 2018 terdapat kejadian bencana di Indonesia, yang dapat dilihat dalam Tabel 1.1 Jumlah Bencana dan Kerusakannya di Indonesia Tahun 2018.

Tabel 1.1 Jumlah Bencana dan Kerusakannya di Indonesia Tahun 2018

Jumlah Bencana	2.572 kejadian
Korban meninggal dunia	4.814 jiwa
Korban mengungsi	10,2 juta jiwa
Kerusakan rumah	320 ribu unit
Kerusakan fasilitas umum	1.999 unit

Sumber: BNPB (dalam jpp.go.id, 2019).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, tercatat sepanjang tahun 2018 terdapat 2.572 kejadian bencana di Indonesia. Beberapa bencana yang melanda Indonesia tersebut antara lain yaitu gempa bumi di Provinsi NTB, peristiwa gempa bumi, likuifaksi dan tsunami di Provinsi Sulawesi Tengah, serta Tsunami di Provinsi Lampung dan Banten. 4.814 jiwa meninggal dunia, 10,2 juta jiwa mengungsi, 320 ribu unit rumah rusak dan 1.999 unit fasilitas umum mengalami kerusakan.

Kementerian Sosial Republik Indonesia (Kemensos RI) adalah kementerian yang memiliki tugas untuk membantu presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara di bidang sosial. Salah satu tugas yang dimiliki Kemensos RI adalah memberikan bantuan kepada korban bencana alam maupun bencana sosial. Bantuan yang diberikan menurut Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2013 tentang Bantuan Sosial bagi Korban Bencana dapat dilihat pada Tabel 1.2 Bantuan Sosial bagi Korban Bencana.

Tabel 1.2 Bantuan Sosial bagi Korban Bencana

Bantuan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> a. Bantuan sosial Program Keluarga Harapan b. Bantuan Pangan Non Tunai c. Bantuan sosial Pangan Rastra d. Kelompok Usaha Bersama (KUBE)
Bantuan Langsung	<ul style="list-style-type: none"> a. Sandang, pangan, dan papan b. Pelayanan kesehatan c. Penyediaan tempat penampungan sementara d. Pelayanan terapi psikososial di rumah perlindungan e. Bahan bangunan rumah dan/atau uang tunai melalui transfer bank f. Keringanan biaya pengurusan dokumen kependudukan dan kepemilikan g. Penyediaan kebutuhan pokok murah h. Penyediaan dapur umum, air bersih, dan sanitasi yang sehat i. Penyediaan pemakaman j. Santunan bagi korban bencana dalam bentuk uang duka bagi ahli waris dan/atau biaya pengobatan rumah sakit k. Bantuan pemulihan ekonomi dasar berupa bantuan usaha ekonomi produktif melalui transfer uang bagi para korban
Penyediaan Aksesibilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyediaan rujukan b. Jejaring kemitraan

	c. Fasilitas dan informasi
Perlindungan Sosial	-

Sumber: Permensos Nomor 01 Tahun 2013.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, bantuan sosial adalah upaya yang dilakukan agar seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang mengalami guncangan dan kerentanan sosial dapat tetap hidup secara wajar. Bantuan sosial disediakan agar kelangsungan hidup dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dasar minimal melalui pemulihan kondisi sosial psikologis, meningkatkan kemampuan ekonomi, dan membuka informasi dan/atau akses ke sumber daya dan potensi kesejahteraan sosial.

Bantuan langsung adalah bantuan yang diberikan secara langsung dan dirasakan langsung oleh seseorang, keluarga, kelompok, dan/atau masyarakat yang mengalami guncangan dan kerentanan sosial akibat bencana agar dapat tetap hidup secara wajar. Sementara itu, penyediaan aksesibilitas adalah layanan yang diberikan secara tidak langsung kepada para korban bencana alam dan/atau masyarakat yang tinggal di daerah rawan bencana baik sebelum, selama, dan setelah bencana yang berisi rujukan, jejaring kemitraan, fasilitas dan informasi. Sedangkan, perlindungan sosial adalah semua upaya yang diarahkan untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial seseorang, keluarga, kelompok dan/atau masyarakat sehingga kelangsungan hidup mereka dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan dasar minimal.

Kementerian Sosial Republik Indonesia melakukan tugasnya dalam menangani bencana dengan memberikan bantuan berupa makanan dengan layanan dapur umum, pendirian tenda darurat dan layanan dukungan psikososial, serta mengeluarkan Cadangan Beras Pemerintah (CBP) seperti penanganan banjir bandang di Kabupaten Jayapura sebanyak 100 ton. Langkah-langkah penanganan bencana ini tentunya tidak terlepas dari kerja keras dan kiprah Tagana.

Taruna Siaga Bencana (Tagana) juga dikenal dengan istilah TRC (Tim Reaksi Cepat). Kedudukan Tagana berada di bawah Kemensos RI dan bertanggung jawab kepada Menteri Sosial melalui Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan

Sosial. Tagana memiliki kemampuan dan keterampilan dalam penyelamatan korban bencana, psikososial, *shelter*, dapur umum, logistik, advokasi sosial, evakuasi, pendamping sosial, DVI, dan komunikasi. Selama 15 tahun, Tagana telah berada di garda terdepan dalam memberikan layanan kepada masyarakat terdampak bencana. Setiap kejadian bencana, Tagana hadir di lokasi satu jam setelah kejadian untuk memberikan pertolongan dan perlindungan bagi para korban bencana.

Rencana strategik telah ditetapkan Kemensos RI pada tahun 2019 dalam hal penanggulangan bencana. Pertama, peningkatan kesiapsiagaan dan mitigasi bencana alam dengan kegiatan penyediaan sarana dan prasarana logistik, peningkatan kompetensi tagana muda, madya dan utama serta spesialisasi, fasilitasi pembentukan Kampung Siaga Bencana dan fasilitasi Tagana Masuk Sekolah. Kedua, penyaluran bantuan pemenuhan kebutuhan dasar untuk korban bencana alam pada masa darurat berupa pengerahan SDM Tagana, pemberian bantuan permakanan melalui dapur umum, tenda darurat, distribusi logistik keperluan keluarga dan layanan dukungan psikososial. Ketiga, penyelenggaraan pemulihan dan penguatan sosial korban bencana alam pasca bencana dengan bantuan jaminan hidup, bahan bangunan rumah, isi hunian, santunan ahli waris dan santunan luka serta melakukan rujukan. Rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Kemensos RI dapat dicapai jika SDM didalamnya mendukung sasaran organisasi tersebut.

Tercapainya sasaran organisasi dapat dicapai jika SDM mau melakukan tugas ekstra diluar *job description* nya. Organisasi sebagai wadah kerjasama bagi manusia dalam usaha mencapai tujuan perlu mendapat dukungan sumber daya dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber daya utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (*Human Capital Resource*) baik secara kualitas maupun kuantitas. Baik organisasi swasta maupun publik tentu menginginkan pegawai yang berkinerja tinggi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menghadapi persaingan. Kinerja individu secara kolektif inilah yang akan menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan.

Kinerja organisasi bergantung pada sebuah peran ekstra, peran ekstra ini tidak dapat diwajibkan atau diharuskan untuk suatu pekerjaan tertentu. Perilaku ini merupakan suatu perilaku yang tidak mewajibkan pegawai untuk melakukan peran

ini, karena peran ini secara tidak langsung berada didalam pekerjaan yang sebenarnya. Sebagai contoh adalah membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah atau kesulitan. Perilaku tersebut dikenal sebagai *citizenship behavior* (Bateman & Organ, 1983).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi diperkenalkan sebagai perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan (*reward*) formal, merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (Organ dalam Lubis, 2015). Artinya, *OCB* secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar pada kesediaannya untuk berkontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap organisasinya. Pegawai yang melakukan perilaku *OCB* tidak selalu mendapatkan *reward* dari perusahaan, karena perilaku ini tidak wajib dilakukan dan tidak ada sanksi dari perusahaan jika seorang pegawai tidak melakukan perilaku *OCB*.

Kenyataan yang terjadi pada era globalisasi ini adalah individu semakin kuat bersaing dan memiliki tingkat egois yang tinggi. Pegawai terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka sendiri sehingga tidak terlalu menghiraukan untuk hal sukarela untuk sekedar membantu rekan kerja tanpa ada imbalan, tidak terbawa dalam *issue* menjelekkan perusahaan, dan mendukung kebijakan perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan aspek yang penting dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerjasama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Sebelum pegawai melakukan perilaku ini, akan ada penyebab mengapa mereka rela melakukan hal tersebut yang sebagian besar disebabkan oleh besarnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi dan tingkat loyalitas yang sangat berperan dalam hal ini memberikan hasil kerja yang lebih kepada organisasi tempat mereka berada.

Ada beberapa faktor pendorong bagi pegawai sehingga dapat menunjukkan perilaku *OCB*. Salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya *OCB* di

organisasi adalah kepuasan kerja. Robbins & Judge (2013:40) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Handoko (2014:193) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Ivancevich *et al.* (2011:90) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi.

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Pegawai yang puas cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Seseorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Pengertian diatas memperlihatkan bahwa perasaan positif maupun negatif yang dialami pegawai menyebabkan seorang pegawai dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Hal ini merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat memberikan dampak yang besar bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi di tempat individu tersebut berada. Selain dapat mendorong munculnya OCB, kepuasan kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan dan secara lebih luas akan berdampak pada kinerja dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja muncul dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas,

meningkatkan loyalitas pegawai, dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja.

Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap organisasi dan begitu pula sebaliknya, apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya, maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap organisasi (Shah *et al.*, 2012). Menurut referensi teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, komitmen organisasional secara signifikan mempengaruhi munculnya *OCB*. Budiharjo (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara signifikan berkorelasi dengan *OCB*. School and Schappe (dalam Purba & Seniati, 2004) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*.

Komitmen organisasi akan membuat pegawai memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih berorientasi pada pekerjaan, akan cenderung membantu dan dapat bekerjasama, yang merupakan bagian dari sikap *OCB*. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya. Pegawai akan tetap bersama organisasinya dalam suka atau duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya (mungkin lebih), melindungi *asset* (harta) organisasi, berbagi tujuan organisasi, dan lain-lain. Memiliki tenaga kerja yang memiliki komitmen akan menambah keunggulan suatu organisasi (Meyer & Allen dalam Brahmasari, 2008).

Satu sisi, terdapat penelitian mengenai pengaruh negatif *job insecurity* (ketidakamanan kerja) terhadap *organizational citizenship behaviour* (perilaku kewargaan organisasi). *Job insecurity* mengacu pada “rasa ketidakberdayaan pegawai untuk mempertahankan kontinuitas karena terancam oleh situasi dalam pekerjaan”. *Job insecurity* merupakan salah satu dampak dari terjadinya perubahan struktural organisasi (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). De Witte (2005)

menyebutkan bahwa *job insecurity* sebagai “*the threat of unemployment*” atau suatu tekanan yang berasal dari status pegawai yang bukan merupakan pegawai tetap. Hasil ini menjelaskan keterkaitan *job insecurity* sebagai pemicu *stress* yang tidak dapat dihindari, karena pegawai merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. Sebagai suatu gangguan kerja, *job insecurity* akan menghambat pencapaian tujuan kerja dan akan mengurangi perilaku positif pada individu dan organisasi (Stynen *et al.*, 2015).

Hellgren *et al.* (1999) mengungkapkan terdapat dua pendekatan yang menggambarkan *job insecurity*, yakni *quantitative job insecurity* (ketidakamanan kerja secara kuantitatif) dan *qualitative job insecurity* (ketidakamanan kerja secara kualitatif). *Quantitative job insecurity* mengacu pada kekhawatiran tentang bagaimana keberadaan pekerjaan ini di masa depan. *Qualitative job insecurity* berkaitan dengan ancaman yang dirasakan dari adanya gangguan kualitas dalam hubungan kerja seperti kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan dalam pengembangan sistem penggajian (*salary development*).

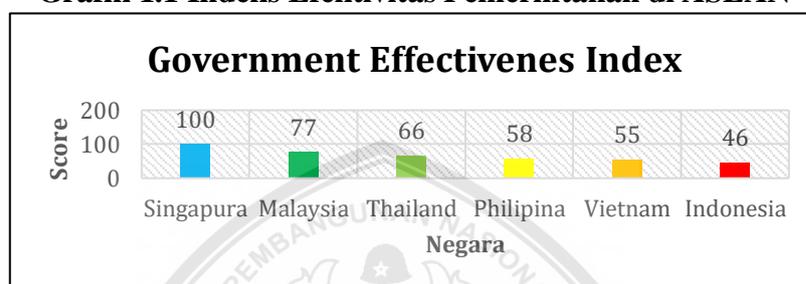
Pada akhirnya dalam skenario pekerja temporer, pegawai tidak hanya memiliki kecemasan akan kehilangan pekerjaannya dalam waktu dekat, yakni *quantitative job insecurity*, tetapi juga kehilangan potensi atas aspek yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, yakni *qualitative job insecurity*. Adanya *qualitative job insecurity* mengarahkan perasaan negatif terhadap organisasi yang selanjutnya menurunkan rasa kesatuan antar pegawai dengan organisasinya (*organizational identification*) (Callea *et al.*, 2016).

Instansi publik merupakan salah satu sarana yang dimiliki oleh negara untuk melayani kebutuhan masyarakat. Instansi publik tersebar untuk melayani di bidang kesehatan, pendidikan, keamanan, hukum dan masih banyak bidang lainnya. Sebagai agen untuk melayani kebutuhan masyarakat, instansi publik diharapkan sekaligus dituntut untuk memiliki produktifitas kerja yang baik dalam melayani masyarakat. Darto (2014) berpendapat bahwa di era reformasi birokrasi sebagaimana saat ini sedang dijalankan di berbagai instansi pemerintahan, peran *OCB* dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku dalam dunia kerja, *OCB* juga merupakan aspek yang hampir tidak biasa dalam lingkup aparatur pemerintahan. *OCB* menjadi karakteristik

individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas-tugas pokok, tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti keinginan untuk melakukan kerjasama dengan pegawai lain, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerja secara efektif.

Sumber Daya Manusia pada organisasi publik di Indonesia selalu mendapat sorotan. Sorotan berupa pandangan negatif terhadap pelaksanaan pelayanan publik yang dapat dilihat pada Grafik 1.1 Indeks Efektivitas Pemerintahan di ASEAN.

Grafik 1.1 Indeks Efektivitas Pemerintahan di ASEAN



Rank 1



Rank 49



Rank 72



Rank 89



Rank 94



Rank 113

Sumber: World Bank dalam KASN, 2018.

Grafik 1.1 di atas memperlihatkan bahwa *Government Effectiveness Index (GEI)* atau indeks efektivitas pemerintahan di Indonesia berada pada peringkat 113 di dunia, dan merupakan yang terendah jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya. *GEI* merupakan indeks komposit yang merepresentasikan:

- a. Kualitas Pelayanan Publik
- b. Kualitas SDM dari ASN
- c. Independensi Birokrasi dari Intervensi Politik
- d. Kualitas Formulasi dan Implementasi Kebijakan
- e. Kredibilitas Pemerintah dalam Pandangan Masyarakat

Permasalahan di sektor pelayanan publik yang paling sering terjadi adalah mengenai diskriminasi, adanya pungutan liar, dan ketidakpastian informasi yang diberikan, sehingga memicu terjadinya korupsi dan kolusi. Berdasarkan hasil survei

KPK mengenai Integritas Sektor Publik Tahun 2014, diperoleh hasil bahwa indeks rata-rata tingkat upaya anti korupsi (5,93) dan mekanisme pengaduan masyarakat (5,77) masih rendah. Selain itu, indeks keterbukaan informasi (6,49), pemanfaatan teknologi (6,73), dan perilaku pengguna layanan (6,90) masih harus ditingkatkan (acch.kpk.go.id, 2014).

Survei juga menemukan bahwa masih terdapat kasus masyarakat yang membayar biaya tambahan dalam proses layanan, yakni sebesar (11,76%), selain itu masih terdapat kasus diskriminasi yakni sebesar (7,82%) dalam proses pelayanan publik. Kasus mengenai keterbukaan informasi pun masih terjadi, dimana sebanyak 6,50% tidak ada keterbukaan informasi mengenai biaya, 5,76% tidak ada keterbukaan mengenai informasi waktu, 2,96% tidak ada keterbukaan mengenai informasi persyaratan, dan sebanyak 2,63% menyatakan tidak ada keterbukaan mengenai prosedur yang akan dilakukan (acch.kpk.go.id, 2014).

Perbaikan kualitas pelayanan instansi publik secara kontinu terus dilakukan oleh pemerintah seperti agenda reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi adalah bentuk upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui debirokratisasi dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi. Pegawai diharapkan dapat melakukan tugas sesuai dengan deskripsi kerja (*job description*). Pegawai yang melaksanakan tugas sesuai *job description* akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Terutama mereka yang melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersedia melakukan hal lebih untuk organisasi secara sukarela.

Tagana merupakan contoh daripada melaksanakan pekerjaan secara sukarela. Pembentukan Tagana merupakan suatu upaya untuk memberdayakan dan mendayagunakan generasi muda dalam berbagai aspek penanggulangan bencana, khususnya yang berbasis masyarakat. Hampir semua anggota Tagana telah mengikuti pelatihan di bidang penanggulangan bencana dan bidang kesejahteraan sosial, menyebabkannya mampu melaksanakan aneka peranan di bidang penanggulangan bencana. Anggota tagana memiliki *pride* tersendiri walaupun tugas tersebut merupakan sebuah tantangan. Hingga Maret 2018, jumlah personil Tagana sebanyak 37.817 orang dan tersebar di seluruh pelosok Indonesia (depkes.go.id, 2019).

Selain anggota tagana, pegawai honorer yang ikut maupun yang tidak mengikuti tagana juga merupakan seseorang yang bekerja dibawah tantangan atau ancaman. Ancaman yang dirasakan dari adanya gangguan kualitas dalam hubungan kerja seperti kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan karir, penurunan dalam pengembangan sistem penggajian (*salary development*), hingga memiliki kecemasan akan kehilangan pekerjaannya dalam waktu dekat. Disisi lain, beban kerja pegawai honorer tersebut lebih besar, karena disaat tidak terjadi bencana, pegawai tersebut tetap melakukan pekerjaan yang sifatnya administratif. Berikut adalah jumlah pegawai honorer Sekretariat Jenderal, Kementerian Sosial Republik Indonesia.

**Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Honorer pada Sekretariat Jenderal,
Kementerian Sosial Republik Indonesia**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Biro Perencanaan	2 orang
2	Biro Keuangan	4 orang
3	Biro Organisasi dan Kepegawaian	5 orang
4	Biro Hukum	2 orang
5	Biro Hubungan Masyarakat	10 orang
6	Biro Umum	379 orang
7	Pusat Data dan Informasi (Pusdatin)	15 orang
TOTAL		417 orang

Sumber: Sekretariat Jenderal, Kemensos RI, 2019.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, jumlah pegawai honorer di Sekretariat Jenderal, Kemensos RI, pada Biro Perencanaan terdapat 2 orang, Biro Keuangan 4 orang, Biro Organisasi dan Kepegawaian 5 orang, Biro Hukum 2 orang, Biro Hubungan Masyarakat 10 orang, Biro Umum 379 orang, dan pada Pusdatin terdapat 15 orang.

Guna mendukung salah satu fungsi Kemensos RI yang telah ditetapkan di dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2013 tentang Bantuan Sosial bagi Korban Bencana, dibutuhkan peran dari pegawai di Direktorat Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kemensos RI untuk dapat memberikan bantuan-

bantuan tersebut. Berikut adalah jumlah pegawai honorer Direktorat Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kementerian Sosial Republik Indonesia.

Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Honorer pada Direktorat Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kementerian Sosial Republik Indonesia

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Linjamsos	40 orang
2	Program Keluarga Harapan (PKH)	62 orang
TOTAL		102 orang

Sumber: Sekretariat Linjamsos, Kemensos RI, 2019.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, jumlah pegawai honorer di Direktorat Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kemensos RI, pada Sekretariat terdapat 40 orang, sedangkan pada PKH terdapat 62 orang.

Realitanya, perilaku *OCB* pegawai sulit dan jarang ditemui pada instansi publik. Walaupun dirasakan masih langka dan jarang ditemui, tetapi munculnya *OCB* merupakan hal positif bagi instansi publik termasuk Kementerian Sosial Republik Indonesia. Berdasarkan pra riset yang dilakukan oleh peneliti di Kemensos RI masih ditemukan masalah yaitu jam 09.00 sd 12.00 intensitas kerja tinggi, namun setelah itu intensitas kerja mulai berkurang. Kerja yang efektif adalah jika target kerja sudah selesai pada hari itu. Pegawai harus mencurahkan tenaga dan pikiran untuk segera melakukan hal-hal lain yang menjadi target berikutnya. Dalam hal ini, jika pegawai belum selesai mengerjakan target kerja mereka masing-masing, pegawai menjadi tidak bisa membantu rekan kerjanya.

Perilaku *OCB* muncul dari keinginan sendiri dan secara sukarela. Pegawai yang baik (*good citizen*) cenderung untuk menunjukkan *OCB* di lingkungan organisasinya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya pegawai yang bertindak atau menampilkan perilaku *OCB*. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial Republik Indonesia)”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kementerian Sosial Republik Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kementerian Sosial Republik Indonesia?
- c. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kementerian Sosial Republik Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kementerian Sosial Republik Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris untuk dapat dijadikan referensi serta memperkuat hasil penelitian sebelumnya mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

b. Manfaat praktis

1) Manfaat untuk pemerintah, manajer, dan masyarakat

Dapat memberikan gambaran mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga, pemerintah, manajer, maupun masyarakat dapat memberikan keputusan yang tepat yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

2) Manfaat untuk mahasiswa

Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan pelatihan intelektual yang mampu menambah pemahaman peneliti mengenai tantangan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

