

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Permasalahan**

Kinerja aparaturnya pemerintahan di Indonesia hingga saat ini masih menjadi sorotan yang tidak pernah sepi dari perbincangan di setiap lapisan masyarakat. Potret tersebut diperparah dengan penilaian PERC (Political Economic and Risk Consultancy). Dari 12 negara di Asia, tahun 2008, khususnya, Peradilan kita berada dalam posisi terkorup. Riset ini agaknya mempertegas tesis tentang Mafia Peradilan yang menggerogoti tatanan hukum Indonesia (Febri Diansyah, 2008). Pelayanan publik di Indonesia seringkali terhambat kelancarannya akibat perilaku koruptif beberapa oknum aparaturnya pemerintahan. Korupsi terjadi pada hampir setiap ruang di masyarakat, dari mulai masyarakat kecil sampai dengan masyarakat besar, mulai dari swasta hingga pemerintah. Posisi Indonesia yang mendapat penilaian negatif tentunya tidak diinginkan oleh masyarakat Indonesia pada umumnya.

Stigma sebagai salah satu negara terkorup masih kita sandang sekalipun indeks persepsi korupsi (IPK) Indonesia di tahun 2008 ini sedikit meningkat dari tahun-tahun sebelumnya, yaitu menjadi 2,6 dari sebelumnya 2,3. Di sisi lain, 'rapor' kita juga naik ranking. Dari 180 negara yang di survei, saat ini Indonesia menempati urutan nomor 126 yang sebelumnya sempat terjerebab di peringkat 143. Kalau dicermati, IPK yang dilansir oleh Transparency International ini merupakan *survey on surveys*. Untuk kasus Indonesia, angka 2,6 merupakan agregat dari hasil 10 survei yang dilakukan oleh berbagai organisasi internasional (Haryono, 2008).

Pada tahun ini, tercatat KPK menangani 47 kasus dalam tahap

penyidikan dan pelimpahan ke Pengadilan, serta 33 kasus yang divonis di tahun 2008, atau total 80 kasus (Haryono, 2008). Dengan rincian permasalahan sebagai berikut:

1. Pengadaan barang dan Jasa masih jadi modus utama, yakni 34 dari 80 kasus (42,50%);
2. Penyalahgunaan Anggaran 17 kasus;
3. Penyuapan 15 kasus;
4. dan Pungutan Liar 14 kasus.

Yang menarik, kasus dominan terkait suap pada pejabat negara dan kasus dengan kerugian negara diatas 80 miliar (11,25%).

Pada penelitian kali ini penulis mengambil obyek analisis penelitian pada Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok. Dalam penilaian Transparency International Indonesia, masih menempatkan Direktorat Bea dan Cukai Departemen Keuangan pada posisi kedua setelah Instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Indeks suap.

Salah satu instansi yang mendapat sorotan dalam pada kantor pelayanan umum Direktorat Bea dan Cukai adalah Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok. Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyebutkan bahwa, praktik budaya koruptif di Bea dan Cukai Tanjung Priok diduga tidak hanya melibatkan pegawai di garis depan pelayanan. Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) masih terus mengevaluasi hasil pengeledahan yang dilakukan pada Mei 2008 yang lalu untuk mengungkap modus dan pihak yang kemungkinan terlibat dalam budaya koruptif di lembaga ini, apakah ini perilaku oknum atau sistemik, sistematis atau konspirasi dalam kaitannya dengan temuan uang Rp.500 juta saat pengeledahan KPK di Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai, Tanjung Priok, Jumat (30/5) ([www.seputar-indonesia.com](http://www.seputar-indonesia.com)). Padahal seperti yang telah diberitakan sebelumnya bahwa Departemen Keuangan yang

membawahi Direktorat Bea dan Cukai telah menghabiskan anggaran Rp4,3 triliun untuk program reformasi birokrasi ([www.seputar-indonesia.com](http://www.seputar-indonesia.com)). Anggaran reformasi birokrasi untuk Departemen Keuangan yang telah berjalan sejak September 2007 dilakukan untuk memperbaiki sistem kerja serta pemberian remunerasi (tunjangan kerja) pejabat dan pegawai. Dengan adanya peningkatan gaji dan tunjangan yang diterima, para pegawai Departemen Keuangan diharapkan tidak menyalahgunakan wewenang. Pemberian tunjangan ini tercatat dilakukan sejak 1 Juli 2007 dalam bentuk tunjangan khusus pembinaan keuangan negara (TKPKN). Sementara besarnya bervariasi mulai Rp1,33 juta (golongan I dan satpam) hingga Rp46,96 juta (eselon I) ([www.seputar-indonesia.com](http://www.seputar-indonesia.com)).

Dalam Indeks Suap yang dilakukan Transparency International Indonesia yang dikeluarkan di Jakarta, 21 Januari 2009, dimana pengukuran dilakukan dengan menghitung rasio kontak antara pelaku bisnis dan institusi publik yang terjadi suap, dibanding total kontak yang terjadi. Indeks Suap polisi mencapai 48%, yang berarti dari total interaksi antara responden pelaku bisnis dengan institusi tersebut (n=1218), hampir setengahnya terjadi suap. Hasil ini masih relevan dengan hasil Global Corruption Barometer (GCB) yang dikeluarkan Transparency International pada tahun akhir 2007 lalu. Menyusul polisi, bea cukai (41%), imigrasi (34%), DLLAJR (33%) dan pemda (33%) adalah lembaga-lembaga yang berada pada urutan paling tinggi kecenderungan terjadi suap (<http://www.tii.or.id>).

Korupsi di kalangan pejabat negara menjadi salah satu masalah serius yang dihadapi oleh bangsa ini. Banyak pengalaman yang telah membuktikan bagaimana permasalahan korupsi ini telah menjadi kejahatan kemanusiaan tidak hanya di Indonesia akan tetapi juga di seluruh dunia, karena kejahatan korupsi ini tidak hanya merugikan sekelompok orang atau golongan, melainkan merugikan negara secara keseluruhan. Pejabat di

lingkungan birokrasi tidak luput dari sorotan dalam upaya penanganan masalah korupsi dan penyimpangan moral lainnya. Berbagai kasus yang melibatkan oknum di lingkungan birokrasi yang terungkap pada tahun 2008 yang lalu telah memberikan pelajaran bagi masyarakat akan pentingnya melakukan upaya penanganan yang serius mulai dari pencegahan sampai dengan tindakan yang harus diambil dalam memberantas korupsi di Indonesia.

Departemen Keuangan telah memulai proses *organization reinventing* dalam bentuk penataan organisasi sejak tahun 2002 dan terus berjalan hingga hari ini. Penataan organisasi tersebut meliputi pemisahan, penggabungan, dan penajaman fungsi, serta modernisasi. Penajaman tugas dan fungsi dilakukan di Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Ditjen Anggaran, Ditjen Perbendaharaan, Ditjen Perimbangan Keuangan, dan Badan Kebijakan Fiskal. Sementara modernisasi diimplementasikan dalam pembentukan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Modern Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Pelayanan Utama (KPU DJBC) Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, dan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan. Dengan modernisasi tersebut, saat ini masyarakat telah dapat memperoleh pelayanan prima pada 3 KPP Wajib Pajak Besar, 28 KPP Madya, dan 171 KPP Pratama. Selain itu pelayanan prima juga dapat diperoleh di KPU Tipe A DJBC Tanjung Priok dan KPU Tipe B DJBC Batam. Sementara di 18 Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan juga telah beroperasi (<http://www.reform.depkeu.go.id/>).

Perubahan paradigma kepegawaian di Departemen Keuangan dimulai pada akhir tahun 2006, ditandai dengan kajian mengenai penajaman fungsi Biro Kepegawaian sebagai unit yang melaksanakan pengelolaan dan pembinaan kepegawaian. Kajian meliputi perbaikan mekanisme kerja dan desain struktur organisasi untuk mengoptimalkan fungsi berupa, (i)

perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen, (ii) pembangunan pola mutasi, (iii) pembangunan *system assessment center*, (iv) pembangunan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, (v) peningkatan akuntabilitas, dan (vi) peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan unit pembina kepegawaian dan unit teknis terkait (<http://www.reform.depkeu.go.id/>).

Sebagai organisasi yang pro publik, penyempurnaan proses bisnis di Departemen Keuangan diarahkan untuk menghasilkan proses bisnis yang akuntabel dan transparan, serta mempunyai kinerja yang cepat dan ringkas. Untuk itu, Departemen Keuangan menyusun SOP yang rinci dan dapat menggambarkan setiap jenis keluaran pekerjaan secara *komprehensif*, melakukan analisis dan evaluasi jabatan untuk memperoleh gambaran rinci mengenai tugas yang dilakukan oleh setiap jabatan, serta melakukan analisis beban kerja untuk dapat memperoleh informasi mengenai waktu dan jumlah pejabat yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan ketiga alat tersebut Departemen Keuangan dapat memberikan layanan prima kepada publik, yaitu layanan yang terukur dan pasti dalam hal waktu penyelesaian, persyaratan administrasi yang harus dipenuhi, dan biaya yang harus dikeluarkan (<http://www.reform.depkeu.go.id/>).

Kewenangan yang dimiliki oleh para pejabat Pegawai Negeri Sipil, dalam beberapa hal seringkali dapat menimbulkan peluang-peluang untuk melakukan tindak penyimpangan moral, etika, norma kesusilaan dan norma agama. Salah satu bentuk penyimpangan yang mungkin muncul ialah penyimpangan hukum seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Dari segi semantik, "korupsi" berasal dari bahasa Inggris, yaitu *corrupt*, yang berasal dari perpaduan dua kata dalam bahasa latin yaitu *com* yang berarti bersama-sama dan *rumpere* yang berarti pecah atau jebol. Istilah "korupsi" juga bisa dinyatakan sebagai suatu perbuatan tidak jujur atau penyelewengan yang

dilakukan karena adanya suatu pemberian. Dalam prakteknya, korupsi lebih dikenal sebagai menerima uang yang ada hubungannya dengan jabatan tanpa ada catatan administrasinya ([www.investigasi-korupsi.com](http://www.investigasi-korupsi.com)).

Potensi yang dimiliki oleh aparat penyelenggara negara untuk sewaktu-waktu diselewengkan, yang kemudian dapat menjadi tindak pidana korupsi. Terdapat beberapa perbedaan antara korupsi dengan perbuatan kriminal lainnya. Syed Husein Alatas menggaris bawahi tipe dari perbuatan korupsi dan mencoba menghubungkan antara ketiga tipe fenomena tersebut. Menurut Syed Husein Alatas secara sosiologis terdapat tiga fenomena yang tercakup dalam setiap korupsi, yakni penyuapan (*bribery*), pemerasan (*extortion*), dan nepotisme (Alatas, 1975: 25). Pada intinya ada suatu benang merah yang menghubungkannya, yakni: menempatkan kepentingan-kepentingan publik dibawah tujuan-tujuan privat dengan pelanggaran norma-norma tugas dan kesejahteraan, yang dibarengi dengan keserbarahasaan, pengkhianatan, penipuan, dan pengabaian yang kejam atas setiap konsekuensi yang diderita oleh publik (Syed, 1981: 12).

Suap adalah memberikan sesuatu baik berupa hadiah, bonus dan lain sebagainya kepada seseorang/kelompok sebelum menyelesaikan suatu pekerjaannya, sedangkan timbal balik atau balas jasa merupakan suatu pengharapan dari pemberian tersebut (suap) agar mendapatkan hasil yang lebih baik dalam suatu pekerjaan. (Klitgaard, 1998: 31-32)

Pada penelitian ini, perilaku koruptif yang dimaksud, dibatasi hanya perilaku koruptif yang berhubungan dengan korupsi yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999. Yakni perilaku koruptif yang dibatasi pada penggunaan kewenangan yang dimiliki untuk memperkaya diri sendiri dan atau orang lain dengan merugikan kekayaan negara secara

melawan hukum.

Lebih lanjut terdapat beberapa ciri-ciri dari istilah korupsi tersebut. Dengan ciri-ciri tersebut, diharapkan dapat membedakan antara korupsi dengan perilaku kriminal lainnya. Ciri-ciri tersebut menurut Syed Hussein Alatas adalah (Syed, 1981: 14):

- a. Korupsi senantiasa melibatkan lebih dari satu orang;
- b. Korupsi pada umumnya melibatkan keserbarahasiaan, kecuali dimana ia telah begitu merajalela dan begitu dalam berurat akar sehingga individu-individu yang berkuasa atau mereka yang berada didalam lingkungannya tidak tergoda untuk menyembunyikan perbuatan mereka;
- c. Korupsi melibatkan elemen kewajiban keuntungan timbal balik. Kewajiban atau keuntungan tidaklah senantiasa berupa uang;
- d. Mereka yang mempraktekkan cara-cara korupsi biasanya berusaha untuk menyelubungi perbuatannya dengan berlindung dibalik pembenaran hukum;
- e. Mereka yang terlibat korupsi adalah mereka yang menginginkan keputusan-keputusan tegas dan mereka yang mampu untuk mempengaruhi keputusan-keputusan itu;
- f. Setiap tindakan korupsi mengandung penipuan, biasanya pada badan publik atau masyarakat umum;
- g. Setiap bentuk korupsi adalah suatu pengkhianatan kepercayaan
- h. Setiap bentuk korupsi melibatkan fungsi ganda yang kontradiktif dari mereka yang melakukan tindakan itu;
- i. Suatu perbuatan korupsi melanggar norma-norma tugas dan pertanggungjawaban dalam tatanan masyarakat. Ia didasarkan atas niat kesengajaan untuk menempatkan kepentingan umum dibawah kepentingan khusus.

Sistem penggajian pada institusi Pemerintah yang belum berbasiskan pada prestasi kerja seringkali menjadikan kinerja beberapa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia lemah. Dimana, gaji yang diterima oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang kinerjanya luar biasa akan tetap mendapatkan gaji dan tunjangan yang sama dengan sesama rekan di kantornya yang kinerjanya biasa-biasa saja atau bahkan cenderung malas-malasan. Ditambah lagi dengan rendahnya kesejahteraan yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil, baik berupa gaji dan tunjangan, terkadang menambah ketidakpuasan beberapa orang Pegawai Negeri Sipil. Hal semacam itu diduga dapat menjadi salah satu faktor bagi beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan korupsi. Hal itu dijadikan alasan bagi oknum-oknum tersebut sebagai salah satu cara mendapatkan 'penghasilan non formal' didalam mencukupi dan meningkatkan kesejahteraan hidup mereka.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh Departemen Keuangan dalam reformasi birokrasinya diharapkan dapat membantu menangani permasalahan pelayanan publik, yang pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai masih dinilai negatif oleh masyarakat. Upaya menaikkan gaji Pegawai Negeri Sipil atau sistem remunerasi yang berbasis *merit system* juga masih dianggap Rudi Satrio, Pengamat Hukum Universitas Indonesia, sebagai hal yang tidak berpengaruh. Menurut beliau oknum Bea Cukai sengaja memanfaatkan kewenangan mereka untuk mengeruk kepentingan pribadi. Sebab, pengusaha yang ingin barangnya cepat keluar akan berupaya sebisa mungkin, termasuk menyuap oknum Bea dan Cukai (Harian Sinar Indonesia Baru, 3 Juni 2008). Selain itu, pengusaha juga sebisa mungkin menurunkan cost, untuk menghindari barang terlalu lama di pelabuhan yang akan berakibat menghambat produksi.

Sistem yang diharapkan dapat meminimalisir penyimpangan hukum tersebut, perlu didukung dengan kepemimpinan yang kuat dan tegas dalam memberlakukan hukum di lingkungan birokrasi. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya pada umumnya menyebutkan bahwa faktor pendorong perilaku koruptif pada birokrasi terdapat pada minimnya penghasilan dan budaya organisasi pada lembaga tersebut. Namun, reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Departemen Keuangan dengan menaikkan tunjangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemennya ternyata masih terjadi juga perilaku koruptif. Untuk itu perlu diketahui mengenai jenis gaya kepemimpinan yang mendorong pegawai lainnya di lingkungan Pegawai Negeri Sipil tersebut melakukan tindakan koruptif.

Lingkungan birokrasi yang pada umumnya merupakan lembaga yang mengurus masalah pelayanan publik tentunya harus menunjukkan kapasitas pelayanan yang prima kepada masyarakat sebagai pemangku kepentingan. Misalnya pada pengurusan suatu dokumen tertentu di satu lembaga pelayanan masyarakat. Masyarakat pengguna layanan memerlukan waktu berbulan-bulan untuk mengurus suatu dokumen izin, padahal dalam Standar Operasional Pelayanan seharusnya tidak selama itu. Bahkan tidak jarang ditemui pada suatu lembaga pelayanan publik yang didalamnya terdapat oknum-oknum yang meminta atau menerima sejumlah uang untuk mempercepat proses pengurusan dokumen tersebut, diluar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepemimpinan tidak bisa dilepaskan begitu saja dari salah satu faktor yang mendorong terjadinya masalah pada pelayanan publik di Indonesia. Oleh karena itu, selain diperlukan sistem, orang dan sarana lainnya yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan birokrasi yang kondusif dan terjauhi dari hal-hal yang melanggar norma-norma yang ada.

Berbagai macam definisi mengenai kepemimpinan telah dikeluarkan

baik oleh pakar manajemen sampai dengan pakar-pakar dibidang psikologi. Definisi kepemimpinan menurut seorang pakar manajemen Kreitner, adalah proses mempengaruhi sekelompok orang dengan tujuan untuk menciptakan keikutsertaan mereka secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Bambang Widodo, 2008). Akan tetapi, ada juga gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada kepemimpinan yang teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan seseorang membawa ke arah organisasi menjadi desktruktif seperti teori pada toxic leadership dan bad leadership oleh Barbara Kellerman.

## **1.2. Pertanyaan Penelitian**

Penulis mencoba mengidentifikasi mengenai faktor-faktor kepemimpinan pejabat struktural di lingkungan Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok. Dalam penelitian kali ini penulis mengambil studi kasus dengan meneliti gaya kepemimpinan pejabat pada Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok. sedangkan rumusan masalah yang coba diangkat dalam tulisan ini ialah apa gaya kepemimpinan yang mendorong perilaku koruptif pada Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok pasca Program Reformasi Birokrasi di Departemen Keuangan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini adalah usaha penulis didalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang mendukung terjadinya perilaku koruptif di Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok pasca program Reformasi Birokrasi. Kesemua itu tidak lain merupakan salah satu bentuk usaha penulis yang bertujuan: Memberikan gambaran mengenai faktor-faktor kepemimpinan yang mendorong perilaku penyimpangan hukum di Kantor Pelayanan Utama

Bea Cukai Tipe A Tanjung Priok pasca diberlakukannya program Reformasi Birokrasi oleh Departemen Keuangan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penulis memiliki harapan yang besar terhadap hasil penelitian ini. Sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung:

##### **1.4.1. Secara Akademis:**

Dapat menambah referensi pengembangan reformasi birokrasi baik dari sistem, budaya organisasi dan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan birokrasi di Indonesia secara ilmiah.

##### **1.4.2. Secara Praktis:**

- Hasil Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi upaya reformasi birokrasi pemerintahan di Indonesia, khususnya Deputi Kepemimpinan Pemuda Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga selaku pemberi beasiswa Pengembangan Kepemimpinan Angkatan II ini, juga sebagai bahan referensi bagi Departemen Keuangan yang tengah melaksanakan reformasi birokrasi dalam rencana strategis sistem, program, SDM Pegawai Negeri Sipil terkait pengembangan kepemimpinan di lingkungan birokrasi.
- Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi terkait strategi dan rencana bagi rekan-rekan mahasiswa yang melanjutkan karir di lingkungan Birokrasi Pemerintahan, dalam melihat kemiripan tantangan yang dimiliki oleh hampir di setiap instansi pemerintahan.

#### **1.5. Signifikansi Penelitian**

Setelah melakukan tinjauan pada penelitian sebelumnya didapatkan bahwa telah dilakukan beberapa penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan yang mendorong terjadinya perilaku koruptif di lingkungan birokrasi. Faktor-

faktor tersebut diantaranya:

- Individu
- Penghasilan kurang mencukupi
- Kebutuhan hidup yang mendesak
- Budaya organisasi
- Sistem Akuntabilitas
- Kelemahan sistem pengendalian manajemen birokrasi pemerintahan.

Namun diantara beberapa faktor-faktor yang disebutkan di atas, belum pernah dilakukan penelitian yang mengaitkan antara gaya kepemimpinan yang mendorong perilaku koruptif. Maka pada penelitian kali ini, penulis mencoba untuk mengidentifikasi mengenai gaya kepemimpinan yang dapat mendorong perilaku koruptif di lingkungan birokrasi pemerintahan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Utama Tipe A Bea dan Cukai Tanjung Priok yang didirikan sebagai upaya reformasi birokrasi di bidang kepabeanan dan cukai.

Selain itu, pada penelitian terdahulu faktor-faktor kepemimpinan lebih banyak dikaitkan dengan keberhasilan dari pemimpin organisasi membawa pada keadaan organisasi yang lebih baik. Pada penelitian kali ini, penulis mencoba mengidentifikasi faktor-faktor kepemimpinan yang sifatnya negatif dan dapat membawa organisasi menjadi kurang kondusif. Seperti teori yang disampaikan oleh Barbara Kellerman mengenai teori *Bad Leadership*. Pada teori ini disampaikan mengenai faktor-faktor kepemimpinan yang membuat suatu organisasi ke arah perubahan yang tidak lebih baik dari awal pemimpin tersebut hadir pada lingkungan organisasi tersebut. Selain itu penulis juga menggunakan teori mengenai teori mengenai gaya kepemimpinan otokratik, demokratis, laissez-faire, kepemimpinan transformasional-transaksional untuk menganalisa mengenai gaya kepemimpinan. Sedangkan untuk meneliti perilaku koruptif digunakan teori mengenai korupsi dan motivasi.

## 1.6. Sistematika Penelitian

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Penulis mencoba melakukan tinjauan literatur pada bab ini dengan dasar teoritik yang disusun meliputi pertama kerangka teori berkaitan dengan fokus penelitian yaitu menggunakan Teori mengenai korupsi untuk menggali perilaku koruptif di Kantor Pelayanan Utama Tipe A Bea dan Cukai Tanjung Priok dan teori mengenai kepemimpinan dan motivasi untuk menggali mengenai gaya kepemimpinan di Kantor Pelayanan Utama Tipe A Bea dan Cukai Tanjung Priok.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti meliputi pendekatan penelitian, data dan sumber data dalam penelitian, pengolahan data dan tahapan penelitian.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari data yang dikumpulkan oleh penulis akan coba disajikan dalam rangka menjawab rumusan masalah penelitian yang telah ada didalam bab I penelitian ini. Temuan-temuan yang didapatkan dalam pengumpulan data selama penelitian kemudian disajikan pada bab IV dan dianalisa oleh penulis dengan terlebih dahulu menetapkan batas-batas penelitian, mengumpulkan informasi

melalui pengamatan wawancara, dokumen dan bahan-bahan visual dari informan. Kemudian data dianalisa dengan membuktikan keabsahan data yakni membandingkan jawaban seorang informan dengan informan lainnya terkait dengan permasalahan yang sama dan diperbandingkan dengan hipotesis penelitian.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V dibagi menjadi 2 (dua) Sub Bab yakni *pertama*, Kesimpulan yang Berisi Kesimpulan mengenai analisa permasalahan yang telah dituangkan pada pertanyaan penelitian ini dan kemudian diakhiri dengan Sub Bab *kedua* yang berisi saran dan rekomendasi dari penelitian ini.

