

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Waktu menjadi hal yang penting dan patut diperhitungkan pada era modernisasi ini. Mulai dari sekedar tataran informal seperti halnya janji bertemu teman sampai pada hal formal bersangkutan dengan administrasi perkantoran, teknologi, kesehatan, pendidikan, ataupun bisnis, semua dijalankan berdasarkan perputaran waktu.

Waktu akan terus berputar tak akan berhenti dan kembali, sehingga perlu adanya penghargaan terhadap waktu, yaitu dengan memulai mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan menyelesaikannya pada waktu yang tepat pula. Masalah yang sering muncul pada proses penyelesaian tugas tepat waktu adalah adanya penundaan kerja.

Penundaan yang terjadi dalam dinamika waktu, memungkinkan beberapa pihak dirugikan karena tidak adanya kesesuaian dari harapan sebelumnya. Berdasarkan pentingnya waktu tersebut, maka di dunia modern ini ketepatan dalam perjalanan waktu benar-benar dibutuhkan, tak terkecuali di Indonesia yang butuh perkembangan pesat pada semua lini.

Indonesia sebagai negara berkembang mempunyai banyak hal kehidupan bernegara yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak, dan hal-hal tersebut memerlukan ketepatan waktu tanpa adanya penundaan dalam pengerjaannya, tak terkecuali pada instansi pemerintah.

Instansi pemerintah di dalamnya terdapat beberapa pegawai yang berfungsi menyelenggarakan segala kegiatan di dalamnya, dan para pegawai tersebut dinamakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Dalam Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 1, dinyatakan bahwa “Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam instansi pemerintah berfungsi sebagai pion terdepan dalam melayani kebutuhan masyarakat, sehingga secara otomatis mewakili pemerintah dalam hal kepengurusan seperti yang dituliskan dalam Bab II Jenis, Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Pasal 3 ayat 1 yang berbunyi “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata pada penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan”.

Kenyataan yang terjadi adalah terdapat dalam penulisan berita di beberapa media, menyebutkan bahwa kinerja PNS di beberapa daerah masih kurang profesional. Banyak kasus pengaduan yang dilayangkan pada media masa menyangkut kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinilai lambat atau bahkan kurang layak disebut profesional.

Menurut Santoso (2012), bahwa sepanjang tahun 2012 pengaduan masyarakat yang dilaporkan kepada Komisi Ombudsman mengenai buruknya pelayanan publik mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Pengaduan yang masuk mencapai 2.024 laporan. Jumlah tersebut meningkat sebesar 8,41 persen dibandingkan tahun 2011 sebanyak 1.867 laporan. Masalah yang sering ditemui adalah mengenai pelayanan dengan penundaan yang berlarut. Bila diperinci, kasus terbanyak terjadi di Badan Pertahanan Nasional (BPN) yaitu 52,3 persen, kepolisian dengan 50,7 persen, lembaga peradilan sebanyak 34,5 persen, pemda 28,2 persen, dan kementrian 26,6 persen. (<http://www.suarapembaruan.com>)

Budiyanto (dalam Azzaniar, 2010), mengungkapkan bahwa keluhan dari masyarakat mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sering terjadi misalnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunda waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas. Hasil penelitian Tamin (dalam Desemia, 2012), menunjukkan bahwa dari seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Indonesia hanya empat puluh persen saja yang benar-benar dinilai profesional. Profesional dalam hal ini diartikan sebagai kinerja yang sesuai dengan alur, prosedur, dan target kerja.

Menurut Partanto & Al Barry (1994), arti profesionalisme merujuk pada peningkatan mutu profesi, upaya yang mengarah kepada perihal positif, obyektif, dan berorientasi pada pekerjaan. Profesionalisme dalam bekerja dapat diwujudkan pada ketepatan waktu kerja sesuai dengan jadwal dan tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam artian tidak adanya penundaan dalam bekerja.

Hasil penelitian Desemia (2012) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Kerinci, menunjukkan bahwa penundaan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) (PNS) dalam kantor Dinas tersebut dilakukan dengan beberapa cara yaitu memilih bermain *handphone* 21,4 persen, lebih memilih bermain komputer/ laptop 19 persen, mengobrol bersama teman 19 persen. Adapun alasan penundaan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dinas tersebut adalah karena tugas yang membosankan 16,67 persen, menumpuknya pekerjaan yang harus dikerjakan 9,5 persen, adanya pekerjaan lain yang harus diselesaikan 7,14 persen, dan tidak tahu apa yang harus dikerjakan 4,8 persen.

Jannah & Safitri (2007) melakukan penelitian mengenai prokrastinasi pada 53 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kulon Progo, menemukan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dinas tersebut melakukan prokrastinasi. Hal tersebut memperlihatkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) (PNS) tidak profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur pemerintah.

Masyarakat sebagai pengguna layanan menginginkan agar seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja dengan mengedepankan profesionalisme, sesuai dengan alur, prosedur sekaligus target kerja yang telah ditentukan dengan tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga memudahkan berbagai urusan yang menyangkut kepentingan hidup orang banyak.

Profesionalisme seharusnya dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur negara dengan tugas melayani masyarakat dimanapun Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut ditempatkan, misalnya saja di tingkat Kelurahan,

berdasarkan Rancangan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan Bab I ayat 5, dinyatakan bahwa kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten atau Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Dalam kantor Kelurahan, selain seorang Lurah, terdapat beberapa perangkat kelurahan yang bertanggung jawab kepada Lurah. Perangkat kelurahan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat oleh Sekretaris Daerah atau Kota atas usul Camat.

Lurah dan para perangkat kelurahan dalam melaksanakan tugas sebagai pelaksana kegiatan pemerintahan di kelurahan berdasarkan pada Rancangan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan Bab III Mengenai Kedudukan dan Tugas Pasal 3 Ayat 5 dan Bab IV Mengenai Susunan Organisasi Pasal 6 Ayat 3 dan 4 memiliki tugas utama, yaitu pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan pembinaan lembaga kemasyarakata di wilayah pemerintahannya.

Di lapangan nampak bahwa aturan tersebut hanya aturan tertulis tanpa realisasi, jauhnya jangkauan, supervisi dari instansi pemerintahan yang lebih tinggi secara administratif dan juga tidak adanya aturan tertulis yang tegas, memungkinkan instansi kelurahan dan perangkatnya melakukan penyelewengan pada aturan tersebut, yang salah satunya adalah penundaan kerja. Telah banyak diketahui oleh masyarakat umum bahwa sering terjadi penundaan kerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan, seperti contoh

mengurus KTP, akta kelahiran, surat tanah, Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) dan lain sebagainya. Perilaku penundaan kerja menurut Brown dan Holzman (dalam Rizvi dkk, 1997), dikenal dengan istilah prokrastinasi.

Prokrastinasi memiliki dampak yang negatif baik terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya dan masyarakat pada umumnya. Beswick & Schouwenburg (dalam Handayani, 2002) menyatakan bahwa penundaan kerja dapat mengakibatkan individu kehilangan kesempatan dalam hidupnya, selain itu penundaan kerja juga berhubungan dengan beberapa sindrom psikiatri, prokrastinasi menjadi faktor penyebab munculnya stres, serta perilaku yang menyimpang.

Perilaku penundaan kerja atau prokrastinasi adalah perilaku yang merugikan, menurut Ferrari, dkk. (dalam Handayani, 2002) menyatakan bahwa perilaku prokrastinasi mengakibatkan banyaknya waktu yang terbuang sia-sia, tugas menjadi terbengkalai, dan hasil kerja menjadi tidak maksimal sehingga perilaku prokrastinasi memerlukan penanganan, maka untuk menangani perilaku prokrastinasi perlu diketahui faktor penyebab dari prokrastinasi.

Menurut Burka & Yuen (2008) bahwa terdapat empat faktor yang menyebabkan terjadinya prokrastinasi, yaitu (1) kepercayaan diri yang rendah pada kemampuan untuk berhasil, (2) kesulitan dalam tugas, (3) hasil atau upah yang didapatkan terlalu jauh dari kenyataan atau tidak berarti, dan (4) kesulitan dalam regulasi diri.

Ferrari (1995) menyatakan bahwa, prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor-faktor kepribadian yang ada pada diri individu, yaitu kepercayaan diri, efikasi diri,

harga diri, motivasi, regulasi diri, dan tingkat kecemasan. (dalam Handayani, 2002)

Berdasarkan faktor penyebab perilaku prokrastinasi di atas, penulis lebih tertarik melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepercayaan diri dan regulasi diri dengan prokrastinasi, karena kedua aspek tersebut adalah faktor internal dari individu yang dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerja.

Pudjijoyanti (1988) mengungkapkan bahwa, banyak individu yang mengalami kegagalan dikarenakan oleh perasaan ketidakmampuan dalam melakukan tugas atau kurangnya rasa percaya diri. Hal yang menentukan keberhasilan dan kegagalan individu adalah rasa percaya diri dan kemampuan individu dalam menghargai dirinya sendiri. Individu yang dapat menghargai diri sendiri tidak akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, dan tidak mudah putus asa, sebaliknya individu yang kurang percaya diri akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas sehingga individu enggan menerima kegagalan dan cenderung menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Handayani (2002) mengenai hubungan antara kepercayaan diri dan prokrastinasi akademik pada mahasiswa Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, menunjukkan bahwa 7,7 persen mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata Semarang melakukan prokrastinasi akademik dikarenakan rendahnya tingkat kepercayaan diri.

Faktor kedua yang hendak diteliti sebagai penyebab perilaku prokrastinasi adalah regulasi diri. Zimmerman (dalam Wulandari, 2010) mengemukakan bahwa regulasi diri merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur dan mengontrol

dirinya, sehingga individu mengetahui apa yang hendak dikerjakan. Dengan mampu melakukan regulasi diri, individu dapat mengetahui kapan waktu untuk memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, serta tidak akan melakukan penundaan dalam bekerja.

Hasil penelitian Wulandari (2010), menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan prokrastinasi. Berdasarkan 65 responden yang diteliti, rata-rata menunjukkan regulasi diri pada tingkat sedang yaitu sebesar 75,3 persen dan 12,31 persen menunjukkan tingkat regulasi diri yang rendah, fakta tersebut menunjukkan rendahnya pengaturan diri mahasiswa yang melibatkan proses kognisi, afeksi, dan perilaku yang ditunjukkan untuk pencapaian target belajar mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri dan regulasi diri merupakan dua faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku prokrastinasi selain itu, penelitian mengenai hal tersebut masih sedikit dilakukan, oleh karena itu, penelitian mengenai hal tersebut perlu dikaji lebih dalam. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh kepercayaan diri dan regulasi diri dengan tingkat prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan Wilayah Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah, yaitu apakah ada hubungan antara tingkat kepercayaan diri dan

tingkat regulasi diri dengan prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan Wilayah Kecamatan Gunung Anyar Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat kepercayaan diri dan tingkat regulasi diri dengan prokrastinasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (PNS).

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diharapkan penelitian ini dapat menambah kajian ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, juga penelitian yang terkait dengan tingkat kepercayaan diri, regulasi diri, dan prokrastinasi.

b. Manfaat Praktis

Bagi instansi pemerintah terkait dan Pegawai Negeri Sipil (PNS), hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai pelayan masyarakat, agar dapat bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk penelitian berikutnya mengenai kepercayaan diri, regulasi diri, dan prokrastinasi.