

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan

A.1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah untuk melayani masyarakat di Negara Indonesia. Bagi beberapa orang, menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan hal yang amat membanggakan. Selain ditinjau dari pandangan sebagai abdi Negara yang mulia, juga beberapa fasilitas yang didapatkan demi menunjang kariernya.

Secara administratif, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah diatur dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, yaitu “Bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945”.

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, menyebutkan bahwa

“Pegawai Negeri 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, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 Bab II pasal 3 yang berbunyi “Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan” Dapat diartikan bahwa keseluruhan tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS) bermuara pada kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara. Prioritas utama hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) beserta instansinya adalah kesejahteraan warga Negara Indonesia.

Dalam Undang-Undang diatas, poin utama kebutuhan Negara akan sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu “Bahwa untuk maksud tersebut pada huruf a, diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.” Maka dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus penuh tanggungjawab akan tugas yang diemban dan jauh dari kata penundaan kerja.

A.2. Jenis Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974, maka terdapat beberapa jenis Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada beberapa instansi kenegaraan, yaitu;

1. Pegawai Negeri terdiri dari:
 - a) Pegawai Negeri Sipil (PNS);
 - b) Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
 - c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pusat
 - b) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah
3. Di samping Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap (pegawai honorer).

A.3. Komitmen Publik PNS Atas Nama Sumpah/ Janji

Berdasarkan Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Bab III Pasal 26, bahwa setiap Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilantik menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus mengucapkan sumpah/ janji. Isi dari sumpah tersebut patut dikaitkan dengan fakta kinerja PNS di masing-masing instansi beserta konsekuensinya. Isi sumpah tersebut adalah “Bahwa saya, untuk diangkat

menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; Bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab; bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan; bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan; bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara“.

Dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Bab III Pasal 23, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dipecat dengan tidak hormat dari posisinya apabila Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah janji Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah“.

Maka dapat dipahami bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar sumpah/ janji, dapat dipecat secara tidak hormat, termasuk penundaan tugas formal dengan alasan yang tidak jelas, karena apapun bentuk tugas formal yang diberikan oleh Pemerintah atas nama instansi tempat Pegawai Negeri Sipil (PNS) bekerja, wajib dilakukan dengan sepenuh hati dan penuh tanggungjawab.

A.4. Pengertian 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 kemasyarakatan di wilayah pemerintahannya.

B. Prokrastinasi

B.1. Pengertian Prokrastinasi

Menurut Burka dan Yuen (2008) mengungkapkan bahwa prokrastinasi diadaptasi dari kata dalam bahasa latin yaitu "*procrastinus*", dengan awalan "pro" yang berarti bergerak atau mendorong maju dan "*crastinus*" yang berarti keputusan hari esok, atau apabila digabungkan menjadi satu kata, prokrastinasi adalah menunda sampai hari selanjutnya.

Ellis dan Knaus (1977) mengartikan prokrastinasi sebagai suatu ketidakberhasilan dalam memulai dan menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditetapkan. Solomon & Rothblum (1984) menyatakan bahwa prokrastinasi merupakan kecenderungan individu untuk menunda ketika memulai dan menyelesaikan tugas dengan melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan dan dinilai tidak berguna, sehingga kinerja menjadi tidak optimal, tugas tidak selesai tepat waktu, dan seringkali terlambat dalam menghadiri pertemuan-pertemuan.

Menurut Ghufron dan Risnawita (2014) prokrastinasi adalah suatu penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang, dengan melakukan aktivitas lain yang tidak diperlukan dalam pengerjaan tugas.

Glenn (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014) menyatakan bahwa prokrastinasi memiliki hubungan dengan berbagai sindrom psikiatri. Seorang prokrastinator pada umumnya memiliki kualitas tidur yang tidak sehat, mengalami depresi yang kronis, stres, dan sebagainya.

Menurut Watson (2001), penyebab terjadinya prokrastinasi berkaitan dengan perasaan takut gagal, tidak menyukai tugas yang diberikan, menentang dan melakukan perlawanan terhadap kontrol di tempat kerja. Prokrastinator juga

memiliki sifat ketergantungan dan mengalami kesulitan dalam membuat keputusan dalam hidup karena kurangnya percaya diri.

Ferrari dkk. (1992) mengungkapkan definisi prokrastinasi dari berbagai batasan tertentu, antara lain (1) prokrastinasi adalah perilaku penundaan dalam mengerjakan suatu tugas tanpa mempermasalahkan tujuan dan alasan dari penundaan tersebut, (2) prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan yang mengarah pada sifat atau pola perilaku yang dimiliki individu, penundaan menjadi respons tetap yang selalu muncul setiap kali menghadapi tugas, pada umumnya disertai adanya keyakinan yang tidak masuk akal, (3) prokrastinasi sebagai *trait* kepribadian, prokrastinasi merupakan *trait* yang termasuk di dalamnya adalah perilaku maupun struktur mental yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Suatu penundaan disebut sebagai prokrastinasi, jika penundaan itu dilakukan pada tugas yang penting, dilakukan berulang-ulang secara sengaja dan menimbulkan perasaan tidak nyaman, secara subyektif dirasakan oleh seseorang prokrastinator.

Millgram (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014) mengatakan bahwa prokrastinasi adalah suatu perilaku spesifik, yang meliputi: (1) suatu perilaku penundaan, yang dilakukan ketika memulai maupun menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas, (2) perilaku penundaan yang berakhir pada keterlambatan menyelesaikan tugas maupun kegagalan dalam mengerjakan tugas, (3) melibatkan suatu tugas yang penting untuk dikerjakan, misalnya tugas kantor, tugas sekolah, maupun tugas rumah tangga, (4) menghasilkan keadaan

emosional yang tidak menyenangkan, misalnya perasaan cemas, perasaan bersalah, marah, panik, dan lain sebagainya.

Berdasar penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi adalah penundaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang dalam memulai dan menyelesaikan tugas yang penting dengan melakukan pekerjaan lain yang lebih menyenangkan yang tidak berhubungan dengan tugas.

B.2. Faktor yang Mempengaruhi Prokrastinasi

Prokrastinasi merupakan salah satu elemen yang berkait dalam dunia kerja. Prokrastinasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Burka & Yuen (2008) penyebab perilaku prokrastinasi yaitu: tanggung jawab, konsep diri, kesulitan dalam mengambil keputusan, kepercayaan diri dan kecemasan yang timbul dari evaluasi yang akan diberikan, kurangnya tuntutan dari pekerjaan, lingkungan dengan tingkat pengawasan yang tinggi, kesulitan dalam tugas, hasil atau upah yang jauh dari harapan, kesulitan dalam regulasi diri, dan standar yang tinggi terhadap kemampuan individu.

Menurut Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014) menyatakan bahwa perilaku prokrastinasi dipengaruhi oleh:

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor penyebab terjadinya perilaku prokrastinasi yang terdapat dalam diri individu. Faktor tersebut meliputi:

- a. Kondisi fisik individu, faktor kondisi tubuh manusia turut mendukung perilaku prokrastinasi yang dilakukan oleh individu. Seperti contohnya

kelelahan dalam tubuh, Bruno dan Millgram (1998), mengutarakan bahwa dari hasil penelitian, orang yang sedang dalam kelelahan sebagian besar akan melakukan prokrastinasi daripada tidak.

- b. Kondisi psikologis, sifat kepribadian dalam individu dapat mempengaruhi adanya perilaku prokrastinasi, misalnya menurut Millgram (dalam Ghufon, 2003), hubungan kemampuan sosial yang tercermin dalam regulasi diri dan tingkat kecemasan dalam berhubungan sosial dengan individu lain. Sikap perfeksionis yang dimiliki seseorang kemungkinan besar juga dapat mempengaruhi perilaku prokrastinasi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor penyebab terjadinya perilaku prokrastinasi yang terdapat di luar diri individu. Faktor tersebut adalah :

- a. Pola asuh orang tua, menurut penelitian Ferrari dan Ollivete (dalam Ghufon, 2003) tentang tingkat pengasuhan anak yang dapat menghasilkan prokrastinator, menunjukkan bahwa tingkat pengasuhan seorang ayah yang cenderung otoriter terhadap anak perempuan akan menghasilkan perilaku-perilaku prokrastinasi dalam hubungan keduanya dan anak perempuan yang terasuh dalam tingkat pengasuhan otoritatif, tidak akan menjadi prokrastinator di kala dewasa nanti.
- b. Kondisi lingkungan, menurut Millgram (dalam Ghufon, 2003)

kondisi lingkungan yang linent, adalah lingkungan yang toleran dan penuh pengawasan akan mempengaruhi tingkat prokrastinasi individu. Kondisi lingkungan sekitar yang menaungi subyek diharapkan dapat selalu rutin mengawasi adanya prokrastinasi, akan menghasilkan tingkat perilaku prokrastinasi yang rendah dibanding lingkungan yang kurang atau rendah dalam pengawasan perilaku prokrastinasi. Atau dengan kata lain, tingkat perilaku prokrastinasi akan cenderung tinggi dan mudah ditemukan pada lingkungan yang kurang mengawasi dan kurang menyadari negativitas dari perilaku tersebut.

- c. Tingkat sekolah/ pendidikan, hal ini juga turut mempengaruhi tindakan prokrastinasi yang ada pada seorang individu seperti yang diungkapkan oleh Rosario dkk. (dalam Izzah, 2009). Kesadaran seseorang individu pada ketepatan waktu dan pengerjaan tugas, merupakan buah dari pendidikan positif yang diajarkan selama masa kecil. Pendidikan positif semasa kecil turut membentuk sistem kognisi maupun etika anak di kala dewasa.
- d. Supervisi, hadiah/ imbalan, atau hukuman, adanya subyek lain yang mensupervisi langsung dan memberikan hadiah dan hukuman juga turut memengaruhi tinggi rendahnya tingkat prokrastinasi menurut Johnson (dalam Ferrari dkk. dalam Febrianti, 2009) menyatakan bahwa adanya pengawas (*supervisor*) yang memberikan hadiah bagi pengerjaan tugas yang sesuai dengan standar pengerjaan, maka pegawai akan lebih bersemangat dan dapat mengerjakan tugas sesuai

dengan prosedur dan target kerja. Begitupula dengan hukuman yang dijanjikan akan membuat pegawai akan takut bila terjadi deviasi.

Berdasarkan faktor pengaruh yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku prokrastinasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu: kelelahan, tanggung jawab, konsep diri, kesulitan dalam mengambil keputusan, kepercayaan diri, motivasi dan kecemasan yang timbul dari evaluasi yang akan diberikan, kesulitan dalam regulasi diri, dan standar yang tinggi terhadap kemampuan individu. Faktor eksternal yaitu: pola asuh orang tua, kondisi lingkungan, tingkat sekolah/pendidikan, dan supervisi, hadiah/imbalan, atau hukuman, kurangnya tuntutan dari pekerjaan, lingkungan dengan tingkat pengawasan yang tinggi, kesulitan dalam tugas, hasil atau upah yang jauh dari harapan.

B.3. Jenis-jenis Prokrastinasi

Menurut Ferrari (dalam Handayani, 2002), membagi jenis prokrastinasi berdasarkan fungsinya antara lain:

1. **Prokrastinasi fungsional:** ini adalah jenis penundaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau komunitas demi konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan lain yang lebih penting. Perilaku prokrastinasi ini bisa ditolerir karena dilakukan dalam rangka finalisasi pekerjaan yang lebih penting.
2. **Prokrastinasi disfungsional:** perilaku ini adalah jenis penundaan tanpa arah,

dan cenderung subyektif. Prokrastinasi ini tidak bisa ditolerir dan cenderung tiada guna.

Prokrastinasi disfungsional berdasarkan tujuannya terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. *Decisional procrastination* yang berarti penundaan pekerjaan yang berbau keputusan. Penundaan keputusan ini diakibatkan oleh berbagai macam hal yang berkaitan dengan diri pembuat keputusan contohnya saat pembuat keputusan sedang stres kerja, atau sedang banyak beban pikiran yang menggelayut di otak, serta sebab yang lainnya.

Penundaan keputusan ini sebagai langkah adaptif dari pengambil keputusan, karena ditakutkan apabila keputusan diambil dalam keadaan yang tidak nyaman maka keputusan tersebut akan berdampak buruk.

b. *Behavioral atau avoidance procrastination* yang berarti penundaan dalam perilaku yang tampak. Penundaan dilakukan dalam rangka menghindari tugas yang tidak disenangi dan sulit untuk dikerjakan. Tugas tersebut dinilai sebagai tugas yang tidak membangun dan malah cenderung merugikan. Prokrastinasi dilakukan untuk menghindari kegagalan dalam proses penyelesaian tugas yang akan datang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa prokrastinasi dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan tujuan dan manfaat penundaan, yaitu prokrastinasi fungsional (penundaan disertai alasan dan memiliki tujuan jelas) dan prokrastinasi disfungsional (penundaan tanpa alasan dan tidak bertujuan).

Prokrastinasi disfungsiional dibagi menjadi dua berdasarkan fungsinya, yaitu *Decisional procrastination* dan *behavioral procrastination*

B. 4. Karakteristik Perilaku Prokrastinasi

Ferrari (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014) mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi memiliki indikator tertentu yang dapat diukur dan diamati ciri-ciri tertentu, yaitu :

- a. Penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas yang sedang dihadapi.
Seorang prokrastinator mengetahui dengan pasti bahwa tugas yang sedang dihadapi tersebut harus segera diselesaikan. Akan tetapi, individu sengaja untuk menunda dan tidak segera memulai untuk mengerjakan serta menyelesaikannya sampai waktu yang telah ditentukan habis.
- b. Keterlambatan dalam mengerjakan tugas.
Orang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama dalam mengerjakan tugasnya, karena prokrastinator akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak memiliki tujuan, misalnya mempersiapkan diri secara berlebihan, melakukan hal lain yang tidak berhubungan dengan tugas. Pada umumnya tindakan tersebut menjadikan individu mengalami ketidakberhasilan dalam penyelesaian tugas secara optimal.
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual.
Seorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi batas waktu kerja yang telah

ditentukan, baik rencana yang ditentukan oleh orang lain dan oleh diri prokrastinator sendiri, ketika batas waktu yang telah ditetapkan telah tiba, pekerjaan tidak kunjung selesai sesuai rencana sehingga menyebabkan keterlambatan ataupun kegagalan dalam penyelesaian tugas.

- d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang akan dikerjakan.

Seorang prokrastinator dengan sengaja dan sadar tidak menyelesaikan tugasnya, akan tetapi justru menghabiskan waktu yang dimiliki untuk melakukan aktivitas lain yang menyenangkan dan menghibur menurut sudut pandang prokrastinator. Seperti membaca majalah, menonton TV, mengobrol dengan teman, mendengarkan musik, dan lain sebagainya, pekerjaan tersebut sangat menyita waktu sehingga tugas utama prokrastinator menjadi terabaikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri prokrastinasi adalah penundaan untuk memulai dan mengerjakan tugas, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, dan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang akan dikerjakan.

C. Kepercayaan Diri

C.1. Pengertian Kepercayaan Diri

Menurut Willis (1985) kepercayaan diri adalah keyakinan diri bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengatasi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan dampak yang menyenangkan bagi orang lain.

Anthony (1992) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri adalah sikap pada diri seseorang yang dapat menerima kenyataan, dapat mengembangkan kesadaran diri, memiliki kemandirian, berpikir positif, mempunyai kemampuan untuk memiliki serta mencapai segala sesuatu yang diinginkan.

Menurut Lauster (1992), kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Lauster menggambarkan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (toleransi), tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis dan gembira.

Kumara (1988) menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan ciri kepribadian yang mengandung arti keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri adalah keyakinan yang dimiliki individu bahwa individu tersebut mampu mengatasi suatu permasalahan yang ada, mampu menerima kenyataan, memiliki kemandirian, memiliki dorongan prestasi, dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri serta memiliki kemampuan untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkan.

C.2. Aspek-aspek Kepercayaan Diri

Rini (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014), mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan mampu bergaul secara fleksibel, mempunyai toleransi yang cukup baik, bersikap positif, dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain dalam melakukan sesuatu serta mampu menentukan langkah-langkah pasti dalam hidupnya.

Menurut Lauster (1992), individu yang memiliki kepercayaan diri yang positif adalah :

1. Yakin akan kemampuan diri

Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki individu adalah sikap positif individu tentang dirinya. Individu merasa yakin dan mampu dengan sungguh-sungguh akan apa yang dikerjakannya.

2. Optimis

Optimis adalah sikap positif yang dimiliki individu yang selalu berpandangan baik mengenai dirinya dan kemampuannya serta dalam menghadapi segala hal.

3. Objektif

Individu yang memandang suatu masalah sesuai dengan kebenaran yang seharusnya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri.

4. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menanggung sesuatu yang menjadi konsekuensi dari apa yang telah dilakukan.

5. Rasional dan realistis

Rasional dan realistis adalah analisa terhadap suatu hal atau masalah dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal sehat dan sesuai dengan faktanya.

Anthony (dalam Elvadentia, 2008) menyebutkan ciri-ciri individu yang memiliki kepercayaan diri antara lain:

1. Bertanggung jawab

Individu bersedia menerima dan menanggung resiko yang timbul dari perilakunya

2. Rasa aman

Individu tidak memiliki ketakutan dan kecemasan yang menghambat kepercayaan dirinya.

3. Harga diri

Individu yang memiliki harga diri berarti individu tersebut mengenal dirinya sendiri, mampu menyadari kekurangan dan kelebihan pribadi sehingga tidak mempunyai perasaan rendah diri.

4. Memiliki kemandirian

Berarti individu dalam kehidupannya tidak bergantung pada orang lain dan selalu dapat mengembangkan atau mengerjakan sesuatu tanpa menunggu bantuan dari orang lain.

5. Optimis

Berarti menyadari kemampuan yang dimiliki dan berusaha memperoleh sesuatu yang terbaik, memiliki kemampuan mewujudkan rencana-

rencananya, tidak ragu dalam bertindak, siap menerima dan menghadapi akibat yang akan muncul.

6. Tidak mudah putus asa

Individu memiliki mental yang kuat untuk dapat menghadapi hal terburuk dan berani mencoba lagi setelah mengalami kegagalan.

Menurut Lindenfield (dalam Elvadentia, 2008) bahwa individu yang percaya diri memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Cinta diri

Individu yang memiliki kepercayaan diri mencintai dirinya sendiri.

2. Pemahaman diri

Individu yang memiliki kepercayaan diri selalu berusaha ingin mengetahui pendapat orang lain tentang dirinya, karena individu yang memiliki kepercayaan diri tidak hanya merenungi, memikirkan perasaan dan perilakunya sendiri.

3. Tujuan hidup yang jelas

Individu yang memiliki kepercayaan diri selalu mengetahui tujuan hidupnya, memiliki pikiran yang jelas mengenai alasan melakukan sesuatu dan mengetahui hasil yang diharapkan.

4. Berpikir positif

Individu yang memiliki kepercayaan diri adalah individu yang menyenangkan karena dapat memandang suatu hal dari sisi yang baik, tidak berburuk sangka, dan selalu mengharapkan hasil yang bagus dalam

perilakunya.

Lie (dalam Elvadentia, 2008) mengemukakan ciri-ciri orang yang percaya diri antara lain :

1. Yakin pada diri sendiri
2. Tidak tergantung pada orang lain
3. Tidak ragu-ragu
4. Merasa dirinya berharga
5. Tidak menyombongkan diri
6. Memiliki keberanian untuk bertindak

Menurut Guilford dan Lauster (dalam Elvadentia, 2008) individu yang memiliki kepercayaan diri memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Merasa adekuat dengan tindakan yang dilakukan

Hal ini didasarkan oleh adanya keyakinan terhadap kekuatan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Individu yang percaya diri, merasa optimis, cukup ambisius, tidak selalu memerlukan bantuan dari orang lain, sanggup bekerja keras, mampu menghadapi tugas dengan baik dan bekerja secara efektif serta bertanggung jawab atas keputusan dan perbuatannya.

2. Merasa diterima oleh kelompoknya

Individu yang percaya diri merasa yakin bahwa kelompoknya atau orang lain menyukainya, individu yang percaya diri memiliki kemampuan dalam berhubungan sosial, tidak mementingkan diri sendiri, berani mengungkapkan kehendak atau ide-idenya secara bertanggung jawab, dan

aktif meghadapi lingkungan.

3. Sangat mempercayai dirinya serta memiliki ketenangan sikap

Hal ini didasari oleh adanya keyakinan terhadap kekuatan dan kemampuan yang dimiliki, individu yang percaya diri akan bersikap tenang, tidak mudah gugup, cukup toleran terhadap berbagai macam situasi

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri individu yang percaya diri adalah individu yang memiliki rasa optimis,

C. 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri Individu

Kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Konsep diri

Menurut Anthony (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014), perkembangan konsep diri yang diperoleh dari pergaulan dalam kelompok adalah awal dari terbentuknya kepercayaan diri individu. Hasil interaksi yang terjadi antar anggota kelompok akan menghasilkan konsep diri.

2. Harga diri

Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif pula. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap diri sendiri. Santoso (dalam Ghufron dan Risnawita, 2014) menjelaskan bahwa tingkat harga diri individu akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri individu.

3. Pengalaman

Pengalaman individu dapat menjadi faktor pemicu munculnya kepercayaan diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi factor penurunan rasa percaya diri individu.

4. Pendidikan

Tingkat pendidikan turut mempengaruhi kepercayaan diri individu. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan individu tersebut tergantung dan berada di bawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai dari individu tersebut. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih daripada individu yang memiliki tingkat pendidikan rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan diri antara lain : konsep diri, harga diri, pengalaman, dan tingkat pendidikan.

D. Regulasi Diri

D. 1. Pengertian Regulasi Diri

Ghufon dan Risnawita (2014) menyatakan bahwa istilah regulasi diri pertama kali dipublikasikan oleh Albert Bandura. Regulasi diri dalam bahasa inggris adalah *self regulation*. *Self* artinya diri dan *regulation* artinya terkelola, jika digabung *self regulation* berarti pengelolaan diri atau biasa disebut regulasi diri. Menurut Carver & Scheier (2000) regulasi diri adalah proses dimana individu mengejar tujuan yang penting dalam hidupnya serta mendapatkan umpan balik atas usaha untuk mencapai tujuan tersebut (dalam King, 2010)

Zimmerman (dalam Wulandari, 2010) telah mengembangkan istilah regulasi diri berdasarkan pada perspektif kognitif sosial yang dirumuskan oleh Bandura. Regulasi diri yang dihasilkan mengacu pada pikiran, perasaan dan perilaku yang ditujukan untuk pencapaian target dengan melakukan perencanaan terarah.

Menurut Purdie dkk. (dalam Ghufroon dan Risnawita, 2014), regulasi diri merupakan proses yang berputar yang memfokuskan perhatian pada mengapa, bagaimana individu berinisiatif dan mengontrol segala perilakunya.

Zimmerman & Schunk (dalam Schutz & Davis, 2000) menyebutkan bahwa dalam regulasi diri melibatkan berbagai proses, strategi dan keterampilan untuk mengaktifkan metakognitif, motivasi dan perilaku dalam proses belajar mereka sendiri.

Menurut Suryani (2004), regulasi diri adalah proses pengarahan atau penginstruksian diri individu untuk mengubah kemampuan mental yang dimiliki menjadi keterampilan dalam suatu bentuk aktivitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah usaha individu dalam mengelola atau mengatur dirinya dalam suatu perilaku dengan melibatkan pemikiran, perasaan yang berfokus pada strategi yang ditujukan untuk pencapaian target demi keberhasilan dalam kehidupannya.

D. 2. Aspek-aspek Regulasi Diri

Zimmerman (1989) mengungkapkan bahwa regulasi diri mencakup tiga aspek yang diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari dan dapat diukur serta diamati ciri-cirinya, yaitu:

1. Metakognitif

Matlin (1989) menyatakan bahwa metakognisi adalah pemahaman dan kesadaran tentang proses kognitif atau pikiran tentang berpikir. Metakognisi adalah suatu proses yang penting karena pengetahuan seseorang tentang kognisinya dapat membimbing dirinya dalam rangka mengatur atau menata peristiwa yang akan dihadapi dan memilih strategi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja kognitifnya ke depan. Zimmerman dan Pons (1988) menyatakan bahwa metakognitif dalam regulasi diri mencakup kemampuan individu dalam merencanakan, mengorganisasi, mengukur diri, dan menginstruksi diri sebagai kebutuhan dalam perilakunya. (dalam Ghufon dan Risnawita, 2014).

2. Motivasi

Menurut Zimmerman dan Pons (1988), dalam kaitan dengan regulasi diri, motivasi intrinsik, otonomi, kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan dalam mengerjakan sesuatu sangat penting dan dibutuhkan oleh individu. (dalam Ghufon dan Risnawita, 2014)

3. Perilaku

Dalam kaitannya dengan regulasi diri, perilaku menurut Zimmerman dan Schunk (dalam Ghufon dan Risnawita, 2014) adalah suatu usaha individu untuk mengatur diri, menyeleksi, dan memanfaatkan maupun menciptakan

lingkungan untuk mendukung aktivitasnya. Dalam hal ini, individu memilih, menyusun, dan menciptakan lingkungan sosial dan fisik seimbang sesuai kebutuhan dan kondisi, maka akan dapat menunjang kemampuan regulasi diri yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek atau komponen yang termasuk dalam regulasi diri antara lain : metakognisi, yaitu bagaimana individu dapat mengorganisir, merencanakan, dan mengukur diri dalam melakukan sesuatu. Motivasi meliputi strategi yang digunakan dalam rangka menjaga diri atas rasa kecil hati dan tidak percaya diri. Perilaku adalah bagaimana individu menyeleksi, menyusun, dan memanfaatkan lingkungan fisik maupun sosial dalam mendukung aktivitasnya.

D.3. Faktor yang Mempengaruhi Regulasi Diri

Bokaerts (dalam Handayani, 2010) mengatakan bahwa banyak peneliti sepakat bahwa faktor yang paling mendasar dari regulasi diri adalah keinginan untuk mencapai tujuan. Atribut personal lain yang juga terlibat dalam mempengaruhi regulasi diri antara lain adalah :

1. Kesadaran akan penghargaan terhadap diri sendiri
2. Keinginan untuk mencoba
3. Komitmen
4. Manajemen waktu
5. Kesadaran akan metakognitif
6. Penggunaan strategi yang efisien

Ada pula faktor-faktor yang memunculkan regulasi diri yang buruk antara lain impulsivitas, tujuan yang abstrak, penghargaan diri yang rendah, kontrol yang buruk, serta perilaku menghindar.

Berdasar penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi regulasi diri yang utama adalah keinginan kuat dalam mencapai tujuan. Faktor penyebab lain adalah: kesadaran akan penghargaan terhadap diri sendiri, keinginan untuk mencoba, komitmen, manajemen waktu, kesadaran akan metakognitif, dan penggunaan strategi yang efisien.

D. 4. Fase-fase Regulasi Diri

Dalam regulasi diri terdapat beberapa fase yang harus dilalui oleh individu, fase tersebut antara lain:

1. Penetapan tujuan, perencanaan, dan pengawasan

Keberhasilan individu akan meningkat ketika mereka membuat tujuan-tujuan yang spesifik, berjangka pendek, dan menantang. (Bandura, 1997, Scunk & Zimmerman, 2006).

2. Menetapkan tujuan yang menantang

Minat yang kuat dan keterlibatan dalam aktivitas yang menantang. Tujuan yang tinggi dan tidak realistis dapat membawa kegagalan dan mempengaruhi kepercayaan diri. (Anderman & Wolters, 2006).

3. Merencanakan bagaimana mencapai tujuan dan mengawasinya

Mencapai tujuan merupakan hal yang penting dalam pencapaian prestasi, Menurut Wingfield et.al (2006) bahwa individu yang mencapai prestasi tinggi

cenderung akan mengawasi proses belajar mereka dan secara sistematis mengevaluasi pencapaian tujuan mereka secara konsisten dibandingkan dengan individu-individu yang oencapaian prestasinya rendah. (Anderman & Wolters, Wingfield et.al, 2006)

E. Hubungan antara Kepercayaan Diri dan Prokrastinasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Kepercayaan diri membuat Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai keyakinan atas kapabilitasnya sekaligus menjadikannya sosok bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. Menurut Lauster (dalam Handayani, 2002), kepercayaan diri dapat diartikan sebagai suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

Individu harus memiliki kepercayaan diri guna mencapai keberhasilan dalam hidupnya, kepercayaan diri sangat dibutuhkan sebagai dasar manusia dalam memulai mengerjakan tugasnya, karena menurut Maltz (dalam Handayani, 2002) kepercayaan diri merupakan salah satu ciri kepribadian yang sukses.

Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan akan kemampuan diri dalam melakukan suatu hal, menghadapi permasalahan hidup, sehingga individu dapat memilih hal-hal yang disukai, tidak cemas terhadap segala perilakunya dan dapat melakukan tugas dengan baik serta bertanggung jawab atas perbuatannya, dengan ciri-ciri optimis, bertanggung jawab, rasa aman, yakin akan

kemampuan diri, mandiri, obyektif, rasional dan realistis, harga diri, dan memiliki tujuan hidup yang jelas.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki sikap optimis dapat merasa yakin atas kemampuan diri dalam menyusun rencana-rencana kerja dengan tidak ragu-ragu dalam berperilaku sehingga dapat berhasil, tanpa melakukan penundaan.

Menurut Anthony (dalam Elvadentia, 2008), Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak akan melakukan prokrastinasi apabila pegawai bersedia bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan, dan resiko yang timbul setelahnya. Pegawai yang memiliki harga diri berani menerima dan mengakui kegagalan serta kekurangannya.

Memiliki rasa aman akan menjadikan pegawai tidak cemas dan takut terhadap apapun yang akan menghambat kepercayaan dirinya, pegawai akan cenderung mengerjakan tugasnya dengan tenang dan tak ada rasa takut akan kegagalan sehingga tugasnya akan selesai tepat waktu .

Sikap mandiri membuat pegawai menjadi tidak tergantung dan tidak mengharapkan bantuan dari pegawai lain, sehingga pegawai dapat segera melaksanakan tugasnya tanpa penundaan.

Memiliki keyakinan akan kemampuan diri dapat menumbuhkan rasa yakin bahwa pegawai tersebut mampu mengerjakan apapun yang diberikan kepadanya dengan hasil yang bagus dan selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan dan penundaan kerja tidak akan terjadi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang percaya diri memiliki sikap obyektif dalam memandang segala permasalahan berdasarkan kebenaran yang semestinya, jika

pegawai memiliki sikap obyektif maka pegawai dapat menyelesaikan masalah atau dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam hal pemecahan masalah selain memiliki sikap obyektif juga harus memiliki sikap rasional dan realistis. Masalah yang ada harus dianalisa secara logis berdasarkan faktanya, pegawai yang memiliki kedua sikap ini dapat menyelesaikan masalah dengan waktu yang tepat tanpa menimbulkan masalah baru yaitu penundaan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kepercayaan diri tinggi pada umumnya memiliki tujuan hidup yang jelas pula, pegawai akan menyusun beberapa perencanaan untuk mencapai tujuan tersebut dalam hidupnya, sehingga pegawai akan berperilaku baik dalam segala aktivitasnya yang menjurus pada tujuan, pegawai tidak akan melakukan penundaan kerja yang justru mengakibatkan tujuannya tidak tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri dengan prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat hubungan negatif. Hal ini berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kepercayaan diri tinggi tidak akan melakukan prokrastinasi kerja, sehingga dapat dianalisa bahwa tingkat kepercayaan diri seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) turut memengaruhi tingkat prokrastinasi yang terjadi.

Memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan membuat Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi yakin atas kemampuan diri sendiri, tidak bergantung pada orang lain, sehingga tugas yang dimiliki dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Sebaliknya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tingkat kepercayaan diri

rendah akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya, bergantung pada orang lain, sehingga pegawai tersebut akan cenderung berusaha meninggalkan tugas yang dihadapinya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan penundaan atau prokrastinasi.

F. Hubungan antara Regulasi Diri dan Prokrastinasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Regulasi diri adalah usaha individu dalam mengelola dan mengatur perilakunya dengan melibatkan pemikiran, perasaan, yang berfokus pada strategi yang ditujukan untuk pencapaian target demi keberhasilan dalam kehidupannya.

Menurut Zimmerman (1989) bahwa Individu dapat dikatakan memiliki tingkat regulasi diri tinggi apabila memiliki aspek-aspek yang membangun regulasi diri, yaitu kemampuan metakognisi, memiliki motivasi, dan mampu mengatur diri, menyeleksi, dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan untuk mendukung aktivitasnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak akan melakukan tingkat prokrastinasi kerja apabila memiliki tingkat regulasi diri yang tinggi, dengan mengetahui kemampuan metakognisinya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbimbing untuk dapat merencanakan strategi apa yang hendak digunakan untuk mencapai tujuan, mengorganisasi langkah apa saja yang harus dilakukan, mengukur kemampuan diri apakah pegawai tersebut mampu mencapai tujuan tersebut, dan mampu menginstruksi diri untuk mengerjakan hal-hal yang sudah direncanakan.

Menurut Zimmerman dan Pons (1988) Individu yang memiliki regulasi diri tinggi akan memiliki motivasi intrinsik, memiliki kebebasan dalam berperilaku

sesuai tujuan, serta memiliki kepercayaan diri bahwa individu mampu mengerjakan tugas penting dan menyelesaikannya dengan tepat waktu sehingga prokrastinasi kerja tidak akan terjadi.

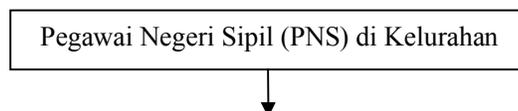
Kemampuan mengatur diri, menyeleksi, dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan menjadikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat tetap fokus bekerja, tidak mudah terganggu oleh hal lain yang dapat memecah konsentrasinya, fleksibel, dapat berkerja di situasi apapun dan kapanpun, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan tujuan kerja yang dimiliki.

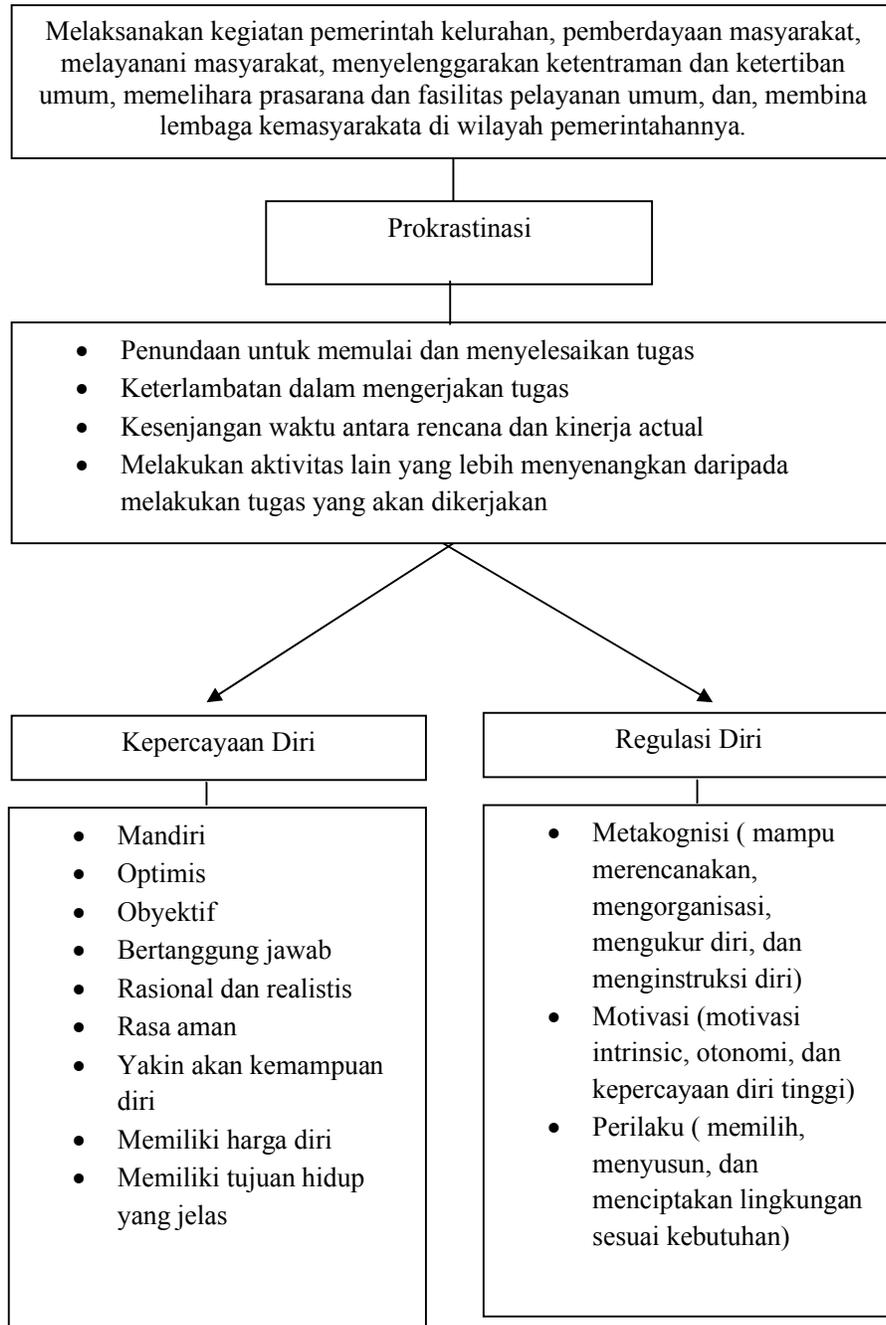
Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus memiliki tingkat regulasi diri tinggi guna mencapai keberhasilan dalam hidupnya, regulasi diri sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam memulai untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, Sebaliknya, jika Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak memiliki regulasi diri, maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena tidak dapat mengatur perilakunya, tidak memiliki tujuan kerja yang jelas, tidak mengetahui bagaimana cara mencapai tujuan kerja, dan tidak dapat bertanggung jawab terhadap perilakunya sendiri. Sehingga karena ketidakmampuan tersebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) seringkali melakukan hal-hal yang menyimpang, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan penundaan atau tingkat prokrastinasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri dengan prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat hubungan negatif. Hal ini berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki regulasi diri tinggi tidak

akan melakukan prokrastinasi kerja, sehingga dapat dianalisa bahwa tingkat regulasi diri seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) turut memengaruhi tingkat prokrastinasi yang terjadi.

G. Kerangka Konsep





H. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara tingkat kepercayaan diri dan regulasi diri dengan tingkat prokrastinasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan Wilayah Kecamatan Gunung Anyar Surabaya.