

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan bagian terpenting dalam Lembaga pemerintahan, salah satu diantaranya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi petugas pelaksana Lembaga pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan memiliki etos kerja dengan disiplin waktu yang tinggi sebagai tugas pelaksana pemerintahan (Adha, 2019). Salah satu sumber daya manusia yang juga cukup penting diperhatikan adalah masalah pegawai negeri sipil atau biasa disebut PNS, karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja PNS tersebut (Permatasari & Dwityanto, 2016). Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999). Pegawai negeri memiliki peran yang penting untuk menyelenggarakan roda pemerintahan sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan tergantung pada bagaimana pegawai negeri itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya (Sudrajat et al., 2014).

Kinerja karyawan harus diperhatikan untuk mencapai kualitas sumber daya yang baik dan efektif (Tentama, 2015). Peran dan kedudukan pegawai negeri sipil

(PNS) sangat penting dan krusial karena pegawai negeri merupakan bagian dari aparatur negara sehingga harus menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional (Sumendap et al., 2015). Menurut (Musaneff, 2002) mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan sehingga Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penundaan di tempat kerja pada karyawan tidak hanya dilakukan oleh kalangan swasta saja tetapi terjadi dikalangan pegawai negeri hal ini berdasarkan dari beberapa pendapat pejabat pemerintah yang menyatakan bahwa 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunjukkan perilaku kerja yang tidak diharapkan misalnya melakukan penundaan dalam bekerja yang menjadi tanggung jawabnya (Andriani, 2017).

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan sub urusan pendidikan dasar dan pendidikan nonformal dan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga (dinas pendidikan pemerintah kabupaten Bantul, 2022). Sebagai instansi pemerintah yang menjadi penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntutlah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat melakukan kegiatan yang baru sehingga roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik (Megawati, 2009). Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan kualitasnya, hal ini dikarenakan beberapa fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai perilaku penundaan pekerjaan ternyata tidak hanya terjadi dikalangan

karyawan swasta saja, tetapi di kalangan pegawai negeri sipil juga dapat terjadi penundaan pekerjaan (Andriani, 2017).

Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh pegawai negeri sipil adalah mampu mengelola waktunya dengan benar untuk kerja atau kinerjanya, karena kinerja yang efisien akan menampilkan perilaku menghargai waktu (Tamim, 2002). Hal ini terjadi karena didalam kehidupan sehari-hari sering kali masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja sehingga membuat terjadinya prokrastinasi (Prasetyarini & Budiani, 2017). Prokrastinasi adalah perilaku pegawai menunda pekerjaan mereka dengan sengaja, baik untuk memulai pekerjaan, mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pegawai cenderung melakukan kegiatan atau aktivitas lain yang dirasakan lebih menyenangkan baginya, entah bermain game di komputer atau di smartphone, berselancar di dunia maya, berbincang-bincang dengan rekan kerja, dll. Hal ini dipertegas dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayah & Atmoko, (2014) yang menjelaskan prokrastinasi adalah kegagalan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan. Orang yang menunda menyelesaikan tugas seharusnya diselesaikan, maka ia lebih suka menghabiskan waktu untuk ngobrol bersama teman atau menonton televisi.

Menurut Ferrari et al., (2005) Prokrastinasi adalah setiap perbuatan untuk menunda mengerjakan tugas tanpa mempermasalahkan tujuan dan alasan penundaan. Sedangkan kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu. (Anoraga, 2009) Prokrastinasi kerja adalah perilaku individu yang

melakukan penundaan pekerjaan seperti aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang menyebabkan perasaan tidak nyaman. Prokrastinasi dapat memperlambat proses kerja internal serta memperburuk citra instansi yang bersangkutan sedangkan dari sisi procrastinator psikologis pun ikut terganggu serta dapat berdampak buruk dari sisi kinerjanya.

Prokrastinasi memiliki beberapa aspek, yaitu menunda-nunda untuk memulai dan menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam jadwal, melambatkan dalam melakukan pekerjaan, menghabiskan waktu berlebihan dalam merencanakan dan menunda kinerja, mengalihkan perhatian ke aktivitas yang lebih menyenangkan (Nisa et al., 2019).

Menurut Hendrayanti (2006) menyatakan bahwa semua individu di dunia ini dari kalangan mana saja, sedikitnya 95% dari individu tersebut melakukan prokrastinasi kerja dengan frekuensi kadang kala dan sekitar 15-20% di antaranya telah melakukan prokrastinasi kerja secara konsisten. Pendapat Anon (Hendrayanti, 2006) mengatakan bahwa prokrastinasi dapat terjadi dimana saja, kapan saja, dan oleh siapa aja. Hasil penelitian Nurhayati (2014) pada pegawai PT PLN (PERSERO) Rayon Samarinda Ilir juga menyatakan bahwa terdapat prokrastinasi kerja yang menunjukkan rata-rata tingkat prokrastinasi kerja berada dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan sementara hasil kategorisasi menunjukkan banyaknya subjek secara keseluruhan yang melakukan prokrastinasi adalah sebanyak 41.79 % atau 28 orang memiliki tingkat prokrastinasi kerja pada kategori tinggi.

Kenyataannya banyak pegawai negeri sipil saat melayani masyarakat kerap melakukan penundaan tugas atau prokrastinasi kerja. Prokrastinasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya efikasi diri. Dalam penelitian Haninda (2020) terdapat adanya faktor kondisi psikologis individu yaitu *self efficacy* sebagai faktor besar yang mampu mempengaruhi prokrastinasi. Maka sudah seharusnya Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha & Putra (2019) pada PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Solok motivasi kerja pegawai berada pada kategori sedang, subjek merasa bahwa melakukan pekerjaan harus lebih baik dari sebelumnya sehingga mendapatkan hasil yang baik, namun di akhir-akhir ini pegawai sering menunda pekerjaan yang mengakibatkan tergesa-gesa jika sudah mendekati tenggat waktu.

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Minggu tanggal 9 Oktober 2022 kepada 10 pegawai negeri sipil di Dinas X kabupaten Bantul. Hasil wawancara tersebut yaitu pegawai sering mengobrol dengan sesama teman kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, pegawai selalu merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang, pegawai sering meminta waktu tambahan untuk mengumpulkan laporan, sering

kali tidak menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, pegawai sering tidak konsisten dengan jadwal yang sudah diatur, pegawai sering menggunakan handphone.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 7 dari 10 pegawai negeri sipil di Dinas X Kabupaten Bantul sering melakukan penundaan pekerjaan atau prokrastinasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek prokrastinasi Ferrai yaitu adanya penundaan dalam memulai maupun menyelesaikan kinerja dalam menghadapi tugas yakni pegawai sering mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan. Pada ciri kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual, subjek cenderung kesulitan untuk membagi waktu, awalnya pegawai berniat melaksanakan tugas tepat waktu karena ada hal lain yang menjadi perhatian sehingga mengerjakan tugas dapat tertunda. Pada ciri terakhir, yaitu berpartisipasi dalam aktivitas yang lebih menyenangkan, pegawai mengatakan bahwa ia cenderung memprioritaskan pekerjaan dan juga menghabiskan waktu jalan-jalan dan hiburan untuk menghilangkan stres

Musanef (2002) mengatakan bahwa PNS pada dasarnya merupakan tulang punggung negara dalam mencapai pembangunan nasional, sehingga mereka selalu diharapkan memberikan kinerjanya dengan baik dalam memberikan pelayanan masyarakat. Oleh karenanya pegawai wajib menghargai waktu saat bekerja (Anoraga, 2006). Tamim (2002) mengatakan dengan menghargai setiap waktu pegawai bisa menggunakan waktu dan mengelola waktunya dengan baik dalam bekerja, dengan begitu Pegawai Negeri Sipil dapat bergerak serta memperlancar tugas-tugas pemerintah dengan baik.

Prokrastinasi kerja di sebagian instansi pemerintahan masih menjadi sorotan publik sehingga hal ini perlu ditangani lebih lanjut (Sofyanty, 2020). Penundaan dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan, menambah beban kerja, stress kerja pun meningkat sejalan dengan deadline yang telah ditetapkan. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan cenderung tidak maksimal, jika terus menerus dibiarkan akan menjadi kebiasaan kronis dan dapat mengganggu kinerja organisasi. Oleh karena itu PNS diharapkan untuk tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.

Lubis (2018) mengatakan bahwa individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tentukan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan penyelesaiannya sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan. Menurut Ika Sandra dan Djalali (2013) Prokrastinasi adalah tendensi individu dalam merespon tugas yang dibebankan Prokrastinasi dilakukan dengan cara mengulur ulur waktu untuk memulai maupun menyelesaikan kinerja, secara sengaja melakukan aktivitas lain yang tidak dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Perilaku prokrastinasi ini dilakukan berulang-ulang dan terus menerus dilakukan walaupun mereka tahu dampak yang akan ditimbulkan dari kebiasaan tersebut.

Ferrari (Ghufron & Suminta, 2010) ada dua faktor yang mempengaruhi prokrastinasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal, yakni: gaya

pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan. Faktor internal yakni: kondisi fisik dan kondisi psikologis individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi prokrastinasi adalah kondisi psikologis individu, kondisi psikologis yang dimaksud adalah efikasi diri. (Tuaputimain, 2021), Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo dan Lee (2011) menunjukkan bahwa efikasi diri berperan penting terhadap prokrastinasi kerja karyawan. Efikasi diri bisa menjadikan seorang individu terhindar dari prokrastinasi kerja dikarenakan adanya keyakinan bisa melakukan suatu tugas tanpa harus terpuruk dengan kesulitan yang muncul dalam suatu tugas (Sari & Ayu, 2017)

Bandura (Mahmudi & Suroso, 2014) Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi adalah ketika dirinya tersebut merasa yakin bahwa mampu menangani secara efektif dan situasi yang sedang dihadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas, percaya pada kemampuan diri yang dimilikinya Bandura (Ghufron & Suminta, 2010) dalam efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu serta evaluasi kemampuan atau kompetensi diri individu untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Pendapat ini sangat menguatkan tentang apa itu efikasi diri.

Hal tersebut juga sesuai hasil wawancara dengan pegawai negeri sipil Dinas X Kabupaten Bantul pada hari minggu tanggal 9 Oktober 2022. Diperoleh subjek sering mengobrol dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja, sering kali merasa

malas karena pekerjaan yang terlalu banyak, pegawai sering mengulur-ulur pekerjaan. Pada aspek keterlambatan dalam mengerjakan tugas yakni pegawai selalu merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang, Pada aspek kesenjangan waktu antara rencana dengan kinerja dalam mengerjakan tugas yakni sering kali tidak menyelesaikan pekerjaan saat itu juga, pegawai sering tidak konsisten dengan jadwal yang sudah diatur. Aspek terakhir adanya kecenderungan untuk melakukan aktivitas lain yakni pegawai sering menggunakan handphone.

Sesuai dengan penelitian oleh Irawan dan Mubarak (2015) semakin pegawai merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya maka pegawai akan cenderung untuk melakukan penundaan dalam melakukan pekerjaan mereka. Keyakinan pegawai akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang harus dicapai mempengaruhi kinerja pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai memiliki keyakinan yang rendah saat harus menjalani kegiatan yang bersangkutan dengan pekerjaan mereka. Pegawai memiliki keyakinan yang rendah akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka yang menyebabkan kinerja mereka tidak efektif. Efikasi diri dapat mengubah ataupun meningkatkan pilihan seorang individu atas aktivitas yang dilakukannya, seberapa besar usaha yang dilakukannya dalam mengatasi frustrasi maupun kendala yang dihadapi sebelum mengerjakan tugas atau terlibat didalamnya. (Irawan & Mubarak, 2015).

Rahardjo dan Lee (2011) Efikasi Diri memiliki peranan penting terhadap kecenderungan Prokrastinasi Kerja yang dilakukan karyawan. Efikasi Diri dapat menjadikan seorang individu terhindar dari prokrastinasi kerja karena adanya

keyakinan untuk bisa melakukan suatu tugas tanpa harus terbebani dengan kesulitan yang muncul dalam tugas (Meilani et al., 2019). Oleh sebab itu seseorang dengan efikasi diri rendah, akan cenderung rapuh dalam menghadapi tekanan, depresi, dan kurang percaya diri. Sedang seseorang dengan efikasi diri yang tinggi, cenderung akan tenang dalam menghadapi tugas yang sulit efikasi diri juga membantu menentukan seberapa banyak usaha yang akan dihabiskan seseorang dalam suatu kegiatan, dan seberapa lama mereka akan bertekun dalam menghadapi tantangan dan rintangan. Perasaan efikasi diri yang lebih tinggi, akan berdampak pada usaha, kegigihan, dan ketahanan yang lebih besar. Sebaliknya efikasi diri rendah berfungsi sebagai penghalang yang mendorong menghindari suatu tujuan.

Penelitian ini memiliki urgensi karena fokusnya pada hubungan antara efikasi diri dan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas X Kabupaten Bantul. Hal ini penting karena PNS merupakan salah satu kelompok pekerja yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik. Memahami faktor-faktor psikologis seperti efikasi diri yang berpotensi memengaruhi tingkat prokrastinasi kerja mereka dapat memberikan wawasan yang berharga dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi di sektor pemerintahan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Efikasi diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas X di kabupaten Bantul ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil di Dinas X Kabupaten Bantul

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan di bidang ilmu psikologi industri dan organisasi, dengan mengungkap lebih jauh tentang efikasi diri dan prokrastinasi kerja serta hubungan antara kedua konsep tersebut.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang efikasi diri dan prokrastinasi kerja sehingga dapat menambah pengetahuan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.