

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari usaha kerja sama untuk mencapai tujuan hidup. Proses kerja sama yang diselenggarakan secara berkelanjutan disebut organisasi karena hampir dari sebagian besar hidup manusia dijalankan dengan menjadi anggota suatu atau beberapa organisasi seperti perguruan tinggi, tim olah raga, kelompok musik, perkumpulan agama dan lain-lain. Pandangan ini tentu mengisyaratkan dalam organisasi terdapat kolektivitas individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama guna mewujudkan tujuan organisasi (Wijaya dan Rifa'i, 2016). Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu menanamkan sikap ketepatan waktu bekerja dan menyelesaikan tugas (Ferrari, 2010).

Instansi pemerintah sebagai penyambung negara dengan rakyat dituntut untuk melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan berjalan baik dan mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal ini menurut Dessler (2006) bahwa cara untuk melakukan pembaharuan pada sistem pemerintahan yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena dalam kondisi persaingan global pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting dan dibutuhkan untuk memajukan organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk memajukan organisasi pada instansi pemerintahan di Indonesia adalah pegawai negeri sipil (PNS) karena PNS

memiliki tanggung jawab penuh terhadap jalannya roda pemerintah untuk memenuhi kebutuhan rakyat Indonesia.

Pasal 1 ayat (1) Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa PNS 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 (UU RI 43/1999 tentang pokok-pokok kepegawaian). PNS adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan (Musaneff, 2002). Keberadaan PNS pada hakekatnya sebagai tulang punggung pemerintah untuk melaksanakan pembangunan nasional sehingga PNS dituntut menghasilkan kinerja baik dalam memberikan pelayanan kepada publik umum. Oleh karena itu, PNS harus mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Menurut Widjaja (2006) sikap yang harus dimiliki PNS adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu kerja dengan benar karena kinerja PNS yang efisien waktu akan menampilkan perilaku PNS menghargai waktu.

Faktanya untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas dan menghargai waktu bukanlah hal mudah. Hal ini berkaitan juga dengan sikap kerja PNS di Indonesia sebagaimana dijelaskan Saydam (2005) bahwa seringkali PNS melakukan pelanggaran seperti malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja, menunda untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan adalah indikasi-indikasi yang mengarah pada perilaku PNS yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien. Hal ini menurut Burka dan Yuen (2008)

bahwa perilaku tidak menghargai waktu dalam literatur ilmiah psikologi disebut sebagai prokrastinasi di mana individu sengaja menangguhkan suatu tindakan untuk melaksanakan tugas yang akan dilaksanakan pada waktu atau hari lainnya.

Hasil penelitian Kurniawati dan Astuti (2008) menyimpulkan bahwa individu yang melakukan prokrastinasi dalam pekerjaan dapat menimbulkan masalah dalam pekerjaan yang ditunda dan pekerjaan tersebut terus menumpuk sehingga individu merasa semakin terbebani dengan pekerjaan dan dikejar *dealine* (batas) waktu menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentu bisa berujung pada kinerja PNS yang tidak maksimal dan juga memberikan pelayanan kerja yang tidak memuaskan kepada masyarakat. Hasil penelitian Steel (2007) menunjukkan bahwa individu yang melakukan prokrastinasi kerja cenderung menampilkan performansi kerja buruk. Hasil penelitian Chu dkk (2005) menyimpulkan bahwa hal yang mendorong prokrastinasi adalah mulai dari kepercayaan diri yang rendah hingga kecemasan, serta ketidakmampuan individu memotivasi diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Knaus (2002) para prokrastinator yang melakukan penundaan pekerjaan cenderung berfikir dan merasa masih memiliki waktu dikemudian hari, menunggu *mood* (suasana hati) membaik untuk menyelesaikan tugas, merasa kalau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut sangat sedikit dan akan mengerjakan saat sudah mendekati *dealine*, dan merasa kalau hasil akhir lebih bagus pada saat mereka ingin mengerjakan tugas tersebut. Burka dan Yuen (2008) menjelaskan bahwa dampak prokrastinasi dapat menciptakan masalah eksternal, yaitu membahayakan hubungan komunikasi profesional lintas institusi,

begitu juga dengan dampak internalnya, yaitu menimbulkan perasaan bersalah dan menyesal dalam diri individu yang pada akhirnya bisa juga mempengaruhi performa kerjanya yang berimbas pada organisasi.

Prokrastinasi kerja juga terjadi pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo (PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo) yang berada di bawah naungan Pemerintah Provinsi Gorontalo dengan tugas dan fungsi pokok merencanakan, merumuskan, mengorganisir, dan mengevaluasi kegiatan kebijakan teknis di bidang pembangunan infrastruktur pekerjaan umum penataan ruang Provinsi Gorontalo. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bagian Tata Usaha, jumlah total PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo di tahun 2021 ada sebanyak 113 orang. Dari sekian banyak Dinas Satuan Kerja Pemerintah Daerah Gorontalo (SKPD-Gorontalo), tercatat bahwa Dinas PUPR Provinsi Gorontalo memiliki peran penting untuk mengelola sumber daya air, bina marga, cipta karya, penataan ruang, dan pembangunan infrastruktur di seluruh Provinsi Gorontalo. Namun dari sekian banyak proyek pekerjaan yang ditangani Dinas PUPR Provinsi Gorontalo baru berjalan sekitar 40% dari harapan target yang ingin di capai pemerintah Gorontalo sebesar minimal 80% pencapaian pertumbuhan pembangunan infrastruktur di Provinsi Gorontalo (Haris, 2019).

Menurut data yang diarsip oleh bagian tata usaha, proyek-proyek yang belum direalisasi oleh PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo meliputi proyek pembangunan saluran irigasi pertanian, pembangunan akses jalan penghubung antar kabupaten kota, dan pembangunan fasilitas umum di Provinsi Gorontalo, sebagaimana dijelaskan oleh Wakil Gubernur Provinsi Gorontalo Bapak Idris

Rahim bahwa terdapat beberapa proyek pembangunan infrastruktur di Provinsi Gorontalo yang tertunda dan telah meminta kepada Dinas PUPR Provinsi Gorontalo untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal yang melatarbelakangi munculnya prokrastinasi kerja pada PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo adalah kebiasaan menunda menyelesaikan pekerjaan, cenderung menghindari kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dianggap berat. Perilaku prokrastinasi kerja PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo tersebut, jika tidak segera dibenahi dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja Dinas PUPR Provinsi Gorontalo, khususnya dalam hal lambatnya proses pembangunan infrastruktur di Provinsi Gorontalo (Haris, 2019). Menurut Knaus (2002) individu yang melakukan prokrastinasi kerja sebenarnya sadar akan tindakan serta konsekuensi yang ditimbulkan, namun mengubah kebiasaan tersebut justru lebih berat dibanding menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40% dari 4,7 juta PNS di Indonesia memiliki kinerja yang buruk dan telah diminta untuk menjalani pensiun dini (Warsono, 2012). Fenomena umum dari penundaan pekerjaan erat kaitannya dengan perilaku prokrastinasi kerja setiap individu dalam organisasi yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasinya seperti menurunnya kualitas kerja akibat dari banyaknya pekerjaan yang tidak segera ditangani secara serius (Beheshtifar dkk, 2011). Dampak negatif prokrastinasi bisa dialami oleh seluruh organisasi, baik pemerintah dan non pemerintah, tidak terkecuali pada Dinas PUPR Provinsi Gorontalo.

Menurut Tuckman (1991) prokrastinasi kerja merupakan perilaku individu untuk menunda-nunda pekerjaan yang dilakukan secara sengaja dan berulang-ulang. Tuckman (1991) menyebutkan bahwa prokrastinasi kerja dapat diukur dengan tiga aspek, yaitu: membuang waktu, berkaitan dengan kebiasaan individu menunda menyelesaikan pekerjaan, menghindari tugas, berkaitan dengan perilaku individu yang menyerah ketika menemui tugas sulit, menyalahkan orang lain, berkaitan dengan perilaku individu yang menghindari tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencari cara untuk melimpahkan kesalahannya kepada orang lain.

Prokrastinasi kerja dapat dipahami dari perilaku individu yang melakukan penundaan pekerjaan sampai besok, dan ketika besok datang individu menempatkan pekerjaan sampai besok harinya lagi. Ketika besok datang, maka pola yang sama muncul kembali hingga individu merasa tidak memiliki waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Knaus, 2002). Inilah yang menjadi dasar arti pentingnya prokrastinasi kerja bagi Dinas PUPR Provinsi Gorontalo karena pada dasarnya setiap individu suka kebebasan dan tidak mau diperintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan besar, malas mengikuti pertemuan rapat, terlambat masuk kerja, sengaja menunda-nunda pekerjaan dengan berbagai alasan yang tidak jelas. Menunda pekerjaan yang dapat dikatakan sebagai prokrastinasi apabila individu tersebut justru lebih mengutamakan bermain ponsel dengan tujuan mengakses media sosial, membuka aplikasi belanja

online, dan lainnya dibanding untuk menyelesaikan pekerjaannya (Ghufron, 2013).

Hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan dengan mewawancarai 30 orang PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo pada tanggal 16-19 Oktober dan dilanjut lagi pada tanggal 10 November 2020 diperoleh informasi bahwa 19 orang PNS mengakui menunda untuk memulai mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan, menunda atau mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan akan menyelesaikan tugas jika sudah dibutuhkan khususnya pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan bidang penataan ruang. Sebanyak 11 orang PNS mengakui sering menghindari tugas-tugas berat yang diberikan atasan seperti tugas pemantauan sumber daya daerah yang perlu diolah dan mensosialisasikan program kerja PUPR Provinsi Gorontalo kepada masyarakat, dan biasanya jika sudah didesak *deadline* waktu maka sering terjadi saling menyalahkan antara PNS akibat pekerjaan belum selesai.

Telah ada penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa prokrastinasi kerja tidak terjadi dengan sendirinya karena ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi. Menurut Ferrari (2010) faktor yang mendasari individu melakukan prokrastinasi kerja, yaitu: faktor internal mencakup kondisi fisik dan kondisi psikologis individu. Kondisi fisik individu dideskripsikan melalui riwayat kesehatan yang dimiliki atau penyakit yang pernah dialami, kondisi psikologis individu mencakup wilayah kepribadian yang dimiliki individu meliputi *self-regulation*, motivasi, *self-esteem*, tingkat kecemasan, *self-monitoring*, *self-*

*consciouness*, *self-critical*, *self-efficacy*, dan *self-control*. Faktor eksternal mencakup lingkungan yang berada di luar diri.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi di atas, penulis memilih menggunakan faktor *self-esteem* sebagai variabel prediktor untuk diuji dengan prokrastinasi sebagai variabel kriterium. Alasan penulis memilih faktor *self-esteem* didasarkan pada hasil studi pendahuluan melalui wawancara peneliti pada PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo yang memandang diri sendiri. Misalnya PNS dengan penghargaan diri (*self-esteem*) yang tinggi cenderung akan memandang diri sendiri sebagai individu yang baik. Sebaliknya PNS dengan *self-esteem* rendah cenderung memandang diri sebagai individu yang tidak baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghufron dan Risnawati (2010) bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk menghargai dan menghormati diri sendiri cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara tuntas. Sebaliknya individu dengan *self-esteem* rendah cenderung menolak diri sendiri dan sering merasa tidak puas dengan segala hal yang dikerjakan.

Menurut Guidon (2010) *self-esteem* (harga diri) sebagai suatu sikap komponen evaluatif diri sendiri didasari atas penerimaan diri dan perasaan berharga kemudian berkembang dan diproses sebagai konsekuensi atas kemampuan yang dimiliki individu, baik positif maupun negatif. Guidon (2010) menyebutkan aspek *self-esteem*, yaitu: kekuatan, menunjukkan kemampuan individu untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku yang mendapat pengakuan dan rasa hormat dari orang lain, keberartian, menunjukkan adanya kepedulian, perhatian dan perasaan yang diterima individu dan lingkungan

sosialnya, kebijakan, menunjukkan adanya suatu ketaatan untuk mematuhi dan tidak melanggar standar moral, etika, dan agama, dan kompetensi, menunjukkan suatu kemampuan individu untuk sukses mematuhi tuntutan prestasi yang ditandai dengan keberhasilan dalam mengerjakan bermacam-macam tugas dengan baik.

Dinamika hubungan *self-esteem* dengan prokrastinasi kerja dapat dipahami dari individu yang memiliki *low self-esteem* (harga diri yang rendah) pada harapan untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas selanjutnya akan rendah dan individu cenderung melakukan prokrastinasi kerja pada tugas selanjutnya (Brown dkk, 2001). Hasil penelitian Akinsola dkk (2007) menyimpulkan terdapat hubungan negatif antara *self-esteem* dengan prokrastinasi, di mana individu yang memiliki *self-esteem* tinggi melakukan prokrastinasi kerja jika lingkungan sekitar menjadi ancaman bagi dirinya untuk bersaing mendapat hasil yang baik. Hasil penelitian Rizal (2012) menyimpulkan adanya hubungan negatif antara *self-esteem* dengan prokrastinasi karena individu yang memiliki *self-esteem* rendah cenderung melakukan prokrastinasi kerja dibanding individu dengan *self-esteem* tinggi.

Seorang prokrastinator cenderung memandang tugas yang dikerjakan harus sempurna sehingga menimbulkan perilaku aman jika tidak segera menyelesaikan pekerjaan (Burka dan Yuen, 2008). Penundaan yang dikatakan prokrastinasi kerja apabila penundaan tersebut menjadi kebiasaan yang selalu dilakukan saat menghadapi tugas yang disebabkan adanya keyakinan irasional dalam memandang tugas. Individu yang memiliki *self-esteem* tinggi menunjukkan perilaku menerima apa adanya dirinya sendiri, percaya diri, puas dengan karakter

dan kemampuan diri serta bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas-tugasnya secara tuntas (Hayyinah, 2004).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara *self-esteem* dengan prokrastinasi kerja pada PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo. Dari latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan adalah apakah ada hubungan antara *self-esteem* dengan prokrastinasi kerja pada PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo?

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan prokrastinasi kerja pada PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat menambah khasanah Ilmu Pengetahuan, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan *self-esteem* dengan prokrastinasi kerja pada PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi pihak Dinas PUPR Provinsi Gorontalo**

Diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya memahami prokrastinasi kerja pada PNS agar bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku, serta memberikan kebijakan yang dapat mengarahkan PNS untuk tidak melakukan prokrastinasi kerja.

## 2) Bagi PNS Dinas PUPR Provinsi Gorontalo

Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran PNS tentang pentingnya mengelola *self-esteem* untuk mencegah terjadinya prokrastinasi kerja di Dinas PUPR Provinsi Gorontalo yang dapat menghambat jalannya proses pelayanan publik.