

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pasal 1 Ayat 1 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

ASN merupakan salah satu elemen untuk tercapainya suatu keberhasilan pelaksanaan pembangunan di pemerintahan, yang diharapkan dapat bertanggung jawab serta dapat menyelenggarakan tugas pemerintahan, baik untuk pemerintahan daerah maupun nasional (Mariah, 2017). Pasal 12 UU No. 5 Tahun 2014 tentang fungsi, tugas dan peran ASN. ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari

intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, ASN juga sangat bergantung pada profesionalitas dalam artian ASN harus memiliki tanggung jawab dan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Jeklin, Pangemanan, & Singkoh, 2020).

Data dari Direktorat Kepegawaian Negara per 30 Juni 2020 terdapat 4.121.176 ASN yang tersebar di seluruh instansi pemerintahan di Indonesia. Instansi pemerintahan sangat berperan penting dalam suatu negara, hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu pembangunan di negara tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi pemerintahan atau biasa disebut dengan ASN (Nuryanta, 2008). Kualitas sumber daya manusia pada instansi pemerintahan dapat memberikan perubahan pada kinerja dan produktifitas dalam pembangunan secara nasional (Rahmawati, 2017) serta meningkatkan sumber daya manusia yang lebih optimal juga harus sejalan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Khususnya di kalangan instansi pemerintahan, ASN dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi khususnya internet, hal ini dikarenakan pemanfaatan internet dapat membantu dan memudahkan ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi ASN sehari-hari. Contohnya memudahkan proses koordinasi antar ASN dalam memberikan laporan, serta memberikan informasi kepada masyarakat melalui *website* (Harsono, Julia, dan Eva, 2014). Oleh sebab itu, penggunaan internet sudah menjadi bagian kebutuhan yang umum bagi masyarakat.

Internet juga dianggap sangat penting bagi kebanyakan orang. Maryono & Istiana (2007) internet kini dapat diakses oleh semua kalangan, layanan internet juga dapat digunakan dalam bidang apapun baik dalam bidang pembelajaran, pendidikan, maupun di bidang pekerjaan atau bisnis. Data dari *We Are Social* dan *Hootsuite* tentang pengguna internet dunia tahun 2020 mengungkapkan bahwa pengguna internet di seluruh dunia telah mencapai 4,5 miliar orang. Angka ini menunjukkan bahwa pengguna internet telah mencapai lebih dari 60% penduduk dunia atau lebih dari separuh populasi bumi.

Hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2018 diketahui bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 171,17 juta jiwa dari 264,16 total penduduk Indonesia dan diketahui bahwa 89,9 % ASN di Indonesia merupakan pengguna internet. Internet saat ini sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, karena dapat menjadi sarana informasi dalam berbagai bidang (Sin & Purnamasari, 2011). Khususnya pada ASN dalam meningkatkan performa kerja, harus didukung dengan fasilitas internet agar dapat memudahkan dan menyelesaikan tugas dengan efisien.

Harapannya melalui fasilitas internet yang diberikan dapat mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kinerja ASN karena dapat menghemat waktu dan memudahkan pekerjaan ASN (Nisaurrahmadani, 2012). Dengan menggunakan jasa internet ASN dapat lebih mudah mengakses informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Namun, kemudahan dalam mengakses internet ini dapat menjadi bumerang bagi kinerja ASN, dimana ASN dapat menghabiskan waktunya hanya

untuk mengakses internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi bukan untuk kepentingan pekerjaan (Ardilasari & Firmanto, 2017) hal ini lah yang disebut dengan perilaku *cyberloafing*. Sofyanty dan Supriadi (2021) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku yang tidak disiplin terlebih jika menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, dimana pegawai menggunakan jam kerjanya untuk membuka situs internet yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan bahkan untuk hal-hal yang sifatnya mencari kesenangan pribadi. Hal ini bersifat kontraproduktif dimana dapat terpecahnya fokus dan konsentrasi pegawai antara pekerjaan dengan perilaku yang akan menyebabkan buruknya kualitas kerja yang dihasilkan sehingga mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan yang tentunya juga berdampak pada lambatnya pelayanan public sehingga berdampak pula pada citra institusi.

Cyberloafing merupakan tindakan individu yang dilakukan secara sadar dan disengaja berupa penggunaan akses internet di tempat kerja untuk tujuan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Lim, 2002). Tindakan ini dilakukan pada saat jam kerja berlangsung. Hasil survei yang dilakukan di Amerika menyatakan bahwa 40% pegawai mengakses internet setiap harinya, 88% diantaranya mengakses internet dengan tujuan pribadi bukan untuk pekerjaan, 66% pegawai mengakses internet tiap sepuluh menit dan rata-rata satu jam per harinya (Blanchard & Henle, 2008). Beberapa studi di Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata pegawai dapat menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam waktu satu bulan seorang

pegawai bisa menghabiskan waktu kerjanya hingga 20 jam lebih atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh hanya untuk melakukan perilaku *cyberloafing* (Antariksa, 2012).

Lim dan Teo (2005) menjelaskan *cyberloafing* merupakan tindakan pegawai yang menggunakan akses internet ditempat kerja untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Lim dan Teo (2005) membagi *cyberloafing* menjadi dua aspek, yaitu *e-mailing activities* yang mencakup segala bentuk aktivitas penggunaan *e-mail* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan melainkan berkaitan dengan tujuan pribadi pada saat jam kerja seperti memeriksa, membaca, menerima *e-mail* pribadi, membalas pesan saat jam kerja yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, serta *chatting* melalui sosial media. Kemudian *browsing activities* aktivitas ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet ditempat kerja untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah *browsing* situs hiburan seperti bermain *game online*, membuka media sosial, membuka situs olahraga, situs belanja *online*, situs hiburan seperti *youtube*, *tiktok*, maupun situs berita.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ardilasari & Firmanto, 2017) yang menyebutkan bahwa pegawai yang menggunakan internet untuk kepentingan pribadi seperti *browsing*, bermain *game*, membuka jejaring sosial seperti *facebook* dan *instagram* merupakan perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara awal yang telah dilakukan peneliti pada tujuh ASN. Enam diantaranya menunjukkan bahwa adanya perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh ASN instansi X. Hal ini diungkap menggunakan aspek-aspek *cyberloafing* yang dikemukakan oleh

Lim dan Teo (2005), yaitu aspek *e-mail activities* segala bentuk aktifitas *e-mail* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan *browsing activities* segala bentuk aktivitas *browsing* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Keenam ASN mengatakan bahwa di saat jam kerja sering membuka *Youtube*, membuka situs belanja *online*, membuka media sosial seperti *Instagram* dan *facebook* hal ini berkaitan dengan aspek *browsing activities*. Keenam ASN juga mengatakan bahwa sering berbalas *e-mail* dan *chatting* pada saat jam kerja berlangsung, hal ini berkaitan dengan aspek *e-mail activities*. Empat dari enam ASN mengatakan bahwa meghubungkan *whatsapp* pribadi ke komputer yang digunakan untuk bekerja dengan tujuan agar dapat langsung membalas pesan yang masuk melalui komputer. Keenam subjek juga mengatakan bahwa sulit untuk mengendalikan dirinya agar tidak membuka situs *online* ketika jam kerja berlangsung. Namun satu dari ketujuh ASN mengungkapkan bahwa pada saat jam kerja ASN tersebut lebih memilih untuk fokus menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan untuk membuka sosial media, *chatting*, dan membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. ASN tersebut juga ketika jam istirahat lebih memilih untuk ke kantin, dan menggunakan waktunya untuk beribadah, membaca buku dan membalas pesan yang dianggapnya penting untuk di balas, dan membuka sosial medianya ketika sudah sampai dirumah dan pekerjaannya sudah selesai.

Dari hasil wawancara awal diketahui bahwa terdapat perilaku *cyberloafing* yang diungkap dari aspek-aspek Lim dan Teo (2005), yaitu aspek *e-mail activities* dan *browsing activities*. Terlihat bahwa keenam ASN melakukan perilaku

cyberloafing pada aspek *e-mail activities* dimana ASN sering berbalas *e-mail* dan *chatting* pada saat jam kerja berlangsung, hal ini berkaitan dengan aspek *e-mail activities*. Empat dari enam ASN mengatakan bahwa meghubungkan *whatsapp* pribadi ke komputer yang digunakan untuk bekerja dengan tujuan agar dapat langsung membalas pesan yang masuk melalui komputer. Kemudian keenam ASN mengatakan bahwa di saat jam kerja sering membuka *Youtube*, membuka situs belanja *online*, membuka media sosial seperti *Instagram* dan *facebook* hal ini berkaitan dengan aspek *browsing activities*.

Hal ini juga didukung oleh fasilitas kantor yang memadai seperti adanya *wifi* yang memudahkan ASN untuk menyelesaikan pekerjaan, namun di sisi lain fasilitas tersebut digunakan untuk membuka situs-situs internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Penggunaan fasilitas internet pada saat jam pekerjaan berlangsung sebenarnya diperbolehkan, namun dengan batas tertentu seperti hanya untuk membuka situs yang berkaitan dengan pekerjaan, membalas pesan atau *email* yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga diperbolehkan untuk membuka *youtube* maupun *tiktok* dengan tujuan untuk mencari informasi dan mengedukasi melalui video-video tersebut.

Instansi yang dijadikan tempat pada penelitian ini adalah instansi X di Kota Pontianak, Kalimantan Barat yang bergerak pada instansi pemerintahan bagian kesehatan. Instansi ini memiliki 123 pegawai yang terbagi kedalam empat bagian divisi, yaitu divisi kesehatan masyarakat, pencegahan dan penanggulangan penyakit, pelayanan kesehatan dan sumber daya kesehatan. Setiap divisi memiliki bidang

pekerjaan yang berbeda-beda dan didukung dengan fasilitas seperti komputer dan jaringan internet dengan tujuan dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Walaupun pegawai sibuk dengan tugas dan pekerjaan mereka, namun tetap saja masih ada pegawai di instansi tersebut yang melakukan perilaku *cyberloafing*. Peneliti melakukan penelitian di instansi tersebut dengan alasan karena ingin mengetahui seberapa jauh regulasi diri yang dimiliki ASN pada instansi tersebut untuk tidak melakukan perilaku *cyberloafing* pada saat jam kerja berlangsung. Karena diketahui seharusnya perilaku *cyberloafing* pada ASN di instansi tersebut rendah mengingat banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Cyberloafing ini dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor pertama adalah faktor individual yang mencakup persepsi dan sikap, sifat pribadi, kebiasaan dan kecanduan internet, serta faktor demografi. Faktor kedua adalah faktor organisasi yang mencakup batasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, norma rekan kerja, dan sikap kerja karyawan. Kemudian faktor ketiga adalah faktor situasi seperti kondisi yang mendukung (Ozler & Polat, 2012). Pada penelitian ini peneliti memilih faktor individu pada sifat pribadi. Sifat pribadi merupakan komponen kepribadian yang dipakai untuk membedakan sifat individu yang satu dengan individu lainnya (Alwisol, 2009).

Sifat pribadi terbentuk dari pola kepribadian yang terjadi melalui proses interaksi dari dalam diri sendiri dan pengaruh dari lingkungan luar (Sobur, 2009). Bandura (dalam alwisol 2010) menjelaskan bahwa kepribadian dibentuk oleh perilaku, pikiran, dan lingkungan. Bandura juga mengembangkan *self system* dalam

menjelaskan perilaku manusia. *Self system* ini merupakan struktur kognitif yang melibatkan evaluasi dan regulasi perilaku, *self system* memungkinkan individu untuk mengevaluasi perilaku dari pengalaman sebelumnya dan mengantisipasi konsekuensi di masa mendatang. Berdasarkan evaluasi tersebut individu berlatih atas kontrol perilaku atau yang disebut dengan regulasi diri.

Regulasi diri merupakan salah satu komponen penggerak utama kepribadian manusia (Boeree, 2010). Regulasi diri penting dimiliki oleh individu, karena regulasi diri dapat mengontrol keadaan lingkungan dan impuls emosional yang sekiranya dapat mengganggu perkembangan individu (Cervone & Pervin, 2010). Regulasi diri berasal dari pengendalian atau pengaturan diri dimana individu bisa tetap fokus dengan tujuannya. Hal ini dikarenakan pikiran, perasaan dan kinerja tugas dapat membentuk regulasi diri, sehingga regulasi diri ini dapat berperan aktif dalam membentuk kepribadian individu (Baumeister, 2005). Pengaturan diri atau regulasi diri merupakan keadaan individu dalam mengatur perilaku serta menjaga keseimbangan emosi agar tetap dapat fokus pada tugas yang sedang dikerjakannya (Schwarzer, 2006).

Regulasi diri terdapat di setiap diri individu, namun tidak semua individu dapat mengelola regulasi diri pada situasi yang tepat (Taylor, 2009). Zoghbi (2007) melakukan penelitian mengenai bagaimana perilaku cyberloafing menghasilkan kepribadian tertentu. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Prasad & Chen, 2010) yang menjelaskan bahwa salah satu variabel kepribadian adalah regulasi diri, variabel kepribadian ini sangat menentukan dan mempunyai peranan penting dalam

perilaku *cyberloafing* dimana individu yang memiliki regulasi diri rendah dapat melakukan perilaku *cyberloafing* daripada individu yang memiliki regulasi diri yang tinggi. Hasil penelitian (Ugrin, Pearson, & Odom, 2008) menunjukkan adanya hubungan negatif antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* dimana individu yang memiliki regulasi diri yang tinggi, cenderung akan mengurangi perilaku *cyberloafing* pada setiap aktivitas, dan juga sebaliknya apabila individu memiliki regulasi diri yang rendah maka sulit untuk menghindari terjadinya perilaku *cyberloafing* pada setiap aktivitas.

Hasil pengamatan dilapangan yang dilakukan oleh peneliti pada instansi X terlihat bahwa ASN yang ketika jam kerja lebih memilih untuk fokus terhadap pekerjaannya daripada membuka internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan lebih dapat mengatur regulasi dirinya. Karena di instansi X juga terdapat ASN yang pada saat jam kerja lebih memilih untuk membuka situs internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan mereka. Padahal seharusnya pada saat jam kerja ASN menyelesaikan pekerjaannya, namun ASN lebih memilih untuk menunda pekerjaan tersebut. Maka dari itu regulasi diri ini sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku ASN seperti tindakan apa yang harus dilakukan dan ketika melakukannya harus mempertimbangkan akibat baik bagi individu maupun bagi instansi atau perusahaan.

Dampak dari perilaku *cyberloafing* sendiri dapat mempengaruhi produktivitas kerja, konsentrasi menurun, sehingga sulit untuk fokus pada pekerjaan, dan dapat membuat jaringan di tempat kerja menjadi lambat. Perilaku *cyberloafing* merupakan

perilaku menyimpang yang dilakukan ditempat kerja yang dapat membuat pegawai menjadi tidak produktif (Lim & Teo, 2005). Hal ini karena dapat mengakibatkan terbaginya konsentrasi pegawai yang berujung pada menghambatnya produktivitas sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Harsono, Julia, & Eva, 2014). Di era globalisasi saat ini, harapan instansi dengan dinaikkannya fasilitas, seharusnya ASN dapat berkerja secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja dengan baik karena dibantu dengan fasilitas yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan efisien, namun hal ini di salah gunakan oleh para pegawai (Astri & Zahreni, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada ASN.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada ASN.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi kemajuan keilmuan dalam bidang ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*.

2. Manfaat Praktis

Peneliti mengajukan beberapa informasi terkait hasil yang diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada antara lain:

a. Subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi ASN agar dapat memanfaatkan teknologi internet sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

b. Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi pemerintahan, mengenai hubungan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*. Jika ditemukan adanya hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada ASN diharapkan instansi dapat mengupayakan peningkatan regulasi diri pada ASN sehingga dapat menurunkan perilaku *cyberloafing* pada ASN.

c. Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat mengenai hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada ASN.