

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hampir setiap individu yang hidup di dunia ini pernah melakukan sebuah penundaan pada sebuah pekerjaan atau tugas yang sedang dijalani. Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu menanamkan suatu sikap dimana individu harus memiliki kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dalam bekerja, maupun dalam menyelesaikan tugas yang dijalani. Pentingnya kemampuan individu dalam bekerja secara tepat waktu bertujuan agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja dari karyawan, serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Harapan dari perusahaan adalah memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan tepat waktu, sehingga perusahaan dapat melakukan aktifitas industrinya dengan lancar. Namun pada kenyataannya tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja dengan tepat waktu, sehingga perusahaan sering mengalami penurunan jumlah produksi, yang juga berdampak pada keterlambatan penyebaran hasil produksi.

Perasaan enggan yang diikuti dengan penundaan untuk mengerjakan tugas ini bersumber dari kondisi psikologis dalam diri individu, yang mendorongnya untuk menghindari tugas-tugas yang seharusnya dikerjakannya. Berdasarkan literatur ilmiah psikologi perilaku ini disebut sebagai prokrastinasi, yang secara sederhana berarti perilaku menunda. atau menangguhkan sebuah pekerjaan. Fenomena prokrastinasi terjadi hampir di setiap bidang dalam kehidupan. Menurut pendapat

dari Steel (2007) mengategorikan prokrastinasi dalam enam area, yaitu rumah tangga, keuangan, personal, social, pekerjaan, dan sekolah.

Belakangan ini seringkali dimuat berita mengenai maraknya para anggota PNS yang terlambat masuk kerja, atau bahkan sengaja untuk tidak masuk kerja. Media massa maupun media elektronik, semuanya sedang gencar-gencarnya melakukan pemberitaan berkaitan dengan masalah tersebut. Salah satu harian surat kabar yang memuat berita mengenai fenomena yang dilakukan oleh PNS ini adalah harian Solopos tanggal 2 Januari 2013, dengan judul “Hari pertama masuk kerja, 182 PNS absen”, yang isinya mengenai para PNS yang tidak hadir pada hari pertama masuk kerja dengan alasan dinas keluar kota.

Fenomena tersebut tidak hanya terjadi pada instansi pemerintah saja. Dikalangan swasta pun, kejadian pegawai terlambat masuk kerja juga sering terjadi, salah satunya seperti yang terjadi pada PT. Solo Murni Kiky Solo. Perusahaan swasta tersebut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, yang mempunyai produk utama yaitu produk stationary. PT. Solo Murni Kiky Solo telah memiliki reputasi baik didalam negeri maupun mancanegara dalam hal kualitas produk yang di produksi dan ketepatan waktunya dalam memenuhi permintaan konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan oleh penulis kepada bagian security pada tanggal 18 Maret 2013, didapatkan informasi bahwa seringkali petugas satpam membukakan pintu bagi para pegawai pabrik yang terlambat masuk sesuai jadwal kerja. Lalu dari hasil perbincangan singkat dengan supir bis yang bertugas mengantar jemput pegawai, menyatakan bahwa jumlah pegawai yang dijemput sering tidak sama jumlahnya dengan jumlah nama yang ada di daftar absen

jemputan. Contohnya nama yang ada di daftar absen jemputan berjumlah 40 orang, tetapi yang ikut berangkat bersama bis jemputan ini hanya berjumlah \pm 30 orang saja.

Supir bis ini menambahkan bahwa pegawai yang tidak berangkat bersama bis jemputan ini biasanya terlambat datang ke lokasi penjemputan. Tetapi pegawai yang terlambat tersebut berangkat sendiri entah menggunakan kendaraan pribadi mereka, ataupun menggunakan kendaraan umum. Tentu saja ini bertentangan dengan apa yang seharusnya dilakukan seorang karyawan pada sebuah perusahaan yang sudah memiliki reputasi yang baik di mata konsumennya.

Berdasarkan hasil interview yang juga penulis lakukan dihari yang sama kepada bagian kepegawaian di PT. Solo Murni Kiky Solo, didapatkan informasi bahwa memang terdapat beberapa oknum pegawai yang sering terlambat masuk kerja, terutama saat pergantian shift kerja. Hasil interview ini juga didukung oleh informasi yang penulis dapatkan mengenai indeks prestasi karyawan di PT. Solo Murni Kiky Solo, yang mana pada tahun 2012 terjadi penurunan hasil produksi sebesar 5,14 % dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja para karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan. Penurunan ini semestinya tidak terjadi ketika perusahaan telah dipercaya dengan baik oleh konsumennya untuk selalu tepat waktu dalam memenuhi pesanan para konsumen.

Prokrastinasi selain dapat menimbulkan masalah pada pekerjaan, juga akan merusak citra instansi atau perusahaan dimana pelaku prokrastinasi tersebut bekerja. Menurut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Burka & Yuen (1983) prokrastinasi itu sendiri tidak hanya berdampak buruk bagi pelakunya saja,

melainkan juga orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atasan dan rekan sekerjanya, bahkan perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Hal yang sama mengenai dampak dari prokrastinasi bagi perusahaan juga dikemukakan oleh Hardjana (1994) dimana dari hasil penelitian yang dilakukannya, didapatkan hasil bahwa prokrastinasi itu pada hakekatnya membawa resiko yang tinggi dalam kehidupan setiap individu yang melakukannya, terutama apabila prokrastinasi telah menjadi sebuah kebiasaan, maka perilaku menunda tersebut menjadi sesuatu hal yang biasa terjadi secara konsisten dan berkelanjutan secara terus menerus. Lalu efek dari prokrastinasi yang menjadi kebiasaan tersebut adalah adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dikerjakan oleh individu, dari keterlambatan ini maka akan terjadi adanya penurunan kualitas kerja, dan akibat dari penurunan kualitas kerja tersebut adalah menurunnya produktivitas pada perusahaan.

Menghadapi kenyataan yang ada ini, maka perusahaan perlu menerapkan peraturan-peraturan yang ditujukan kepada para pegawai untuk memperkecil terjadinya keterlambatan masuk kerja tersebut. Dari adanya peraturan ini, maka diperlukan pula adanya pengawasan kepada para pegawai, untuk memastikan bahwa para pegawai telah mentaati peraturan yang ada. Proses pengawasan ini pun tentunya harus memiliki prosedur atau patokan-patokan yang telah ditentukan pula, yang bertujuan agar proses pengawasan dapat berjalan dengan baik dan tepat sasaran.

Tepat atau tidaknya peraturan yang ditetapkan, serta bagaimana berjalannya proses pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan akan berpengaruh juga pada besar kecilnya prokrastinasi yang terjadi pada pegawai perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh ahli-ahli prokrastinasi, Ferrari, dkk (dalam Suwanta

2012), didapatkan banyak penyebab terbentuknya prokrastinasi ini, hal penting yang perlu kita ketahui ialah; sifat prokrastinasi terbentuk dari lingkungan dan bukan akibat faktor keturunan. Kebiasaan ini tumbuh tidak secara langsung akibat dari tekanan pekerjaan, serta keketatan peraturan dan ketidaktepatan proses pengawasan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini juga merupakan respons terhadap gaya otoriter yang diterapkan oleh pimpinan pada sebuah perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003) juga membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dari faktor lingkungan kerja. Salah satu contohnya seperti bagaimana sistem pengawasan kerja yang ditetapkan pada perusahaan, serta bagaimana sikap dari para pengawas dalam menjalankan proses pengawasan tersebut, karena bagaimana sikap para pengawas dalam melakukan pengawasan juga berpengaruh terhadap tingkat ketertekanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Suatu perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan (Situmorang dan Juhir, 1998). Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah adanya sistem pengawasan yang baik, sebab dengan adanya sistem pengawasan yang baik ini dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin terutama dalam hal ketepatan waktu. Adanya sistem pengawasan yang baik ini juga dapat membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Hakekat dari pengawasan itu sendiri dijabarkan oleh Situmorang dan Juhir (1998) sebagai usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai. Penjabaran tersebut juga diperkuat oleh Gitosudarmo (1986) yang menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha untuk mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilakukan apakah telah mencapai sasaran yang ditentukan.

Mengingat begitu besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh prokrastinasi maka hendaknya hal ini segera diatasi secara bijaksana demi kepentingan berbagai pihak, baik itu bagi karyawan, perusahaan, dan orang-orang di sekitar pelaku prokrastinasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan? Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian “HUBUNGAN ANTARA PENGAWASAN KERJA DENGAN PROKRASTINASI KERJA KARYAWAN”

B. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan-permasalahan yang ada di dalam penelitian ini, maka tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui hubungan antara pengawasan kerja dengan prokrastinasi kerja.
2. Mengetahui tingkat pengawasan kerja karyawan.
3. Mengetahui tingkat prokrastinasi kerja karyawan.
4. Mengetahui sumbangan efektif pengawasan kerja terhadap perilaku prokrastinasi pada PT Solo Murni Kiky Surakarta

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Karyawan

Sebagai masukan untuk diterapkan pada kehidupan sehari-hari khususnya pada saat menjalankan aktifitas kerja, sehingga karyawan dapat mengatur waktu dengan lebih baik serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, berupa informasi-informasi yang ada kaitannya dengan pengawasan kerja dan prokrastinasi sehingga dapat melakukan usaha-usaha yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, seperti mengubah pola pengawasan kerja yang diterapkan di perusahaan atau mengadakan pelatihan-pelatihan lainnya yang dapat menghindari atau bahkan mencegah terjadinya prokrastinasi.

c. Bagi peneliti lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmu Psikologi. Serta dapat dijadikan sebagai masukan, bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan jenis bidang yang sama.