

**HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN DIRI DENGAN PROKRASTINASI
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL**



SKRIPSI

Disusun untuk melengkapi sebagian syarat
Mencapai derajat gelar sarjana S-1 Psikologi

Oleh :

Novita Indria Megawati
F 100 040 015

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia tentu menjadi syarat mutlak yang harus dilakukan agar bangsa Indonesia tidak tenggelam di lautan luas persaingan dunia. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Indarjati dan Mildawani (Wulan, 2000) bahwa konsep tentang sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama antara lain disiplin, kreatif, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Seseorang dikatakan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi jika ia dapat menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kreatifitas, maupun etos kerja yang tinggi dalam mengerjakan setiap tugas yang dimilikinya.

Instansi pemerintah sebagai penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya, dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi pesatnya perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (1986) bahwa keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah

dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil harus mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (1982) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri. Sesuai dengan fungsi utamanya sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, maka para Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk memiliki etos kerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila 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 seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini. Mendukung teori di atas Tamim (1996) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil adalah mampu menggunakan dan mengelola

waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka.

Kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki karyawan. Mendukung asumsi tersebut McGregor (Saydam, 1996) mengemukakan pada dasarnya setiap manusia suka akan kebebasan dan tidak mau diperintah, kurang suka memikul tanggung jawab, tidak mau bekerja sama, suka mementingkan diri sendiri, mau bekerja yang ringan dengan penghasilan yang besar, seringkali karyawan melakukan pelanggaran misalnya, malas mengikuti rapat, terlambat datang di tempat kerja, atau menunda-nunda pekerjaan. Indikasi-indikasi tersebut mengarah pada perilaku yang tidak dapat memanfaatkan waktu secara efektif

Perilaku tidak menghargai waktu dalam literature ilmiah psikologi disebut sebagai prokrastinasi (*procrastination*). *American College Dictionary* (Burka dan Yuen, 1983) menjelaskan tentang prokrastinasi sebagai menangguhkan suatu tindakan untuk melaksanakan suatu tugas yang akan dilaksanakan pada waktu atau hari lainnya. Pendapat ini sejalan dengan ulasan Ellis dan Knaus (Rachmahana, 2002) yang mendefinisikan prokrastinasi sebagai suatu kegagalan untuk memulai maupun menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas pada waktu yang telah ditentukan.

Prokrastinasi tidak terjadi dengan sendirinya, ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti dikemukakan oleh Ferrari (1995) banyak faktor yang

mendasari individu melakukan prokrastinasi. Faktor tersebut adalah faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Lingkungan di luar individu tersebut meliputi kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang laten. Sedangkan faktor internal meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis individu. Kondisi fisik pekerja dapat digambarkan sebagai riwayat kesehatan yang dimiliki atau penyakit yang pernah dialami. Sedangkan yang dimaksud kondisi psikologis individu mencakup wilayah aspek kepribadian yang dimiliki seorang pekerja atau pegawai yang terdiri dari *self regulation*, motivasi, *self esteem*, tingkat kecemasan, *self monitoring*, *self consciousness*, *self control*, *self critical*, dan yang terakhir adalah *self efficacy*.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Aitken (Rachmahana, 2002) menyatakan bahwa prokrastinasi yang terjadi dalam masyarakat pada umumnya berkisar antara 25% sampai 70%. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Green (1992) menjelaskan bahwa dampak dari prokrastinasi adalah adanya penurunan kualitas kehidupan seseorang yang berakibat pada rendahnya kepuasan hidup prokrastinator tersebut. Seorang prokrastinator akan mengalami ketidaknyamanan psikologis yang dapat menyusahkan individu tersebut misalnya rasa bersalah dan penyesalan yang mendalam akibat tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini mengindikasikan bahwa prokrastinasi dapat meningkatkan stress maupun rasa sakit. Mendukung kedua pendapat dan hasil penelitian di atas Mc. Cown dan Johnson (1994) melengkapi adanya hubungan antara prokrastinasi dengan tingkat kekhawatiran, tekanan, dan sakit yang tinggi yang dialami oleh prokrastinator. Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa prokrastinasi

memiliki dampak yang tidak ringan baik bagi prokrastinator maupun lingkungan sosial prokrastinator termasuk di dalamnya lingkungan kerja prokrastinator.

Prokrastinasi telah menjadi fenomena di dalam masyarakat Anon (Damayanti 2006) menyatakan bahwa semua individu di dunia ini dari kalangan mana saja mereka berasal, sedikitnya 95% dari mereka melakukan prokrastinasi dengan frekuensi kadang kala dan sekitar 15 – 20% diantaranya telah melakukan prokrastinasi secara konsisten.

Pendapat Anon (Damayanti 2006) di atas dapat diinterpretasikan bahwa prokrastinasi dapat terjadi di mana saja, kapan saja, dan oleh siapa saja tak terkecuali di lingkungan kerja instansi pemerintah. Seperti yang diungkapkan Budiyanto (2005) bahwa banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang menunjukkan masih adanya berbagai keterbatasan yang dipunyai oleh Pegawai Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan para aparatur pemerintah. Keluhan yang kerap terjadi misalnya yaitu menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Tamin (1996) yang mengungkapkan bahwa dari sekitar empat juta Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di seluruh Indonesia hanya 40% yang benar-benar profesional, produktif, dan berkualitas. Angka tersebut, memang bukanlah data yang buruk, tetapi alangkah lebih baik lagi jika hanya 40% saja Pegawai Negeri Sipil yang tidak berkualitas.

Prokrastinasi yang kerap mewarnai keseharian Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugasnya akan membawa konsekuensi negatif yang dapat merusak pola

peraturan yang ada jika dilakukan dengan alasan yang kurang tepat. Pelaku prokrastinasi (prokrastinator) sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melakukan prokrastinasi tetapi seringkali tidak kuasa untuk menghentikannya. Seorang prokrastinator akan membuang waktunya dengan sia-sia dan percuma. Pekerjaan mereka menjadi terbengkalai sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas pada waktunya atau meski dapat menyelesaikan, hasil yang diperoleh tidak dapat maksimal. Hal ini sesuai dengan yang diungkap oleh Wulan (2000) bahwa prokrastinasi dapat menyebabkan seseorang kehilangan peluang dan kesempatan yang datang.

Perilaku prokrastinasi merupakan salah satu indikasi lemahnya manajemen diri yang dimiliki individu. Tidak optimalnya manajemen diri yang dimiliki oleh individu menyebabkan individu sulit mengendalikan perasaan, tingkah laku dan pikiran dalam menyelesaikan tujuan. Asumsi ini ditegaskan oleh Juana (2000) bahwa individu mengatur dan mengelola diri sendiri dalam hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, waktu dan pencapaian tujuan diri. Pendapat yang relevan diutarakan oleh Prijosaksono (2001) yang mengemukakan manajemen diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan sepenuhnya keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental atau pikiran, jiwa maupun rohnya) dan realita kehidupannya dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. *Self management* tidak sama dengan *self control* karena *self control* berkonotasi mengendalikan atau menahan rintangan sedangkan *self management* adalah melakukan hal-hal seperti biasanya menyangkut diri sendiri dengan kebebasan dan spontan.

Secara khusus seharusnya pemahaman manajemen diri harus diletakkan dalam konteks praktek. Artinya, untuk dapat menjadi “*cocreator*” atas realitas kehidupan, individu harus menguasai sejumlah keterampilan khusus untuk menerapkan manajemen diri dalam kehidupan. Keterampilan tersebut antara lain kemampuan untuk menurunkan frekuensi gelombang otak dan memasuki alam pikiran bawah sadar (teknik relaksasi dan meditasi), teknik afirmasi, teknik visualisasi, dan teknik membuat jangkar emosi. Penjelasan di atas ditegaskan kembali oleh Prijosaksono (2001) dengan menguasai teknik-teknik manajemen individu dapat memprogram kembali pikiran-pikiran bawah sadar (*subconscious reprogramming*) untuk mempercepat pencapaian tujuan hidup ataupun untuk membangun keyakinan baru tentang suatu hal (*imprinting beliefs*). Selain itu, dengan menggunakan teknik-teknik tersebut individu dapat melakukan proses belajar yang lebih cepat (*accelerated learning*) maupun pemecahan masalah secara kreatif (*creative problem solving*).

Secara khusus manajemen diri bermanfaat untuk melepaskan stres, kemarahan, kecemasan, ketakutan, dendam, sakit hati, menghilangkan rasa sakit dan penyakit serta penyembuhan diri sendiri (*self healing*), meningkatkan kreativitas, membantu memecahkan masalah, meningkatkan citra diri dan rasa percaya diri, mencapai prestasi dan meningkatkan kemampuan pembelajaran (*accelerated learning*). Seperti yang dikemukakan Goleman (2000) bahwa dengan menerapkan manajemen diri, individu dapat menciptakan realitas kehidupan sesuai dengan misi dan tujuan hidup. Baik itu berupa kebebasan finansial, pengembangan karir dan pekerjaan, hubungan yang lebih baik dengan keluarga, sesama, dan terutama dengan Tuhan, serta kesehatan yang terpelihara.

Manajemen diri dimaksudkan untuk mengenali diri secara menyeluruh (konsep diri), mengidentifikasi secara jelas tujuan apa yang ingin dicapai, paham betul apa pentingnya mencapai tujuan tersebut, mengontrol dan mengelola diri (tingkah laku emosi), melakukan evaluasi diri atas apa yang telah dilakukan serta paham tentang insentif-insentif yang akan diperoleh akibat tindakan yang dilakukan. Berkaitan dengan dunia kerja, manajemen diri mengajarkan bagaimana cara melakukan identifikasi diri yang berhubungan dengan bagaimana cara orang menilai masalah organisasi, tujuan spesifik yang berhubungan dengan organisasi tersebut, memonitor cara lingkungan memberikan fasilitas atau menghambat pencapaian tujuan, mengidentifikasi dan mendemonstrasikan *performance* dan *punishment* ke arah pencapaian tujuan.

Manajemen diri yang dimiliki oleh seseorang diharapkan dapat mencegah prokrastinasi yang telah menjadi suatu kebiasaan dan menimbulkan berbagai konsekuensi yang negatif, seperti waktu menjadi terbuang sia-sia dan tugas-tugas menjadi terbengkelai. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena melihat pada kondisi atau kenyataan pada masa sekarang kantor-kantor instansi pemerintah, misalnya kantor kelurahan dan kecamatan masih terlihat banyak pegawai yang tidak optimal dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja kantor. Hal ini tampak dari perilaku yang ditampilkan seperti membaca koran atau majalah, bercakap-cakap dengan rekannya sambil merokok, pergi bukan untuk alasan dinas. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa di kantor pemerintah banyak para pegawai yang relatif sering melakukan prokrastinasi kerja sehingga sangat merugikan masyarakat yang sebenarnya sangat membutuhkan pelayanan jasa dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara manajemen diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil? Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai manajemen diri dan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.dengan melakukan penelitian berjudul: Hubungan antara manajemen diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui hubungan antara manajemen diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.
2. Mengetahui kontribusi atau peran manajemen diri terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.
3. Mengetahui tingkat atau kondisi manajemen diri dan prokrastinasi kerja pada pegawai negeri sipil.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- 1. Bagi Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan kependudukan Kota Semarang Jawa Tengah**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan sebagai bahan informasi dan wacana pemikiran dalam usaha peningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan permasalahan yang dialami karyawan khususnya yang berkaitan dengan manajemen diri dan prokrastinasi kerja.

2. Bagi Karyawan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan kependudukan Kota Semarang Jawa Tengah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai manajemen diri dengan prokrastinasi kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat memahami peran dan tanggung jawab pekerjaannya agar mengurangi kemungkinan terjadinya prokrastinasi yang dapat merugikan bagi instansi maupun karyawan itu.

3. Bagi Pemerintah Khususnya Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan kependudukan Kota Semarang Jawa Tengah

Bagi pemerintah khususnya Departemen Tenaga Kerja hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan informasi mengenai keterkaitan antara manajemen diri dan prokrastinasi kerja sehingga pemerintah diharapkan turut memberikan solusi yang tepat bagi karyawan maupun perusahaan terhadap masalah-masalah yang sering terjadi

4. Bagi Fakultas Psikologi

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi akademis untuk memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan di bidang psikologi industri khususnya yang berkaitan dengan manajemen diri dan prokrastinasi kerja

5. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini memberikan informasi dan hasil secara empiris tentang manajemen diri dengan prokrastinasi kerja sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.