

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan bagian dari sebuah organisasi. Ini sejalan dengan pernyataan Wexlwy dan Yulk (Kasim, 1993; 1; Oetomo, 2009: 9) bahwa organisasi merupakan suatu pola kerja antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi berbeda-beda, untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan setiap organisasi harus memiliki sumber daya yang memadai.

Manusia merupakan sumber daya untuk memberdayakan sebuah organisasi, atau sering disebut dengan sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2007: 10). Sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap manusia untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2007: 244). Dengan kemampuan tersebut manusia akan memiliki dorongan untuk mewujudkan setiap tujuan sehingga sumber daya manusia dianggap menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas organisasi.

Saat ini banyak perusahaan yang melihat posisi karyawan sebagai "*human capital*", artinya karyawan sebagai modal penting yang dimiliki dalam suatu organisasi (Hill, 1951: 4). Karyawan memiliki kemampuan untuk mengelola dan memajukan organisasi, oleh karena itu sebagai *man power* karyawan harus lebih diperhatikan karena keberadaannya merupakan penggerak untuk meningkatkan prestasi dan memajukan kualitas suatu perusahaan.

Dyer (Kadiyona & Sumantri, 2011:4) berpendapat bahwa hasil-hasil sumber daya manusia merupakan indikator yang dapat menggambarkan keefektifan organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia mempengaruhi

bagaimana sebuah organisasi berjalan, baik buruknya kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang menjalankannya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan yang peranannya akan menentukan berhasil tidaknya organisasi karena kontribusinya di dalam pengelolaan institusi. Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia dianggap penting karena merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Pegawai Negeri Sipil memikul tanggung jawab berat sebagai ujung tombak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pemerintahan. Untuk itu optimalisasi kinerja pegawai negeri sipil menjadi syarat penting agar tugas-tugas pemerintahan terlaksana dengan baik (Alibar, 2008: 2).

Keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan layanan kepada pelanggannya dapat diamati melalui kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Kinerja merupakan bukti nyata pegawai dalam melakukan pekerjaan (Amins, 2012; 31). Menurut Mathis & Jackson (Amins, 2012: 43) kinerja dapat dinilai berdasarkan kemampuan pegawai, usaha yang ditampilkan dan dukungan. Usaha yang ditampilkan sangat erat kaitannya dengan bagaimana pegawai mengerjakan tugas atau bekerja. Hasil kerja individual dapat diukur dengan melakukan evaluasi mengenai hasil tugas dari seseorang atau produk apa yang dihasilkan. Umumnya hasil kerja individu berupa data atau informasi, jasa dan benda. Evaluasi pengukurannya berupa kuantitas dan kualitas yang dihasilkan. Kualitas dilihat dari ketetapan, keterampilan, ketelitian dan kerapihan hasil kerja, kuantitas dilihat dari jumlah keluaran atau seberapa cepat seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

Setiap pegawai negeri sipil akan menampilkan kinerja yang berbeda-beda tergantung apa yang memotivasi dan menjadi tujuan mereka dalam bekerja. Pegawai Negeri Sipil kerap sekali dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya dalam bertugas dan menimbulkan kinerja yang rendah serta pengelolaan yang tidak optimal sehingga akan berdampak pada

kualitas organisasi atau instansi yang dikelola, sedangkan peranannya dalam mengelola instansi sangat dibutuhkan.

Menurut Thoha (Jannah dan Safitri, 2007: 1) pegawai negeri sipil termasuk bagian dari sumber daya manusia yang masih perlu ditingkatkan kualitasnya. Berdasarkan fakta pegawai negeri sipil saat ini memiliki kinerja yang semakin menurun. Beberapa pejabat pemerintah mengatakan bahwa sekitar 60% PNS belum menunjukkan perilaku kerja sebagaimana diharapkan pemerintah. Perilaku PNS tersebut yang sering ditemui antara lain datang terlambat, pulang lebih awal, membolos, malas bekerja atau menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kedisiplinan PNS diatur oleh PP no 53 yang menuntut PNS untuk selalu bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, akuntabel dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan peraturan tersebut di Kuningan pada tahun 2011 ditemukan 46 kasus mengenai kedisiplinan PNS, dan mengakibatkan jatuhnya hukuman kepada 25 orang hukuman ringan, 5 orang hukuman sedang, 16 orang hukuman berat, masing-masing penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun 7 orang, pembebasan dari jabatan 1 orang dan pemberhentian dengan tidak hormat 8 orang (KN, 2011).

Pada penelitian Tamin (Burhanudin, 2011) menyebutkan dari seluruh pegawai negeri sipil di Indonesia hanya 40 % saja yang benar-benar profesional sisanya tidak mengoptimalkan dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja kantor. Perilaku yang muncul diantaranya yaitu membaca koran atau majalah, bercakap-cakap dengan rekannya sambil merokok, pergi ke kedai kopi di waktu jam kerja bukan untuk alasan dinas.

Pada tahun 2012 dari Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 % dari 4,7 juta pegawai negeri sipil di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini (Warsono, 2012). Kinerja yang buruk dapat diakibatkan oleh ketidakdisiplinan pegawai, menurut Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar pada tahun 2011 mengkritik kinerja pegawai negeri sipil dalam bekerja, banyak pegawai honorer maupun kontrak dulunya bekerja

sangat rajin. Akan tetapi, ketika diangkat menjadi PNS karena pengabdianya, yang bersangkutan menjadi malas. Fenomena PNS malas hampir menghampiri semua kementerian dan lembaga negara (Putra, 2012).

Fenomena membuktikan bahwa kinerja PNS di Indonesia sedang mengalami penurunan. Menurut Castetter (Amins, 2012: 48) terdapat sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak efektif diantaranya yaitu berasal dari sumber individu itu sendiri, sumber dari organisasi dan sumber dari lingkungan eksternal. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diketahui bahwa sumber yang sering menyebabkan penurunan kinerja PNS adalah sumber individu itu sendiri yakni perilaku yang muncul berasal dari akar yang sama yaitu ketidaksiplinan terutama dalam hal menunda-nunda pekerjaan. Indikator perilaku menunda-nunda pekerjaan yang muncul dalam fenomena meliputi datang dan pulang tidak tepat waktu, melakukan aktifitas lain dalam jam bekerja, dan tidak menuntaskan pekerjaan dengan segera. Fenomena ini merupakan permasalahan yang perlu diperhatikan karena akan menimbulkan kelambanan dalam bekerja. Dampaknya yaitu pelayanan jasa untuk masyarakat jadi terbengkalai sehingga kinerja pegawai akan menurun.

Pegawai Negeri Sipil selalu dihadapkan dengan tugas dan *deadline*. Karena PNS digaji untuk mengerjakan tugas sehingga memberikan keuntungan dan tercapainya tujuan suatu instansi pemerintahan. Hambatan dalam keefektifan mengerjakan tugas ditimbulkan karena Pegawai Negeri Sipil selalu menunda-nunda tugas. Penasehat Dewan Gubernur Bank Indonesia, Sjamsul Arifin (2011) mengatakan bahwa sumber daya manusia di Indonesia memiliki produktivitas yang rendah (<http://www.kaltengpos.web.id>). Hal tersebut berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan atau mengerjakan tugas. Perilaku pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sering dikenal dengan istilah prokrastinasi.

Menurut Knaus (2002: 8) prokrastinasi merupakan bagian dari kehidupan. Karena manusia kerap melakukan prokrastinasi dalam setiap aspek kehidupannya. Knaus (2002: 8) mengilustrasikan perilaku prokrastinasi sebagai berikut banyak orang menunda sesuatu sampai besok, dan ketika besok datang, mereka

menempatkan pekerjaan sampai besok harinya. Ketika besok datang, pola yang sama muncul kembali, dan kita memaafkan diri kita sendiri dengan menjanjikan bahwa kita nanti akan mereformasi dan bertindak dengan kemauan. Tapi kita mengatakan kepada diri sendiri tidak ada waktu untuk itu sekarang. Setelah semua selalu ada hari esok. Kita akan berurusan dengan prokrastinasi tersebut. Sedangkan menurut Burka dan Yuen (2008: 1) prokrastinasi diibaratkan sebagai tumbuhan dandelion, ketika ditarik seperti telah mendapatkannya, tapi ternyata akarnya begitu dalam, dan dapat tumbuh kembali.

Ada lima kategori yang berbeda tentang prokrastinasi diantaranya yaitu prokrastinasi umum, prokrastinasi akademik, penundaan pengambilan keputusan, penundaan neurotik, penundaan *nonfunctional*. Perilaku prokrastinasi ini dapat dijumpai hampir diseluruh area kehidupan manusia, begitu juga para Pegawai Negeri Sipil bahkan prokrastinasi telah menjalar hingga ke *level* yang lebih tinggi yaitu para pejabat publik seperti Bupati, Gubernur, Kepala Dinas dan Anggota Dewan (Burhanuddin, 2011). Prokrastinasi dalam populasi umum secara kronis mempengaruhi 15-20% dari orang dewasa (Harriott & Ferrari, 1996, "Haven Field Yet"; Steel, 2007: 3). Fenomena prokrastinasi juga terjadi di lingkungan sosial, ekonomi dan politik. Gersick (Steel, 2007: 3) menjelaskan sebuah tim dengan konsisten menunda sebagian besar pekerjaan mereka sampai tenggang waktu. Ekonom Akerlof dan O'Donoghue dan Rabin (Steel, 2007: 3) memaparkan perilaku prokrastinasi menjalar pada kurangnya perilaku menabung untuk pensiun, di mana banyak orang mulai mempersiapkan dengan sangat terlambat. Dalam arena politik, prokrastinasi telah dilakukan untuk menggambarkan keputusan Presiden (Farnham, 1997; Kegley, 1989; Steel, 2007: 3) dan praktek perbankan negara (Holland, 2001; Steel, 2007: 4), di mana kedua keputusan penting itu menjadi malapetaka jika tertunda. Analisis sejarah menunjukkan prokrastinasi telah menjadi penderitaan yang merusak untuk setidaknya 3.000 tahun terakhir (Steel, 2003; Steel, 2007: 4).

Dilihat dari fenomena yang ada prokrastinasi bukan termasuk masalah sepele. Menurut Steel (Fatimah et al, 2011: 123) prokrastinasi diberi label sebagai fenomena yang mengganggu dan berbahaya. Prokrastinasi merupakan

kecenderungan perilaku dengan konsekuensi yang berpotensi merusak, karena berdampak buruk dan merugikan bagi prokrastinator maupun lingkungannya. Gejala yang paling khas dari prokrastinasi adalah kinerja yang kurang, karena kecenderungannya mereka untuk memulai dengan terlambat (Ferrari, Johnson, & McCown, 1995; Dewitte & Schouwencburg, 2002: 470).

Prokrastinasi yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dapat membawa dampak negatif untuk dirinya dan instansi itu sendiri. Seperti yang di utarakan oleh Monchek dan Munchik (Wyk, 2004; Ilfiandra, 2008: 27) prokrastinasi akan memberi dampak konsekuensi kongkrit dan konsekuensi emosional, konsekuensi kongkrit meliputi target deadline tidak terkejar, hilangnya kesempatan, mengurangi pendapatan, rendahnya produktivitas, waktu menjadi sia-sia, kehilangan kerjasama dengan orang lain, sedangkan konsekuensi emosional meliputi rendahnya moral, stres yang akan meningkat, frustrasi, memiliki motivasi yang lebih rendah.

Penelitian Behestifar et al. (2011: 59) menyatakan bahwa prokrastinasi merupakan faktor penyebab utama dalam meningkatkan stres bagi para pekerja. Efek stres pada perilaku prokrastinasi juga diperkuat oleh beberapa pendapat Popoola (Akinsola, 2007; Behestifar et al, 2011: 61) lebih lanjut menegaskan bahwa prokrastinasi menyebabkan hal-hal yang membuat cemas, khawatir, atau mungkin “kehilangan muka” di hadapan rekan-rekan. Tentu saja, hal ini dapat menghasilkan tegangan tinggi di tempat kerja, Steffy dan Jones (Pathak, 2011; Behestifar et al, 2011: 62) percaya bahwa efek yang paling penting pada stres adalah kecemasan, depresi dan penundaan. Selain itu prokrastinasi dalam pekerjaan juga menimbulkan waktu yang terbuang dan kinerja yang buruk. Sebuah jajak pendapat online oleh *Research Group Procrastination* (2003) didasarkan pada lebih dari 7800 responden menunjukkan bahwa 94% prokrastinasi berdampak pada kebahagiaan, 17% menunjukkan bahwa hal ini sangat negatif (Steel, 2007: 3).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa prokrastinasi tidak hanya berdampak pada instansi itu sendiri bahkan akan merugikan prokrastinator karena akan menjadikan kinerja rendah

seperti yang dipertegas oleh Harris & Sutton (1983: 987) tugas yang tidak dikerjakan sampai tuntas akan mengurangi kinerja dan efektivitas organisasi, dan bahkan akan menjadi sumber stres bagi pekerja. Beberapa penelitian telah menghubungkan prokrastinasi dengan kinerja individu, orang yang suka menunda-nunda lebih buruk dalam kesejahteraannya, serta akan menderita dalam jangka panjang (Behestifar, et al. 2011: 60). Jadi berdasarkan pemaparan tersebut diketahui bahwa prokrastinasi dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara dan pengamatan terhadap PNS tenaga administrasi FIP UPI diketahui bahwa indikator perilaku prokrastinasi muncul pada pegawai tenaga administrasi di FIP UPI. Hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 25 Januari dan 4 Februari 2013 banyak ditemukan fenomena kesiangan pegawai tenaga administrasi yaitu datang lebih dari pukul 07.30, selain itu hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian menyatakan beberapa orang kerap kesiangan. Beberapa pegawai menggunakan waktu kerjanya untuk bermain game. Kinerja dalam mengerjakan tugas di akui oleh Kasi SDM bahwa pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan *deadline*, akan tetapi jika ada pegawai yang terlambat dalam mengerjakan tugas biasanya ada hambatan dalam proses pengerjaannya, seperti terhambat oleh pekerja lain yang belum memenuhi tugas sehingga tidak bisa dilanjutkan. Berdasarkan pengalaman penulis dalam membuat surat atau SK pengerjaannya itu memakan waktu sekitar 4 sampai 6 hari, hal tersebut termasuk waktu yang lama untuk pembuatan sebuah surat. Fakta tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai negeri sipil tenaga administrasi di FIP masih butuh peningkatan agar pegawai dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya, selain itu prokrastinasi diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara prokrastinasi pekerja dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

Masalah mengenai prokrastinasi dan kinerja dalam setting industri dalam penelitian ini akan dikaji berdasarkan perspektif bimbingan dan konseling. Asumsi yang menyatakan bahwa permasalahan ini merupakan teritorial bimbingan dan

konseling adalah merujuk pada pernyataan prinsip-prinsip bimbingan dan konseling yang menyatakan bahwa bimbingan dan konseling diperuntukan bagi semua konseli, artinya bimbingan diberikan kepada individu yang bermasalah maupun tidak bermasalah; pria maupun wanita; anak-anak, remaja maupun dewasa. Prinsip bimbingan dan konseling selanjutnya adalah bimbingan dan konseling berlangsung dalam berbagai setting kehidupan, artinya pemberian layanan bimbingan dan konseling tidak hanya berlaku di sekolah, tetapi juga di lingkungan keluarga, perusahaan/ industri, lembaga-lembaga pemerintahan/ swasta, dan masyarakat pada umumnya (Departemen Pendidikan Nasional, 2008: 203)

Target populasi layanan bimbingan dan konseling dalam penelitian adalah orang dewasa atau pegawai dalam setting industri. Merujuk pada prinsip bimbingan dan konseling tersebut maka masalah prokrastinasi dan kinerja dalam setting industri layak diperhatikan oleh bimbingan dan konseling. Peran bimbingan dan konseling di dunia industri penting adanya, hal ini merujuk pada banyaknya permasalahan yang muncul dalam diri pegawai sehingga dengan adanya bimbingan dan konseling dapat membantu pegawai dalam memecahkan masalah. Karena semua orang dalam setiap jenjang usia berhak mendapatkan layanan bimbingan dan konseling.

Bimbingan dan konseling kerap dijadikan rekomendasi untuk menangani permasalahan pegawai negeri sipil sebagai contoh DPRD Makasar meminta pemkot untuk mengadakan bimbingan dan konseling bagi PNS yang tidak disiplin menjalankan tugas saat dinas (Arfah, 2012). Hal tersebut merupakan bukti bahwa bimbingan dan konseling diakui mampu untuk menyelesaikan permasalahan pegawai dalam setting industri. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa masalah yang diteliti mengenai prokrastinasi dan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil merupakan bagian kajian dari bimbingan dan konseling.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Prokrastinasi biasanya didefinisikan sebagai suatu sifat atau diposisikan sebagai perilaku untuk menunda melakukan tugas dan membuat keputusan (Milgram, Mey-Tal, & Levison, 1998; Van Eerde, 2003: 1402).

Burka & Yuen (2008: 278) mengidentifikasi karakteristik prokrastinator yang memiliki hubungan statistik terkuat dengan penundaan diantaranya yaitu 1) kesenjangan antara niat dan tindakan (*the intention-action gap*); 2) memiliki kesadaran yang rendah (*low conscientiousness*); 3) rendahnya disiplin diri (*poor self-discipline*), mengacu pada kurangnya kontrol diri dalam perencanaan dan organisasi.

Burka dan Yuen (2008: 8) mengemukakan prokrastinasi memiliki dampak bagi prokrastinator diantaranya yaitu dampak eksternal dan internal. Dampak eksternal terdiri dari kehilangan materi, kehilangan pekerjaan, menurunkan nilai akademis dan program pelatihan, konflik dengan manajer dan rekan kerja, penurunan tanggung jawab dalam bekerja, ketegangan dengan keluarga atau teman-teman, hilangnya persahabatan, perpisahan atau perceraian, hukuman pemerintah (misalnya denda pajak), menghindari hubungan romantis. Dampak internal yang dapat muncul karena prokrastinasi diantaranya yaitu kritik diri, malu, cemas dan takut, kurang konsentrasi, perasaan bersalah, ketidakmampuan untuk menikmati kegiatan lain, perasaan tertipu, ketegangan, panik, depresi, kelelahan fisik, stres, insomnia, penolakan, tidak kompeten, terisolasi atau terasing.

Robins (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Robins and Judge (1993: 230) mengemukakan mengenai dimensi kinerja adalah fungsi interaksi kemampuan atau *ability (A)*, motivasi atau *motivation (M)* dan kesempatan atau *opportunity (O)*.

Sumber-sumber yang menyebabkan kinerja yang tidak efektif menurut Castetter (Amins, 2013: 48) berasal dari a) sumber individu itu sendiri b) sumber dari organisasi c) sumber dari lingkungan eksternal.

Sumber individu itu sendiri antara lain terdiri dari kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisiologis, demotivasi, faktor personalitas,

keusangan atau ketuaan, preparasi posisi, disorientasi nilai. Sedangkan sumber dari organisasi terdiri dari sistem organisasi, perananan organisasi, kelompok-kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, dan budaya organisasi. Sumber dari lingkungan eksternal meliputi keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, pasar kerja, perubahan teknologi dan perkumpulan-perkumpulan.

Beberapa studi kerap menghubungkan prokrastinasi dengan kinerja pegawai, menurut Ferrari, Johnson, & McCown (Dewitte & Schouwenburg, 2002: 470) gejala yang paling khas dari prokrastinasi adalah kinerja yang kurang karena kecenderungan mereka untuk memulai dengan terlambat, dan seorang prokrastinator tidak memiliki cukup waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan rumusan masalah didapat pertanyaan penelitian diantaranya yaitu:

1. Seperti apakah gambaran prokrastinasi tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013?
2. Seperti apakah gambaran kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil bagian di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013?
3. Bagaimana hubungan prokrastinasi dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara prokrastinasi dengan kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil Fakultas Ilmu Pendidikan UPI tahun 2013. Adapun tujuan penelitian secara khusus diantaranya yaitu:

1. Mengetahui gambaran prokrastinasi tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013.
2. Mengetahui gambaran kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013.

3. Mengetahui hubungan prokrastinasi terhadap kinerja tenaga administrasi pegawai negeri sipil di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2013.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai prokrastinasi dalam ranah pekerjaan.
- b. Memberikan sumbangan bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan prokrastinasi dengan kinerja pekerja.
- c. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan intervensi untuk mereduksi prokrastinasi dalam ranah pekerjaan.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak diantaranya yaitu:

- a. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI

Fakultas mengetahui kriteria individu yang melakukan prokrastinasi pekerjaan sehingga dapat melakukan tindak lanjut melalui intervensi dengan hal tersebut tenaga administrasi pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan sehingga fakultas dapat berkembang dan mendapatkan keuntungan dari pegawai yang memiliki kinerja baik.

- b. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya memiliki bukti mengenai kondisi nyata prokrastinasi dan kinerja pegawai negeri sipil sehingga dapat mengembangkan layanan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil melalui penurunan perilaku prokrastinasi.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab, yaitu: BAB I Pendahuluan terdiri dari delapan sub-bab yakni Latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. BAB II tinjauan pustaka mengenai teori-teori yang mendukung penelitian. BAB III terdiri dari metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data. BAB IV Pembahasan hasil penelitian berisi tentang hasil penelitian yang dibahas. BAB V Kesimpulan dan rekomendasi berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan rekomendasi peneliti.

