

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam bekerja, manusia memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai olehnya. Adapun tujuan-tujuan tersebut antara lain mempunyai atau menambah pengalaman, mempunyai penghasilan sendiri, meningkatkan taraf hidup, mengaplikasikan ilmu atau pendidikan, meningkatkan keterampilan kerja, meningkatkan kompetensi, mengembangkan karir, mengaktualisasikan diri, meningkatkan harga diri atau prestise (Juniarti, 2008: 5). Tujuan-tujuan tersebut berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan (*needs*). McClelland (Mangkunegara, 1993: 51) mengemukakan tiga macam kebutuhan manusia, yaitu *Need for achievement*, *Need for affiliation*, dan *Need for power*. *Need for achievement* misalnya, merupakan kebutuhan manusia untuk mencapai tujuan.

Di dunia kerja, manusia merupakan salah satu bagian dari organisasi. Spector (2000: 3) mengatakan “*Most people in the industrialized world come into direct and indirect contact with organizations every day*”. Organisasi adalah suatu wadah yang secara struktural menggabungkan sejumlah manusia untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan tertentu berdasarkan mekanisme kerja dan pembagian fungsi (Effendy, 1983: 1). Organisasi meliputi tujuan, mekanisme kerja, dan pembagian fungsi. Tercapainya tujuan organisasi tergantung dari proses penggiatan manusia yang dicakupnya dengan dukungan berbagai faktor yang diperlukan untuk itu, misalnya biaya, bahan, dan sarana. Hal senada dikatakan oleh Prihadi (2004: ix), satu faktor tunggal

paling kritis dalam pergulatan meraih supremasi Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi manapun, bisnis maupun nonprofit, pemerintah ataupun swasta, adalah ketersediaan SDM yang kompeten di bidang-bidang paling kritis pada saat-saat dibutuhkan.

International Insitute for Management Development (Mangkuprawira, 2007: 1), suatu organisasi internasional yang bermarkas di kota Lausanne, Swiss, menyajikan informasi tentang peringkat daya saing ekonomi sejumlah negara. Dari sebanyak 49 negara, ternyata Indonesia berada pada posisi paling rendah, yaitu posisi ke-49. Negara-negara tetangga seperti Australia, Selandia Baru, Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, dan Korea Selatan memiliki peringkat diatas Indonesia. Artinya, daya saing ekonomi Indonesia memang paling lemah di antara negara-negara dunia pada umumnya, termasuk negara-negara tetangga. Hal ini diduga terkait dengan kemampuan sumber daya manusianya.

Bicara soal sumber daya manusia (SDM), permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga menyangkut SDM yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut (Rivai, 2006: 1). Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah bergantung pada kinerja SDM yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki perusahaan (Mangkuprawira, 2007: 23). Hal serupa dikatakan oleh Novliadi (2007: 4),

sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Helmi (1997: 32) juga mengatakan bahwa manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya. Artinya, sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak dari sumber daya yang lainnya, apakah itu sumber daya alam atau teknologi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Tak heran, ketika kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja individual dari orang-orang di dalamnya.

Dalam kesehariannya di dunia kerja, karyawan akan dihadapkan pada tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tugas-tugas ini harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ini menjadi hal pokok dalam keseharian seorang karyawan, karena mereka dibayar untuk mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan yang hasil akhirnya adalah memberikan keuntungan bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Adakalanya karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat pada waktunya, atau bahkan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak terselesaikan sama sekali. Penyebabnya, bisa bermacam-macam, salah satunya adalah menunda pekerjaan tersebut.

Tindakan menunda-nunda pekerjaan ini dikenal dengan sebutan prokrastinasi. Neville (2007: 1) mengatakan, "*Procrastination is the deferment of avoidance, without good reason, of an intended or scheduled task until later*". Bahkan, bagi sebagian orang prokrastinasi telah menjadi

kebiasaan atau bahkan gaya hidup yang mereka sendiri tidak sadar telah melakukannya. Dikutip dari blog milik Sylvie Gill (2008), yang mengatakan :

Mungkin hal yang telah ditunda menyangkut hal-hal seperti *deadlines* di kantor yang telah disanggupi sebelumnya, proposal yang mestinya harus selesai tepat waktu, rencana menata ulang semua lemari pakaian di rumah, mencari informasi dari agen perjalanan untuk liburan, rencana mengatur semua bahan kering di dapur dengan masing-masing mewadahnya secara rapi dan berlabel, merubah kamar kosong menjadi sebuah ruang kerja cantik di rumah dan masih banyak lagi rencana-rencana lainnya yang ada di angan. Tanpa disadari hal-hal tersebut di atas tertunda, dan anda akan merasa takjub dengan lamanya hal tersebut ditunda ketika sadar.

Prokrastinasi bukanlah hal baru. Hesiod (dalam Neville, 2007: 1), seorang pujangga Yunani dalam karyanya yang bertajuk *Works and Days* (800 SM) mengatakan :

Do not put your work off till to-morrow and the day after; for a sluggish worker does not fill his barn, nor one who puts off his work: industry makes work go well, but a man who puts off work is always at hand-grips with ruin.

Prokrastinasi dapat terjadi pada setiap orang, dan terjadi di hampir semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan; pekerjaan rumah, laporan praktikum, skripsi, tugas dari kantor, laporan keuangan perusahaan, atau bahkan pekerjaan rumah tangga sekalipun.

Ferrari dan Phycyl (Kompas, 26 Maret 2008), menemukan bahwa di Amerika Serikat sekitar 20 persen masyarakat mengidentifikasi dirinya sebagai pengidap kronis prokrastinasi, dan 70 persen penduduk Amerika Utara memiliki prokrastinasi sebagai sebuah problem (Kompas, 21 Mei 2008). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, mereka menganggap prokrastinasi sebagai sebuah gaya hidup. Dalam *meta-analysis* yang

dilakukan oleh Steel (2007), diketahui bahwa prokrastinasi merebak sebanyak 80 sampai 95 persen di kalangan mahasiswa.

“Procrastination...mankind’s worst habit ever found”. Demikian kutipan quotes dari Motivasi-Sukses.com (2008). Quotes lain dari quotegarden.com (2008) mengatakan *“Procrastination...At first it feels good, but in the end you’re only screwing yourself”*. Dari kutipan diatas jelas dapat kita ketahui bahwa prokrastinasi adalah hal yang seharusnya dijaui. Walaupun sebenarnya tidak semua prokrastinasi itu buruk; misalnya pada situasi dimana kita harus menunda sebuah tindakan karena situasinya tidak menentu, namun faktanya sebagian besar prokrastinator (mereka yang melakukan prokrastinasi) merasakan akibat yang buruk dari prokrastinasi. The Procrastination Research Group di Carleton University Canada melakukan survei online terhadap 2700 responden, yang menanyakan *“To what extent is procrastination having a negative impact on your happiness?”*. Hasilnya, 46 persen mengatakan *“quite a bit”* atau *“very much”* dan 18 persen mengatakan *“extreme negative effect”* (Letham, 2004).

Monchec dan Munchik (dalam Van Wyk, 2004: 12) mengatakan, konsekuensi dari prokrastinasi meliputi dua hal, yakni konsekuensi konkrit dan konsekuensi emosional. Adapun konsekuensi konkrit dari prokrastinasi adalah melewati *deadlines*, kehilangan kesempatan, kehilangan pendapatan, produktivitas menurun, menyia-nyiakan waktu, dan kehilangan tempat di dalam kelompok. Sedangkan konsekuensi emosional dari prokrastinasi adalah

merosotnya moral, meningkatnya stres, frustrasi dan kemarahan, serta melemahnya motivasi.

Kemudian, konsekuensi ini akan mempengaruhi kualitas pekerjaan, dan akhirnya mengarah ke kinerja yang buruk. Tentu saja, seperti yang telah disinggung sebelumnya, kinerja individual akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dapat dibayangkan apabila prokrastinasi telah menjadi keseharian bagi karyawan. Mereka akan mengerjakan tugas dengan terburu-buru karena menunda tugas hingga dekat dengan *deadline*, dan kualitas kerjanya dipertanyakan. Kinerja buruk, perusahaan tidak puas atas kinerja karyawannya, timbulnya stres hingga pada pemecatan, merupakan dampak lanjutan dari menunda-nunda pekerjaan yang akan semakin memperparah keadaan. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan.

Prokrastinasi bukanlah hal sepele, meskipun sebagai budaya kita tidak menganggap hal ini sebagai masalah, padahal kebiasaan ini merupakan wujud dari problem serius dari pengendalian diri. Mengingat besarnya kerugian dan luasnya dampak dari prokrastinasi, maka dari itu prokrastinasi menjadi masalah yang harus segera dipecahkan.

Ada beberapa alasan mengapa orang melakukan prokrastinasi. Knaus (1987: 16) dalam bukunya yang berjudul *Do It Now* (yang diterjemahkan menjadi *Lakukan Segera*), mengatakan lima pokok alasan mengapa orang melakukan penundaan. Pertama, karena fisik yang tidak mampu. Apa yang dimaksud dengan fisik yang tidak mampu adalah gangguan medis yang hebat, sehingga tidak mampu untuk melanjutkan pekerjaan. Yang kedua, karena

tidak tahu. Maksudnya adalah bila orang tidak memahami tindakan yang harus dilakukannya, sehingga ia menunda melakukan pekerjaan tersebut hingga mendapatkan informasi yang cukup mengenai pekerjaannya tersebut. Yang ketiga, karena tipu muslihat. Yang keempat, karena ingin menjauhi hal-hal yang tidak menyenangkan. Misalnya seseorang merasa tugas yang diberikan oleh atasannya tidak menyenangkan dan menjadi beban. Untuk menghilangkan perasaan tidak menyenangkan karena tugas tersebut, ia pun menunda untuk mengerjakannya dan mengerjakan hal yang ia sukai, seperti mengobrol atau membuka internet. Yang kelima, karena ragu-ragu. Ragu-ragu disini dikatakan sebagai keraguan terhadap kemampuan diri sendiri. Orang yang mengalami keraguan terhadap dirinya sendiri cara pandangannya akan menyempit dan terus berfokus pada kesalahannya. Karena hal tersebut, mereka akan cenderung melakukan penundaan. Keraguan terhadap diri sendiri terjadi bila seseorang meragukan kemampuannya dan kecakapannya. (Knaus, 1987: 18).

Dari pernyataan Knaus diatas, dapat diketahui salah satu penyebab mengapa orang melakukan prokrastinasi adalah karena seseorang meragukan kemampuan dan kecakapannya. Keraguan seseorang terhadap kemampuan dan kecakapannya merupakan indikasi dari kecilnya efikasi diri yang dimiliki orang tersebut.

Pengertian efikasi diri secara umum mengacu kepada pernyataan terdahulu dari Bandura (dalam Luthans, 2007: 309), "*Personal judgement or belief of how well one can execute courses of action required to deal with*

Y
Y
Y
Y
Y
Y
Y
Y
P <dō " _____
ø _____ P _____ ù / ' ù 0(G
P, ù / ' _____ *Microsoft Windows
P _____ G i n a _____ F _____
(0 5 4 9 6 4) _____
! _____ *Micro
soft Windows _____ | _____

