

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman, semakin berkembang pula bidang-bidang kehidupan yang lain tidak terkecuali dengan pendidikan di Negara Indonesia. Seiring dengan berkembangnya peradaban manusia, berkembang pula isi dan bentuk dari penyelenggaraan pendidikan (Siswoyo, 2013). Pendidikan pada dasarnya sangat berperan penting dalam membantu perkembangan dan kemajuan individu. Dalam lingkup sekolah, pendidikan menjadi sarana penunjang untuk dapat meningkatkan kualitas siswa. Sementara itu kualitas siswa dapat di bentuk berdasarkan pendidikan yang diterima sehingga siswa bisa mengembangkan potensi yang dimiliki secara maksimal. Terdapat dua potensi siswa yang dapat dikembangkan yaitu potensi yang bersifat akademik dan non akademik. Dalam hal ini yang memiliki peran penting untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki siswa adalah guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Guru merupakan profesi yang mulia. Makna guru bagi pendidikan di indonesia sangat tinggi karena berkaitan dengan fungsi guru, yaitu seorang

pendidik. Guru merupakan profesi yang mampu membantu manusia untuk dapat mengembangkan diri menjadi yang terbaik serta mengembangkan potensi yang ada didalam diri sehingga menjadi lebih aktual. Makna tersebut sama seperti halnya guru yang membantu siswa untuk berubah dari tidak tahu menjadi tahu dari tidak bisa menjadi bisa dan tidak terampil menjadi terampil. Namun sangat sulit untuk dapat menjawab pertanyaan mengenai kualitas guru yang baik dengan berbagai macam ukuran kompetensi yang harus dikuasai (Faturachman et al., 2012).

Seorang guru ketika menjalankan tugas keprofesionalannya memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya. Hal tersebut sudah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 yang tercantum dalam beberapa butir yang diantaranya sebagai berikut merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005).

Realitanya permasalahan tenaga pendidik yang membolos dan malas mengajar di Indonesia adalah salah satu permasalahan yang klasik dan kerap terjadi di berbagai daerah. Banyak oknum guru yang lalai terhadap tugas dan kewajibannya, yang lebih miris adalah banyak guru yang malas mengajar padahal setiap sekolah telah dihitung rasio dengan jumlah siswanya. Permasalahan yang lainya adalah guru pada saat awal kerjanya mau ditempatkan di desa-desa akan tetapi setelah berjalan beberapa tahun ingin di pindahkan ke kota hal ini yang membuat daerah plosok banyak kekurangan guru (JPNN.com, 2016).

Seluruh dunia tengah dilanda wabah Pandemi Covid-19 tidak terkecuali dengan Indonesia, wabah yang merebak terhitung sejak 20 maret 2020 sangat memberikan dampak yang besar ke berbagai bidang salah satunya adalah bidang pendidikan. Hal ini berimbas pada ditutupnya sekolah dan perguruan tinggi serta menyebabkan berhentinya kegiatan belajar mengajar di sekolah maupun di kampus. Untuk mengatasi hal tersebut pembelajaran dialihkan dengan metode *daring* (dalam jaringan), jadi siswa tetap dapat mengikuti kegiatan belajar mengajar dari rumah melalui media *smartphone* atau laptop.

Saat ini guru dituntut untuk berperan aktif serta dapat berinovasi menciptakan metode pembelajaran yang tepat dengan tujuan agar siswa tetap dapat memperoleh pemahaman atas materi yang di berikan oleh guru. Guru memiliki peran yang sangat vital dalam mendukung tercapainya prestasi dan perkembangan belajar peserta didiknya. Dalam hal ini siswa melihat guru yang dapat memberikan penilaian suportif maka siswa akan lebih cenderung

mengejar tujuan yang dihargai oleh guru, seperti keterlibatan dalam kegiatan akademik (Wentzel dalam Meece & Eccles, 2010).

Terlebih dengan berubahnya metode pembelajaran yang di tetapkan disamping dengan kegiatann belajar mengajar yang harus tetap berjalan, hal ini cukup berpengaruh terhadap cara penyampaian materi kepada siswa yang biasanya dilakukan dikelas dengan tatap muka secara langsung. Namun dengan berubahnya sistem pembelajaran berubah juga metode yang digunakan. Guru lebih banyak hanya memberikan tugas, materi dan cenderung memberikan tanggung jawab kepada orang tua dirumah untuk mengajari anak pada saat belajar. Hal ini menyebabkan tidak adanya komunikasi yang efektif antara guru dan siswa dalam usaha penyampaian informasi secara tepat. Kurang efektifnya komunikasi antara guru dan siswa dapat mempengaruhi kinerja siswa pada saat menghadapi tugas akademiknya (Rabin et al., 2011).

Guru sekolah dasar memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar karena tugasnya tidak hanya sebagai tenaga pengajar dan karyawan di dalam instansi pendidikan, melainkan harus dapat memposisikan diri sebagai tempat mengadu, orang tua ketika di sekolah, menjadi motivator ke peserta didiknya dan memberikan pemikiran dan solusi kepada orang tua mengenai permasalahan anaknya. Dengan beban pekerjaan yang sangat besar wajar saja guru memiliki tingkat stres yang cukup tinggi untuk itu guru harus benar-benar mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada, sesuai dengan waktu yang

telah di tentukan. Seorang pegawai yang memiliki manajemen waktu yang baik akan dapat bekerja secara efisien (Anogara dalam Nurhayati, 2015).

Efisien diartikan sebagai suatu perilaku yang cermat dan mampu untuk mengatur waktunya dengan baik. Bekerja secara efisien yaitu berarti bekerja sesuai rencana, menyusun rangkaian pekerjaan berdasarkan sistematika yang tepat, serta membiasakan diri untuk dapat memulai dan menyelesaikan tugas serta pekerjaan sesuai *deadline* yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan perilaku untuk dapat menghargai waktu. Oleh karena itu, suatu perilaku yang tidak efisien dalam memanfaatkan waktu yang dimiliki dan adanya kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan ketika mengerjakan suatu tugas yang di katakan sebagai prokrastinasi (Ghufron & Risnawati, 2010).

Prokrastinasi adalah kecenderungan untuk melakukan penundaan dalam memulai ataupun menyelesaikan tugas secara keseluruhan karena faktor diluar lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga hal ini berdampak pada penurunan kinerja (Solomon & Rothblum, 1984).

Prokrastinasi dapat diklasifikasikan menjadi enam bidang berdasarkan aktivitas-aktivitas yang ada dalam kehidupan individu dan tentu didalam nya memiliki kemungkinan untuk terjadinya prokrastinasi. Ke-enam bidang tersebut yaitu meliputi pendidikan sekolah, rumah tangga, sosial, keuangan, pemeliharaan diri dan pekerjaan (Burka & Yuen, 2008).

Makna prokrastinasi dapat digunakan dalam bidang industri dan organisasi yang masih erat kaitanya dengan cara yang dilakukan oleh

karyawan dalam mengerjakan tugas. Istilah prokrastinasi kerja pada awalnya karena adanya pengartian dari dua kata yaitu prokrastinasi dan kerja. Prokrastinasi kerja sendiri memiliki arti kecenderungan secara irasional untuk melakukan penundaan terhadap tugas atau pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada deadline waktu yang telah ditentukan dan apabila hal tersebut gagal untuk dilakukan maka akan ada dampak negatif dari perilaku tersebut (J. R. Ferrari & Ollivette, 1994).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa apabila seorang pegawai melakukan penundaan dalam pengerjaan tugas pekerjaannya, maka akan timbul masalah baru akibat dari pekerjaan yang mereka tunda. Pekerjaannya akan terus bertambah sehingga semakin terbebani dengan pekerjaan tersebut. Mereka akan terus di kejar *deadline* pengumpulan yang semakin sempit akibat dari penundaan (Kurniawati & Astuti, 2008).

Penelitian lain juga menyatakan jika seorang individu yang memiliki prokrastinasi yang tinggi menunjukkan bahwa dirinya tidak segera dalam mengerjakan tugas, terlambat dalam mengerjakan tugas, tidak dapat memenuhi *deadline* yang telah ditetapkan, dan lebih mendahulukan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan tugas. Namun, berbeda dengan individu yang memiliki prorastinasi yang rendah menunjukkan dirinya segera memulai pengerjaan tugasnya, tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, adanya kesesuaian antara rencana dan aktualisasi, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan (Savira & Suharsono, 2013).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada 12 guru sekolah dasar di koordinator wilayah kecamatan dinas pendidikan dan kebudayaan Kalimantan yang dilakukan menggunakan kuisioner tertutup melalui *google form*, di peroleh bahwa 66,7 % guru yang ketika memasuki jam mengajarnya tidak langsung memasuki kelas melainkan menunggu beberapa saat kemudian dan ketika sedang malas mengajar biasanya guru hanya memberikan tugas kepada siswanya, merupakan termasuk kedalam *perceived time* yaitu guru terbukti melakukan penundaan yang dilakukan saat memulai tugas ataupun menyelesaikannya. 66,7 % guru setelah menerima tugas tidak langsung memulai dan menyelesaikannya melainkan menunggu mood untuk mengerjakanya dan yang menjadi salah satu faktor penyebab guru melakukan prokrastinasi yaitu karena besarnya beban kerja. Hal ini termasuk kedalam *perceived deadline* individu memerlukan waktu yang lama untuk dapat menyelesaikan tugas karena adanya faktor lain yang menyebabkan penundaan.

54,2 % guru lebih memilih untuk mengerjakan tugas mendekati *dealline* dengan jangka waktu yang lebih sempit dan mengerjakan tugas melebihi waktu pengumpulan yang telah ditetapkan, termasuk kedalam *intention action* yaitu adanya kesenjangan antara waktu dan *deadline* pengumpulan dan pengerjaan. 29,2 % guru lebih mementingkan hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan setelah itu baru pekerjaan dan ketika sedang melakukan hal yang di sukai, mereka lupa dengan pekerjaannya. Hal ini

termasuk kedalam *perceived priority* yaitu lebih mementingkan aktifitas yang menyenangkan dan tidak ada kaitanya dengan pengerjaan tugas.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja yang diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi dari kontrol figur otoritas, pengalaman dalam suatu kelompok, model sukses atau kegagalan dan tugas yang terlalu banyak menuntut diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Selanjutnya faktor internal yang meliputi keadaan emosional yang tidak baik dan tidak ada keyakinan pada diri sendiri untuk mengatasi ketakutan terhadap tugas (Burka & Yuen, 2008). Kontrol diri merupakan faktor internal yang mempengaruhi prokrastinasi di karenakan tidak adanya kemampuan untuk mengendalikan dan mengarahkan perasaan emosional serta lepasnya kemampuan untuk mengatur tugas dengan baik.

Penelitian lain menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kontrol diri terhadap prokrastinasi. Individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi mampu menggunakan waktu dengan baik untuk aktivitas yang utama dalam hal ini tugas. Sementara individu memiliki kontrol diri yang rendah maka ia tidak dapat mengarahkan perilakunya untuk hal yang lebih utama dan cenderung mengutamakan aktivitas yang dianggapnya menyenangkan (Saija et al., 2020)

Kontrol diri merupakan hubungan antara individu dengan langkah - langkah yang dilakukan untuk dapat mengendalikan emosi dan dorongan - dorongan yang muncul dari dalam dirinya (Hurlock, 1973). Kontrol diri digunakan untuk membantu individu mengatasi kemampuannya yang terbatas

serta mengatasi berbagai macam hal yang berasal dari luar dan sekiranya dapat merugikan untuk individu tersebut (Kazdin & Mazurick, 1994).

Setiap pegawai pasti berusaha untuk dapat memiliki kontrol pada diri sendiri dengan baik. Sesuai dengan tujuannya yaitu agar dapat memiliki manajemen waktu dan pekerjaan yang terstruktur secara sistematis serta hal ini diharapkan bisa berdampak kepada performa kinerja pegawai selama bekerja. Tidak terkecuali pada guru, dengan beban pekerjaan yang berat seorang guru dituntut untuk dapat membagi waktu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai di instansi pendidikan maupun sebagai tenaga pengajar. Pembagian waktu ini dirancang dengan baik sesuai dengan porsi masing-masing agar tidak berujung kepada terjadinya penundaan pekerjaan akibat beban tugas yang tidak kunjung diselesaikan. Seorang pegawai memiliki kecenderungan untuk melakukan prokrastinasi akibat dari beban kerja atau tugas yang terlalu banyak (Chornelia, 2013).

Menilik dari faktor lain yang mempengaruhi prokrastinasi, terdapat faktor eksternal yaitu karena adanya beban tugas yang terlalu banyak menuntut harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Hal tersebut berdampak kepada munculnya stres karena diharuskan berhadapan dengan tugas dan deadline dalam rentan waktu yang sempit (Burka & Yuen, 2008).

Stres kerja dapat disebabkan oleh adanya tugas yang terlalu banyak, supervisor yang kurang pandai, terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan kurang mendapat tanggung jawab yang memadai, ambiguitas peran, perbedaan nilai dengan perusahaan, frustrasi, perubahan

tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum dan konflik peran (Newstrom, 2007).

Pada dasarnya stres kerja dapat terjadi pada semua orang, baik itu pada pegawai pria ataupun wanita. Hal tersebut terjadi karena setiap individu tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh ketika menjalani pekerjaan. Individu dapat mengalami stres kerja dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Hal ini membuat individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Greenberg, 2011). Jika keadaan stres ini dibiarkan berlangsung lama, akan menjadi faktor utama dari menurunnya etos dan semangat kerja karyawan, yang akhirnya mengarah pada peningkatan kemangkiran, prokrastinasi kerja, dan *turnover* pada karyawan (Greenberg, 2011).

Sebagaimana pendapat yang di kemukakan oleh Burka & Yuen (2008) bahwa prokrastinasi dapat meningkatkan stres dan begitupun sebaliknya stres dapat menyebabkan perilaku prokrastinasi. Kedua hal tersebut sulit untuk di pisahkan dan dapat menyebabkan menurunnya kondisi tubuh individu, selain itu kemampuan yang anda miliki akan sulit untuk dilakukan secara efektif. Proses menuju pencapaian tujuan individu akan terhambat dan hal ini berakibat pada menurunnya perasaan dan kemudian berujung pada depresi.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi karena adanya tekanan dan ketergantungan yang diakibatkan oleh persyaratan pekerjaan (*job requirement*) termasuk *outcomes* yang mungkin dalam bentuk perasaan atau gejala fisik (House & Rizzo, 1972). Dampak stres kerja dapat merugikan pegawai

maupun organisasi jika tidak segera ditangani secara serius oleh organisasi (Robbins & Judge, 2007).

Maka dari itu individu diuntut untuk dapat belajar mengatur stres dengan lebih efektif agar membantu kearah yang lebih baik. Individu yang memiliki *stressor* berlebih (*overloaded*) akan berdampak pada penurunan kondisi tubuh dan menyebabkan kelelahan (*fatigue*) sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja individu (Friedberg, 1996).

Stres kerja adalah suatu respon yang adaptif, di hubungkan oleh karakteristik individu dan proses psikologinya yang merupakan akibat dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang di hadapi oleh setiap individu akhirnya menetapkan tuntutan psikologis dan atau fisik berlebihan pada seseorang (Gibson et al., 2012).

hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa prokrastinasi dapat meningkatkan stres, dan stres dapat meningkatkan penundaan. Siklus ini akan terus berputar dan menyebabkan kerusakan pada tubuh dan kemampuan untuk bekerja secara efektif. Sebaliknya, belajar mengelola stress lebih efektif dapat membantu membuat kemajuan. Dapat disimpulkan bahwa stres bisa menjadi pemicu munculnya prokrastinasi (Retno et al., 2016).

Hasil Penelitian lain mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan prokrastinasi. Individu yang memiliki stress kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi pula perilaku prokrastinasi yang dilakukan (Rosita, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kontrol Diri Terhadap Prokrastinasi Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kalimanah Kabupaten Purbalingga”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi kerja pada guru Sekolah Dasar di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kalimanah Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah ada pengaruh kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada guru Sekolah Dasar Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kalimanah Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada guru Sekolah dasar di Koordinator Wilayah Kecamatan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kalimanah Kabupaten Purbalingga?

C. Tujuan

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar di koordinator wilayah kecamatan dinas pendidikan dan kebudayaan kalimanah kabupaten purbalingga.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar di koordinator wilayah kecamatan dinas pendidikan dan kebudayaan kalimanah kabupaten purbalingga.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar di

koordinator wilayah kecamatan dinas pendidikan dan kebudayaan kalimarah kabupaten purbalangga.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan berupa wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan prokrastinasi kerja serta dapat digunakan sebagai informasi atau referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi guru yang sedang mengalami prokrastinasi, sehingga mereka dapat berfikir ulang mengenai penyebab mereka melakukan penundaan. Dengan mengetahui penyebabnya mereka dapat meminimalisir perilaku prokrastinasi. Sedangkan bagi guru yang belum mengalami prokrastinasi mereka dapat menghindarkan diri pada perilaku prokrastinasi dengan berpatokan pada faktor-faktor penyebab prokrastinasi.

b. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau rujukan untuk mengambil langkah preventif atau penanganan yang tepat bagi lembaga atau organisasi terkait untuk

mengambil kebijakan- kebijakan yang berguna untuk meminimalisir prokrastinasi kerja pada guru.

E. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedua variabel independen yaitu stres kerja dan kontrol diri terhadap variabel dependen yaitu prokrastinasi kerja yang dilakukan pada guru sekolah dasar. Penelitian tentang prokrastinasi kerja banyak dipengaruhi oleh banyak variabel seperti halnya efikasi diri (Fatmawati et al., 2020), beban kerja (Kamiko & Putra, 2019), kepuasan kerja (Sofyanty, 2020) dan *cyberloafing* (Zatalina et al., 2018). Pada penelitian terdahulu stres kerja maupun kontrol diri diketahui mempengaruhi prokrastinasi kerja.

Stres kerja terbukti berpengaruh terhadap prokrastinasi pada pegawai PT Trijaya Pratama Futures (Sofyanty, 2020), dan karyawan PT. Firmindo Ditamandiri (Rosita, 2019). Kontrol diri juga terbukti berpengaruh terhadap prokrastinasi kerja pada pegawai PT PLN (Nurhayati, 2015) dan mahasiswa yang bekerja *partime* (Gede & Dinata, 2019). Stres kerja dan kontrol diri juga terbukti mempengaruhi stres kerja secara simultan pada mahasiswa yang bekerja *part time* (Gede & Dinata, 2019).

Beragamnya penelitian tentang stres kerja maupun kontrol diri terhadap prokrastinasi kerja di atas banyak diteliti dalam beberapa *setting* industri seperti karyawan perusahaan, pekerja lapangan dan pekerja paruh waktu, tetapi dalam penelitian ini difokuskan pada *setting* sekolah dasar dan profesi guru sekolah dasar yang belum pernah diteliti di Indonesia, didukung dengan

belum adanya penelitian keterkaitan stres kerja dan kontrol diri secara simultan terhadap prokrastinasi kerja pada guru sekolah dasar maka dalam penelitian ini difokuskan kepada ketiga variabel tersebut.

