

Menurut Erningpraja (2003:2) restrukturisasi ini dapat didefinisikan sebagai suatu usaha penataan kembali organisasi, dengan adanya perubahan pola kerja, alur kerja, interaksi kerja maupun informasi antar tiap posisi jabatan di dalam organisasi sehingga perusahaan adaptif terhadap dinamika tuntutan lingkungan usahanya.

Fenomena mengenai adanya proses restrukturisasi dalam suatu perusahaan ini dapat dilihat pada PT. Kereta Api Indonesia, PT. Dirgantara Indonesia, PT. Pelabuhan Indonesia (persero), Pertamina dan PT. PLN (persero) (Kompas, 2003; Pikiran Rakyat, 2003). Salah satu perusahaan yang mengalami restrukturisasi adalah PT. Pelabuhan Indonesia (persero).

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya atau disingkat Pelindo III adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Jasa Kepelabuhan. PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya pada awal berdirinya adalah Perusahaan Negara yang pendiriannya dituangkan dalam PP No. 19 Tahun 1960, selanjutnya pada kurun waktu 1969 s/d 1983 bentuk Perusahaan Negara telah diubah dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 1 tahun 1969 dan selanjutnya pada kurun waktu tahun 1983 s/d 1992 untuk membedakan pengelolaan Pelabuhan Umum yang diusahakan dan yang tidak diusahakan diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1983 dan Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 1985, dan sejak tahun 1992 seiring dengan pesatnya perkembangan dunia usaha maka status Perum diubah menjadi Perseroan hingga saat ini dan tertuang dalam Akta

PT. Pelabuhan Indonesia (persero) sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, dalam melakukan restrukturisasi juga tidak lepas dari keinginan banyak pihak agar perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Kepelabuhan ini menjadi lebih baik dari sebelumnya, yaitu Pelindo ingin menjadi perusahaan berkelas dan dapat dipercaya baik di tingkat lokal maupun internasional, yang tidak hanya mencakup manajemennya saja, tetapi juga seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) yang duduk di berbagai bidang.

Restrukturisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) sebagai usaha membangun sinergi antar unit yang ada di perusahaan ini agar dapat tercipta peningkatan kinerja serta sebagai respon terhadap berlangsungnya perubahan dalam sektor jasa dan kepelabuhan.

Hal ini sejalan dengan mulai di berlakukannya UU No. 17 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pelabuhan Umum, PT. Pelindo III (Persero) bertanggung jawab atas Keselamatan Pelayaran, Penyelenggaraan Pelabuhan,

Pemerintah tidak lagi menempatkan PT. Pelindo III (Persero) sebagai pemain tunggal dalam bisnis jasa kepelabuhan. Ada pemain-pemain lain, baik itu swasta dalam negeri, asing maupun pemerintah daerah. Semua pemain terbuka dan berpeluang sama untuk menyediakan jasa kepelabuhan berdasarkan izin usaha penyediaan jasa kepelabuhan melalui pintu kompetisi. Hal ini juga berarti PT. Pelindo III (Persero) dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang ada secara efisien dan efektif serta mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Inilah tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan ini, khususnya bagi seluruh karyawannya.

[illegible]

saja memberikan konsekuensi bagi seluruh karyawan PT. Pelindo III (Persero), yaitu meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya.

Seorang karyawan dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia berkualitaslah yang lebih dibutuhkan oleh PT. Pelindo III (Persero) dalam menghadapi era perubahan ini sehingga tidaklah mengherankan apabila terjadi pemberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan ini, agar dapat diperoleh karyawan yang handal, mampu bersaing, mampu bekerja secara efisien, memiliki kompetensi, dan berintegritas tinggi. Sasaran pemberdayaan tersebut adalah mengoptimalkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan sumber daya manusia yang produktif dan kompetitif untuk mendukung perkembangan yang ada (Ibrahim, 2003:27).

Konsep sumber daya manusia berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja pada dasarnya ditentukan oleh indikator utama seperti disiplin, kesungguhan, motivasi, dan memiliki etos kerja yang tinggi, tanpa mengesampingkan ketrampilan kerja yang dimilikinya (Anoraga, 2001:26).

Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Seorang karyawan yang bekerja efisien akan menunjukkan perilaku seperti bekerja menurut rencana, menyusun rangkaian pekerjaan menurut urutan yang tepat, membiasakan diri untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan dengan seketika, tidak melakukan pekerjaan yang

semacam, serta merubah pekerjaan rutin atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu (Anoraga, 2001:49). Hal ini mencerminkan bahwa seorang karyawan yang mampu bekerja secara efisien akan menunjukkan perilaku menghargai waktu.

Hardjana (1994:47) juga menambahkan bahwa karyawan yang mampu bekerja secara efisien dan memiliki perilaku menghargai waktu, sebagai salah satu indikator adanya disiplin kerja pada diri karyawan tersebut, tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga prestasi kerjanya pun juga akan maksimal. Hal ini tentu saja menguntungkan, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagai akibat dari kinerja karyawan yang baik sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang berlipat. Di sisi lain, karyawan akan mendapatkan penghargaan dari prestasi kerjanya yang maksimal tersebut, misalnya tambahan insentif, promosi jabatan ataupun kenaikan pangkat. Meskipun demikian, kenyataan dalam kehidupan sehari-hari tidaklah selalu demikian. Masih banyak karyawan yang kurang dapat memanfaatkan waktu yang ada secara efisien dan efektif, yang dapat terlihat dari perilakunya ketika menghadapi tugas dan kewajiban-kewajibannya dalam bekerja.

Suatu kajian terhadap 5000 karyawan dari berbagai perusahaan, menunjukkan hasil bahwa dari 37,5 jam kerja per minggu, tidak lebih dari 20 jam yang digunakan untuk benar-benar bekerja (Munandar, 2001:147). Hasil

Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa karyawan dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbersit keengganan dan ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. Perasaan enggan yang di ikuti 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 (Burka & Yuen, 1983:5).

[illegible]

Pandangan yang berkembang di masyarakat cenderung menganggap seorang prokrastinator sebagai individu yang malas, santai, rileks, dan tenang. Hal ini dikarenakan masyarakat lebih melihat pada ketidakpedulian prokrastinator dalam menghadapi tugas-tugas yang harus dikerjakannya.

Beberapa individu ada yang tidak merasa terganggu dengan perilaku prokrastinasi tetapi ada pula sebagian individu yang merasa prokrastinasi telah

mengganggu hidupnya (Burka & Yuen, 1983:5). Individu terkadang melakukan prokrastinasi agar dapat memiliki waktu yang lebih banyak untuk memikirkan yang terbaik dalam mengambil suatu keputusan atau untuk lebih memfokuskan apa yang lebih penting bagi dirinya sehingga dapat bertindak lebih baik. Prokrastinasi yang demikian ini tidak menjadi suatu masalah dan berdampak positif bagi individu yang bersangkutan. Sebaliknya individu yang merasa prokrastinasi telah mengganggu hidupnya, prokrastinasi menjadi sesuatu yang menyulitkan dan menghambat pengembangan potensi individu secara optimal.

Sapadin & Maguire (1996:6-8) menyatakan bahwa prokrastinasi itu pada hakekatnya membawa resiko yang tinggi dalam kehidupan setiap individu yang melakukannya, terutama apabila prokrastinasi telah menjadi sesuatu hal yang terjadi secara konsisten dan berkelanjutan. Hardjana (1994:47) mengemukakan bahwa prokrastinasi dapat menyebabkan stres pada diri individu yang melakukannya. Hal ini dikarenakan seorang individu yang melakukan prokrastinasi tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat dan tidak melakukan kegiatan yang memang diperlukan dalam waktu yang ada. Akibatnya individu tersebut tidak efektif dan efisien, tidak menghasilkan hal yang seharusnya dihasilkan sehingga muncul rasa tidak puas akan hasil kerjanya, menjadi frustrasi dan pada akhirnya stres.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Millgram et al (Wolters, 2003:186) ikut mendukung pendapat tersebut, yang menyatakan bahwa prokrastinasi dapat menyebabkan kecemasan atau stres bagi individu yang

Dampak dari prokrastinasi juga dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang melakukan prokrastinasi akan menjadi berkurang rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mengerjakan tugas-tugas yang harus dikerjakannya dan banyak waktu yang terbuang sia-sia. Tidaklah mengherankan apabila produktivitas kerja seorang karyawan menurun

sebagai akibat dari prokrastinasi yang telah dilakukannya. Selain itu, apabila kondisi yang demikian ini terus berkelanjutan maka dimungkinkan dapat memunculkan konflik antara dirinya dengan atasan maupun rekan sekerjanya, hilangnya kesempatan promosi yang hendak diberikan terhadap dirinya, turunnya peringkat atau jabatan yang selama ini dipercayakan kepadanya dan lebih parah lagi, seorang karyawan dapat kehilangan pekerjaan hanya karena prokrastinasi yang telah dilakukannya (Burka & Yuen, 1983:19; Sapadin & Maguire, 1996:8).

Mengingat begitu besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh prokrastinasi maka hendaknya segera diatasi secara bijaksana demi kepentingan berbagai pihak, baik itu bagi karyawan, perusahaan, dan orang-orang di sekitar pelaku prokrastinasi. Hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya prokrastinasi perlu kiranya diketahui sehingga intervensi yang dilakukan tepat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wolters (2003:186) membuktikan bahwa sumber dari munculnya prokrastinasi itu sesungguhnya tidak hanya dari individu yang bersangkutan, faktor lingkungan seperti situasi, peristiwa dan perilaku-perilaku yang membentuk dalam kehidupannya juga perlu untuk diperhatikan.

Lingkungan di luar individu dapat meliputi kondisi lingkungan yang mendasarkan pada hasil akhir dan lingkungan yang pengawasannya rendah. Kondisi fisik misalnya riwayat kesehatan dan penyakit sedangkan kondisi psikologis itu misalnya kepribadian. Menurut Mahoney et al (Green,

1982:637) salah satu yang termasuk dalam aspek kepribadian yang dapat mempengaruhi prokrastinasi adalah kontrol diri.

Menurut Ghufon (2011: 21) kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu, juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai untuk orang lain, menyenangkan orang lain, selalu konform dengan orang lain, dan menutupi perasaannya.

Calhoun dan Acocella (dalam Ghufon, 2011: 22) mendefinisikan kontrol diri (*self control*) sebagai pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Goldfried dan Merbaum mendefinisikan kontrol diri sebagai suatu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu ke arah konsekuensi positif. Kontrol diri juga menggambarkan keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan.

Shaw dan Cunstanzo (dalam Ghufon, 2011: 25) mengemukakan bahwa dalam mengatur kesan ada beberapa elemen penting yang harus diperhatikan, yaitu konsep diri dan identitas sosial. Asumsi dalam teori membentuk kesan bahwa seseorang termotivasi untuk membuat dan

Motivasi individu untuk mengatur kesan akan menguat apabila berada dalam situasi yang melibatkan tujuan-tujuan penting, seperti mengharapkan persetujuan atau imbalan materi. Selain itu, menurut Leary dan Kowalsky (dalam Ghufron, 2011: 25) juga apabila individu merasa tergantung kepada orang lain yang berkuasa untuk mengatur dirinya. Kondisi-kondisi seperti itu merupakan kondisi penekanan (*pressure condition*) bagi individu sehingga individu cenderung akan mengatur tingkah lakunya agar memberi kesan positif.

[illegible]

teman, kualitas keyakinan dan spiritual, tingkat pendidikan, pekerjaan, sosial ekonomi dan status pernikahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kontrol diri dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengendalian tingkah laku. Pengendalian tingkah laku mengandung makna, yaitu melakukan pertimbangan-pertimbangan terlebih dahulu sebelum memutuskan sesuatu untuk bertindak. Semakin tinggi kontrol diri semakin intens pengendalian terhadap tingkah laku. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi maka akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan kepadanya di lingkungan kerjanya sehingga prokrastinasi dapat dikurangi dan produktivitas kerjanya pun meningkat. Hal ini tentu saja juga akan menyebabkan produktivitas perusahaan meningkat, diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Menimbang berbagai penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melihat lebih jauh hubungan antara kontrol diri dengan prokrastinasi yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini juga mengingat masih terbatasnya diskusi dalam penelitian mengenai prokrastinasi pada daerah kegiatan individu di lingkungan kerja. Selain itu, kondisi yang ada dalam PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Surabaya saat ini juga menjadikan pertimbangan bagi penulis untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut.

akademik pada mahasiswa, dengan demikian juga sebaliknya. Hipotesis dalam penelitian ini diterima. (Yemina H.,2012).

Studi hasil penelitian “Hubungan antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa Universitas Muria Kudus”. Berdasarkan analisis data yang menggunakan korelasi product moment dengan bantuan program Statistic Packages for Social Science (SPSS) for windows release 15,0 mengatakan bahwa koefisien korelasi dari keduanya adalah $r_{xy} -0,401$ dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa. Artinya semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin rendah prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka akan semakin tinggi prokrastinasi dalam menyelesaikan skripsi. (Aliya Noor dan Iranita Hervi, 2011, vol.01)

Pada penelitian lain dari hasil penelitian “Hubungan antara Kontrol Diri dan Konformitas dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNESA” bahwa ada hubungan yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi akademik. Nilai signifikansi variabel kontrol diri terhadap variabel prokrastinasi akademik sebesar 0,000. Berdasarkan nilai Negelkerke R Square sebesar 0,485 menunjukkan bahwa variabel kontrol diri memberikan sumbangan sebesar 48,5% terhadap terjadinya prokrastinasi akademik di kalangan mahasiswa Program Studi Psikologi UNESA. Namun, hasil analisis pun membuktikan bahwa tidak ada

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan beberapa penelitian yang memiliki variabel yang sama yaitu seperti (Nela Regar, Ide Bagus dan Nadia, 2013, vol.01), (Yemina H., 2012), (Aliya Noor dan Iranita Hervi, 2011, vol.01), (Elly Susanti dan Desi, 2014, vol.02), dan (Eric Ferdinan Shaleh, 2011). Yang berbeda dengan penelitian kali ini adalah Hubungan Kontrol Diri dan Prokrastinasi kerja pada Karyawan dengan subjek dan tempat yang berbeda yakni peneliti mengambil subjek para karyawan dengan tempat penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.