

## BAB I

### PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang : latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, disingkat Kemenkumham, dahulu bernama "Departemen Kehakiman" (1945-1999), "Departemen Hukum dan Perundang-undangan" (1999-2001), "Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia" (2001-2004), "Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia" (2004-2009), adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) yang sejak 22 Oktober 2009.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan besar dalam kemajuan ataupun kemunduran suatu institusi. Pegawai menjadi salah satu, aset yang utama bagi suatu institusi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya pegawailah yang menjadi pelaku dalam pencapaian tujuan tersebut. Tidaklah mengherankan apabila Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai suatu institusi juga melibatkan seluruh pegawainya dalam proses restrukturisasinya demi kemajuan institusinya ini. Hal ini tentu saja memberikan konsekuensi bagi seluruh pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi

Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak, yaitu meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya. Seorang pegawai dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sumber daya manusia berkualitaslah yang lebih dibutuhkan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak dalam menghadapi era perubahan ini sehingga tidaklah mengherankan apabila terjadi pemberdayaan sumber daya manusia dalam institusi ini, agar dapat diperoleh pegawai 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). Konsep sumber daya manusia berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan seorang pegawai 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).

Seorang pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia tinggi akan menunjukkan perilaku yang mencerminkan adanya kedisiplinan, kesungguhan, motivasi maupun etos kerja yang tinggi dalam menghadapi dan mengerjakan tugas-tugasnya, terutama dalam penggunaan waktu yang ada pada saat bekerja. Penggunaan waktu yang ada dapat dikatakan ideal apabila menunjukkan adanya efisiensi waktu dalam kinerjanya ketika dihadapkan pada tugas-tugasnya. Seorang

pegawai 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 bermacam, serta merubah pekerjaan rutin atau pekerjaan yang memakai otak menjadi pekerjaan otomatis, yang semuanya itu menunjukkan adanya perilaku menghargai waktu (Anoraga, 2001). Di sisi lain, pegawai 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 pegawai 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 100 pegawai dari institusi, menunjukkan hasil bahwa dari 37,5 jam kerja per minggu, tidak lebih dari 20 jam yang digunakan untuk benar-benar bekerja (Munandar, 2001). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari minggu kerja merupakan waktu yang hilang bagi institusi. Para pegawai juga mengambil “istirahat” sendiri yang tidak resmi, misalnya dengan membaca koran atau berbincang-bincang dengan rekan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini mencerminkan bahwa tidak sedikit pegawai yang kurang dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk benar-benar bekerja. Seringkali memang dalam dunia kerja terdengar suatu kenyataan bahwa pegawai dalam menghadapi tugas dan kewajibannya terbersit keengganan dan ataupun perasaan malas untuk mengerjakannya. Perasaan enggan yang diikuti 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 menanggukkan.

*Prokrastinasi* memang dapat terjadi dalam segala aspek kehidupan dan siapa saja dapat mengalaminya, tidak mengenal umur, ras, jenis kelamin, suku dan agama. Setiap individu, dari yang muda sampai tua, pintar ataupun bodoh, dan dari yang pengangguran sampai para pekerja yang telah sukses secara profesional sekalipun, dapat menjadi seorang prokrastinator, yaitu individu yang mengetahui apa yang ingin dilakukannya dan sadar dapat melakukannya tetapi tidak juga segera memulainya ketika menghadapi suatu tugas, baik disengaja maupun tidak disengaja, serta merasa tidak dapat menghentikannya (Jackson, 2003). Menurut Burka & Yuen, dalam Hendrayanti (2006) ada enam daerah dalam kehidupan individu, yang diklasifikasikan berdasarkan aktivitas-aktivitasnya, yang bisa memungkinkannya terjadinya *Prokrastinasi*. Keenam daerah tersebut meliputi lingkungan sekolah, rumah tangga, pekerjaan, hubungan sosial, keuangan dan pemeliharaan diri. Seorang prokrastinator bisa saja melakukan *Prokrastinasi* tidak hanya pada salah satu daerah melainkan lebih dari satu atau bahkan pada setiap aspek kehidupannya. 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. Prokrastinator sebagai pelaku *Prokrastinasi* mengalami berbagai hal yang tidak menyenangkan ketika berhadapan dengan *deadline* dan orang lain.

Hardjana dalam Hendrayanti (2006) mengemukakan bahwa prokrastinator sebagai individu yang senang menunda-nunda kerja dengan berbagai alasan, akan mengalami banyak hal yang tidak menyenangkan seperti ketakutan, tegang, khawatir, cemas, mudah tersinggung, dan sangat sensitif serta marah, yang akan muncul dengan cukup intensif pada diri prokrastinator. Beberapa individu ada yang tidak merasa terganggu dengan perilaku *Prokrastinasi* tetapi ada pula sebagian individu yang merasa *Prokrastinasi* telah mengganggu hidupnya (Burka & Yuen, dalam Hendrayanti, 2006). 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 dalam Hendrayanti (2006) 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 dalam Hendrayanti (2006) 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 (2003) ikut mendukung pendapat tersebut, yang menyatakan bahwa *Prokrastinasi* dapat menyebabkan kecemasan atau stres bagi individu yang melakukannya. Lebih lanjut, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferrari (2003), seorang prokrastinator harus menanggung resiko akan mendapat kerugian secara personal, akademik, dan pekerjaan, sebagai akibat dari penundaan yang telah dilakukannya. Dampak dari *Prokrastinasi* itu sendiri sangat luas, tidak hanya bagi pelakunya, melainkan juga orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atasan dan rekan sekerjanya. Burka & Yuen dalam Ghufron dan Risnawita (2010) membagi dampak dari *Prokrastinasi* menjadi dua, yaitu secara eksternal dan internal. *Prokrastinasi* apabila dilihat dari segi internal dapat memunculkan perasaan bersalah, panik, berkurangnya konsentrasi, ketidakmampuan untuk menikmati suatu aktivitas tertentu, dan depresi. Selanjutnya, apabila prokrastinasi dilihat dari segi eksternal, seorang prokrastinator dapat kehilangan teman mengalami perceraian dalam pernikahannya, bermasalah dengan keuangannya, dan memburuknya hubungannya dengan orang tua dan anggota keluarga lainnya.

Dampak dari *Prokrastinasi* juga dapat dilihat secara nyata pada kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai 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 pegawai 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 pegawai dapat kehilangan pekerjaan hanya karena *Prokrastinasi* yang telah dilakukannya. Mengingat begitu besarnya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh prokrastinasi maka hendaknya segera diatasi secara bijaksana demi kepentingan berbagai pihak, baik itu bagi pegawai, institusi, dan orang-orang di sekitar pelaku *Prokrastinasi*.

Hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya prokrastinasi perlu kiranya diketahui sehingga intervensi yang dilakukan tepat. Menurut Ferrari (2010) *Prokrastinasi* itu dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan di luar individu dan faktor internal, yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis individu. 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. Sedangkan dalam satu institusi tidak akan pernah lepas dari kehidupan setiap pegawai atau individu di dalamnya. Berbicara tentang pekerjaan yang dilakukan manusia sangat erat dengan *Prokrastinasi* pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Masyarakat dan Pengentasan anak dimana seorang PNS yang mempunyai pekerjaan sampingan lain diluar sana sebagai pegawai asuransi. Setiap pagi pegawai tersebut datang ke kantor sesuai dengan jam kerja, setelah absen pegawai

tersebut duduk di mejanya dan tidak lama kemudian keluar kantor untuk mencari nasabah asuransi guna memenuhi target jumlah nasabah. Pegawai tersebut tidak peduli walaupun dimejanya sudah ada pekerjaan yang harus diselesaikan, setelah dibaca pekerjaan tersebut ditinggal begitu saja tidak dikerjakan terlebih dulu. Yang penting keberadaannya dikantor dirasa cukup maka pegawai tersebut langsung pergi dimungkinkan besok hari dapat dikerjakan lagi, ketika ditanya oleh atasannya bagaimana hasil pekerjaannya maka pegawai tersebut menjawab belum selesai. Dimungkinkan juga jika disuruh mencari data ketempat lain selalu begitu padahal data tersebut sangat mendesak dibutuhkan, pegawai tersebut selalu menunda-nunda pekerjaannya dengan berbagai alasan.

Etos dari sudut pandang bahasa berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang bermakna watak atau karakter. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia makna lengkap "etos" adalah "karakteristik, sikap, kebiasaan, kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang individu atau sekelompok manusia". Sedangkan Echols dan Shadily dalam Thoifuri (2008) mengartikan "etos" sebagai jiwa khas suatu kelompok manusia. Berdasarkan jiwa yang khas itulah berkembang pandangan seseorang individu atau kelompok (organisasi) tentang sesuatu yang baik dan sesuatu yang buruk.

Pegawai Negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan kata lain diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki etos kerja yang baik. Menurut Batubara (dalam Yoana, 2004), salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja. Jadi, jika Indonesia ingin mencapai



pembangunan nasional yang baik maka yang harus dilakukan adalah membenahi etos kerja manusianya. Etos kerja merupakan komponen *primer* yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sinamo, 2002). Selanjutnya Harsono dan Santoso (2006) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pegawai menunjukkan adanya etos kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Ham adalah ada seorang pegawai yang sering menunda-nunda dan meninggalkan pekerjaan yang diberikan atasannya namun pegawai tersebut langsung mengerjakan setiap harinya dengan datang tepat waktu, bekerja sepanjang waktu bahkan pegawai tersebut rela pulang diluar jam kantor semata-mata untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pada waktu yang telah ditentukan pegawai tersebut mampu menyelesaikan tugasnya.

Ada beberapa pegawai yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa bantuan orang lain, pegawai tersebut aktif dan mempunyai inisiatif sehingga menghasilkan ide-ide bagi kantornya tersebut. Pegawai tersebut yang bersikap demikian dikatakan memiliki etos kerja yang baik namun tidak sedikit pegawai yang bersikap sebaliknya, artinya dia pasif dan menunggu setelah ada orang lain yang membantunya sehingga pekerjaannya menjadi terhambat dan tidak selesai pada waktunya, kondisi seperti ini dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut tidak atau belum mempunyai etos kerja yang baik. Padahal dengan adanya sikap aktif, kreatif dan mempunyai inisiatif setidaknya mampu menumbuhkan adanya etos kerja yang baik.

Ada seorang pegawai tiap harinya masuk kerja akan tetapi kalau diberikan pekerjaan tidak langsung dikerjakan, ditinggalkan pergi atau sekedar mengobrol dengan pegawai lainnya. Padahal sudah diberitahukan bahwa pekerjaan itu mendesak besok harus sudah diserahkan kepada atasannya. samapai dengan jam pulang kerja pekerjaan tersebut belum dikerjakan sehingga membuat atasannya kesal. Esok harinya ketika ditanya bagaimana hasil pekerjaannya, pegawai tersebut memberikan hasil kerjanya. Entah kapan dan dimana pegawai tersebut bekerja tetapi pekerjaannya bisa dikerjakan sesuai dengan yang ditentukan.

Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka pegawai tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggung jawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan memiliki etos kerja yang tinggi dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam instansi. Sebaliknya bila pegawai itu berpandangan negatif terhadap karakteristik pekerjaan maka karyawan itu akan bersikap malas, kurang bertanggung jawab, tidak disiplin dan sulit menyesuaikan diri. Sebaliknya bila pegawai itu berpandangan negatif terhadap karakteristik pekerjaan maka pegawai itu akan bersikap malas, kurang bertanggung jawab, tidak disiplin dan sulit menyesuaikan diri.

Kenyataan yang ada menunjukkan masih rendahnya etos kerja pegawai dalam instansi karena mereka cenderung memiliki pekerjaan yang monoton. Harapan dari suatu instansi adalah pegawai harus bisa memiliki etos kerja yang tinggi meskipun pekerjaan itu bersifat monoton atau bervariasi

sehingga pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan masukan ide ditempat bekerja.

Etos kerja di Indonesia masih belum terlalu tinggi. Hal itu antara lain dapat kita lihat dalam penentuan dalam pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintahan. Secara resmi badan-badan pemerintahan, kecuali beberapa bank dan BUMN, mempunyai jam kerja untuk hari senin hingga hari kamis dari pukul 07.00 hingga pukul 14.00, untuk hari jum'at mulai pukul 07.00 hingga pukul 11.00, sedangkan untuk hari sabtu dari pukul 07.00 hingga pukul 13.00. Seluruhnya ada 38 jam per minggu. Namun dalam praktiker 38 jam itu pun bahkan tidak tercapai, karena kebanyakan anggota kantor baru mulai bekerja paada pukul 07.30 dan sudah meninggalkan tempat bekerjanya sekitar pukul 13.30, dan pada hari sabtu bahkan sudah tidak ada di tempat pada pukul 12.30. (Anoraga, 2009)

Maka dalam praktek kantor-kantor pemerintah, jam kerja hanya berfungsi sekitar 33 jam dalam seminggu. Memang ada satu dua orang pejabat pemerintah yang bekerja hingga larut malam, akan tetapi dilihat dari sudut manajemen kurang berarti banyak, karena yang harus berfungsi adalah seluruh kantor atau organisasi dan tidak hanya satu atau dua orang saja.

Untuk itu, peneliti bermaksud menguji secara empiris apakah ada hubungan antara etos kerja dengan *Prorastinasi* kerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Kementerian Hukum dan Ham divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak. Penelitian mengenai etos kerja dan *Prokrastinasi* kerja pegawai perlu dilakukan untuk mengetahui peran keduanya. Sehingga penulis meneliti tentang **hubungan antara**

etos kerja dengan *Prokrastinasi* kerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Ham divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai negeri/aparatur Negara yang diharapkan dapat bekerja dengan baik di institusi tempat dimana mereka bekerja. Bukan lagi rahasia umum bila PNS sering kali dianggap tidak disiplin dalam hal waktu kedatangan ke kantor, penyelesaian tugas, dan minimnya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut antara lain : kepribadian pegawai tersebut yang memang malas atau senang menunda pekerjaan, kurang menguasai pekerjaan, kurang peduli terhadap pekerjaan atau pandangan terhadap pekerjaan yang kurang baik (etos kerja). Dalam penelitian ini hanya akan dibahas faktor etos kerja terhadap *Prokrastinasi* pada PNS di Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Ham.

### 1.3 Batasan Masalah

*Prokrastinasi* adalah kecenderungan kebiasaan menunda-nunda suatu pekerjaan atau tidak segera memulai pekerjaan dan proses penghindaran tugas yang tidak bertujuan ketika menghadapi suatu pekerjaan.

Seorang pegawai tiap harinya masuk kerja akan tetapi kalau diberikan pekerjaan tidak langsung dikerjakan, ditinggalkan pergi atau sekedar mengobrol dengan pegawai lainnya. Padahal sudah diberitahukan bahwa pekerjaan itu mendesak besok harus sudah diserahkan kepada atasannya. sampai dengan jam pulang kerja pekerjaan tersebut belum dikerjakan sehingga membuat atasannya kesal. Esok harinya ketika ditanya bagaimana hasil pekerjaannya, pegawai tersebut memberikan hasil kerjanya. Entah kapan dan dimana pegawai tersebut bekerja tetapi pekerjaannya bisa dikerjakan sesuai dengan yang ditentukan.

Etos kerja adalah suatu pandangan atau keyakinan dan komitmen total yang mencakup sejumlah aspirasi, sikap-sikap, motivasi, spirit dasar dalam suatu pekerjaan yang menggerakkan perilaku positif dalam bekerja. Pegawai yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa bantuan orang lain, pegawai tersebut aktif dan mempunyai inisiatif sehingga menghasilkan ide-ide bagi kantornya tersebut.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan antara etos kerja dan *prokrastinasi* di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Ham divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Mengetahui hubungan antara etos kerja dengan *prokrastinasi* di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Ham divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak.

### 1.6 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi tambahan referensi bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
- b. Hasil studi dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain untuk melanjutkan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan bagi Direktorat Jenderal Kementerian Hukum dan Ham divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan untuk membuat kebijakan tertentu yang terkait dengan etos kerja dan *prokratinasi* pada pegawai.
- b. Sebagai acuan dalam mengadakan pendidikan atau pelatihan untuk meningkatkan etos kerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Kementerian Hukum dan Ham divisi Direktorat Kesehatan dan Perawatan narapidana dan tahanan serta divisi Direktorat Bina Bimbingan Kemasyarakatan dan Pengentasan anak