

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah adalah sistem untuk menjalankan wewenang dan kekuasaan dalam mengatur kehidupan sosial, ekonomi, dan politik, suatu negara atau bagian bagiannya. Menurut Budiarto pemerintah adalah segala kegiatan yang terorganisir yang bersumber pada kedaulatan dan kemerdekaan, berlandaskan dasar negara, rakyat atau penduduk dan wilayah suatu negara dan memiliki tujuan untuk mewujudkan negara berdasarkan konsep dasar negara tersebut (dalam, Sugiharto, 2022). Pemerintahan daerah merupakan salah satu substansi dalam konsitusi negara republik Indonesia sebagaimana ditegaskan dalam pasal 18 ayat (2) UUD 1945, bahwa pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan (Setiabudhi, 2019).

Perkembangan otonomi daerah yang diawali dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah merupakan acuan bagi pemerintahan di Sumatera Barat untuk mengembalikan sistem pemerintahan terendah yaitu pemerintahan nagari. Hal ini ditunjang dengan lahirnya peraturan peraturan daerah provinsi sumatera barat nomor 9 tahun 2000 tentang pemerintahan nagari yang diubah melalui peraturan daerah nomor 2 tahun 2007 tentang pokok-pokok pemerintahan nagari (Putri, 2021).

Wali Nagari merupakan nama lainnya untuk penyebutan kepala desa di Sumatera Barat. Sejak berlakunya UU No. 22/1999 tentang Otonomi daerah untuk

penyebutan desa dapat disesuaikan dengan adat istiadat masing-masing daerah. Wali Nagari berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 84/2015 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah desa memiliki kedudukan sebagai kepala pemerintah nagari yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan nagari (Zamharisari dkk. 2023). Kantor wali nagari merupakan salah satu kantor pemerintahan yang ada dilingkup desa atau nagari. Kantor wali ini salah satu perpanjangan dari daerah terkait dengan informasi pemerintahan, pelayanan publik serta hal lain yang berkaitan dengan pemerintah (Putri dkk. 2024).

Kantor wali nagari sebagai instansi pelayan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi (Suryanto, 2019). Pelayanan administrasi adalah suatu bentuk pelayanan publik yang tersedia di kantor wali nagari dan ini merupakan tugas pokok dari pemerintahan nagari yang harus dijalankan (Aldama dan Frinaldi). Dan berbagai macam jenis pelayanan administrasi yang diberikan pemerintahan nagari. Pelayanan administrasi yang diberikan nagari adalah pelayanan pengurus surat pengantar, surat keterangan dan surat penting lainnya (Ramadhany, 2021). Dengan adanya pelayanan secara otomatis ada interaksi antara masyarakat dengan pegawai bersangkutan pada organisasi (Putra dkk. 2023). Para pegawai juga dituntut agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan cepat, tepat dan teliti, agar nantinya tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kualitas, kuantitas dan mutu pelayann yang diberikan kepada masyarakat (Bili dkk. 2018).

Pegawai yang ada dalam organisasi merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan organisasi (Zakani dkk. 2021). Menurut Soedaryono (dalam Ramadhani, 2021) pengertian Pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Dalam setiap lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Selalu bertindak dengan bijak, tepat, cepat dan cermat adalah tuntutan tugas yang tidak mudah bagi pegawai, khususnya yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat (Anggraini, 2022). Setiap individu dalam menghadapi suatu perubahan kondisi dalam lingkungan kerja yang mengancam pekerjaannya pasti berbeda-beda. Beberapa orang akan terganggu hal itu, namun yang lain bisa menjadikan suatu keadaan yang menurut mereka mengganggu kearah yang positif, sehingga tidak membuat performa kerja mereka menurun. Kemampuan individu dalam menanggapi sebuah situasi / kondisi tersebut dan memecahkan masalahnya disebut resiliensi (Zakaria dkk. 2019).

Menurut Grotberg (dalam Tazkiyah, 2019) menyatakan bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menilai, mengatasi, dan meningkatkan diri ataupun mengubah dirinya dari keterpurukan atau kesengsaraan dalam hidup. Santrock (dalam Hertinjung dkk. 2022) memaparkan tentang definisi resiliensi yaitu individu yang beradaptasi secara positif dan mencapai hasil sukses dalam menghadapi berbagai risiko yang bermakna dan keadaan yang merugikan bagi diri. Individu-individu yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap

lingkungan yang terus berubah, bahkan pada saat lingkungannya sangat kacau atau terganggu, disebut sebagai individu yang memiliki resiliensi dalam berkarir (London dan Mone dalam Apriawal, 2022).

Individu yang memiliki resiliensi yakni ketika menghadapi keadaan yang menekan individu tersebut bisa merasakan emosi negatif yang dirasakan sejenis marah, kecewa, khawatir, cemas, sedih dan takut akan tetapi individu tersebut memiliki cara-cara untuk memperbaiki kondisi psikologisnya lalu bergerak bangkit dalam keterpurukkan (Hendriyani dalam Ritami, 2022). Resiliensi mengacu pada kemampuan manusia untuk beradaptasi dalam menghadapi tragedi, trauma, dan kesulitan lainnya (Juan-Carlos Ayala, dalam Anugraheni dkk. 2020)

Kekuatan resiliensi yang dimiliki individu dapat memengaruhi kemampuan dalam menyesuaikan diri dan beradaptasi terhadap peristiwa berat yang terjadi serta tetap bertahan walaupun harus berhadapan dengan masalah ataupun trauma yang pernah terjadi pada hidupnya (Siliyah dan Hadi, 2021). Resiliensi mengacu pada kemampuan mengatasi perubahan hidup dengan baik, menjaga kesehatan, mudah pulih dari kesulitan, mengatasi kesulitan, dan beradaptasi dengan kehidupan ketika cara-cara lama tidak lagi sesuai dengan kondisi yang ada (Siebert, dalam Musni dkk. 2023)

Menurut Bennard (dalam Khayrunnisa, 2024), terdapat beberapa faktor internal dan faktor eksternal yang berperan penting terhadap resiliensi, diantaranya: kompetensi sosial (*responsiveness*, komunikasi, empati, *compassion*), kepribadian (*self-esteem*, *self efficacy*, *locus of control*, *self awareness humor*).

Rotter (dalam Khayrunnisa, 2024), membagi *locus of control* menjadi dua yaitu, *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.

Menurut Lee (dalam Nainggolan dkk. 2018) *internal locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Orientasi *internal locus of control* terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan Ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri.

Menurut Larsen dan Buss (dalam Yunita dan Rahayu, 2021) *Internal locus of control* adalah harapan umum bahwa peristiwa dibawah kendali seseorang dan orang tersebut juga bertanggung jawab atas asil utama dalam hidupnya. Menurut Sundjoto (dalam Abdurrahman dkk. 2019) menyatakan bahwa *internal locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sundjoto membuktikan bahwa seseorang dengan tingkat *internal locus of control* yang tinggi memiliki orientasi untuk mencapai kesuksesan yang tinggi pula. Seseorang yang memiliki *internal locus of control* akan dengan mudah melakukan tugas-tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja (Jationo dan Racbini dalam Murti dan Utami, 2021)

Menurut Leveson (dalam Sena, 2023), individu yang berorientasi pada *internal locus of control* lebih yakin bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupannya terutama ditentukan oleh kemampuan dan usaha sendiri. Menurut Ghufon dan Risnawati (dalam Ginting dkk. 2023) menjelaskan orang yang mempunyai *Locus of Control Internal* mempunyai keyakinan bahwa apa yang

terjadi pada dirinya, kegagalan dan keberhasilan karena pengaruh dari dirinya sendiri *Internal locus of control* memberikan gambaran tentang keyakinan individu bahwa perilaku dan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh dirinya sendiri.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang telah peneliti lakukan pada beberapa pegawai Kantor Wali Nagari Kinali, peneliti mendapatkan informasi yaitu bahwasanya terdapat beberapa orang pegawai yang tidak mampu mengontrol emosinya karna tekanan pekerjaan yang harus melayani masyarakat yang berdesak-desakan mengambil bantuan sosial karna ada beberapa masyarakat yang tidak sabaran antrian pada saat mengambil bantuan sosial dari pemerintah, kemudian dari pengendalian diri kesabaran pegawai juga rendah karna pegawai merasa kalau masyarakat yang tidak jelas memberi data yang diberikan dan wajah pegawai langsung berubah dari wajah yang awalnya senyum untuk melayani masyarakat menjadi tidak ramah, optimisme pegawai yang kurang optimis dalam melakukan pekerjaan sehingga apa yang dikerjakan kurang maksimal, karna pegawai merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya karna pegawai merasa dia hanya tamatan SMA, empati pegawai juga rendah karna pegawai tidak mampu memahami kondisi emosional temannya karna hanya fokus dengan pekerjaannya masing-masing dan pegawai hanya sibuk di ruangnya sendiri tidak pernah ingin peduli dengan pegawai yang lain saat bekerja, kemudian kepercayaan diri pegawai juga rendah karna pegawai tidak memiliki keyakinan dalam dirinya bahwa mampu dalam menyelesaikan masalah

yang dihadapinya, dan tidak ingin coba menyelesaikan dan langsung mintak tolong sama temannya.

Berdasarkan wawancara selanjutnya dengan pegawai wali nagari kinali, dimana pegawai kurang percaya dengan kemampuan yang dimilikinya dimana pegawai cenderung merasakan rasa kurang percaya diri pada kemampuan yang dimiliki di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat pegawai kurang maksimal dalam bekerja dan mengakibatkan pegawai bekerja hanya untuk mendapatkan gaji dan mencari kesibukan saja tanpa berpikir akan ada peningkatan jabatan, Kemudian dari minat pegawai yang tidak memiliki perencanaan atau keinginan untuk meningkatkan jabatannya, karna pegawai merasa kerja hanya untuk mencari kesibukan saja bukan karna minat atau bidang dirinya untuk berkerja dikantor, dan dari usaha pegawai juga rendah karna pegawai yang sering datang terlambat dan sering izin tidak masuk kantor.

Penelitian mengenai hubungan *internal locus of control* dengan resiliensi pernah dilakukan dilakukan oleh Wulansari, dkk pada tahun 2024 yang berjudul “Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Rantau”. Dengan jumlah sampel 103 orang Mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Resiliensi dengan *Internal Locus of Control* pada Remaja. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Pamungkas, dkk pada tahun 2023 dengan judul " Pengaruh *Locus of Control* dan Resiliensi terhadap Adaptabilitas Karir pada Dewasa Awal di Kabupaten Karawang”. Dengan jumlah sampel 106 orang remaja. Hasil penelitian hubungan yang positif antara resiliensi dengan *Locus of Control* pada remaja. Selanjutnya penelitian

dilakukan oleh Wulansari dkk pada tahun 2024 yang berjudul “Pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Rantau”. Dengan jumlah sampel 103 orang Mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Resiliensi dengan *Internal Locus of Control* pada Remaja. Selanjutnya dilakukan oleh Walhidayah pada tahun 2024 dengan judul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Resiliensi Narapidana Non Residivis di Lapas Kela IIA Jambi” dengan jumlah sampel 102 responden. Hasil penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* dengan resiliensi, semakin tinggi pengaruh *locus of control* semakin tinggi juga resiliensinya.

Ditinjau dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini, terdapat beberapa perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah jumlah sampel, waktu penelitian, dan subjek yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara *Internal Locus Of Control* dan Resiliensi pada pegawai Kantor Wali Nagari Kinali.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan pada latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara internal locus of control dengan dengan Resiliensi Pada Pegawai Kantor Wali Nagari.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik ada tidaknya hubungan antara internal locus of control dengan Resiliensi Pada Pegawai Kantor Wali Nagari Kinali .

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk pengembangan kajian ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Pegawai Kantor Wali Nagari Kinali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai bagaimana hubungan antara (*Internal Locus Of Control* dan Resiliensi).

b. Bagi Kantor Wali Nagari Kinali

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tambahan kepada Kantor Wali Nagari Kinali mengenai tingkat *Internal Locus Of Control* (ILOC) karyawannya yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku

Resiliensi dan diharapkan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dapat memberikan intervensi yang sesuai agar *Internal Locus Of Control* (ILOC) dan Resiliensi karyawan dapat meningkat sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Wali Nagari.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *Internal locus Of Control* (ILOC) maupun Resiliensi. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mencari hubungan antara konstruk lain dengan kedua konstruk yang dibahas dalam penelitian ini sehingga akan semakin menambah kekayaan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri organisasi.