

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan sehari-hari semua manusia memerlukan makanan, minuman, membeli pakaian, tempat tinggal, istirahat, menjalin komunikasi dengan orang lain serta bersosialisasi, perkembangan kognitif dan fisik, mengejar karir serta mencari kesenangan seperti rekreasi dengan keluarga. Pada diri manusia juga terdapat keinginan untuk mendapatkan penghasilan berupa uang, mencapai kesuksesan serta kebutuhan akan pengaktualisasian diri. Manusia akan selalu berusaha untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan dan keinginan yang ada pada dirinya.

Bekerja dapat menjadi salah satu sarana untuk mencapai keinginan dan kebutuhan tersebut. Setiap orang membutuhkan bekerja karena dengan bekerja orang akan mampu memberi nafkah pada dirinya maupun keluarganya. Selain itu dengan bekerja dapat mencapai kesuksesan di bidang pekerjaannya, berkomunikasi dengan rekan kerja atau untuk mengaktualisasikan diri. Jika seseorang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka dia akan menjalankan suatu kehidupan yang memuaskan (Mc.Quade dan Aikmann, 1987, h. 94-95). Dengan demikian, kerja merupakan bagian yang paling mendasar dari kehidupan manusia (Anoraga dan Suyati, 1995, h. 39).

Secara umum jenis pekerjaan di Indonesia dibagi menjadi jenis pekerjaan yang terkait dengan instansi pemerintahan atau dikenal sebagai pegawai negeri, jenis pekerjaan yang tidak terkait dengan instansi pemerintahan atau dikenal sebagai pegawai swasta, serta jenis pekerjaan atas usaha sendiri atau dikenal sebagai wiraswasta.

Menurut J.H.A. Logemann (Triatmodjo, 1983, h. 27) pegawai negeri adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara. Hal ini diperjelas dengan Undang-undang no. 8 tahun 1974 pasal 2 ayat 1 yang mengatakan bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI).

Masing-masing pangkat atau golongan dalam PNS memiliki tingkat penghasilan yang berbeda. Gaji seorang PNS ditentukan oleh besar kecilnya gaji pokok, gaji pokok ini ditentukan berdasarkan pangkat atau golongan. Sedangkan pangkat itu sendiri disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pada saat PNS pertama kali diangkat menjadi pegawai. Di dalam struktur penggajian, gaji pokok yang diterima masih ditambahkan dengan komponen-komponen sebagai penunjang. Komponen-komponen tersebut antara lain meliputi tunjangan istri, tunjangan anak (2%), tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan jabatan serta tunjangan beras.

Pangkat atau golongan dalam PNS berawal dari golongan I hingga golongan IV. Masing-masing pangkat atau golongan memiliki golongan ruang yaitu ruang a hingga ruang e. PNS golongan I merupakan pangkat atau golongan yang paling rendah menurut Undang-undang no. 8 tahun 1974 (Triatmodjo, 1983, h.

65). Dengan demikian gaji yang diterima PNS golongan I merupakan gaji yang paling rendah.

Gaji yang diterima PNS golongan I dapat dikatakan sangat minim. Sebagai contoh, PNS golongan I/c dengan gaji bersih Rp 225.700,00/bulan atau sekitar Rp 7.525,00/hari berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup yang semakin mahal akibat krisis moneter. Mulai dari kebutuhan pokok sampai kebutuhan tersier. Padahal menurut Sudardjat (Kompas, 2000, h. 3) setiap orang membutuhkan paling tidak 1.500 sampai 2.500 gram kalori atau sekitar Rp 10.000,00 per hari. Dengan demikian seorang PNS golongan I dengan tanggungan seorang istri dan dua orang anak, minimal harus menerima gaji Rp 40.000,00 per hari atau sebanyak Rp 1.200.000,00 per bulannya. Hal ini selanjutnya menyebabkan PNS golongan I merasa tidak puas terhadap gaji yang diterimanya per bulan. Ketidakpuasan terhadap gaji yang dirasakan PNS golongan I, menyebabkan mereka harus berusaha mencari tambahan penghasilan. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stres (Anoraga dan Suyati, 1995, h.78).

Hampir semua orang di dalam kehidupan mereka mengalami stres sehubungan dengan pekerjaan mereka (Smet, 1994, h. 117). Stres yang dirasakan perlu dikelola, dan pengelolaan stres ini dinamakan *coping*. Menurut Lazarus dan Folkman (Smet, 1994, h. 143-145) *coping* mempunyai dua fungsi, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Problem-focused coping* secara

harafiah diartikan sebagai *coping* yang berfokus pada masalah. Di dalam *problem-focused coping* terdapat usaha individu untuk merubah stresor (Pramana, 1998, h. 18). Untuk merubah atau mengurangi stresor, individu akan mengatasi dengan cara mempelajari cara-cara atau ketrampilan yang baru.

Taylor (Smet, 1994, h. 145) menjelaskan lebih lanjut bahwa merencanakan pemecahan masalah sering dikaitkan dengan *problem-focused coping*. Untuk bisa melakukan kontrol diri dengan baik pada waktu stres, terlebih dahulu harus dapat memahami permasalahan yang menyebabkan stres, lalu melakukan berbagai alternatif penyelesaian.

Stres yang dialami oleh PNS golongan I akibat ketidakpuasan terhadap gaji yang diterimanya, mengakibatkan PNS golongan I merasa perlu untuk mengurangi stresor dengan cara mencari gagasan baru yang dapat dijadikan alternatif penyelesaian masalahnya. Salah satu alternatif penyelesaian masalah yang dilakukan oleh PNS golongan I adalah dengan cara berjualan makanan kecil, pakaian bahkan ada yang sampai membuka warung makanan di kantor tempat ia bekerja. Usaha untuk menambah penghasilan ini menjadi salah satu perwujudan dari upaya mereka untuk mengatasi masalah keuangan yang dirasakannya. Hal ini merupakan salah satu contoh cara penyelesaian masalah dengan strategi *problem-focused coping*.

Menurut Munandar (1992, h. 21) salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah atau *problem solving* adalah kreativitas, yaitu kemampuan untuk memberikan gagasan baru yang dapat diterapkan dalam memecahkan masalah. Mempelajari suatu ketrampilan baru

untuk dapat digunakan dalam memecahkan masalah atau mengadakan perencanaan untuk memecahkan suatu masalah tidaklah mudah. Hal itu memerlukan pemikiran yang kreatif dalam memecahkan permasalahan sehubungan dengan perubahan yang terjadi di kehidupan modern ini (Khaerudin, 1997, h. 88).

Selanjutnya Walker (Stewart, 1993, h. 486) menegaskan bahwa kreativitas akan dibutuhkan dalam memecahkan masalah untuk mencari penyebab dari masalah yang timbul, mengemukakan alternatif-alternatif untuk memecahkan dan menyimpulkan permasalahan yang sedang terjadi.

PNS golongan I perlu berusaha menambah penghasilan per bulannya agar dapat hidup layak, dapat membiayai sekolah anak-anaknya serta dapat menyisihkan sedikit uang untuk keperluan mendadak. Ketidakpuasan akan gaji yang dirasakan mendorong PNS golongan I untuk melakukan usaha sampingan agar mendapatkan penghasilan ekstra. Dengan demikian strategi *problem-focused coping* serta kemampuan kreatif untuk menghasilkan alternatif pemecahan masalah keuangan yang sangat dibutuhkan dalam strategi *problem-focused coping* perlu dilakukan.

Dari uraian di atas peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan *problem-focused coping* dengan kreativitas? Berangkat dari permasalahan inilah peneliti mencoba untuk melihat apakah kreativitas mempengaruhi proses pemecahan masalah dengan strategi *problem-focused coping*.

## **B. Tujuan Penelitian**

Peneliti ingin mengetahui apakah kreativitas yang dimiliki oleh PNS golongan I mempunyai hubungan terhadap *problem-focused coping*.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan agar PNS golongan I mengerti bahwa kreativitas sangat dibutuhkan dalam pencarian alternatif pemecahan masalah yang dilakukan dengan strategi *problem-focused coping*.

### **2. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam ilmu psikologi khususnya psikologi kesehatan yang berhubungan dengan masalah pengelolaan stres.

