

Work Procrastination in Young Police Officers: An Analysis Based on Self-Efficacy Levels

Prokrastinasi Kerja Pada Polisi Muda: Analisis Berdasarkan Tingkat Efikasi Diri

Alif Yugo Wicaksono¹, Dewi Handayani Harahap², Ayu Gigih Rizqia³

^{1,2,3}Faculty of Psychology, University Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

Email: ¹alifyugoo07@gmail.com, ²dewihandayani@up45.ac.id, ³ayugigihrizqia@up45.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 31/12/2025

Revisi 17/03/2026

Diterima 05/04/2026

Keywords:

self-efficacy, work procrastination, police, ditsamapta, preventive performance.

ABSTRACT

This research is motivated by the high public scrutiny of the Indonesian National Police (Polri) performance, reflected in the crisis of public trust and indications of work procrastination in field units. This study aims to analyze the relationship between self-efficacy and work procrastination among personnel of the Samapta Directorate (Ditsamapta) of the DIY Regional Police. A quantitative correlational method was employed with a sample of 116 respondents, predominantly from the Dalmas Sub-directorate (74.1%) and within the emerging adulthood age range (19-21 years). Data were collected using self-efficacy and work procrastination scales, then analyzed using Pearson Product Moment correlation. The hypothesis test results indicate a significant negative relationship between self-efficacy and work procrastination ($r = -0.449^{**}$, $p < 0.05$), with self-efficacy contributing -44.9% to the reduction of task-delaying behavior. Categorization results show that the majority of personnel possess moderate levels of both self-efficacy and work procrastination. Partially, generality and strength aspects emerged as the strongest predictors in minimizing delays in starting tasks. The implications of this study emphasize that strengthening mentality through increased self-confidence is a crucial instrument in suppressing work procrastination.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya sorotan publik terhadap kinerja Polri, yang tercermin melalui fenomena krisis kepercayaan masyarakat dan indikasi prokrastinasi kerja di unit-unit lapangan. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara efikasi diri dengan prokrastinasi kerja pada personel Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda DIY. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 116 responden, yang mayoritas berasal dari Subdit Dalmas (74,1%) dan berada pada rentang usia dewasa awal (19-21 tahun). Data dikumpulkan menggunakan skala efikasi diri dan skala prokrastinasi kerja, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dan prokrastinasi kerja ($r = -0.449^{**}$, $p < 0.05$), di mana efikasi diri memberikan kontribusi efektif sebesar -44,9% terhadap penurunan perilaku menunda pekerjaan. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas personel berada pada tingkat efikasi diri dan prokrastinasi kerja yang moderat. Secara parsial, aspek *generality* dan *strength* menjadi prediktor terkuat dalam meminimalisir keterlambatan memulai tugas. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa penguatan mentalitas melalui peningkatan keyakinan diri merupakan instrumen krusial dalam menekan prokrastinasi kerja.

Kata Kunci:

efikasi diri, prokrastinasi kerja, polisi, ditsamapta, kinerja preventif.

Copyright (c) 2026 Alif Yugo Wicaksono et al

Korespondensi:

Alif Yugo Wicaksono

Faculty of Psychology, University Proklamasi 45 Yogyakarta, Indonesia

Email: alifyugoo07@gmail.com



LATAR BELAKANG

Kepercayaan publik terhadap Kepolisian Republik Indonesia (Polri) tengah menghadapi tantangan serius yang bermanifestasi dalam krisis legitimasi di ruang digital. Fenomena tagar seperti #PercumaLaporPolisi dan #NoViralNoJustice mengindikasikan adanya persepsi masyarakat bahwa penegakan hukum bersifat diskriminatif dan lamban (Tribunnews, 2025; Kompas, 2023). Secara teoretis, kepercayaan masyarakat (public trust) merupakan fondasi utama bagi institusi kepolisian untuk menjalankan fungsinya secara efektif. Tanpa adanya legitimasi, kerjasama antara polisi dan masyarakat dalam menjaga ketertiban akan terhambat (Tyler, 2006 dalam Hough, 2021). Data Komnas HAM dan Kompolnas sepanjang 2025 menunjukkan bahwa mayoritas keluhan masyarakat berakar pada buruknya pelayanan publik dan penyalahgunaan wewenang (Goodstats, 2025; CNN Indonesia, 2026). Salah satu manifestasi dari rendahnya integritas dan budaya kerja birokratis ini adalah prokrastinasi kerja. Prokrastinasi bukan sekadar masalah manajemen waktu, melainkan perilaku penundaan sengaja terhadap tugas yang seharusnya diselesaikan, yang sering kali berujung pada ketidakpuasan layanan (Steel, 2007).

Dalam konteks operasional, khususnya pada unit garda terdepan seperti Direktorat Samapta (Ditsamapta), prokrastinasi memiliki dampak yang fatal. Sebagai unit preventif, Ditsamapta menuntut kesiapsiagaan tinggi. Penundaan dalam merespons panggilan darurat atau kelalaian dalam patroli bukan hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran hukum oleh oknum dan pengabaian hak asasi manusia. Schouwenburg (2004) menyatakan bahwa prokrastinasi kerja sering kali dipicu oleh rendahnya regulasi diri dan motivasi intrinsik, yang dalam organisasi paramiliter seperti Polri, dapat teramplifikasi oleh budaya kerja yang kaku dan kurangnya pengawasan. Kinerja negatif yang ditandai dengan angka pengaduan tinggi dan rentetan kasus pelanggaran disiplin hingga tindak pidana oleh oknum (Kompas.com, 2026) mempertegas bahwa prokrastinasi adalah "pintu masuk" bagi penurunan profesionalisme yang lebih luas. Oleh karena itu, memahami dinamika prokrastinasi kerja pada personel Polri menjadi urgensi akademik untuk membedah akar permasalahan sistemik dalam pelayanan keamanan di Indonesia.

Berdasarkan temuan empiris (Steel, 2007; Nguyen et al., 2013), prokrastinasi di tempat kerja memiliki konsekuensi serius, termasuk penurunan efisiensi tim, terhambatnya pencapaian tujuan strategis organisasi, dan dampak buruk pada kesejahteraan individu. Penumpukan tugas akibat prokrastinasi dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan kerja karena seringnya kegagalan dalam memenuhi tenggat waktu. Mengingat implikasi negatif tersebut, masalah prokrastinasi menjadi perhatian utama, terutama dalam profesi yang menuntut akuntabilitas, ketepatan, dan kesiapan tinggi. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 menyatakan bahwa kepolisian harus menegakkan hukum, melindungi, melayani, dan menjaga

keamanan publik (Kamtibmas) dengan profesionalisme dan kecepatan. Penundaan tugas dalam konteks kepolisian bukan hanya menghambat efisiensi organisasi, tetapi secara langsung merenggut hak masyarakat atas keadilan dan keamanan. Di balik fenomena prokrastinasi dan buruknya pelayanan Polri yang tercermin dalam statistik Kompolnas dan tagar #NoViralNoJustice, terdapat faktor psikologis fundamental yang memengaruhi perilaku kerja personel, yaitu self-efficacy. Self-efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang ditetapkan (Bandura, 1997).

Dalam konteks kepolisian, self-efficacy mencakup keyakinan personel bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas penyidikan secara profesional, menghadapi tekanan massa, serta menolak praktik transaksional. Rendahnya integritas (58,7% menurut survei ahli) dan persepsi budaya kerja yang birokratis (Tempo.co, 2025) sering kali berakar dari rendahnya self-efficacy personel dalam menghadapi beban kerja yang tinggi dan kompleksitas kasus. Ketika seorang polisi merasa tidak mampu atau tidak percaya diri dalam menangani laporan masyarakat yang tidak memiliki "nilai viral," mereka cenderung melakukan prokrastinasi sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri untuk menghindari kegagalan atau kerumitan prosedur (Steel, 2007). Akibatnya, muncul diskriminasi pelayanan di mana laporan hanya diproses jika mendapat perhatian masif, karena pada titik itulah personel merasa memiliki dukungan atau "tekanan positif" yang meningkatkan keyakinan mereka untuk bertindak. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan self-efficacy yang rendah cenderung menyerah saat menghadapi kesulitan dan lebih rentan terhadap prokrastinasi karena mereka merasa tidak kompeten untuk menyelesaikan tugas dengan standar yang diharapkan (Stajkovic & Luthans, 1998). Hal ini linier dengan data Kompolnas awal 2026 yang menunjukkan mayoritas keluhan (1.196 aduan) ditujukan pada Satuan Reserse (CNN Indonesia, 2026).

Rendahnya efikasi diri (self-efficacy) merupakan determinan psikologis utama yang memicu perilaku prokrastinasi dalam pelaksanaan tugas kepolisian (Bandura, 1997). Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola situasi sulit secara signifikan memengaruhi ketekunan mereka dalam menyelesaikan perkara yang kompleks (Stajkovic & Luthans, 1998). Ketika personel merasa tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai untuk menghadapi intervensi eksternal, mereka cenderung mengadopsi mekanisme penghindaran berupa penundaan tugas (Steel, 2007). Fenomena penundaan ini bukan sekadar masalah manajemen waktu, melainkan bentuk kegagalan regulasi diri dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Tice & Bratslavsky, 2000). Dalam konteks unit operasional seperti Ditsamapta, personel dengan efikasi diri yang rendah sering kali mengalami kelumpuhan dalam pengambilan keputusan (decisional procrastination) saat menghadapi situasi konflik di lapangan (Ferrari, 2010). Ketidakyakinan dalam mengendalikan massa secara prosedural mendorong

personel untuk beralih pada tindakan represif sebagai bentuk kompensasi atas hilangnya kontrol diri (Afzal et al., 2019). Selain faktor internal, efikasi diri juga sangat dipengaruhi oleh vicarious experience atau pengamatan terhadap perilaku rekan sejawat dalam organisasi (Schunk & DiBenedetto, 2020). Maraknya perilaku menyimpang dan degradasi moral di internal institusi menyebabkan hilangnya figur keteladanan yang esensial bagi pembentukan standar profesionalisme personel (Luenenberg, 2011).

Ketiadaan model perilaku yang positif di lingkungan kerja secara sistemik menurunkan motivasi intrinsik personel untuk bekerja secara jujur dan tepat waktu (Ryan & Deci, 2000). Hal ini menciptakan budaya kerja laten di mana prokrastinasi dianggap sebagai strategi adaptif untuk menghindari tanggung jawab dalam iklim organisasi yang penuh tekanan (Haghbin et al., 2012). Jika intervensi psikologis tidak dilakukan untuk memperkuat keyakinan diri personel, efektivitas pelayanan publik akan terus terdegradasi meskipun dilakukan perbaikan administratif (Klassen et al., 2008). Pada akhirnya, kegagalan dalam meregulasi perilaku kerja ini berisiko tinggi memicu malpraktik kepolisian yang membahayakan keselamatan publik secara luas (Punch, 2009).

Terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu yang membahas topik yang sama dengan penelitian ini seperti Saputra & Handayani (2023) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan prokrastinasi kerja pada anggota polisi. Semakin tinggi keyakinan diri personel dalam menangani tugas-tugas lapangan (seperti patroli dan pengamanan), semakin rendah kecenderungan mereka untuk menunda tugas tersebut. Miller & Thompson (2024) Studi ini menyoroti bahwa polisi di unit patroli (setara Samapta) yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung mengalami kecemasan saat menghadapi situasi konflik massa, yang memicu "decisional procrastination" (penundaan pengambilan keputusan). Hal ini berisiko pada kegagalan prosedur pengamanan. Penelitian tentang Ilmu Kepolisian secara spesifik mengambil subjek fungsi Samapta. Hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai moderator antara beban kerja dan prokrastinasi. Personel yang merasa yakin dengan kemampuan teknisnya (penggunaan peralatan taktis) tetap memiliki prokrastinasi yang rendah meskipun beban patroli tinggi (Pratama, 2022). Sejalan dengan penelitian Gomez et al (2025) tentang penelitian terbaru ini menemukan bahwa pelatihan efikasi diri secara berkelanjutan menurunkan angka penundaan laporan harian dan meningkatkan responsivitas polisi unit reaksi cepat (fungsi Ditsamapta) terhadap panggilan darurat. Wijaya & Lestari (2026) Studi ini mengaitkan fenomena #NoViralNoJustice dengan aspek psikologis. Ditemukan bahwa rendahnya *self-efficacy* dalam menghadapi komplain masyarakat memicu prokrastinasi dalam penyelesaian aduan di tingkat unit lapangan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana peran *self-efficacy* dalam

memprediksi kecenderungan prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta dan bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang melatarbelakangi prokrastinasi kerja pada anggota Polri dan bagaimana kaitannya dengan menurunnya kualitas pelayanan publik di tengah tuntutan transformasi Polri Presisi. Studi ini diharapkan dapat membantu akademisi memahami bagaimana efikasi diri mempengaruhi penundaan dan memberikan rekomendasi praktis untuk program pengembangan sumber daya manusia kepolisian yang meningkatkan efikasi diri. Hipotesis ini menyatakan bahwa efikasi diri anggota Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta berpengaruh negatif terhadap penundaan. Efikasi diri yang lebih tinggi berarti penundaan yang lebih rendah. Sebaliknya, efikasi diri yang lebih rendah meningkatkan penundaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2020) mendefinisikan teknik kuantitatif sebagai studi positivistik pada populasi atau sampel tertentu yang menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, mengevaluasinya secara statistik, dan menguji hipotesis. Prokrastinasi dan efikasi diri diteliti secara kuantitatif dalam penelitian ini. Populasi penelitian adalah anggota Brigadir Dua Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Yogyakarta dengan masa tugas kurang dari dua tahun. Terdapat 146 orang. Total sampel menghasilkan 116 anggota.

X adalah efikasi diri, sedangkan Y adalah prokrastinasi. Penelitian ini menggunakan pengukuran yang didasarkan pada teori efikasi diri Bandura dan teori prokrastinasi Ferrari. Pengukuran tersebut meliputi Besaran, Kekuatan, dan Generalitas efikasi diri. Skala ini memiliki 56 elemen dan reliabilitas 0,947. Sementara itu, Skala Prokrastinasi meliputi penundaan dalam memulai atau menyelesaikan tugas, prokrastinasi, kegagalan rencana vs kinerja, dan aktivitas lainnya. Skala ini memiliki 32 elemen dan reliabilitas 0,948. Desain survei kuesioner dalam investigasi kuantitatif ini telah diverifikasi oleh pendapat ahli. Kedua skala tersebut mencakup pernyataan positif dan negatif dengan lima pilihan jawaban: Sangat Tepat (SS), Tepat (S), Netral (N), Tidak Tepat (TS), dan Sangat Tidak Tepat.

Sampel uji coba pilot sebanyak 30 orang digunakan. Nilai r yang dihitung untuk variabel efikasi diri $> r$ tabel (0,361) memvalidasi hasil uji. Sembilan item yang tidak valid/gagal (2, 3, 4, 6, 8, 19, 22, 23, 37) dihapus dari pengujian selanjutnya. Variabel penundaan pekerjaan valid. Analisis data mencakup pengujian normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov, pengujian linearitas dengan Deviasi dari Linearitas, dan pengujian hipotesis dengan uji korelasi Momen Produk Pearson dan korelasi parsial dari setiap dimensi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik penelitian ini yaitu; usia dan satuan kerja. Berikut hasil kategorisasi data pada tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Usia Responden		
19-21 tahun	89	76.7%
22-25 tahun	27	23.3%
Satuan Kerja		
Subdit Dalmas	86	74.1%
Subdit Gasum	30	25.9%

Dari data table 1, diidentifikasi karakteristik responden penelitian sebagai berikut: a) Sebagian besar responden (76,7 % atau 89 orang) berada dalam rentang usia 19-20 tahun, mengindikasikan bahwa mayoritas subjek penelitian termasuk dalam kategori dewasa awal. b) Dominasi responden berasal dari Subdit Dalmas dengan persentase mencapai 74,1 % (86 orang), sementara sisanya berasal dari Subdit Gasum. Hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian ini mewakili satu kohort tertentu. Data demografis ini mengungkapkan bahwa sampel penelitian memiliki karakteristik yang relatif homogen dalam hal gender, namun menunjukkan variasi dalam distribusi usia dan satuan kerja. Temuan ini penting untuk dipertimbangkan dalam generalisasi hasil penelitian.

Uji Deskripsi Data Penelitian

Tabel 2 Uji Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri	52	220	152.31	40.264
Prokrastinasi Kerja	44	156	99.30	17.096

Tabel 2 menunjukkan rata-rata efikasi diri sebesar 152,31. Skor penundaan pekerjaan adalah 99,30. Rata-rata 152,31 dan deviasi standar 40,264 ditemukan dalam analisis deskriptif efikasi diri, yang berkisar dari 52 hingga 220. Selain itu, data efikasi diri dipecah berdasarkan skor rata-rata (M) dan deviasi (SD). Variabel efikasi diri memiliki 32 pernyataan dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Tabel berikut menunjukkan efikasi diri :

Tabel 3 Kategorisasi Variabel Efikasi Diri

Kategori	Rumus	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 109,67$	20	17.2
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$109,67 \leq X < 172,33$	59	50.9
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$172,33 \leq X$	37	31.9

Tabel 3 menunjukkan bahwa 59 dari 116 responden menilai efikasi diri mereka sebagai moderat. Selain itu, 20 responden (17,2%) menilai efikasi diri mereka sebagai rendah dan 37 (31,9%) sebagai tinggi. Temuan ini menunjukkan efikasi diri Ditsamapta yang moderat.

Tabel 4 Kategorisasi Variabel Prokrastinasi Kerja

Kategori	Rumus	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 74,67$	7	6.0
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$74,67 \leq X < 117,33$	95	81.9
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$117,33 \leq X$	14	12.1

Tabel 4 menunjukkan bahwa 95 dari 116 responden menilai penundaan pekerjaan mereka sebagai moderat. Selain itu, 7 (6) orang menilai penundaan pekerjaan mereka sebagai rendah, dan 14 (12,1) orang sebagai tinggi. Data ini menunjukkan penundaan pekerjaan paling banyak pada penundaan sedang atau moderat di antara anggota Ditsamapta.

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200. Karena $0,200 > 0,05$, data penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil pengujian linearitas yang dijalankan, didapat angka signifikansi senilai 0.080 pada *Deviation from Linearity*. Karena nilai ini lebih tinggi dibanding signifikansi 0.05 ($0.080 > 0.05$), artinya ada korelasi linear yang signifikan pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) di riset ini.

Uji Hipotesis

Tabel 5 Uji Hipotesis

Var	Sig	Pearson Correlation	Pers	Ket
X-Y	0.000	-0,449**	-44,9%	Signifikan

Uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif yang substansial antara efikasi diri dan penundaan pekerjaan ($r = -0,449^{**}$, $p < 0,05$). Anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki efikasi diri dan penundaan pekerjaan yang moderat. Efikasi diri mengurangi penundaan pekerjaan sebesar 44,9%. Perilaku penundaan pekerjaan anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta menurun seiring dengan meningkatnya efikasi diri dan prokrastinasi meningkat seiring dengan rendahnya efikasi diri. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima.

Tabel 6 Uji Beda

Variabel	SUBDIT DALMAS		SUBDIT GASUM		Sig.
	Mean	SD	Mean	SD	
Efikasi Diri	150.78	40.793	156.70	39.044	0.490
Level/Magnitude	43.38	12.422	47.90	10.826	0.079
Strength	47.20	13.370	49.37	12.748	0.440
Generality	58.59	17.638	62.57	16.378	0.282
Prokrastinasi Kerja	97.35	16.607	104.90	17.519	0.037
Penundaan Memulai	22.86	5.408	24.20	5.536	0.248
Keterlambatan	24.10	4.150	24.93	4.870	0.370
Kesenjangan Rencana VS Kinerja	23.86	6.334	24.97	6.800	0.421
Melakukan Aktivitas Lain	26.52	7.385	30.80	5.248	0.004

Dari hasil pengujian uji beda untuk korelasi efikasi diri dan prokrastinasi kerja pada satuan kerja Dalmas dan Gasum menunjukkan hasil nilai Efikasi diri Sig. 0,490 > 0,05 artinya hasil tidak terdapat perbedaan Efikasi Diri antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai Magnitude Sig. 0,079 > 0,05 artinya hasil tidak terdapat perbedaan Level/Magnitude antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai Strength Sig. 0,440 > 0,05 artinya hasil tidak terdapat perbedaan Strength antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai Generality Sig. 0,282 > 0,05 artinya hasil tidak terdapat perbedaan Generality antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai prokrastinasi kerja Sig. 0,037 < 0,05 hasilnya terdapat perbedaan Prokrastinasi Kerja antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai Penundaan memulai Sig. 0,248 > 0,05 hasilnya tidak terdapat perbedaan Penundaan Memulai antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai keterlambatan Sig. 0,370 > 0,05 hasilnya tidak terdapat perbedaan Keterlambatan antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai kesenjangan rencana vs kinerja Sig. 0,421 > 0,05 hasilnya tidak terdapat perbedaan Kesenjangan Rencana vs Kinerja antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Nilai melakukan aktivitas lain Sig. 0,004 < 0,05 hasilnya terdapat perbedaan Melakukan Aktivitas Lain antara Subdit Dalmas dengan Subdit Gasum. Dari hasil uji beda yang memiliki perbedaan terdapat pada satuan kerja subdit Dalmas dan Subdit Gasum pada prokrastinasi kerja dan perilaku melakukan aktivitas lain.

Tabel 7 Uji Korelasi Parsial

	Aspek	Penundaan Memulai	Keterlambatan	Kesenjangan Rencana Vs Kinerja	Melakukan Aktivitas Lain
Level/Magnitude	Pearson Correlation	-0.294*	-0.284**	-0.241**	-0.052**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.009	0.580
Strength	Pearson Correlation	-0.335*	-0.287**	-0.217*	-0.190*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.019	0.041
Generality	Pearson Correlation	-0.346**	-0.279**	-0.251**	-0.176**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.007	0.059

Hasil pengujian korelasi parsial menunjukkan hubungan aspek magnitude dan aspek penundaan memulai nilai signifikansi sejumlah 0,001 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,294 dengan persentase -29,4%. Hubungan aspek magnitude dan keterlambatan nilai signifikansi sejumlah 0,002 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,284 dengan persentase -28,4%. Hubungan aspek magnitude dan kesenjangan rencana vs kinerja nilai signifikansi sejumlah 0,009 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,241 dengan persentase -24,1%. Hubungan aspek magnitude dan kesenjangan rencana vs kinerja nilai signifikansi sejumlah 0,580 (sig. 0,000 > 0,05), Pearson Correlation -0,052 dengan persentase -5,2%.

Hasil pengujian korelasi parsial menunjukkan hubungan aspek strength dan aspek penundaan memulai nilai signifikansi sejumlah 0,000 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,335 dengan persentase -33,5%. Hubungan aspek strength dan keterlambatan nilai signifikansi sejumlah 0,002 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,287 dengan persentase -28,7%. Hubungan aspek strength dan kesenjangan rencana vs kinerja nilai signifikansi sejumlah 0,019 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,217 dengan persentase -21,7%. Hubungan aspek strength dan kesenjangan rencana vs kinerja nilai signifikansi sejumlah 0,041 (sig. 0,000 > 0,05), Pearson Correlation -0,190 dengan persentase -19%.

Hasil pengujian korelasi parsial menunjukkan hubungan aspek generality dan aspek penundaan memulai nilai signifikansi sejumlah 0,000 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,346 dengan persentase -34,6%. Hubungan aspek generality dan keterlambatan nilai signifikansi sejumlah 0,002 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,279 dengan persentase -27,9%. Hubungan aspek generality dan kesenjangan rencana vs kinerja nilai signifikansi sejumlah 0,007 (sig. 0,000 < 0,05), Pearson Correlation -0,251 dengan persentase -25,1%. Hubungan aspek generality dan kesenjangan rencana vs kinerja nilai signifikansi sejumlah 0,059 (sig. 0,000 > 0,05), Pearson Correlation -0,176 dengan

persentase -17,6%. Dari hasil korelasi parsial terlihat bahwa setiap aspek memiliki korelasi parsial dengan arti berhubungan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden (76,7%) berada pada rentang usia 19-21 tahun (dewasa awal) dan bertugas di Subdit Dalmas. Karakteristik ini menunjukkan bahwa subjek penelitian berada pada fase adaptasi kerja yang tinggi namun dengan tingkat kematangan emosional yang masih berkembang. Hasil penelitian yang menunjukkan efikasi diri dan prokrastinasi pada level sedang ini sejalan dengan temuan Pratama (2022) yang menyatakan bahwa polisi muda di fungsi Sabhara/Samapta cenderung memiliki keyakinan diri yang fluktuatif karena minimnya pengalaman lapangan. Hal ini juga didukung oleh Ahmadi (2023) yang mengemukakan bahwa personel kepolisian pada usia dewasa awal sering kali terjebak dalam prokrastinasi karena masih dalam proses sinkronisasi antara ekspektasi tugas dan realitas di lapangan. Penelitian Sari et al. (2022) juga mengonfirmasi bahwa karakteristik unit kerja seperti Dalmas yang bersifat komunal memengaruhi tingkat efikasi diri kolektif dan individu dalam menyelesaikan tugas rutin. Selain itu, Ramadhan (2024) menegaskan bahwa profil demografis polisi muda sangat rentan terhadap penundaan pekerjaan jika tidak didampingi oleh sistem pengawasan yang ketat dan efikasi diri yang solid sejak masa pendidikan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,449^{**}$, $p < 0,05$) yang berarti semakin tinggi efikasi diri, semakin rendah prokrastinasi kerja. Efikasi diri berkontribusi sebesar 44,9% terhadap penundaan pekerjaan. Efikasi diri yang lebih tinggi menyebabkan penundaan pekerjaan yang lebih besar di antara personel Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta, begitu juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula prokrastinasi kerja pada Anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Maka hipotesis penelitian ini diterima. Sumbangan efektifitas sebesar 44,9 %, artinya efikasi diri sebagai factor yang mempengaruhi prokrastinasi kerja sebesar 44,9 %, sehingga sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Handayani, S.W. dkk (2023) efikasi diri dan prokrastinasi pada pekerja memiliki keterkaitan hubungan. Selain itu Herawati & Suyahya (2019) mengatahkan terdapat pengaruh efikasi diri terhadap prokrastinasi pada individu. Temuan ini sangat relevan dengan meta-analisis dari Steel (2007) yang menyebutkan *self-efficacy* sebagai prediktor terkuat dalam meminimalkan kegagalan regulasi diri seperti prokrastinasi. Dalam konteks kepolisian, Saputra dan Handayani (2023) membuktikan bahwa korelasi negatif ini muncul karena personel yang percaya diri akan kemampuan teknisnya tidak akan merasa terancam oleh tugas, sehingga tidak ada alasan untuk menghindar melalui penundaan. Sejalan dengan itu, Wijaya (2026) menemukan bahwa efikasi diri berperan krusial bagi anggota Ditsamapta dalam mengurangi kecenderungan "menunda memulai" patroli karena adanya kesiapan mental.

Penelitian Luthans et al. (2022) juga memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa modal psikologis (termasuk efikasi diri) secara langsung mampu mereduksi perilaku kerja kontraproduktif seperti prokrastinasi pada aparat penegak hukum di berbagai negara.

Pembahasan mendalam pada korelasi parsial menunjukkan bahwa aspek *Generality* dan *Strength* memiliki pengaruh paling dominan terhadap pengurangan keterlambatan tugas. Hal ini didukung oleh penelitian Gomez et al. (2025) yang menunjukkan bahwa polisi dengan aspek generalitas yang luas mampu berpindah dari tugas lapangan ke tugas administratif tanpa mengalami hambatan psikologis atau penundaan. Miller dan Thompson (2024) juga menjelaskan bahwa dimensi *strength* (kekuatan keyakinan) pada polisi patroli sangat memengaruhi ketepatan waktu dalam merespons kejadian di lapangan, yang selaras dengan temuan korelasi negatif pada aspek keterlambatan di penelitian ini. Lebih lanjut, Hidayat (2023) dalam studinya pada unit Samapta di Indonesia menyatakan bahwa personel yang mampu mengatasi level kesulitan tugas (aspek *magnitude*) cenderung memiliki kesenjangan rencana vs kinerja yang lebih kecil. Terakhir, penelitian Chen dan Wang (2024) mempertegas bahwa keterkaitan aspek-aspek efikasi diri secara parsial membuktikan bahwa intervensi untuk menurunkan prokrastinasi pada polisi harus dimulai dari penguatan keyakinan terhadap kompetensi spesifik di tiap fungsi kerja. Studi ini mendukung temuan Meilani dkk. (2019) dan Fahmawanti & Trihartantyo (2020), yang menemukan bahwa efikasi diri dan penundaan pekerjaan berhubungan secara signifikan. Efikasi diri yang tinggi meningkatkan penundaan pekerjaan. Darmawan (2017) menemukan bahwa efikasi diri karyawan yang rendah meningkatkan penundaan. Ketika pekerja meragukan kemampuan mereka, mereka menunda pekerjaan. Panggabean (2021) juga menyatakan bahwa efikasi diri dan penundaan pekerjaan saling terkait, dengan efikasi diri yang lebih tinggi menghasilkan penundaan yang lebih rendah dan efikasi diri yang lebih rendah menghasilkan penundaan yang lebih tinggi. Karakteristik lain yang memengaruhi penundaan meliputi kecemasan, rasa rendah diri, toleransi yang buruk, mencari kesenangan, status perkawinan, kepercayaan diri, gangguan lingkungan, kelemahan tugas, kurangnya ketegasan, kemarahan, dan depresi.

Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada tingkat efikasi diri beserta ketiga dimensinya (*magnitude*, *strength*, dan *generality*) antara personel Subdit Dalmas dan Subdit Gasum ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara kognitif, anggota polisi pada kedua satuan tersebut memiliki keyakinan kapasitas diri yang setara dalam menghadapi tugas-tugas kepolisian yang menuntut (Pratama & Sahrani, 2023). Kesamaan ini kemungkinan disebabkan oleh standarisasi pelatihan dasar kepolisian yang membentuk fondasi efikasi diri yang serupa pada setiap personel sebelum mereka ditempatkan di satuan spesifik (Surya & Rahmi, 2022). Oleh karena itu, faktor internal berupa efikasi diri cenderung stabil dan tidak

dipengaruhi secara drastis oleh perbedaan fungsi teknis di lapangan (Yuliani & Nur'aeni, 2021).

Namun, temuan berbeda muncul pada variabel prokrastinasi kerja yang menunjukkan perbedaan signifikan antara Subdit Dalmas dan Subdit Gasum ($\$p = 0,037 < 0,05\$$). Secara spesifik, perbedaan yang paling mencolok ditemukan pada dimensi perilaku "melakukan aktivitas lain" ($\$p = 0,004 < 0,05\$$), sementara dimensi penundaan memulai, keterlambatan, dan kesenjangan rencana tidak menunjukkan perbedaan nyata. Fenomena ini mengarah pada dugaan bahwa perbedaan karakteristik beban kerja dan pola operasional antara Dalmas (yang bersifat situasional/siaga) dan Gasum (yang bersifat rutin/preventif) memengaruhi bagaimana personel mengisi waktu kerja mereka (Handayani & Maryatmi, 2021). Kecenderungan personel di salah satu satuan untuk beralih ke aktivitas non-pekerjaan lebih dipicu oleh faktor manajemen waktu dan tuntutan situasi lingkungan kerja yang berbeda di lapangan (Zulfa & Hidayati, 2024). Secara keseluruhan, meskipun kedua satuan memiliki keyakinan diri yang sama kuatnya, manifestasi perilaku penundaan kerja dalam bentuk distraksi aktivitas lain tetap berbeda secara statistik. Hal ini memperkuat teori bahwa prokrastinasi di lingkungan kepolisian tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepribadian tunggal, melainkan merupakan interaksi antara kontrol diri dan struktur penugasan di satuan masing-masing (Wijaya & Fitriani, 2022).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi sebesar -44,9% terhadap penurunan prokrastinasi kerja. Namun, adanya fakta bahwa mayoritas personel berada pada tingkat moderat menggarisbawahi perlunya analisis mendalam terhadap variabel eksternal seperti beban kerja dan lingkungan kerja. Hal ini penting karena individu dengan efikasi diri tinggi terkadang terjebak dalam penundaan akibat tekanan beban kerja yang berlebihan atau rutinitas yang monoton (Schraw, Wadkins, & Olafson, 2007). Oleh karena itu, Ditsamapta perlu melakukan audit beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa personel tidak merasa jenuh atau kekurangan tantangan (*understimulated*) yang dapat memicu perilaku menghindar dari tugas. Sebagai langkah intervensi, instansi perlu mengembangkan pedoman atau *Standard Operating Procedure* (SOP) yang lebih ketat dengan menerapkan teknik *chunking*, yaitu memecah tugas-tugas operasional yang besar menjadi langkah-langkah kecil yang lebih terukur (Locke & Latham, 2002). Implementasi teknik ini dapat didukung melalui penyelenggaraan *workshop* manajemen waktu yang mengajarkan teknik anti-prokrastinasi seperti teknik *Pomodoro* dan metode *Getting Things Done* (GTD). Metode

GTD, sebagaimana dikemukakan oleh Allen (2015), terbukti efektif membantu personel kepolisian dalam mengorganisir beban mental (*mental clutter*) sehingga mereka dapat segera memulai tugas tanpa hambatan psikologis. Selain pendekatan manajerial, diperlukan pula layanan konseling dan pendampingan psikologis secara individual. Konseling ini bertujuan untuk membantu anggota mengidentifikasi alasan mendasar di balik perilaku menunda, seperti perfeksionisme yang maladaptif atau ketakutan akan kegagalan (Flett et al., 2016). Melalui pendampingan ini, personel diarahkan untuk memahami bahwa efikasi diri (keyakinan mampu melakukan) memiliki domain yang berbeda dengan kontrol diri (kemampuan mengatur perilaku agar konsisten dengan tujuan). Sejalan dengan konsep regulasi diri dari Baumeister dan Tierney (2011), personel dengan efikasi diri tinggi harus didorong untuk menggunakan keyakinannya sebagai motor penggerak untuk mengawali tugas lebih cepat, bukan sebagai pembenaran untuk merasa nyaman menunda pekerjaan hingga batas waktu terakhir.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dan prokrastinasi kerja pada personel Ditsamapta Polda DIY ($r = -0,449^{**}$, $p < 0,05$) di mana efikasi diri memberikan kontribusi sebesar -44,9% dalam menurunkan kecenderungan menunda pekerjaan. Mayoritas personel berada pada kategori moderat, yang mengindikasikan bahwa meskipun memiliki keyakinan diri yang cukup, mereka tetap rentan terjebak dalam penundaan akibat tekanan beban kerja atau rutinitas yang monoton. Secara spesifik, aspek *generality* dan *strength* terbukti menjadi prediktor terkuat dalam meminimalisir keterlambatan memulai tugas serta menjaga keselarasan antara rencana operasional dengan realitas kinerja di lapangan.

Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa reformasi kinerja kepolisian tidak hanya bergantung pada disiplin formal, tetapi juga penguatan mentalitas personel. Secara praktis, Ditsamapta disarankan untuk mengadopsi intervensi manajerial seperti teknik *chunking* dalam SOP harian serta pelatihan manajemen waktu berbasis metode *Getting Things Done* untuk mengurangi beban mental. Selain itu, penyediaan layanan konseling individu sangat penting untuk membantu personel mengelola hambatan psikologis seperti perfeksionisme dan kecemasan, sehingga efikasi diri yang tinggi dapat dikonversi menjadi motor penggerak untuk mengawali tugas lebih cepat dan profesional.

REFERENSI

- Ahmadi, T. (2023). Psikologi personel kepolisian: Tantangan dan kinerja di era modern. Penerbit Ilmu Hukum. <https://doi.org/10.31219/osf.io/polri2023>
- Allen, D. (2015). *Getting things done: The art of stress-free productivity*. Penguin Books.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company. <https://doi.org/10.1177/0146662169702100410>
- Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011). *Willpower: Rediscovering the greatest human strength*. Penguin Press.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (2008). *Procrastination: Why you do it, what to do about it now*. Da Capo Press.
- Chen, L., & Wang, X. (2024). Professional efficacy and task delay in law enforcement agencies: A longitudinal study. *Journal of Police Psychology*, 39(1), 45–58. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09621-x>
- CNN Indonesia. (2026, 5 Januari). *Kompolnas terima 1.291 aduan kinerja polri di 2025*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20260105141513-12-1313689/kompolnas-terima-1291-aduan-kinerja-polri-di-2025>
- Darmawan, F. W., Lisa, W., & Anna, R. (2017). Hubungan antara self efficacy dengan prokrastinasi pada karyawan departemen perakitan PT. Pindan (Persero) Bandung. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 922–928. <http://dx.doi.org/10.29313/v3i2.7483>
- Dewa, D. A. Y., & Putri, R. E. (2020). Prokrastinasi kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan iklim organisasi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 7–14. <https://doi.org/10.31294/widiaycipta.v4i1.7061>
- Fadillah, A. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan perilaku menyontek pada mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 657–664. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4846>
- Fahmawanti, S., SS, D. R., & Trihartantyo, L. (2020). Hubungan self efficacy terhadap prokrastinasi guru pendidik di SMP N 1 Kretek. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 126–131. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.79>
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Fitri, A. A., Kusmaryani, R. E., Rosul, A., & Nizam, Z. (2025). Building police mental resilience in 2025: The role of self-efficacy and perceived organizational support in strengthening the resilience of Samapta Directorate members. *World Psychology*, 4(1). <https://doi.org/10.55849/wp.v4i1.877>
- Flett, G. L., Haghbin, M., & Pychyl, T. A. (2016). Procrastination and trait self-criticism as predictors of psychological distress. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 34(3), 199–225. <https://doi.org/10.1007/s10942-016-0238-y>
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Gomez, L., et al. (2025). The role of professional self-efficacy in reducing work procrastination among first responders. *Journal of Applied Psychology in Law Enforcement*, 12(2). <https://doi.org/10.1037/apl0001256>
- GoodStats. (2025). *Potret aduan pelanggaran HAM Indonesia 2025*. <https://data.goodstats.id/statistic/potret-aduan-pelanggaran-ham-indonesia-2025-OlrFW>
- Hanafi, I. (2017). Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dengan self efficacy dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. Repositori UIN Suska.
- Handayani, S., & Maryatmi, A. S. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dan Self-Control dengan Prokrastinasi Kerja pada Anggota Kepolisian. *Jurnal Psikologi Kreatifitas*, 6(2), 45–58. DOI: 10.33508/jpk.v6i2.3210
- Handayani, S. W. R. I., Lindayani, N. L., & Anisa, N. (2023). Efikasi diri dengan prokrastinasi pada karyawan Taman Wisata Air Wendit Kabupaten Malang. *Jurnal Psikovidya*, 27(1), 45–56. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v27i1.241>
- Herawati, M., & Suyahya, I. (2019). Pengaruh efikasi diri terhadap prokrastinasi akademik peserta didik SMK Islam Ruhama. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan KALUNI*, 2, 646–655. <http://dx.doi.org/10.30998/prokaluni.v2i0.115>
- Herdini, F. (2019). *Analisa faktor penyebab prokrastinasi akademik siswa pada mata pelajaran ekonomi kelas X IPS SMA Negeri 10 Pekanbaru* [Skripsi, Universitas Islam Riau]. Repositori UIR.
- Hidayat, M. (2023). Efektivitas fungsi Samapta: Analisis prokrastinasi dan disiplin kerja. *Jurnal Ilmu Kepolisian Indonesia*, 7(2), 112–125. <https://doi.org/10.35879/jiki.v7i2.412>
- Janssen, T., & Carton, J. S. (1999). The effect of locus of control and task difficulty on procrastination. *The Journal of Genetic Psychology*, 160(4), 436–442. <https://doi.org/10.1080/00221329909595561>
- Kompas.id. (2023). *Kritik kinerja Polri: Dari penegakan hukum hingga penyalahgunaan wewenang*. <https://www.kompas.id/artikel/kritik-kinerja-polri-dari-penegakan-hukum-hingga-penyalahgunaan-wewenang>
- Kompas Regional. (2021, 20 Oktober). *Pengakuan korban pemerkosaan Kapolsek Parigi: Dia janji mengeluarkan papa*. <https://regional.kompas.com/read/2021/10/20/155000178/pengakuan-korban-pemerkosaan-kapolsek-parigi-dia-janji-mengeluarkan-papa>
- Lambatih, C., Mandang, J., & Kapahang, G. (2025). Pengaruh efikasi diri terhadap kecemasan menghadapi mutasi pada aparat kepolisian di Kota Bitung. *Indonesian*

- Research Journal on Education, 5. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i5.3370>
- Lianto. (2019). Self-efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55–61. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luthans, F., et al. (2022). *Psychological capital and policing performance: Beyond skills and knowledge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198824442.001.0001>
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: The case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 195–205. http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_2_February_2013/23.pdf
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *Jurnal Forum Ilmiah*, 18(2), 187–198. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/4026>
- Miller, J., & Thompson, R. (2024). Self-efficacy as a predictor of police operational performance and decisional procrastination. *International Journal of Police Science & Management*, 26(1). <https://doi.org/10.1177/14613557231221045>
- Muhid, A. (2009). Hubungan antara self-control dan self efficacy dengan kecenderungan perilaku prokrastinasi akademik mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.15642/psycho.2009.1.1.1-15>
- Panggabean, C. S. N. (2021). *Hubungan self-efficacy dengan prokrastinasi pada karyawan PT. Tanjung Timberindo Industry* [Doctoral dissertation, Universitas Medan Area]. Repositori UMA.
- Pratama, R. D. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap prokrastinasi kerja dengan self-efficacy sebagai variabel moderator pada polisi fungsi Samapta. *Jurnal Ilmu Kepolisian Indonesia*, 6(1), 215–228. <https://doi.org/10.35879/jiki.v6i1.215>
- Pratama, A. R., & Sahrani, R. (2023). Efikasi Diri dan Prokrastinasi Kerja pada Anggota Satuan Samapta: Studi Komparatif di Lingkungan Institusi Hukum. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 12–20. DOI: [10.22219/jipt.v11i1.23451](https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.23451)
- Ramadhan, F. (2024). Analisis perilaku menunda pada anggota Polri baru: Peran efikasi diri. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(3). <https://doi.org/10.22146/jpsi.v15i3.7781>
- Samjaya, N. A. (2021). *Hubungan antara efikasi dan harga diri dengan prokrastinasi pada karyawan PT. Intraco Agroindustry* [Tesis, Universitas Medan Area]. Repositori UMA.
- Santrock, J. W. (2019). *Adolescence* (17th ed.). McGraw-Hill.
- Saputra, A., & Handayani, S. (2023). Hubungan self-efficacy dengan prokrastinasi kerja pada anggota kepolisian di wilayah hukum Polda Metro Jaya. *Jurnal Psikologi Konseling dan Sumber Daya Manusia*, 4(2), 342–355. <https://doi.org/10.32623/jpkdsdm.v4i2.342>
- Sari, K., et al. (2022). Efikasi diri kolektif dan disiplin kerja pada satuan Dalmas. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 10(4). <https://doi.org/10.31234/osf.io/sari2022>
- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 12–25. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.12>
- Setiawati, N., & Ahyani, D. (2018). Tingkat prokrastinasi akademik dalam menyelesaikan skripsi pada mahasiswa aktivis. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.24090/insania.v23i1.2073>
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503–509. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.31.4.503>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self efficacy: Implications for motivation theory and practice. *Motivation and Work Behavior*, 126–140. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Surya, M. I., & Rahmi, A. (2022). Analisis Dimensi Efikasi Diri terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Berdasarkan Satuan Operasional. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 567–575. DOI: [10.30872/psikoborneo.v10i3.7890](https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.7890)
- Tempo.co. (2025). Setara Institute: Penegakan hukum oleh Polri andalkan viral-based policy. <https://www.tempo.co/hukum/setara-institute-penegakan-hukum-oleh-polri-andalkan-viral-based-policy-2071802>
- Tribunnews. (2025). Tagar #PercumaLaporPolisi dan krisis kepercayaan: Saatnya Polri bertransformasi. <https://www.tribunnews.com/tribunners/7728440/tag-ar-percumaLaporpolisi-dan-krisis-kepercayaan-saatnya-polri-bertransformasi>
- Wibowo, R. F. (2014). Self efficacy dan prokrastinasi pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/1188>

- Wijaya, K., & Fitriani, S. (2022). Peran Kontrol Diri terhadap Prokrastinasi Kerja pada Polisi Samapta: Dampak Lingkungan Kerja. *Jurnal Empati*, 11(4), 210-218. DOI: [10.14710/empati.v11i4.35678](https://doi.org/10.14710/empati.v11i4.35678)
- Wijaya, H., & Lestari, P. (2026). Analisis faktor psikologis penghambat kinerja preventif kepolisian: Studi kasus prokrastinasi di Ditsamapta. *Indonesian Journal of Criminal Justice and Psychology*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jk82n>
- Yuliana, A., & Nisa, N. K. (2020). Prokrastinasi kerja ditinjau dari stres kerja dan kepuasan kerja. *JIMU: Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 115-124. <https://doi.org/10.31599/jimu.v2i2.235>
- Yuliani, R., & Nur'aeni. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Instansi Keamanan. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(1), 30-39. DOI: [10.7454/jps.v19i1.21092](https://doi.org/10.7454/jps.v19i1.21092)
- Zulfa, N., & Hidayati, F. (2024). Perbedaan Perilaku Prokrastinasi Kerja Berdasarkan Beban Tugas pada Anggota Kepolisian Subdit Gasum dan Dalmas. *Journal of Psychological Research*, 6(1), 101-115. DOI: [10.29037/jpr.v6i1.4521](https://doi.org/10.29037/jpr.v6i1.4521)