

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Salah satu unsur mendasar yang menentukan baik dan tidaknya kinerja organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) di organisasi itu sendiri. Bagaimana SDM itu bekerja, apakah mereka memiliki kualitas dan *skill* yang mumpuni dalam memulai, mengerjakan, dan menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian kompensasi adalah termasuk cara atau langkah dalam meningkatkan kontribusi SDM dalam pekerjaan. Selain meningkatkan kinerja SDM, pemberian kompensasi juga menimbulkan motivasi ekstrinsik dari SDM itu sendiri. Motivasi dapat dipahami sebagai tahap di mana orang "diberi energi atau diaktifkan" untuk bertindak dengan cara tertentu (Ryan, Deci, 2000:54), sehingga bisa memotivasi SDM dalam menyelesaikan tugas. Walaupun tidak menutup kemungkinan adanya motivasi intrinsik yang mendorong SDM untuk menyelesaikan tugas karena kesadaran diri sendiri untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori motivasi menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku yang diarahkan pada tujuan dan karena itu mempengaruhi pendekatan yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan keterlibatan (situasi di mana orang berkomitmen untuk pekerjaan mereka dan organisasi dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi). Dua teori motivasi yang paling berpengaruh adalah yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan teori harapan (Amstrong, 2011:10). Pentingnya motivasi seperti

pemberian kompensasi kepada SDM untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai termasuk menentukan kinerja organisasi itu sendiri.

Pada saat era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono telah diambil langkah restrukturisasi organisasi, perbaikan tatalaksana dan penataan pegawai melalui kebijakan moratorium penerimaan pegawai negeri sipil (PNS) di tahun 2011 sesuai dengan Peraturan Bersama Menteri PAN-RB Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, Menteri Dalam Negeri Nomor 800-632 Tahun 2011, dan Menteri Keuangan Nomor 141/PMK.01/2011 tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Moratorium PNS merupakan bentuk kebijakan pemerintah untuk menata PNS dengan melakukan penundaan sementara penerimaan PNS di pemerintahan pusat maupun daerah. Kebijakan ini dilakukan dalam rangka proses reformasi birokrasi efisien dan produktif. Salah satu efek dari moratorium PNS adalah adanya penundaan kembali proses rekrutmen PNS berkaitan ketetapan baru dari pemerintah.

Kebijakan moratorium PNS sendiri dilanjutkan pada tahun 2015 di era Presiden Joko Widodo. Dalam masa moratorium tersebut, pemerintah pusat dan daerah diwajibkan melakukan penghitungan ulang jumlah kebutuhan PNS berdasarkan jabatan dan beban kerja. Pasca berakhirnya moratorium PNS jilid satu pada tahun 2013 dan jilid dua pada tahun 2019, pemerintah pusat sempat membuka lowongan CPNS berdasarkan kebutuhan pemerintah pusat maupun masing-masing pemerintah daerah. Pembukaan rekrutmen CPNS sendiri kurang bisa menutup jarak beban kinerja yang ditinggalkan PNS yang pensiun dengan CPNS yang masuk. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah pusat

maupun daerah mencoba menutup kebutuhan pegawai yang kosong karena pensiun dengan mengangkat pegawai honorer, pegawai tidak tetap, atau pegawai harian lepas.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman selaku penunjang urusan pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah mempunyai aparatur sipil negara atau ASN yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai harian lepas (PHL). Dua jenis pegawai ASN inilah yang selama ini menunjang kinerja agar masyarakat dapat merasakan peran BKAD Kabupaten Sleman. Pengadaan pegawai harian lepas (PHL) di instansi BKAD Kabupaten Sleman selama ini juga dalam rangka menunjang kinerja PNS yang mulai berkurang karena pensiun. Dari sisi penggajian ada perbedaan antara keduanya, gaji PNS disesuaikan dengan golongannya, bila PHL disamakan dengan upah minimum regional setempat, begitu pula dengan besaran nominal honor atau intensif setiap kegiatan, penerimaannya pasti berbeda. Walaupun terdapat perbedaan status, penggajian, honor/intensif, dan sebagainya, hal tersebut tidak menutup kemungkinan akan potensi kinerja yang baik dari PHL yang bisa melebihi PNS yang ada.

Hal ini ditambah dengan pemberitaan yang sedang hangat mengenai pegawai harian lepas atau pegawai honorer yang akan dihapus pemerintah pusat sebelum 28 November 2023. "Komisi II DPR RI meminta kepada Kementerian PANRB untuk segera menyelesaikan urusan terkait tenaga honorer sebelum tenggat kebijakan penghapusan tenaga honorer pada 28 November 2023 berdasarkan pasal 99 ayat (2) PP No 49 tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja," kata Ketua Komisi

II DPR RI, Ahmad Doli Kurnia Tandjung (Alaydrus, 2023). Pemberitaan tersebut bukan tidak mungkin mempengaruhi PHL dalam kinerja karena berkaitan dengan ketidakpastian nasib PHL itu sendiri. Hal ini juga dapat memberi efek negatif kepada kinerja PHL itu sendiri

Hal inilah yang membuat peneliti ingin menguji faktor motivasi pegawai pada instansi pemerintah (Studi Kasus Pada Pegawai Harian Lepas Bidang Aset BKAD Kabupaten Sleman). Apakah faktor-faktor yang dipilih berpengaruh kepada motivasi PHL seperti kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri, motivator, harapan (*expectancy*), nilai (*valence*), dan pertautan/instrumentalitas (*instrumentality*), tujuan kinerja, pencapaian kinerja, otonomi pekerjaan dan kinerja PHL itu sendiri.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Apa yang memotivasi pegawai harian lepas dalam memilih bekerja di Bidang Aset BKAD Kabupaten Sleman?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui motivasi bekerja menurut perspektif Abraham Maslow dan Frederick Herzberg.
2. Mengkaji faktor motivasi pegawai harian lepas dalam memilih bekerja di Bidang Aset, BKAD Kabupaten Sleman.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Teoritis**

- Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah maupun swasta berkaitan dengan faktor motivasi pegawai dalam memilih bekerja.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama.

##### **2. Praktis**

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
- Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah daerah maupun pusat berkaitan dengan pegawai harian lepas.