

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai di suatu institusi sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan yang didapatkan oleh para pekerjanya, seperti misalnya dalam instansi pemerintahan, ada banyak keluhan yang disampaikan oleh tenaga kerja honorer, mulai dari gaji ataupun kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan UMR ataupun standar pendapatan para pekerja tetap (ASN) di instansi tersebut, hingga kontrak kerja mereka yang penuh dengan ketidakpastian dan durasinya yang singkat. Bayang-bayang mengenai kesejahteraan dan hak yang semestinya diperoleh oleh para pekerja tentulah bisa sangat mempengaruhi kualitas dan dinamika mereka dalam berkerja. Beruntungnya, beberapa tahun belakangan ini pemerintah membuka kesempatan baru untuk para tenaga honorer memperoleh hak yang sama layaknya dengan ASN, yaitu dibukanya jabatan PPPK (Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja). Sebagaimana yang disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjoe Kumolo mengutip dalam *Republika* (Aminah & Febryan, 2022) akses 23 Mei 2024, menyatakan bahwa kebijakan penghapusan pekerja honorer bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Sebab, selama ini tenaga honorer direkrut dengan sistem yang tidak jelas, sehingga mereka kerap mendapat gaji di bawah upah minimum regional (UMR).

Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu pegawai yang diangkat karena perjanjian kerja tertentu yang telah disepakati. PPPK memiliki periode kerja yang telah disesuaikan berdasarkan kebutuhan lowongan yang dibuka oleh instansi terkait. PPPK pada hakekatnya juga Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan hak kompensasi yang sama seperti ASN lainnya berupa gaji, tunjangan, diperbolehkannya cuti, mendapat perlindungan, dan ikut dalam pengembangan kompetensi. Hal ini telah diatur dalam Pasal 92 Undang-Undang ASN, di mana pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Presiden Joko Widodo

resmi mengumumkan kebijakan gaji PNS dalam RAPBN 2024 perbaikan penghasilan berupa kenaikan gaji untuk ASN pusat dan daerah, TNI/Porli sebesar 8 persen dan kenaikan untuk pensiunan sebesar 12 persen, penghasilan gaji PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 2019. Artinya gaji pokok ASN belum mengalami kenaikan sejak 4 tahun kenaikan gaji tersebut dapat bisa meningkatkan kinerja serta mengakselerasi transformasi ekonomi dan pembangunan nasional mengutip dalam Kompas (Idris, 2023).

Sedangkan Kepuasan kerja itu sendiri menurut Lock dalam (Chaerudin, Ali dkk., 2020) merupakan suatu ungkapan emosional yang berifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di antaranya seperti pegawai yang baru mulai bekerja, pegawai yang baru menerima kompensasi, pegawai yang baru mendapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi, pegawai hasil rotasi ke tempat yang lebih baik, serta pegawai yang menganggap bekerja itu merupakan salah satu ibadah untuk mencari rizki dan menafkahkan keluarganya, sebagaimana sebuah hadits riwayat Siti Aisyah RA bahwa Rasulullah SAW bersabda “ Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja dia dapat menyelesaikan pekerjaannya (HR Thabrani).

Sementara itu motivasi kerja merupakan harapan bagi pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi apabila keinginan pegawai dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut (Malayu S.P., 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Oleh karena itu motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka & Okafor, 2014). Dalam studi *polling* CNN para karyawan bekerja secara penuh waktu dengan menghadapi beban polusi dan kemacetan suatu tekanan dan tantangan tersendiri. Jam kerja yang tidak teratur, batasan kerja yang tidak terbatas hingga beban kerja yang semakin berat dapat menjadi sumber stres yang berujung *burnout*. Berdasarkan data *polling* CNN

Indonesia, sebanyak 77.3 persen orang mengalami *burnout*, penyebabnya pun beragam, mulai dari keharusan *standby*, tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang banyak, *meeting* yang datang silih berganti seakan tidak pernah selesai. Dalam hal ini dapat mengakibatkan performa kerja menurun, lelah secara emosional hingga mengalami emosi yang tidak stabil yang akhirnya sulit untuk bangkit kembali dalam semangat bekerja. Dalam hal ini *burnout* dapat menghilangkan motivasi dalam bekerja mengutip dalam CNN Indonesia (Tim CNN Indonesia, 2022).

Sedangkan kinerja secara umum dipahami sebagai kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan Kartono Indrastuti dalam Tanjung (2012;112) dalam (Johanes, 2016). Hal tersebut tentunya hanya dapat diraih jika pegawai bekerja secara optimal dengan menuangkan segenap kemampuan dan tenaga yang di miliki dalam melaksanakan tugasnya, karena bagaimanapun kemampuan bekerja pegawai merupakan sumber kekuatan bagi intansi. Di posisi lain pegawai adalah aset dan usur yang paling berharga bagi sebuah intansi. Dengan demikian peningkatan kinerja bisa mempengaruhi terhadap kompensasi untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja juga dapat membuat pegawai untuk termotivasi dan terus mengoptimalkan kualitas kerja dan mempertahankan keunggulan serta kompetitif dalam bekerja di suatu organisasi, kualitas suatu organisasi juga berdampak pada kepuasan kerja yang dimana semua organisasi harus mendorong sikap positif ditempat kerja dan memenuhi standar kualitas organisasi untuk memastikan peningkatan kinerja di organisasi.

Masalah penelitian yang di observasi oleh peneliti dikarenakan penghapusan tenaga non ASN yaitu honorer yang diatur pada Undang-undang (UU) nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara (ASN) yang digantikan dengan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja atau biasa disebut PPPK, masalah serta tantang pada pegawai honorer diantaranya prosedur perekrutan yang direkrut tanpa standar yang baik sehingga kualitas tenaga honorer banyak berada dibawah PNS, ketidakpastian status, disparitas gaji dikarenakan setiap kota maupun daerah berbeda-beda dan honorer digaji dengan UMP dimasing-masing kota, berbeda halnya dengan PNS yang ditetapkan dengan undang-undang yang ditentukan, gaji tidak tepat waktu sistem pembayaran yang berada dibawah kewenangan masing-

masing SKPA, kinerja PNS menurun dikarenakan PNS merasa kastanya lebih tinggi dibandingkan dengan honorer. Sistem PPPK sekarang ini telah menyetarakan antara PNS dengan PPPK sehingga PPPK bekerja sesuai jabatan dan pekerjaannya. Kemudian Kementerian Luar Negeri telah merekrument PPPK pada tahun 2022 dengan melalui jalur khusus yang dimana jalur tersebut merupakan honorer yang bekerja di Kemlu yang telah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan peraturan dari BKN tanpa melibatkan persaingan dari jalur umum, pada tahun 2023 Kemlu kembali membuka rekrutment jalur umum dan khusus yang dimana formasi jumlah penerimaan PPPK jalur khusus lebih banyak dibandingkan formasi jalur umum, sehingga calon penerimaan PPPK masih mengutamakan para tenaga honorer yang berada di lingkungan Kementrian Luar Negeri, pegawai ASN mengalami perubahan pada awalnya tenaga honorer menjadi PPPK adapun perubahan yang dialami di antara lain perbedaan gaji dan pendapatan tunjangan kinerja maupun tunjangan sosial, status kepegawaian yang telah terdata di BKN, pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja, fasilitas yang diberikan oleh Kementerian dan jenjang jabatan serta kenaikan gaji yang diberikan. Perubahan tersebut bisa menjadikan suatu peningkatan kinerja, motivasi serta kepuasan yang dialami oleh PPPK agar terus bekerja secara optimal untuk mempertahankan posisi tersebut tetapi PPPK juga tidak ada dana pensiun atau tunjangan hari tua dan juga mutasi karyawan yang bisa menurunkan kepuasan serta motivasi dalam bekerja dapat mengalami kekecewaan pada kementerian.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan tema “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja pada Kementerian Luar Negeri”.

1.2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak meluas dari apa yang telah diteliti. Pada penulisan ilmiah ini, agar tidak ada pelebaran pokok masalah penelitian dilakukan dengan fokus pada permasalahan tertentu, maka penulis membatasi pada pengaruh kompensasi,

kepuasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri.

1.3. Rumusan Masalah

Dalam rumusan masalah ini, penulis mengemukakan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri?
2. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri?
3. Apakah motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri?
4. Apakah kompensasi, kepuasan dan motivasi dapat berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap variable kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja variable pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variable kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri.
4. Untuk menganalisis secara bersama pengaruh variable kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap variable kinerja pegawai pemerintah perjanjian kerja pada Kementerian Luar Negeri.

1.5. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini telah tercapai, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk fokus sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai pemerintah perjanjian kerja.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi aparatur sipil negara Kementerian Luar Negeri sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk memahami kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah perjanjian agar selaras dengan tujuan pemerintahan.

