

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, Sumber Daya Manusia (SDM), dan kemampuan teknologis dan sistem (Simamora,2004:1). Sumber-sumber yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas, perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk kelangsungan hidup perusahaan. Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Demikian pula pada instansi pemerintah dibutuhkan SDM yang bekerja untuk kepentingan masyarakat, dengan melakukan pelayanan publik.

Upaya pemerintah agar tetap dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan pengeluaran yang minimum adalah mempekerjakan pegawai dengan sistem kontrak. Sistem ini merupakan salah satu fenomena perubahan menyeluruh yang banyak dilakukan oleh organisasi pada era ini, termasuk juga dilakukan oleh organisasi-organisasi pemerintahan di Indonesia, seperti yang tertuang di dalam Undang- Undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2013 pasal 64-66. Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa pihak pemerintah pejabat instansi ketenagakerjaan menentukan sah atau tidaknya suatu jenis pekerjaan yang dilakukan dengan sistem *Outsourciing*. Ketiga pasal tersebut, dilengkapi dengan pasal lain yang relevan, yang memunculkan dua istilah baru, yaitu pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Menurut Buchari Zainun dalam Arina (2008:16) bahwa “Pemerintah Indonesia sampai saat ini telah mempekerjakan banyak sekali pegawai kontrak yang bekerja di instansi pemerintahan”.

Pada kondisi itupun jumlah pegawai kontrak bertambah setiap tahunnya. Jika dilihat dari harapan untuk diangkat menjadi pegawai tetap juga masih belum jelas, seperti pada data yang diperoleh melalui situs [www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id) bahwa jumlah pegawai kontrak berdasarkan masa kerja dari tahun 1997 semula sebanyak 27.593 orang, kemudian bertambah hingga tahun 2004 menjadi 605.179 orang.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2013 pasal 52 tentang perjanjian kontrak atau perjanjian kerja, dijelaskan bahwa pegawai kontrak yang bekerja membuat surat perjanjian antara individu dengan instansi

pemerintah terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh instansi/individu yang bersangkutan atau juga dapat diangkat menjadi pegawai tetap sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan. Selain itu, bekerja dengan sistem kontrak tidak memiliki keamanan atau stabilitas yang dimiliki oleh pegawai menyangkut status tetap, pekerja kontrak ini tidak diberikan atau hanya mendapatkan sedikit tunjangan kesehatan, pensiun atau tunjangan-tunjangan lainnya seperti yang diterima dan menjadi hak pegawai tetap. Begitu banyaknya pasal dalam kontrak yang amat memberatkan pegawai, tetapi mereka yang memilih sistem kerja ini dengan sukarela melakukannya dikarenakan kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Pemerintah Indonesia sampai saat ini telah mempekerjakan banyak sekali pegawai kontrak untuk bekerja di instansi pemerintahan.

Menurut data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2013 bahwa pemerintah Kabupaten Purwakarta sampai saat ini telah mempekerjakan pegawai kontrak yang terdaftar berjumlah 1673 orang.

Selain Undang-Undang ketenagakerjaan, pemerintah juga mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang upah minimum. Upah Minimum regional (UMR) untuk buruh dan pegawai swasta di kabupaten Purwakarta tahun 2013 yaitu sebesar Rp 1.693.167,- sementara insentif tenaga kontrak di instansi pemerintahan lebih rendah. Sebagai tenaga kontrak di instansi pemerintah hanya berkisar dari Rp 250.000 sampai Rp.500.000,- . Pemilihan tenaga kontrak sebagai tambahan

pegawai lebih dikarenakan kurangnya tenaga untuk membantu pegawai tetap, sehingga akan lebih murah dan praktis untuk mempekerjakan pegawai guna menyelesaikan tugas-tugas(sumber : dadobilix.Online.co.id).

Menurut sumber Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Purwakarta tahun 2013 bahwa 40% dari jumlah 1673 pegawai kontrak berada pada instansi pemerintahan dibagian teknis , dan 60% sebagai tenaga pendidik atau guru di sekolah-sekolah dari mulai tingkat SD sampai dengan SMA.

Salah satu contoh pekerjaan pegawai kontrak pada instansi pemerintahan yang ditempatkan di bagian tata usaha, mereka melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh atasannya yang berstatus pegawai tetap, seperti mendistribusikan surat atau memperbanyak dokumen. Pegawai kontrak yang sudah dapat menangani bidang pekerjaannya, pegawai tetap melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai kontrak. Kondisi yang demikian harus dijalani hanya untuk mendapatkan status sebagai pegawai negeri. Oleh karena itu keberadaan pegawai kontrak sangat penting, karena tanpa mereka pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan sempurna, selain mendistribusikan surat atau memperbanyak dokumen, banyak tugas lain yang lebih penting untuk dikerjakan. Realita yang terjadi, ternyata membutuhkan waktu yang sangat lama untuk mendapatkan status tersebut. Kasus di atas merupakan salah satu contoh tekanan bagi pekerja kontrak di instansi pemerintah. Berbagai macam kondisi tersebut tidak langsung membuat para pegawai kontrak beralih pekerjaan. Banyak di antara mereka yang memilih untuk tetap bertahan.

Pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2013 tenaga kontrak yang terdaftar di BKN berjumlah 528 orang dan yang belum terdaftar berjumlah 1145 orang, sedangkan keseluruhan pegawai kontrak baik yang terdaftar maupun yang belum terdaftar berjumlah 1673 orang. Data tenaga kontrak di Pemerintahan kabupaten Purwakarta dapat dilihat pada tabel berikut .

**Tabel 1.1**

**Data Tenaga Kontrak Pemerintahan Kabupaten Purwakarta  
Tahun 2005 s/d Tahun 2013**

Tahun	Status Pegawai Kontrak		Jumlah	Keterangan
	Terdaftar di BKN	Tidak terdaftar di BKN		
2005	516	1011	1527	2005 s/d 2011 berjumlah tetap karena tidak ada penerimaan
2006	516	1011	1527	
2007	516	1011	1527	
2008	516	1011	1527	
2009	516	1011	1527	
2010	516	1011	1527	
2011	516	1011	1527	
2012	539	1145	1684	Ada pengangkatan PNS sebanyak 11 orang dari status terdaftar
2013	528	1145	1673	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat kabupaten Purwakarta pada bulan januari tahun 2013.

Dalam instansi pemerintahan *Perilaku Keanggotaan Organisasi* tenaga kontrak tidak akan banyak membantu, karena pegawai kontrak tidak dianggap sebagai bagian dari instansi tersebut. Pegawai tetap menganggap mereka hanya sebagai pelengkap atau asisten yang akan memudahkan pekerjaan dalam melayani

publik. OCB hanya membantu pada saat baru masuk dalam organisasi yang bersangkutan, karena pada kondisi saat baru masuk pegawai tetap memberikan pengarahan untuk memudahkan karyawan baru dalam memahami pekerjaannya.

Pegawai pemerintah berbeda dengan pegawai yang bekerja di sektor swasta sebagaimana dikemukakan oleh Ferry dalam Arina (2008: 20) :

Teori konvensional bahwa Pegawai pemerintah berbeda dengan pegawai yang bekerja di sektor swasta. Sektor publik atau pemerintahan dipandang sebagai suatu panggilan atau pengabdian, bukannya sebagai suatu pekerjaan. Pegawai negeri selalu dikaitkan dan diasosiasikan dengan pekerjaan pelayanan terhadap kepentingan masyarakat. Secara khusus, pegawai yang bekerja pada organisasi pemerintah dianggap termotivasi oleh kepedulian mereka terhadap kepentingan masyarakat dan bagaimana mereka dapat melayani keinginan masyarakat tersebut.

Ini berarti bahwa pegawai berstatus tetap dan yang tidak tetap, mereka harus mempunyai loyalitas yang tinggi pada instansi, hal ini terbukti dengan banyaknya pegawai kontrak yang bertahan dan menunggu sampai diangkat menjadi pegawai tetap di instansi pemerintahan. Hal lain yang menjadi pertimbangan untuk melihat tingkat OCB pegawai kontrak pada lembaga pemerintah adalah motivasi mereka yang kuat untuk tetap bertahan bekerja di lembaga pemerintah. Apabila motivasi kerja pegawai-pegawai tersebut termasuk kategori tinggi maka mereka akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tuntutan pemerintah dan masyarakat. Motivasi kerja yang tinggi juga akan dapat tercapai salah satunya apabila seseorang merasakan kepuasan kerja. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan

kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya .Menurut Handoko (1992)

bahwa:

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang menjadi pondasi untuk membangun motivasi agar tetap loyal dan bertahan bekerja pada organisasinya, dan jika kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku keanggotaan Organisasional , seorang pegawai yang puas tampaknya cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka, sehingga tercapai tujuan organisasi”.

Melihat ulasan di atas yang mendasari pentingnya penelitian ini Perilaku

Keanggotaan Organisasi di pemerintah kabupaten Purwakarta yang belum optimal merupakan masalah yang harus dicari faktor penyebabnya agar di masa yang akan datang dapat optimal dengan mempertimbangkan kuantitas maupun kualitasnya.

Penulis mencoba melakukan penelitian yang dituangkan dalam tema “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi, studi terhadap pegawai kontrak di Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah.**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah.**

Permasalahan belum optimalnya perilaku keanggotaan organisasi pegawai kontrak diduga berkaitan dengan kepuasan pegawai yang belum optimal. walaupun dalam perjanjian kontrak tidak terdapat perjanjian bahwa pegawai kontrak akan di angkat statusnya menjadi pegawai tetap, tetapi motivasi pegawai kontrak untuk diangkat sebagai pegawai tetap masih tinggi di lingkungan

Pemerintah Kabupaten Purwakarta. Hal tersebut ditandai dengan masih banyaknya pegawai kontrak yang bertahan selama bertahun-tahun dengan gaji di bawah UMR. Terkait dengan permasalahan tersebut, motivasi serta kepuasan kerja pegawai kontrak yang tinggi merupakan salah satu solusi yang penting agar tercapai tujuan organisasi.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran tanggapan responden terhadap motivasi
2. Bagaimana gambaran tanggapan rsponden terhadap kepuasan kerja
3. Bagaimana tanggapan responden terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi pegawai kontrak di pemerintah kabupaten Purwakarta.
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi pegawai kontrak di pemerintah kabupaten Purwakarta.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian.**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi pegawai kontrak di Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, dapat dirumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan tanggapan responden terhadap motivasi
2. Mendeskripsikan tanggapan responden terhadap kepuasan kerja
3. Mendeskripsikan tanggapan responden terhadap perilaku keanggotaan organisasi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap pegawai kontrak di pemerintah kabupaten Purwakarta.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai kontrak terhadap perilaku keanggotaan organisasi di pemerintah kabupaten Purwakarta.

### **1.4. Kegunaan Penelitian.**

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perilaku organisasi, terutama mengenai motivasi, kepuasan kerja dan perilaku keanggotaan organisasi diharapkan teori ini mampu memecahkan masalah dari variabel-variabel yang diteliti.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis.**

Hasil penelitian tentang motivasi , kepuasan kerja dan perilaku keanggotaan organisasi, diharapkan akan memberikan manfaat bagi pemerintah kabupaten Purwakarta khususnya mengenai solusi terhadap penanganan masalah pegawai kontrak yang sudah lama bekerja mengabdikan untuk melayani kepentingan masyarakat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.