

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi karena memiliki peran strategis, sehingga perlu memiliki yang profesional (Hodijah & Solihah, 2020). Untuk memiliki sumber daya manusia profesional, diperlukan pegawai yang mampu bekerja dan berproses secara baik. Dengan demikian pegawai diharapkan akan memberi kontribusi besar dalam tercapainya tujuan organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah, dimana mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan (Betteng et al., 2017). Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya.

Salah satu instansi pemerintah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul terdapat kondisi dimana organisasi dengan berbagai jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan tenaga kerja ahli, namun faktanya tidak mungkin menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan berstatus ASN, sehingga memerlukan pegawai jenis lain

yakni Tenaga Harian Lepas (THL). THL merupakan pekerja yang tidak terikat dengan UU Ketenagakerjaan, namun pegawai yang direkrut oleh Kepala Perangkat Daerah/Bagian berdasarkan kebijaksanaan Pemerintah Daerah (PEMDA) (Betteng et al., 2017).

Setiap pegawai yang melaksanakan aktivitas pekerjaannya diharapkan berusaha menghasilkan hasil kerja yang baik tidak memandang status kepegawaiannya apakah pegawai ASN atau berstatus sebagai THL atau disebut karyawan tidak tetap. Pencapaian hasil kerja merupakan prestasi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi (Onibala et al., 2018). Dari pencapaian hasil kerja, pegawai akan mengharapkan timbal balik yang sepadan dari organisasi dikarenakan telah memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasi. Timbal balik yang sepadan atau bahkan lebih besar akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga apabila pegawai merasakan kepuasan kerja akan mendorong lebih bersemangat dalam bekerja kedepannya dan akan lebih termotivasi untuk terus memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi.

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti rumah dinas dan kendaraan kerja (Hodijah & Solihah, 2020). Pegawai yang menunjukkan keinginan lebih tinggi untuk terlibat dalam kegiatan organisasional yang baik untuk mempertahankan status pekerjaan, mereka cenderung lebih puas dengan

situasi pekerjaan mereka daripada pegawai lainnya (Hodijah & Solihah, 2020). Menurut Kreitner (2014) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Hodijah & Solihah, 2020). Apabila kepuasan kerja pegawai telah terpenuhi, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka sehingga untuk bertahan agar terus bersemangat untuk terus berkontribusi, pegawai akan membutuhkan motivasi kerja yang akan terus memotivasi mereka untuk terus berkontribusi dengan baik (Hodijah & Solihah, 2020).

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi seorang pegawai untuk tetap tinggal di dalam suatu instansi pemerintah yang akan berdampak langsung terhadap tingkat loyalitas yang dimiliki oleh masing-masing pegawai (Purnamasari et al., 2019). Dengan demikian kepuasan kerja bersifat individual karena setiap pegawai yang bekerja pasti memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda dalam organisasi yang memiliki pegawai dengan status kepegawaian yang berbeda (Purnamasari et al., 2019). Lalu berdasarkan status kepegawaian yang ada, antara ASN dan THL apakah memang terdapat perbedaan kepuasan kerja sehingga dapat berdampak pada kinerja mereka pada organisasi. Gibson (2011) menyatakan bahwa “Pekerja yang puas lebih produktif”. Dari kalimat tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan bekerja lebih produktif sehingga dapat berakibat baik pula pada kinerja organisasi.

Dalam penelitian Rino, (2017) disebutkan bahwa perawat PNS memiliki kepuasan kerja terhadap perkerjaannya lebih tinggi dibandingkan perawat non PNS. Penelitian Montolalu et al., (2021) juga menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Penelitian Hodijah & Solihah, (2020) menyebutkan bahwa adanya perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing*. Selain itu berdasarkan penelitian Akhtar et al., (2010) menyebutkan bahwa para guru sekolah negeri merasa puas dibandingkan dengan para guru sekolah swasta.

Berdasarkan penelitian Purnamasari et al., (2019) disebutkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan kepuasan kerja ditinjau berdasarkan status kepegawaian.

Adanya perbandingan yang tidak seimbang antara banyaknya masyarakat Gunungkidul yang mendaftarkan sebagai calon THL berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan dengan jumlah tenaga THL yang direkrut terbatas di Gunungkidul. Dengan perbandingan yang tidak setara, memberikan kompetisi tersendiri bagi calon THL untuk dapat diterima dan diangkat menjadi THL. Namun selain terbatas dalam perekrutan pun, Bupati Gunungkidul juga memberikan banyak tuntutan kepada THL contohnya meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas sehingga dapat menjadi pelayan masyarakat yang baik dan berkualitas (Gunawan, 2022). Disamping itu calon THL diminta membuat surat pernyataan yang

isinya tidak menuntut diangkat menjadi PNS (Kurniawan, 2022). Dengan gaji Upah Minimum Kabupaten (UMK) bahkan diberikannya *reward* baik kepada ASN dan THL akan memberikan kepuasan tersendiri bagi keduanya.

Bagi ASN sendiri *reward* yang diterima kemungkinan dapat meningkatkan kepuasan mereka sedikit maupun banyak karena disamping itu status mereka sebagai pegawai ASN sudah memberikan jaminan jangka panjang, namun dengan THL kasusnya dapat berbeda, misal terjadi pada THL Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul, beberapa memutuskan untuk berhenti bekerja karena mereka telah diterima menjadi ASN. Dari kasus tersebut tidak sedikit THL menganggap bahwa bekerja dengan status ASN lebih memberikan jaminan dari pada diperpanjang kontraknya menjadi THL. Sehingga bekerja dengan status ASN akan lebih memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dari berbagai hasil penelitian yang telah dipaparkan dalam beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil kontradiktif, sehingga peneliti memutuskan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Analisis Komparatif Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikembangkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

Apakah terdapat perbedaan yang signifikan kepuasan kerja antara pegawai ASN dan karyawan THL pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu kepuasan kerja.
2. Responden penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul.
3. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2022.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja pegawai ASN dan karyawan THL Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana menambah wawasan yang lebih luas dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang bidang manajemen sumber daya manusia yang didapat dibangku kuliah dengan cara membandingkan antara teori dengan yang terjadi dilapangan dan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi dalam penelitian bagi peneliti lain.
- b. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yogyakarta YKPN, penelitian ini dapat menambah referensi hasil penelitian tentang analisis komparatif kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL).
- c. Bagi Pembaca, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerjaASN dan karyawan THL pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul.

2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi, khususnya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gunungkidul yakni untuk memberikan masukan dan saran yang dapat dipertimbangkan terkait dengan pembinaan pegawai ASN dan karyawan THL.