

## Work Commitment to Contract Employees In Government Organization

### Komitmen Kerja pada Pegawai non ASN di Instansi Pemerintah

Shintabella Artha Anggraini <sup>1</sup>, Maharani Tyas Budi Hapsari <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Department of Ushulludin dan Dakwah, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

Email: <sup>1</sup> [shintabellaanggraini@gmail.com](mailto:shintabellaanggraini@gmail.com), <sup>2</sup> [maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id](mailto:maharani.tyas@staff.uinsaid.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT
<b>Riwayat Artikel:</b>  Submission 2023-05-08 Revision 2023-05-09 Accepted 2023-06-16	<p><i>This research discusses the work commitment of contract servant employees in government agencies. Work commitment refers to the voluntary action's employees take to remain with an organization. Contract servant employees do not receive the same benefits and welfare as civil servant employees. Therefore, employees require work commitment that can have positive impacts on their work, such as improved performance, lower turnover intention, and increased job quality for contract servant employees. The aim of this study is to determine the reasons or factors that drive contract servant employees to stay in an organization for a significant period despite having a considerable workload. The research subject consists of three contract servant employees and two significant others in a government institution. The research data consist of voice recordings that were analysed using Atlas.ti. The data analysis was categorized according to aspects or coding. The researcher described analysed the data in detail to draw conclusions. The research findings indicate that the main reason contract servant employees are committed to the organization are their realistic expectations, such as being appointed as PPPK employees under ongoing government program, and their hope of receiving better welfare attention from the institution. These three subjects hope that their expectations will be fulfilled as they have been working and committed to the organization for a significant period of timer.</i></p>
<b>Keyword:</b>  Work Commite; Sincere; Employees In Government	
	<b>ABSTRAK</b>
	<p>Dalam penelitian ini membahas tentang komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai non-ASN pada instansi pemerintahan. Komitmen kerja merupakan tindakan sukarela yang diberikan pegawai kepada suatu instansi dengan tujuan untuk tetap berada di instansi. pegawai non-ASN tidak mendapatkan benefit maupun kesejahteraan yang sama dengan pegawai ASN, hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai non-ASN. Dengan hal itu, pegawai membutuhkan komitmen kerja yang dapat memberikan dampak baik dalam pekerjaannya seperti kinerja yang meningkat, rendahnya keinginan turnover, dan meningkatnya kualitas kerja pegawai non-ASN. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui alasan atau hal yang mendasari pegawai non ASN untuk tetap bertahan di instansi dengan periode jabatan yang cukup lama dan jobdesk yang cukup banyak. Subjek penelitian ini adalah pegawai non ASN sejumlah tiga orang dan dua significant other pada suatu instansi pemerintah dengan data penelitian berupa voice record yang dilakukan analisa menggunakan Atlas.ti. Analisa data dibagi dalam kategori-kategori sesuai aspek atau sering disebut juga coding. Peneliti menjabarkan dan menganalisa dengan rinci sehingga memperoleh kesimpulan dari data yang telah diambil. Hasil penelitian menyatakan alasan utama pegawai non-ASN berkomitmen pada instansi, pegawai non ASN memiliki harapan-harapan realistis yang, yaitu diangkatnya menjadi pegawai PPPK seperti program pemerintah yang sedang berjalan, dan diperhatikan lagi kesejahteraannya oleh instansi. ketiga subjek berharap harapannya ini dapat terwujud karena sudah bekerja dan berkomitmen cukup lama dengan instansi.</p>
	<b>Kata Kunci</b> Komitmen Kerja; Ikhlas; ASN
<b>Korespondensi:</b>  Shintabella Artha Anggraini Fakultas Ushulludin dan Dakwah, UIN Raden Mas Said Surakarta Email: <a href="mailto:shintabellaanggraini@gmail.com">shintabellaanggraini@gmail.com</a>	

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal intelektual yang wajib dimiliki oleh suatu perusahaan, dan organisasi. Hal ini tertuju pada kapasitas manusia yang mumpuni dalam memberikan ide, pengetahuan, keahlian, dan komitmen yang dimiliki (Negeri et al., 2019). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi dan tugas dalam organisasi. Pesatnya perkembangan teknologi serta lingkungan dalam jangkauan regional, nasional, dan global, disertai dengan situasi maupun keadaan diluar prediksi. Begitu juga dengan instansi pemerintahan yang menempatkan SDM atau sering disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) pada posisi utama dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam menjalankan tugas. Instansi pemerintahan juga merekrut tenaga kontrak atau non ASN untuk membantu ASN dalam menjalankan tugas serta fungsinya guna meningkatkan kuantitas, kualitas, dan jumlah pegawai yang dibutuhkan suatu instansi dalam menjalankan tugasnya. (Fahrani & Negara, 2020). Komitmen kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pegawai, hal ini perlu menjadi perhatian penting dalam instansi karena berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan serta memberikan kinerja serta tanggung jawab yang tinggi (Hidayati et al., 2021). Efektivitas kinerja pegawai merupakan dampak dari komitmen kerja karena dapat memberikan dorongan dalam diri pegawai (Rajak & Pandey, 2017). Komitmen kerja merupakan tindakan yang harus ada pada diri pegawai, hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, karena semakin tinggi komitmen yang dimiliki maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai (Hasthina, 2017). Produktivitas kerja yang meningkat akan memberikan dampak baik pada perusahaan di mana para pegawai bekerja. Instansi tentunya memiliki target yang terus dikembangkan guna kesejahteraan dan keberhasilan instansi, hal ini didukung oleh kinerja yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawainya, capaian kesejahteraan juga akan berdampak pada kualitas lingkungan kerja dan instansi (Arachim, 2018). Secara umum komitmen dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, nampak dalam etos kerja dan kualitas kerja yang ditunjukkan guna tetap bertahan dalam instansi (Cahyadi, 2018). Bertahan dalam organisasi dengan jangka waktu yang lama adalah tujuan sebagian besar pegawai. Banyak pegawai yang berlomba memberikan kinerja terbaiknya dalam instansi, komitmen kerja yang dimiliki pegawai membuatnya memiliki loyalitas yang tinggi, tak jarang pegawai mengerjakan tugas diluar *jobdesknya*. Hal ini menyebabkan keinginan untuk *turnover* menjadi rendah karena pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi dan keinginan untuk bertahan pada instansi dalam jangka waktu yang lama (Simanjuntak, 2020).

Komitmen kerja adalah perilaku yang kerap ditemui pada diri pegawai dalam instansi, organisasi, dan perusahaan. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai akan sangat membantu kemajuan instansi menjadi lebih baik seiring berjalannya waktu, komitmen memunculkan perilaku tanggung jawab yang membuat pegawai bekerja dengan totalitas (Wibowo & Sutomo, 2020). Cukup banyak penelitian mengenai komitmen kerja atau komitmen organisasi diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Putti Annisa Utari dan Anna Marina tentang Pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Provinsi X dengan metode pendekatan kuantitatif *ex post facto* dengan populasi 96 pegawai kantor sekretariat DPRD Provinsi 'X'. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada tingkat signifikansi 5% (Annisa & Marina, 2018).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Afha Nuari, M. Azis Firdaus, dan Jani Subakti yang berjudul Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dengan metode kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Hasil menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki keterikatan serta komitmen kerja yang kuat maka akan memiliki kinerja atau kontribusi yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan (Anuari et al., 2020). Penelitian serupa dilakukan oleh Yati Suhartini dengan judul Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta, menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini merupakan penelitian kausal. kausal merupakan

penelitian yang menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi membentuk OCB, sehingga jika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya, maka mereka memiliki OCB yang baik, dan PT KAI diharapkan untuk terus mempertahankan komitmen yang sudah baik tersebut (Suhartini, 2020).

Penelitian ini mengacu pada teori Allen dan Meyer (1990) yang berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan keinginan karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan memberikan tenaga dan tanggung jawab penuh guna kesejahteraan organisasi (Suhartini, 2020). Allen & Meyer mengungkapkan ada 3 dimensi untuk mengukur komitmen organisasional, yaitu, *Afektif Commitment*, hal ini berkaitan dengan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Komitmen afektif pegawai akan lebih kuat jika menunjukkan secara konsisten harapan, serta keinginan pegawai untuk terus berada dalam organisasi dan keinginan kuat untuk bekerja keras mencapai kesejahteraan organisasi. Kedua, *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi karena manfaat yang sudah dirasakan pegawai dan kenyamanan dalam organisasi. Didasarkan pada kesadaran dan pengorbanan yang dirasakan pegawai jika melakukan *turnover*, dan ketiga *Normative Commitment*, yaitu menggambarkan rasa keterikatan untuk bertahan dalam organisasi. Didasarkan pada norma atau prinsip dalam diri individu yang menimbulkan keyakinan atas tanggung jawab pegawai dalam organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Komitmen Normatif dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab untuk bertahan, pertimbangan *turnover* organisasi menimbulkan rasa menyesal dan adanya perasaan beresiko, adanya konsekuensi negatif apabila meninggalkan organisasi, dan adanya kebutuhan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi (Wardhana, 2021)

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Provinsi UPT X, berfokus pada pegawai non ASN guna meneliti komitmen kerja pada pegawai tersebut. Pegawai pada divisi Tata Usaha (TU) dan divisi penyantunan dipilih karena memiliki beban kerja tinggi, dan bersinggungan langsung dengan PM. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal atau alasan yang mendasari pegawai non ASN untuk tetap berkomitmen terhadap instansi dengan periode jabatan yang cukup lama dengan statusnya yang masih non ASN.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada dinas sosial UPT X, pegawai non ASN memiliki sifat yang suka membantu pada sesama rekan kerja dalam menjalankan tugasnya, tak jarang pegawai non ASN mengerjakan pekerjaan diluar *jobdesknya*. Kesenjangan kesetaraan *jobdesk* juga terjadi dan dirasakan pegawai non ASN, kerap kali pegawai non ASN mengerjakan banyak pekerjaan dibandingkan pegawai ASN, hal ini di dasari oleh kurangnya pengetahuan akan teknologi dan faktor usia pegawai ASN sehingga pegawai non ASN harus mengerjakan pekerjaan pegawai ASN yang bersangkutan dengan teknologi seperti input data, absen di aplikasi, dan pekerjaan yang menggunakan komputer. Pegawai non ASN terkadang merasa kerja kerasnya tak dihargai.

Pengoptimalaan suatu instansi pemerintahan tak lepas dari kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia hingga tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Kualitas kinerja ASN menentukan bagaimana suatu instansi dapat mencapai tujuan dan fungsi utamanya, ASN memberikan ide dan gagasan yang mereka miliki untuk membantu tercapainya visi dan misi instansi. Pengetahuan, keahlian, dan komitmen ASN juga cukup berpengaruh dalam perkembangan serta keberhasilan instansi. Komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja serta menurunkan tingkat keinginan ASN untuk *turnover* (Wardhana, 2021). Komitmen kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh pegawai ASN maupun non ASN untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik dan maksimal. Komitmen adalah suatu perubahan dari tindak keterlibatan individu atas suatu hal seperti keluarga, lingkungan sosial, dan lingkungan kerja, karena komitmen dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan tidak adanya komitmen menyebabkan menurunnya kinerja karyawan (Afhan Anuari, 2020).

Komitmen kerja adalah suatu keadaan karyawan memihak organisasi tertentu yang perilaku, tujuan, serta keinginannya untuk bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen Kerja merupakan istilah lain dari Komitmen Organisasi (Judge, Perilaku Organisasi, edisi 12, 2018). Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi tertentu, berkeinginan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi dan kesadaran dalam menerima nilai seta tujuan di organisasi tertentu. Menurut Steers, 2015, komitmen kerja merupakan rasa identifikais, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya (Marina, 2018). Menurut Yusuf dan

Syarif, 2018, komitmen kerja dalam suatu organisasi adalah sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi dengan tujuan, serta harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut (Wardhana, 2021). Model teoritis mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan berkurang rasa untuk mngundurkan diri (Judge, Perilaku Organisasi edisi 12, 2018). Terciptanya komitmen kerja tau komitmen organisasi yang baik dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (Hidayati et al., 2021). Dari beberapa pendapat ahli, komitmen kerja dapat diartikan sebagai perilaku sukarela yang diberikan pegawai kepada suatu instansi agar dapat tetap bertahan dan tetap menjadi anggota instansi.

Penelitian ini penting untuk dilanjutkan guna memperluas cakupan faktor atau hal-hal yang mempengaruhi komitmen kerja, dan juga dapat mengembangkan penelitian mengenai komitmen kerja menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini juga dapat membuat para pembaca mendapatkan wawasan baru mengenai hal-hal yang mempengaruhi komitmen kerja pada pegawai. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah hal apa yang mendasari pegawai non-ASN tetap berkomitmen pada instansi dengan beban kerja ganda dan statusnya sebagai non-ASN. Tujuan permasalahannya adalah untuk mengetahui alasan yang mendasari pegawai non-ASN tetap berkomitmen dengan beban kerja ganda dan statusnya sebagai non-ASN.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode kualitatif adalah suatu pendekatan yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang sifatnya alami dan mendasar. Penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis. Pendekatan fenomenologi adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengalaman seseorang atau kelompok terhadap suatu objek yang mereka alami secara langsung (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan voice record. Wawancara adalah bentuk komunikasi verbal atau percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan subjek (Dr H Zurich Abdussamad, SIK., 2021). Observasi adalah aktivitas yang dilakukan peneliti berupa mengamati objek tertentu di lokasi penelitian. Voice record merupakan rekaman suara yang diperoleh peneliti melalui proses wawancara.

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu dengan *purposive sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang atau kesempatan yang sama atas setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan suatu sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020). Teknik analisa data yang dilakukan peneliti dibantu dengan *software Atlas.ti*, *software* ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengolahan data. Data yang diperoleh akan diberi *coding* sehingga dapat memudahkan peneliti dalam melakukan analisa dan menggali data lebih dalam (Afriansyah, n.d.). triangulasi sumber digunakan peneliti untuk melakukan keabsahan data, tirangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2020). Kriteria yang ditetapkan untuk menjadi responden adalah (1) pegawai non ASN pada divisi manapun, baik laki-laki maupun perempuan; (2) minimal 10 tahun masa kerja; (3) memiliki *jobdesk* yang cukup banyak.

## HASIL PENELITIAN

### Jobdesk subjek

Subjek menjelaskan *jobesk* yang diemban pada instansi, baik *jobdesk* tertulis maupun tidak tertulis dalam kontrak, *jobdesk* dijelaskan secara rinci oleh subjek B, subjek R, dan subjek L.

*Saya bagian administratif mbak, surat menyurat, piket juga mbak kalau hari sabtu dan jadwal malam, nah kalau itu kan harus jaga PM juga takutnya ada yang kabur atau berantem, kalau tugas tambahan ya ada semisal ada jaringan listrik yang rusak saya benerin, menyiapkan sound system kalo ada rapat atau acara-acra kantor, kalo ada masalah di air gitu saya juga benerin mbak, kalau nggak bisa baru panggil tukang. (subjek B)*

*Saya pengadministrasian umum mbak, itu mbak nulis surat keluar masuk di agenda di sampaikan ke kepala, bikin surat tugas dinas luar. Tugas tambahan saya itu membantu bendahara, keuangan sama TU pokok e yang macem2 itu. Kalo akhir tahun kan komplit dari kepegawaian keuangan, yo banyak kerjane. Tutup buku, semua kan harus tau saldo-saldo, ngurus di bank jateng, yo lembur. Sekarang karena kerja pake aplikasi-aplikasi, ASN kan udah tua mau pensiun pokoknya semua minta tolong ngerjain, kayak contoh absen gitu mbak (subjek R)*

*Kalau tugas utamanya masak mbak, terus ngurus sama bantu ngasih obat untuk PM yang gangguan. Nah kan saya tidur di asrama mbak, jadi nek diluar jam dinas kalau ada pm sakit malem-malem saya yang antar tapi ya laporan pegsos dulu. Pokoknya nek malem jadi tanggung jawabku mbak PM-PM ini, ada yang kabur, naik genteng, ya itu saya yang kejar dibantu pegawai yang lagi piket. (subjek L)*

### Lingkungan Kerja

Subjek B menjelaskan bahwa kurang optimalnya kinerja staf-staf sehingga terkadang subjek merasakan kesulitan dalam mengemban pekerjaannya, meskipun demikian subjek menjelaskan bahwa lingkungan kerja cukup kondusif dan terasa kekeluargaannya.

*Kalo pandangan saya ya mbak, nggak ada pengoptimalan staff-staffnya, contoh ada staff 5 kalo yang 1 bisa kerja ya dibebani kerja yang banyak, kalo nggak ya nggak, tapi itu menurut saya hahaha, saya kan nggak tau, dari keseharian kan kelihatan. Yang bertanggung jawab ada 5 poin ada yang satu. Yang seharusnya ada di jam kantor tapi malah diluar kantor. Tapi kekeluargaanne disini terasa mbak, apik mbak, kondusif, kerjasamane bagus, kekeluargaanne bagus, kalo ada yang sakit gitu ya besuk iuran, ya udah nyaman disini (subjek B).*

### Dimensi Afektif Komitmen

Subjek L mengungkapkan bahwa kerap kali ia merasakan emosi yang naik turun seperti kesal, emosi, dan merasa lelah atas pekerjaannya. Disaat yang bersamaan subjek L mengungkapkan bahwa ia senang dapat bekerja di instansi, ia bersyukur masih tetap dapat bekerja pada instansi meskipun banyak tantangan yang harus dilewati.

*Kadang-kadang ya capek, kadang-kadang yo enggak mbak-mbak, 75% ki seneng sisane emosian hahahaha. Kalo mau suka nggak suka la ini memang kerjanya, yaudah dibikin seneng to mbak ahahaha. Tapi ya Alhamdulillah seneng mbak, yaitu tadi kadang-kadang yo sebel nangis dewe, kadang-kadang ki yo seneng wes manusiawi mbak. (subjek L)*

### Benefit Pekerjaan

Subjek R mendapatkan benefit dari instansi guna menunjang pekerjaannya, seperti wifi, laptop, dan pelatihan-pelatihan yang diakomodasi oleh instansi guna mengembangkan kemampuan pegawai.

*Pelatihan mbak, kalo ada aplikasi baru apa kebijakan ya ada pelatihan, nginep-nginep gitu biaya dari pusat, Dulu kalo ada aplikasi mesti pelatihan mbak, kalo sekarang nggak, kasih tutorial ini ini dewe terus yaudah nyoba, enak pelatihan mbak, kan bisa nyoba gitu, nek ini kan nggak latihan mbak jadi rasanya "bener nggak ya langkahnnya". Terus ya Laptop mbak dari kantor, saya pegang 1, untuk wifi kan di TU ada khusus to mbak jadi lancar, kan misale sini ada wifi, kantor 1 depan 1 TU ada 1, kalo wifi banyak yang ganggu kan lemot. Sama gaji ya mbak yang pasti hahaha (subjek L)*

Sama halnya dengan subjek R, subjek L juga mendapatkan benefit untuk menunjang pekerjaannya. Karena subjek R dan L berbeda divisi maka benefit yang didapatkan pun berbeda, subjek L mendapatkan asrama di instansi, sembako, dan lain-lain.

*Tempat tinggal, kompor tapi jarang tak pakek, pilih masak di rumah haahaha. Ya sembako, uang, odol, sabun, komplit, ya untuk pribadi, kan namanya di sini ninggal keluarga to mbak, ya gaji ada tambah mbak, dari sini juga dapat (subjek L)*

### Resiko Pekerjaan

Setiap pekerjaan pasti memiliki resiko, baik resiko kecil maupun besar. Subjek R mengatakan bahwa ia kerap kali lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya karena subjek R mengemban 2 tanggung jawab

sehingga membutuhkan fokus yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

*Ya kalo ini sering ya lembur-lembur mbak, kerjaan yang belum selesai jadi harus lembur, kalo mau lebaran gitu lembur. Pernah juga lembur sampai malem soalnya belum selesai. Kalo membantu keuangan ya mbak, Pernah dulu mbak dobel transaksi, la saya bagian keuangan ngurus kaya gitu kalo buat bayar bahan makanan buat PM, beli baju PM, banyak mbak, kadang eror jadi saya harus konfirmasi pusat, sana-sini gitu. Harus teliti mbak juga, kalo lagi input aplikasi harus bener, nanti kalo keliru bisa masuk ke rekening beda, kan nanti bisa langsung di cek dinas, nanti kan mempengaruhi saldonya mbak, kan riskan ya mbak ya jadi harus bener-bener teliti, kalau salah resiko besar (subjek R)*

Resiko pekerjaan yang dirasakan subjek L berbeda karena ia bersinggungan langsung dengan PM sehingga tanggung jawabnya cukup banyak. Kerap kali subjek L merasa kewalahan karena ada PM yang kabur dari Dinsos, mencari PM sampai ketemu dan tidak tidur.

*Wah kalo ada PM yang lari mbak, nggak tidur saya sampe ngejar ke jalanan sana. Kadang nek pas hujan kaburnya, lari-lari ngejar mbak, tengah malem gitu. Tapi aku yo nggak nyesel mbak nggak ngeluh Insha Allah nek kerja ikhlas. Dulu juga pernah mbak, PM tak minta temenin tidur, tak tinggal ke kamar mandi, la dia malah ambil kunci di meja terus kabur, saya di marahin sama kepala divisi mbak, yowis dimarahin yo aku ngaku kalo saya yang salah, ya gimana resikoku kurang merhatiin kunci (subjek L)*

#### Loyalitas Kerja

Saling menolong antar teman saat bekerja merupakan hal yang kerap kali dilakukan oleh antar pegawai, begitu juga dengan subjek B yang sering menolong teman-temannya jika mengalami kesulitan, seperti absen, membuat surat, atau hal-hal yang berhubungan dengan komputer atau laptop.

*Kalo yang berhubungan aplikasi sudah otomatis, kaya ngisi harta kekayaan, bikin surat sudah otomatis saya yang bisa heheh, ya kalo ada yang bisa biasanya ngerjain sendiri terus kita cek bener atau enggak. Ya saya ya kalo bisa dibantu, kalo nggak bisa yo enggak mbak (subjek B)*

#### Dimensi Kontinyuen Komitmen

Subjek B mengungkapkan rasa nyamannya untuk bertahan di dalam instansi, hal ini memunculkan harapan pada diri subjek B. Ia berharap akan diangkat menjadi pegawai PPPK. Program pemerintah ini memberikan banyak benefit bagi pegawai non-ASN kedepannya, subjek mengungkapkan bahwa perjuangannya selama ini tidak akan sia-sia.

*yo sudah nyaman, dulu 2010 kan ada pengangkatan non ASN jadi ASN tapi ada kendala di peraturan, terus dulu jadi desember 2005 itu harus sudah 1 tahun, la saya baru 6 bulan jadi tidak bisa. Kan dari dulu saya ada harapan kedepannya, kalo ini saya berharap jadi PPPK, nggak mungkin saya keluar eman-eman masa kerjanya, sudah segitu tahun saya keluar, nanti ada pengangkatan kan saya kecewa. Sudah berjuang lama kan kalo nggak ada hasilnya yo nggak mungkin. (subjek B)*

#### Dimensi Normatif Komitmen

Normatif komitmen adalah kesadaran pegawai untuk tetap bertahan pada instansi, hal ini didasari oleh rasa tanggung jawabnya dalam instansi. hal ini diungkapkan oleh subjek R pada saat wawancara, bertanggung jawab atas pekerjaan, loyalitas terhadap teman juga tertanam dalam diri subjek.

*Gimana nggeh, dah namanya tanggung jawab kan harus di rampungi. Sebisa sepintar mungkin mengatur waktu. Tapi ya alhamdulillah kerjanya bisa selesai, kalo akhir tahun gini kan kerjanya banyak, ya kan ini kan kaya desember kemarin banyak kerjanya, karna udah akhir tahun harus selesai laporannya, tapi kalo sini kan banyak yang bikin laporan malah non-ASNNya. Semua kerjanya kalo dibikin sulit itu nggak selesai, seberat apapun kalo dibikin sulit nggak selesai (subjek R)*

#### Significant Other

Keabsahan data dilakukan menggunakan triangulasi sumber. Significant other dipilih berdasarkan lama kerja dengan subjek dan pada divisi yang sama. Significant other menyebutkan kinerja yang baik pada tiap subjek.

*Dengan pak B saya sudah 4th bekerja bersama mbak, selama ini Beliau ini rajin mbak, kan jadi admin, meskipun non-ASN dia menguasai mbak, menguasai IT, kalo ada kendala presensi ya beliau yang benerin. Terutama kepegawaian mbak, beliau itu kalo membantu bisa totalitas, nggak baik-baikin ya mbak tapi karena memang beliau ini baik kalau sama teman kerja ya sering dibantu. Nggak ada rasa gersulonya mbak, kao sudah mau pulang kita nggak bisa absen ya dibantu dulu, nggak pandang-pandang siapapun. (SO Subjek B)*

Hal yang sama juga disampaikan oleh SO subjek R, beliau menjelaskan bahwa subjek R merupakan pribadi yang bertanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaannya, subjek R merupakan individu yang jujur dan baik saat bekerja.

*Saya sudah 10th bekerja bareng mbak R. Kalau mbak R itu kan nggak langsung ke PM tapi di kantor operasionalnya, tapi bagus sekali pekerjaannya, fokus ke pekerjaannya, kalau dulu ibu-ibu juga ada piket malam mbak, nah mbak R ini juga selalu berangkat piket. Kalo piket ya keliling. Loyal sama disiplin juga mbak dia ini kalo saya atau teman-teman minta tolong juga langsung ditolongin. Meskipun non-ASN tapi tanggung jawabnya, loyalnya, bagus mbak, saya minta tolong ini juga dibantu teman-teman yo sama. Kalau ngomong tentang pekerjaan ya mbak, semua itu punya tanggung jawab masing-masing, secara pribadi jujur saja saya melihat mbak R ini cukup baik dan bagus kerjanya. Bukan karena saya temannya ya hahahaha tapi ya karena memang betul baik mbak (SO Subjek R)*

SO subjek L membenarkan kinerja baik yang digambarkan oleh subjek L. Beliau mengungkapkan bahwa subjek L merupakan pribadi yang memiliki kepedulian cukup tinggi, bertanggung jawab, dan memiliki kesabaran yang baik terhadap para PM. Pekerjaan subjek L bersinggungan langsung dengan PM saat bekerja, dimana hal ini membutuhkan tenaga ekstra dan kesabaran lebih.

*Bekerja dengan beliau sudah 2th mbak. Dia cukup care, bertanggung jawab dgn tugas dan jadwal kegiatan yang telah di susun, memberikan pelayanan nggak Cuma jam dinas, tapi juga kalau malam contohnya ada kiriman calon pm dari pusat. Ya secara garis besarnya seperti itu mbak Kalau saya baik itu menurut saya relatif baik mbak, namanya orang kan ada plus minusnya, tapi secara garis besar aman-aman saja, dan baik mbak. Kan disini ada mbak yang HIV AIDS, harus berobat terus, tapi kadang ada yang nggak mau, nah bu L ini kadang suaranya keras ke PM, tapi kan kalo saya lihat dulu situasinya, dan kalo bersuara keras ya dilihat lg dari penerimaan si PM kan ini juga untuk kebaikannya juga (SO Subjek L)*

## PEMBAHASAN

Ketiga subjek menjelaskan jobdesk yang diemban selama bekerja pada instansi. ketiganya memberikan gambaran atas jobdesk yang cukup padat karena terdapat tugas tambahan yang menjadi tanggung jawab masing-masing subjek. Subjek B memberikan gambaran mengenai lingkungan kerja pada instansi, ia menilai jika minimnya pengoptimalan bekerja oleh para staf, beliau menjelaskan bahwa jika ada satu staff yang menguasai satu keahlian maka ia akan dibebani pekerjaan yang bersangkutan dengan keahlian tersebut. Meski demikian subjek B menjelaskan jika kekeluargaan pada instansi ini cukup kental dan terasa, para staff juga dikatakan cukup kondusif dalam mengemban pekerjaannya. Lingkungan kerja memberikan dampak yang cukup besar pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini selaras dengan penelitian yang berkaitan oleh (Rahmawati et al., 2014) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi serta kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja pada instansi nyaman, maka akan meningkat pula kinerja pegawai sehingga instansi dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Selain lingkungan baik yang berpengaruh pada kinerja dan keinginan bertahan pegawai, terdapat pula benefit atau fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai. Subjek R mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dibiayai

penuh oleh instansi, laptop, dan tambahan gaji. Subjek R juga menjelaskan benefit yang ia dapatkan dari instansi, berupa asrama beserta fasilitas rumah tangga di dalamnya, diberikan sembako, dan gaji tambahan. Hal yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawainya merupakan dukungan organisasi atau POS (*perceived organizational support*). Menurut (Robbins, dan Judge, 2015) POS adalah dukungan yang diberikan organisasi yang berdampak pada rasa percaya bahwa organisasi menilai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya. Menurut (Amirah Shaleha Junaedi & Pasinringi, 2021) dukungan dapat menjadi salah satu aspek penting pada organisasi yang dapat meningkatkan motivasi serta meningkatnya kinerja pegawai.

Selain benefit yang didapatkan, subjek juga menjelaskan resiko kerja yang dirasakan saat bekerja pada instansi. subjek L menjelaskan bahwa setiap pekerjaan pasti memiliki resiko dan itu sudah menjadi bagian dari tanggung jawab, karena pekerjaannya bersinggungan langsung dengan PM subjek L kerap kali mengejar PM yang kabur pada saat tengah malam. Berbeda dengan subjek L, subjek R menjelaskan bahwa ia sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini harus dilakukan jika pekerjaan yang diembannya belum selesai sampai waktu jam pulang kantor tiba. Pekerjaan subjek R juga membutuhkan fokus yang tinggi karena bersinggungan langsung dengan bagian keuangan. Resiko kerja merupakan konsekuensi yang harus diterima pegawai sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaannya, hal ini juga memberikan tekanan kerja yang dapat dirasakan pada pegawai. Menurut (Usnawati et al., 2020) tekanan kerja tidak selalu bernilai negatif, tekanan juga memiliki nilai positif, seperti yang dirasakan subjek L dan R bahwa tekanan yang dirasakan tidak diluar batas kemampuannya karena subjek masih bisa mengendalikan emosi serta tingkat stres yang dirasakan. Meskipun terdapat konsekuensi yang dirasakan oleh para pegawai, hal ini tidak mengurangi rasa loyalitas terhadap instansi, subjek B kerap kali menolong sesama rekannya jika mereka mengalami kesulitan dalam bekerja.

Hasil wawancara menunjukan bahwa ketiga subjek memenuhi semua dimensi pada komitmen kerja. Subjek L mengungkapkan perasaannya saat bekerja pada instansi, pekerjaannya yang berkaitan langsung dengan PM membutuhkan tenaga dan kesabaran lebih dalam menjalankan tugasnya, ia mengungkapkan bahwa selama ia bekerja dalam presentase 75% ia merasa senang dan 25%nya ia merasakan emosi-emosi negatif atas respon dari rumitnya pekerjaan yang ia jalani. Hal ini menunjukan adanya keterikatan emosional subjek dengan PM dan instansi, hal ini didasari oleh proses adaptasi yang sudah terjalin cukup lama antara subjek dengan instansi dan berdampak pada kinerja subjek yang meningkat seiring berjalannya waktu. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulinar Maulidya et al., 2021) komitmen afektif yang mengarah pada kondisi emosional pegawai untuk melibatkan diri dengan organisasi akan berdampak positif karena komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan pegawai untuk menyesuaikan diri pada instansi guna bertujuan untuk bertahan pada instansi terwujud, dengan ini maka kinerja pegawai akan maksimal.

Pada dimensi kontinyuen subjek B mengungkapkan rasa nyaman dan harapan kedepannya pada instansi sehingga memiliki keinginan untuk tinggal lebih lama di instansi. Selaras dengan yang diungkapkan oleh (Wibowo & Sutomo, 2020) bahwa komitmen kontinyu adalah suatu kebutuhan dan memandang komitmen sebagai suatu perilaku ketergantungan terhadap instansi. Dalam artian pegawai mengharapkan dirinya bertahan dan tetap berada pada instansi guna mempertahankan hal-hal yang telah dipertimbangkan dalam kehidupan mereka. Kesadaran keinginan untuk tetap bertahan dalam instansi tentu akan memberikan dampak positif bagi instansi maupun pegawai itu sendiri, pegawai cenderung akan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka untuk tetap bertahan sehingga hal ini dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya, pegawai yang tetap bertahan pada instansi akan memberikan dampak baik pula dalam hidupnya, tercapainya kebutuhan-kebutuhan dan hal-hal pribadi pegawai akan tercapai dengan berjalannya waktu.

Pada dimensi normatif, subjek mengungkapkan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dimana hal ini menunjukan bahwa subjek memiliki kesadaran untuk tetap tinggal pada instansi karena rasa tanggung jawab yang ada pada diri subjek. Selaras dengan yang diungkapkan oleh (Ariyani & Sugiyanto, 2020) bahwa komitmen normatif timbul dari nilai-nilai pegawai yang bertahan pada instansi yang merupakan kewajiban dan keharusan pegawai karena memang sudah seharusnya hal tersebut dilakukan oleh pegawai. Pegawai memiliki tujuan serta harapan untuk tetap menjadi anggota pada instansi terkait, banyak hal yang harus dipertimbangkan ketika pegawai harus meninggalkan instansi.

Hasil menunjukan bahwa pegawai non-ASN memiliki harapan yang realistis terhadap instansi dan hal ini lah yang menjadi alasan utama mereka tetap berkomitmen pada instansi. Harapan-harapan realistis ini berupa diangkatnya pegawai non-ASN menjadi PPPK sesuai dengan ketentuan pemerintah dan dapat diangkat tanpa tes karena sudah memiliki kinerja yang baik dan memiliki masa kerja yang cukup lama. Ketiga subjek juga mengungkapkan jika ingin tinggal lebih lama lagi pada instansi karena rasa nyaman dan kepuasan kerja yang dimiliki. Harapan-harapan yang diungkapkan oleh subjek merupakan bentuk dari penerimaan diri saat bekerja oleh para subjek, menurut (Ramdani & Azizah, 2023) penerimaan diri (*self acceptance*) adalah kondisi dimana seseorang mampu menerima kekurangan dan kelebihan yang ada pada dirinya, penerimaan diri juga berpengaruh pada bagaimana individu merespon situasi baik dan buruk yang terjadi di dalam hidupnya, dengan penerimaan diri yang baik maka individu akan lebih mudah dalam menghadapi situasi yang menyulitkannya, individu dapat melewati kesulitan tersebut dengan harapan dan optimisme yang tertanam dalam diri individu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gamayanti, 2016) mengungkapkan beberapa faktor yang dikemukakan oleh Hurllock, 2008 mengenai penerimaan diri, terdapat tiga faktor yang berkaitan dengan hasil temuan peneliti yaitu sikap sosial yang positif, hal ini terlihat pada loyalitas kerja subjek terhadap rekan kerjanya yang kerap kali saling menolong. Kedua, harapan yang realistis, ketiga subjek memberikan harapannya terhadap instansi agar diangkat menjadi pegawai PPPK sesuai dengan program pemerintah. Ketiga adalah konsep diri yang stabil, hal ini terlihat dari masa kerja subjek yang cukup lama bertahan pada instansi, konsep diri mampu mengarahkan individu untuk bersikap konsisten terhadap pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada alasan yang mendasari pegawai non-ASN berkomitmen pada instansi, hasil analisa menunjukan bahwa ketiga subjek memiliki harapan-harapan yang realistis terhadap instansi dimana hal ini berkaitan dengan penerimaan diri yang dilakukan oleh subjek. Dapat disimpulkan bahwa ketiga subjek memiliki kinerja yang baik meskipun berstatus non-ASN, hal ini disampaikan langsung oleh significant other yang memberikan keterangannya atas keabsahan data yang dilakukan peneliti. Meskipun mendapatkan jobdesk yang cukup banyak dan merasa tidak dihargai, subjek tetap bekerja dengan maksimal dengan memberikan kinerja terbaiknya dan tetap berkomitmen pada instansi.

Saran yang ditujukan pada pembaca untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang mendasari pegawai non-ASN untuk tetap berkomitmen pada organisasi. Saran yang ditujukan pada instansi untuk memperjelas jobdesk dan mengupayakan kembali kesejahteraan pegawai non-ASN

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, E. A. (N.D.). *Penggunaan Software Atlas.Ti Sebagai Alat Bantu Proses Analisis Data Kualitatif*.
- Amirah Shaleha Junaedi, A., & Pasinringi, S. A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Dokter Melalui Work Engagement Di Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Di Kota Makassar The Effect Of Perceived Organizational Support On Doctor Performance Through Work Engagement In Public Regional Hospital At Makassar City. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 21, 1–11.
- Annisa, P., & Marina, A. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Provinsi "X." *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol.4 No.3(Issn:2407-8565), 64–73.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i4.3928>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumn X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V2i2.772>
- Cahyadi, M. (2018a). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 132–141. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V6i4.4682>
- Cahyadi, M. (2018b). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 580–588.

- Dr H Zurich Abdussamad, Sik., M. (2021). No Title (M. S. Dr. Patta Rapanna, Se. (Ed.)). Syakir Media Press.
- Fahrani, N. S., & Negara, B. K. (2020). Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Analisis Of The Existence Of Non Civil State Employees In The Management Perspective. 65–74.
- Gamayanti, W. (2016). Gambaran Penerimaan Diri (Self-Acceptance) Pada Orang Yang Mengalami Skizofrenia. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 139–152. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i1.1100>
- Hasthina, A. (2017). Hubungan Antara Keadilan Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 441–450. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4432>
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work Commitment As A Mediator Of Work Environment Effect On Employee Performance. *Management And Economic Journal (Mec-J)*, 5(1), 59–66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i1.11421>
- Negeri, P., Rsup, S., & Tirtonegoro, S. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro. 1(1), 35–54.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-1d-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Rajak, B., & Pandey, M. (2017). Exploring The Relationship Between Job Commitment And Job Satisfaction Through A Review Of Literature. *Management Insight - The Journal Of Incisive Analysers*, 13(01), 74–79. <https://doi.org/10.21844/mijia.v13i01.8372>
- Ramdani, Z., & Azizah, N. A. (2023). Improving Self-Acceptance Of Body Shaming Using Gratitude Journal Method. June.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (P. P. Lestari (Ed.); Edisi 16). Salemba 4.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Y. Suryandari (Ed.); Ke-3). Alfabeta, Cv.
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt Kai Daop Vi Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 93–108. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1000>
- Usnawati, U., Ahruddin, A., & Mirnasari, T. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (Jmms)*, 3(04), 41–48. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>
- Wardhana, A. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)* (M. M. Dr. Hartini, S.E. (Ed.)). Cv Media Sains Indonesia.
- Wibowo, G. W., & Sutomo, Y. (2020). Peran Dimensi Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhiorganizational Citizenship Behavior (Ocb)(Studi Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 8(2), 123–130.
- Yulinar Maulidya, S., Widayah, E., Avita Lilyani, R., Leviana, D., Wahid Hasyim Jl Menorah Tengah, U. X., & Semarang, S. (2021). *Seminar Nasional Dan Call For Papers 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi-Semarang Organizational Citizenship Behaviour, Komitmen Afektif, Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–10.