

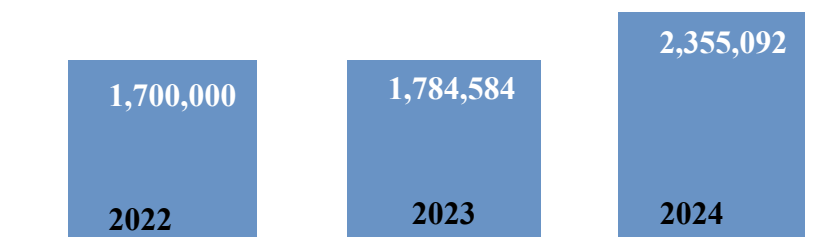
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bersamaan dengan peningkatan mutu pelayanan publik di Indonesia, peran ASN dan Non ASN semakin esensial dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Berdasarkan informasi yang dikumpulkan oleh Kementerian PANRB, jumlah Non ASN di Indonesia diklaim mengalami lonjakan seiring berjalannya waktu.

Tabel 1. 1 Data Pegawai Non ASN di Indonesia Tahun 2022-2024



Sumber: Kementerian PANRB (2025)

Dari diagram tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat kenaikan pegawai Non ASN setiap tahunnya terutama pada tahun 2024 yang mencapai 2.355.092 pegawai Non ASN. Maka, harus diakui bahwasanya keberadaan pegawai Non ASN cukup fenomenal, mengingat dalam menjalankan tugas sehari-hari, tenaga Non ASN seringkali memiliki beban kerja yang setara dengan ASN, mereka terlibat dalam berbagai tugas operasional dan administratif yang esensial bagi kelancaran pelayanan publik. Berdasarkan observasi di lapangan, pada kenyataannya terdapat kesenjangan antara Non ASN dan ASN terutama dalam hal ketidakpastian status pegawai dan kesejahteraan. Menurut keterangan dari situs Dinas Personalia dan

Pengembangan SDM daerah kabupaten Pohuwato, beberapa faktor yang menjadikan banyak individu masih memilih bekerja sebagai non-ASN atau tenaga honorer adalah harapan untuk diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Harapan ini muncul sejalan dengan diterapkannya kebijakan pemerintah yang secara konsisten membuka ruang bagi pegawai honorer untuk nantinya diangkat sebagai pegawai ASN. Ketentuan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 mengenai Aparatur Sipil Negara, yang memberikan penegasan bahwa proses penataan tenaga non ASN harus diselesaikan paling lambat akhir tahun 2024. Dalam rangka memberikan realisasi kebijakan tersebut, pemerintah melakukan komitmen untuk mengalihkan status tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Sebagai langkah penyelesaian untuk mengakhiri status non-ASN yang kerap dianggap tidak pasti. Dengan adanya peluang ini, banyak dari pegawai Non ASN berharap mendapatkan kepastian status dan peningkatan kesejahteraan yang lebih baik. (BKPSDM Kabupaten Pohuwato, 2024).

Sejatinya, permasalahan ini juga dihadapi oleh Instansi yang membidangi perindustrian dan ketenagakerjaan di Kota Surabaya, Lembaga pemerintahan tertentu yang memikul peran penting dalam mengatur sektor ketenagakerjaan dan industri di Surabaya. Namun, ditengah peningkatan aktivitas industri yang semakin kompleks, fenomena terkait manajemen SDM di Dinas Perindustrian menjadi tantangan tersendiri. Dimana proporsi pegawai non-PNS mencapai sekitar 60%, dengan memikul tanggung jawab yang besar, baik dalam fungsi administratif maupun teknis. Sebagai pegawai non permanen, mereka sering menghadapi

tantangan seperti ketidakpastian kontrak kerja, volume pekerjaan yang besar, dan kurangnya dukungan motivasional. Dari permasalahan yang ada, tentu hal ini bisa menjadi salah satu dasar yang mempengaruhi komitmen organisasional Non ASN (Syarifudin, 2020). Hal ini juga dikutip pada literatur yaitu penelitian oleh Utami (2019) yang menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama utama yang menurunkan komitmen organisasional pegawai non-ASN adalah ketidakpastian mengenai kelanjutan kontrak kerja mereka. Ketidakpastian ini menciptakan rasa cemas yang mengurangi keterlibatan mereka dalam tugas-tugas organisasi. Selain itu, pegawai non-ASN sering merasa kurang didengar pendapatnya dalam kelancaran organisasi, sehingga mereka merasa tidak dihargai sebagai bagian dari organisasi (Rizal et al., 2021).

Berdasarkan informasi dari beberapa pegawai Non ASN yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya, mengungkapkan beberapa temuan penting yang ada korelasinya dengan tingkat komitmen organisasional dari pegawai non-ASN. Salah satu poin yang kerap diperhatikan adalah harapan akan kepastian dan keamanan kerja di masa depan, yang masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Meskipun banyak dari mereka terlibat aktif dalam berbagai tugas penting di balik layar, seperti membantu penyusunan laporan, koordinasi kegiatan, hingga mendukung operasional harian, apresiasi terhadap peran mereka masih dirasa belum sebanding. Hal tersebut kerap menjadi tantangan tersendiri bagi Non ASN, terutama ketika beban kerja yang dijalankan tidak jauh berbeda dengan ASN.

Tabel 1. 2 Diagram Pra Survei Komitmen Organisasional Pegawai Non PNS Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya

No	Pernyataan	Jawaban		Total Responden
		Ya	Tidak	
1.	Anda merasa bahwa posisi pekerja anda kurang memberikan peluang untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi.	12	6	18
2.	Anda merasa bahwa organisasi ini tidak memberikan kepastian atau keamanan yang anda butuhkan untuk masa depan.	11	7	18
3.	Anda merasa sulit untuk merasa bangga menjadi bagian dari organisasi saat ini	8	10	18

Sumber: Hasil *Pra Survei* Kepada Pegawai Non ASN Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya 2024

Berdasarkan hasil prasurvei yang disajikan dalam tabel 1.2, terdapat indikasi bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa posisi pekerja anda kurang memberikan peluang untuk berkontribusi secara maksimal dalam organisasi. Selain itu, salah satu penyebab yang memperburuk situasi tersebut adalah sistem kontrak kerja yang belum memberikan kepastian jangka panjang. Berdasarkan informasi internal, rotasi dan perpanjangan kontrak dilakukan dalam periode pendek dan tidak menentu, sehingga menciptakan kecemasan di kalangan pegawai. Ketidakpastian ini berdampak pada turunnya komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh penelitian Wibowo et al. (2020) mendapati bahwa ketidakpastian pekerjaan (job insecurity) Memengaruhi komitmen organisasi karyawan kontrak secara negatif. Semakin tinggi ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan, semakin rendah komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan kontrak.

Tabel 1. 3 Data Rotasi dan Perpanjangan Kontrak Pegawai Non ASN 2020 – 2024 Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya

Tahun	Kontrak Habis	Tetap (Perpanjang kontrak di Dinas yang sama)	Pindah ke Dinas Lain	Presentase
2020	23	5	17	96%
2021	16	3	12	94%
2022	18	4	14	100%
2023	13	3	10	100%
2024	13	1	12	100%

Sumber: Data Sekunder Disnaker Kota Surabaya 2020-2024

Dari hasil tabel 1.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa persentase pegawai Non-ASN yang tidak memperpanjang kontrak mengalami peningkatan setiap tahunnya, dengan angka penurunan yang paling tajam terjadi pada tahun 2022 – 2024 yaitu 100%. Penurunan ini meningkat secara signifikan dari 13 pegawai yang kontrak kerjanya habis hanya ada satu pegawai yang bisa memperpanjang kontrak kerja di dinas yang sama. Fenomena ini mencerminkan adanya penurunan komitmen organisasional yang cukup besar. Hal pernyataan ini mendukung hasil riset yang dilakukan oleh Wibowo dan Santosa (2020), yang menyatakan bahwa rendahnya kesetiaan pada organisasi dapat berdampak pada tingginya turnover intention dan rendahnya keinginan pegawai untuk tetap bertahan di organisasi. Selain itu, menurut penelitian oleh Luthans (2011), pegawai Individu dengan keterikatan yang lemah pada organisasi cenderung tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi dan lebih mudah untuk meninggalkan pekerjaannya ketika

kontrak berakhir.

Tingginya beban kerja di Disnaker, khususnya bagi pegawai Non-ASN, juga dapat berdampak pada komitmen organisasional (Sari, 2018). Berdasarkan observasi dan data yang diperoleh, banyak pegawai yang harus bekerja melebihi jam kerja normal, durasi lebih dari delapan jam dalam sehari. Faktor mengindikasikan adanya ketimpangan dalam distribusi beban kerja antara ASN dan Non-ASN, di mana pegawai Non-ASN menghadapi tuntutan untuk menyelesaikan berbagai tugas administratif dan teknis dalam jumlah besar, meskipun dengan keterbatasan sumber daya yang tersedia. Mengacu pada Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jam kerja normal ditetapkan maksimal 8 jam setiap hari kerja atau 40 jam per minggu kerja. Jika pegawai bekerja melebihi batas tersebut, Pasal 78 ayat (2) menyatakan bahwa mereka berhak atas kompensasi uang lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 1. 4 Data distribusi fenomena beban kerja Non PNS Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya

No	Bidang	Jumlah Pegawai	Bekerja > 8 jam/hari
1.	PPTK	26	63%
2.	Industri	5	15%
3.	Sekretariat	20	72%
4.	Hubinsyaker	9	48%

Sumber: Data Sekunder Disnaker Kota Surabaya

Dari tabel 1.3 hal dapat diidentifikasi bahwa ada 2 bidang yang menghadapi beban kerja yang cukup besar adalah bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga

Kerja dan Sekretariat dengan rata-rata lembur 63% dan 72%. Beban kerja yang tidak seimbang ini memicu tekanan mental dan fisik, yang berdampak pada menurunnya motivasi dan komitmen kerja pegawai. Temuan ini berdasarkan pada studi yang dilakukan Utami dan Santoso (2020) yang menyatakan bahwa peningkatan beban kerja tanpa diimbangi dengan peningkatan sumber daya dan dukungan organisasi menyebabkan munculnya tekanan kerja yang berujung pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Riset yang dijalankan oleh Setiawan et al. (2020) Selain itu, mengungkapkan bahwa volume pekerjaan yang tinggi memiliki dampak negatif terhadap komitmen organisasional, karena karyawan cenderung merasa stres dan kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, didukung juga oleh Herzberg (2019) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan beban kerja yang dikombinasikan dengan minimnya pengembangan SDM membuat sebagian karyawan merasa demotivasi dan kurang loyal terhadap organisasi. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam menghadapi tantangan tersebut.

Pada literatur lainnya, menyatakan Bahwa semangat kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan tingkat komitmen organisasional dengan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal (Lestari, 2021). Berdasarkan hasil pra-survei, pegawai Non ASN merasa kurang dihargai dan minim mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Kurangnya pengakuan dan kesempatan pengembangan dapat menurunkan motivasi kerja.

Tabel 1. 5 Diagram Pra Survei Motivasi Pegawai Non PNS Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya

No	Pernyataan	Rata-rata
1.	Saya merasa mendapatkan penghargaan atas kontribusi saya.	2.3%
2.	Saya mendapatkan pengakuan yang cukup dari atasan mengenai hasil kerja saya.	2.1%
3.	Organisasi memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karier saya.	2.4%

Sumber: Hasil *Pra Survei* Kepada Pegawai Non ASN Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya 2025

Berdasarkan 1.4 di atas, Terlihat jelas bahwa kebanyakan pegawai Non-ASN merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan pengakuan yang cukup atas kontribusi mereka, dengan rata-rata skor sekitar 2.1% hingga 2.4%. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam hal pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan pengembangan karier menjadi masalah utama, dengan rata-rata skor sekitar 2.4%. Pegawai merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan mereka di tempat kerja. Ini berpotensi mengurangi motivasi kerja mereka. Pendapat ini didasarkan pada riset yang dilakukan oleh Lestari (2021) menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan Yang disediakan oleh organisasi memiliki peranan krusial dalam memacu motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, hal ini dapat menurunkan tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas kaitan antara tingkat beban kerja, dorongan motivasi, dan loyalitas terhadap organisas. Sebagaimana diteliti oleh Garcia et al. (2022) memperlihatkan bahwa tingkat beban kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasional di sektor manufaktur, menemukan bahwa keduanya memiliki pengaruh signifikan. Selain itu, Maufuzah et al. (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berwirausaha memiliki dampak positif dan berarti pada komitmen organisasi. Sebagaimana pada penelitian Ibrahim et al. (2022) Temuan mereka mengungkapkan bahwa beban kerja yang moderat memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, yang selanjutnya meningkatkan komitmen organisasional. Namun, menurut pengamatan oleh Nuraini (2019) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada motivasi kerja dan pada akhirnya mempengaruhi komitmen organisasional. Ningsih (2020) Menelaah pengaruh tingkat beban kerja dan dorongan niat bekerja terhadap komitmen organisasional pegawai administrasi publik. Hasil Mengindikasikan bahwa tugas kerja yang tinggi berhubungan negatif dengan motivasi, dan motivasi memiliki peran mediasi yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasional.

Dari fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya telah diketahui bahwasannya terdapat kesenjangan antara pegawai Non ASN dan ASN dalam hal beban kerja. Selain itu kurangnya pengakuan dan penghargaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi komitmen organisasional.. Adapun tujuan penelitian ini yaitu tidak hanya mengukur korelasi beban kerja, motivasi, dan komitmen organisasional, tetapi juga memberikan rekomendasi

langkah strategis bagi Disnaker dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan loyalitas pegawai Non ASN. Ketika organisasi mampu mengenali serta memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang tetap berkomitmen, maka akan tercipta lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, dengan adanya fenomena ini saya sebagai penulis berkeinginan untuk menyelidiki lebih lanjut untuk memahami secara menyeluruh bersama judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai non-ASN Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari informasi dasar yang telah dijelaskan sebelumnya, Dengan demikian, disusunlah masalah yang akan dikaji pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap komitmen organisasional di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh positif signifikan motivasi terhadap komitmen organisasional di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan, tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui beban kerja terhadap komitmen organisasional di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya

2. Untuk mengetahui motivasi terhadap komitmen organisasional di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam bentuk

1. Bagi Instansi

Lewat penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu manajemen dalam menilai dan memahami faktor-faktor dari hal yang linear untuk meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berpotensi meningkatkan komitmen terhadap organisasi di Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kota Surabaya yang diharapkan karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

2. Bagi Mahasiswa

Peneliti memiliki harapan dari output penelitian ini nantinya dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menggali lebih dalam mengenai konsep-konsep terkait beban kerja, motivasi, komitmen organisasional, Mahasiswa dapat menghubungkan teori-teori yang ada dengan aplikasi praktis dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan.

3. Bagi Peneliti

Peneliti menaruh harapan dengan meneliti hal ini menjadi wadah bagi aktivitas ilmiah dari permasalahan yang terjadi yang termuat dalam kajian ini. Dan bisa meningkatkan daya pikir dengan menambah keilmuan yang selaras dengan hal

yang dipelajari di perguruan tinggi.