

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komitmen menjadi hal yang sangat krusial bagi kelangsungan dan kemajuan sebuah institusi. Hal ini karena komitmen berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi, selain dari intelektual dan profesionalitas para anggotanya. Tingkat komitmen individu terhadap organisasi dipengaruhi oleh pandangan mereka tentang organisasi tersebut serta pemahaman mengenai peran dan kedudukannya di dalamnya. Individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki pandangan positif terhadapnya dan juga terhadap diri mereka sendiri. Pandangan positif ini meyakini bahwa setiap orang dalam organisasi memiliki peran dan kedudukan yang sama-sama penting, dan bahwa kontribusi dari setiap individu berarti bagi kemajuan organisasi. Dalam upaya membangun dan memperkuat komitmen, seseorang sebaiknya melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sepenuh hati serta mengeluarkan kemampuan terbaik dalam menjalankan setiap tugas, tidak peduli seberapa kecil pun tugas tersebut.¹

Di lingkungan kerja publik, terdapat berbagai tantangan yang perlu dihadapi oleh para pegawai pemerintah. Salah satu tantangan utama adalah kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang dihadapi dalam menyediakan pelayanan publik kepada masyarakat. Para pegawai pemerintah harus menghadapi masalah dan

¹ UMY: "Pentingnya Komitmen dalam Peningkatan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Institusi" <https://www.omy.ac.id/pentingnya-komitmen-dalam-peningkatan-profesionalisme-sumber-daya-manusia-institusi> diakses Agustus 2023.

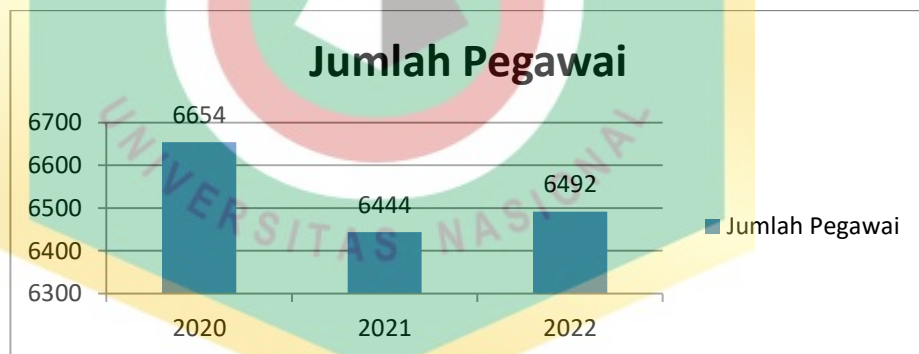
permintaan yang beragam dari masyarakat, serta seringkali harus berurusan dengan aturan dan regulasi yang kompleks. Selain itu, lingkungan politik dan birokrasi yang rumit juga menjadi tantangan tersendiri, yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan.

Tantangan lainnya adalah tekanan untuk mencapai efisiensi dan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Dalam lingkungan kerja publik yang terbatas oleh anggaran dan sumber daya yang terbatas, pegawai pemerintah harus berusaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dengan sumber daya yang ada. Hal ini seringkali menghadirkan tekanan untuk mencapai target kinerja dan capaian yang ditetapkan oleh atasan atau lembaga terkait. Selain itu, para pegawai pemerintah juga harus tetap berada dalam koridor etika dan integritas yang tinggi, menghindari praktek-praktek korupsi dan nepotisme yang bisa merusak reputasi lembaga pemerintah. Semua tantangan ini menuntut para pegawai pemerintah untuk memiliki keterampilan manajemen yang baik, ketahanan mental, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat dan dinamis. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Meyer dan Allen (1997) bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kepuasan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut, anggota yang memiliki komitmen

terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.²

Depok adalah salah satu kota penyangga ibu kota. Keberadaannya yang berdekatan dengan Jakarta, menjadikan Depok sebagai pilihan yang strategis bagi mereka yang ingin mengejar karir menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik dan BKPSDM Kota Depok, ASN di Kota Depok dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020, ASN di Kota Depok berjumlah 6.654 orang.³ Di tahun 2021 jumlah tersebut mengalami penurunan sebesar 3.26% menjadi 6.444 orang. Kemudian, di tahun 2022 jumlah ASN di Kota Depok kembali meningkat sebesar 0.744% menjadi 6.492 orang.⁴

Gambar 1. 1 Jumlah ASN Kota Depok Tahun 2020-2022



Sumber: Olahan Penulis (2023)

² Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2018), hlm 28.

³ Trachy Baccas, "ASN Depok Tambah 48 Orang" <https://www.radardepok.com/metropolis/9469143919/asn-depok-tambah-48-orang> diakses Oktober 2023.

⁴ Badan Pusat Statistik Kota Depok, "Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Depok, Desember 2020 dan Desember 2021" <https://depokkota.bps.go.id/statictable/2022/08/04/109/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-tingkat-pendidikan-dan-jenis-kelamin-di-kota-depok-desember-2020-dan-desember-2021-.html> diakses Oktober 2023.

Selaku unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, BKPSDM berperan penting dalam pengelolaan ASN di Kota Depok. BKPSDM mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. BKPSDM dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi-fungsi berikut: (a) penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; (b) pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; (c) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; (d) pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; (e) pelaksanaan administrasi BKPSDM; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya.⁵

Tentunya BKPSDM mempunyai komitmen yang kuat untuk menjalankan tugas, pokok, dan fungsinya secara efektif sesuai dengan peran serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Tetapi, komitmen organisasi BKPSDM terlihat belum maksimal dan masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Salah satu masalah yang disoroti yaitu masih kurangnya tanggung jawab atau kesadaran dalam diri

⁵ Peraturan Wali Kota Depok Nomor 89 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

ASN. Dimana kesadaran ini merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan karir seorang ASN.

Dalam konteks pelayanan publik, kesadaran dan integritas ASN telah ditekankan dalam berbagai penelitian dan literatur ilmiah. Salah satunya terdapat dalam buku “*Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector*” oleh David H. Rosenbloom (2019), yang menekankan pentingnya etika dan kesadaran dalam tugas ASN untuk mencapai tujuan pemerintah.⁶ Kesadaran ini juga tercermin dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan perlunya ASN menjunjung tinggi etika, moralitas, dan kesadaran hukum dalam pelaksanaan tugas mereka.⁷ Oleh karena itu, kesadaran dapat diidentifikasi sebagai pilar utama bagi seorang ASN dalam membentuk dan mempertahankan karirnya.

Selain terkait dengan pengembangan karir, kesadaran juga mencakup aspek penting lainnya, yaitu *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan konsep yang sangat relevan dalam konteks pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu memahami bahwa mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya sebuah pilihan, melainkan suatu keharusan. Keseimbangan ini tidak hanya menguntungkan individu secara personal, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja dan efektivitas dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada publik. Ketika seorang ASN tidak memperhatikan aspek ini, risiko terjadinya tekanan

⁶ David H. Rosenbloom, *Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector* (New York: McGraw Hil, 2019)

⁷ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

kerja yang berlebihan (*overwork*) menjadi lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif baik pada kesejahteraan pribadi maupun kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menyadari pentingnya work-life balance juga membawa implikasi yang lebih luas bagi ASN. Selain menghindari risiko *overwork*, kesadaran akan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga mempromosikan kesejahteraan mental dan fisik individu. ASN yang mampu mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap instansi tempat mereka bekerja. Lebih dari itu, kesadaran akan *work-life balance* juga mencerminkan komitmen seorang ASN terhadap prinsip-prinsip etika dan profesionalisme dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi atas penjabaran dari latar belakang, maka penulis dapat mengambil suatu perumusan masalah dalam bentuk hipotesis yakni:

1. Apakah ditemukan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok?
2. Apakah ditemukan pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok?
3. Apakah ditemukan pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini seperti yang sudah disampaikan dalam rumusan masalah, yakni:

1. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok.
2. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi yakni sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Harapan dalam penelitian ini ialah untuk menambah sumber pengetahuan bagi penulis dan pembaca tentang ilmu pengetahuan terlebih pada bidang Ilmu Administrasi Publik, pengalaman, dan pertimbangan dalam melakukan pengamatan yang terfokus pada pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagi Penulis, berguna untuk menyempurnakan sebagian persyaratan dalam mendapatkan Gelar Sarjana Administrasi Publik (S. Ap).
- b. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Depok, diharapkan mampu untuk digunakan sebagai sarana kritik, saran, dan sebagai bahan penilaian bagi para pimpinan lembaga dalam menyempurnakan kebijakan mengenai pengembangan karir dan *work-life balance* serta mengidentifikasi komitmen organisasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam laporan penelitian yang penulis susun ini tersusun atas tiga bab, dengan penjabaran sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bagian ini, penulis memberikan uraian perihal gambaran umum penyusunan laporan penelitian yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan dalam melakukan penelitian, dan juga sistematika penulisan yang menggambarkan secara garis besar pokok-pokok penulisan dari keseluruhan bab.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis mendeskripsikan perihal penelitian terdahulu, yakni meliputi beberapa teori yang memuat tentang teori dari buku dengan mengutip dari beberapa para ahli, seperti pengembangan karir, *work-life balance*, komitmen organisasi, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini penulis menyampaikan detail atau metode yang diterapkan di dalam melakukan penelitian ini yang meliputi, jenis metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, uji instrumen penelitian, uji

prasyarat, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengujian hipotesis, serta waktu dan tempat penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis yang dilakukan secara komprehensif oleh penulis terhadap permasalahan yang menjadi fokus dan temuan dalam penelitian yang telah dilakukan. Isi bab ini meliputi deskripsi menyeluruh mengenai lokasi penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan mendalam terhadap hasil tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup ringkasan dan rekomendasi dari temuan penelitian yang disusun dan dijelaskan oleh penulis. Selain itu, bagian akhir bab ini juga meliputi daftar pustaka serta lampiran-lampiran.

