

KOMITMEN ORGANISASIONAL APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH OTONOMI BARU (STUDI KASUS ASN PADA BIRO ORGANISASI PROVINSI PAPUA PEGUNUNGAN)

Anis Weko Enambere

NPP. 32.1041

*Asdaf Kabupaten Wamena, Provinsi Papua Pegunungan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 32.1041@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. H. Azharisman Rozie, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Organizational commitment is a crucial aspect in shaping the performance and loyalty of civil servants (ASN), especially in newly established autonomous regions such as Papua Pegunungan Province, which is still in the early stages of development. Limitations in infrastructure, digital access, and an immature bureaucratic system pose significant challenges in fostering highly committed ASN. **Purpose:** This study aims to analyze and describe the forms of organizational commitment among ASN in the Organizational Bureau of the Regional Secretariat of Papua Pegunungan Province. **Method:** A qualitative approach was employed, using data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. **Results:** The study found that ASN demonstrated strong organizational commitment across three dimensions. Affective commitment was evident through emotional involvement, loyalty, and the desire to build a long-term career within the organization. Normative commitment was reflected in moral awareness, active participation, and adherence to regulations. Meanwhile, continuance commitment emerged from rational considerations such as job stability, a supportive work environment, and opportunities for self-development. **Conclusion:** The organizational commitment of ASN in the Organizational Bureau of Papua Pegunungan Province is strong despite existing limitations. Therefore, the provincial government must prioritize ASN capacity development through targeted training and technical guidance, implement performance- and loyalty-based incentive systems, and improve workplace infrastructure, including the digitalization of government information systems, to enhance the capacity, motivation, and effectiveness of ASN in this newly established autonomous region.

Keywords: Organizational Commitment, Civil Servants (ASN), Newly Autonomous Region

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Komitmen organisasional merupakan aspek penting dalam membentuk kinerja dan loyalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama di daerah otonomi baru yang masih dalam tahap pembangunan awal seperti Provinsi Papua Pegunungan. Keterbatasan infrastruktur, akses digital, serta sistem birokrasi yang belum matang menjadi tantangan besar dalam menciptakan ASN yang berkomitmen tinggi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan bentuk komitmen organisasional ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan. **Metode:** Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. **Hasil:** Penelitian menemukan bahwa ASN menunjukkan komitmen yang baik ditunjukkan dalam 3 dimensi yang digunakan menunjukkan hasil yang baik. Dimensi komitmen afektif melalui keterlibatan emosional, loyalitas, dan keinginan berkarier di organisasi. Komitmen normatif tercermin dari kesadaran moral, partisipasi aktif, dan kepatuhan terhadap

regulasi. Sementara itu, komitmen kontinu muncul karena pertimbangan rasional terhadap stabilitas kerja, lingkungan yang suportif, dan prospek pengembangan diri. **Kesimpulan:** Komitmen organisasional ASN di Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan terbentuk kuat meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Untuk itu perlu Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi ASN melalui pelatihan dan bimbingan teknis, menerapkan sistem insentif berbasis kinerja dan loyalitas, serta meningkatkan sarana prasarana kerja, termasuk digitalisasi sistem informasi pemerintahan, guna memperkuat kapasitas, motivasi, dan efektivitas kerja ASN di daerah otonomi baru.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, ASN, Daerah Otonomi Baru

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah membawa dampak signifikan terhadap dinamika pemerintahan modern (Jacob et al:2025). Di tengah dinamika global yang semakin kompleks dan kompetitif, kualitas serta integritas SDM menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) (Craig: 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam setiap organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, baik yang bersifat profit maupun pelayanan publik. Dalam sektor pemerintahan, keberhasilan organisasi publik sangat bergantung pada kualitas dan loyalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan. Komitmen dan loyalitas ASN sangat berperan dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target pemerintah. Menurut Ntuli et al. (2024), perkembangan teknologi kendali jarak jauh berbasis smartphone telah membuka peluang besar dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya melalui monitoring yang real-time.

Pengelolaan SDM dalam organisasi publik tidak hanya menitikberatkan pada aspek kuantitatif, tetapi juga pada kualitas sikap kerja, mentalitas, dedikasi, dan loyalitas pegawai. Nawawi (2014) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus mampu menyatukan persepsi antara pimpinan dan bawahan demi mencapai tujuan bersama. Salah satu bentuk nyata dari keberhasilan pengelolaan tersebut adalah komitmen organisasional, yaitu sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional dan profesional dengan organisasi, serta memiliki loyalitas terhadap nilai dan tujuan yang diemban.

Provinsi Papua Pegunungan yang baru dimekarkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2022 merupakan daerah otonomi baru (DOB) yang masih menghadapi berbagai tantangan pembangunan, terutama dalam aspek infrastruktur dan sumber daya manusia. Sekretariat Daerah sebagai unsur pembantu Gubernur dalam mengoordinasikan kebijakan sangat membutuhkan ASN yang berkomitmen tinggi agar pelayanan publik berjalan efektif di tengah keterbatasan sarana, seperti akses internet dan fasilitas perkantoran yang belum memadai. tanggung jawab aparatur dalam bekerja (Amalia & Arafah, 2021).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ASN di Provinsi Papua Pegunungan menjadi penting untuk diteliti, mengingat bahwa kondisi daerah yang baru berdiri sangat memerlukan ASN yang mampu bekerja dengan loyalitas dan tanggung jawab tinggi, meskipun berada dalam situasi yang serba terbatas. Upaya untuk membangun sistem pemerintahan yang efektif di daerah baru tentu tidak lepas dari perhatian terhadap peningkatan komitmen dan loyalitas ASN.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas pentingnya komitmen organisasional ASN dalam mendukung kinerja instansi pemerintahan, namun masih sedikit kajian yang menyoroti bagaimana komitmen tersebut dibentuk dan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal di wilayah daerah otonomi baru (DOB), khususnya di Provinsi Papua Pegunungan.

Sebagai provinsi hasil pemekaran yang masih menghadapi kendala dalam hal infrastruktur, ketersediaan fasilitas kerja, dan akses teknologi, Provinsi Papua Pegunungan menghadapi tantangan unik dalam menjaga dan meningkatkan komitmen ASN terhadap organisasi. Keterbatasan fasilitas seperti jaringan internet yang belum stabil dan minimnya sarana administrasi menjadi penghambat bagi ASN dalam menjalankan tugas secara optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak pada rendahnya loyalitas dan semangat kerja pegawai.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan akan ASN yang profesional dan berkomitmen tinggi dengan realitas di lapangan yang belum mendukung pengelolaan ASN secara maksimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan dan bagaimana loyalitas pegawai dapat ditingkatkan dalam konteks daerah yang sedang berkembang.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam Komitmen Organisasional.

Penelitian Pertama oleh Anggraini dan Fauzan (2022) berjudul Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ASN, sedangkan motivasi kerja justru menunjukkan pengaruh negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan kepercayaan diri lebih berperan dalam memperkuat loyalitas ASN terhadap organisasi dibandingkan motivasi eksternal.

Penelitian Kedua oleh Suratno dan Fauzan (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (motivasi kerja, efikasi diri, dan etos kerja) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ASN. Etos kerja terbukti menjadi faktor dominan yang memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Penelitian Ketiga oleh Anggraini dan Fauzan (2022) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Pemerintah Kota Semarang. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja ASN, baik secara langsung maupun tidak langsung. Komitmen organisasional menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap performa kerja pegawai.

Penelitian Keempat oleh Ameria dan Rochaida (2023) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

komitmen organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam membangun ikatan emosional ASN terhadap organisasi, terutama di lembaga pemerintahan.

Penelitian Kelima oleh Fitriana (2014) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi pegawai dan tingkat komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN. Komitmen organisasional memiliki kontribusi besar dalam membentuk etos kerja dan integritas pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan di daerah.

1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang menonjol dibandingkan dengan lima penelitian sebelumnya yang telah mengkaji komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara (ASN). Jika penelitian oleh Anggraini dan Fauzan (2022), Suratno dan Fauzan (2023), serta Anggraini dan Fauzan (2022) cenderung menitikberatkan pada pengaruh kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap komitmen organisasional dalam konteks daerah yang sudah mapan seperti Kota Semarang dan Provinsi Jawa Tengah, maka penelitian ini menawarkan konteks yang berbeda secara fundamental. Fokus kajian diarahkan pada ASN di Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan sebuah Daerah Otonomi Baru (DOB) yang masih dalam tahap pembangunan awal dan menghadapi berbagai keterbatasan seperti minimnya infrastruktur, keterbatasan akses digital, dan kondisi geografis yang menantang.

Kebaruan juga terlihat dari dimensi teoritik yang digunakan. Sementara sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan menganalisis hubungan antarvariabel tertentu terhadap komitmen organisasi, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif mendalam dengan teori tiga dimensi komitmen organisasional John Meyer (afektif, normatif, dan kontinu), yang memungkinkan eksplorasi kontekstual terhadap pengalaman nyata ASN dalam menjalankan tugas di tengah keterbatasan. Selain itu, dalam penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ameria dan Rochaida (2023) maupun Fitriana (2014), pembahasan difokuskan pada hubungan antara kepuasan kerja atau kompetensi dengan kinerja atau komitmen organisasi, tetapi tidak secara spesifik membahas kondisi ASN dalam daerah baru yang sedang berproses membangun sistem birokrasi dari awal.

Dengan demikian, keunikan penelitian ini terletak pada konteks wilayah yang masih berkembang, pendekatan yang eksploratif, serta fokus analisis yang menyoroti bagaimana nilai-nilai komitmen ASN tumbuh dan bertahan meskipun berada dalam tekanan geografis, struktural, dan sistemik. Hal ini menjadikan penelitian ini sebagai kontribusi baru dalam memperluas pemahaman akademik terkait pembentukan dan pemeliharaan komitmen ASN, khususnya di daerah-daerah yang sedang mengalami transisi kelembagaan seperti Provinsi Papua Pegunungan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Komitmen ASN pada Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti

wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif, dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik.

Selanjutnya menurut Fatimah (2019) mengatakan bahwa Pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena dalam penelitian kualitatif data dan penelitian lebih ditekankan. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui Komitmen ASN pada Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak bisa dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangungsong, 2017:190).

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui Komitmen ASN pada Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan. Peneliti menggunakan teori Komitmen Organisasional oleh John Meyer (1991) dengan 3 dimensi yaitu:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Normatif
3. Komitmen Kontinu/Berkelanjutan

3.1 Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Lingkungan Dinas Koperasi dan UMKM di Kabupaten Kepulauan Yapen

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan salah satu bentuk keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang didasarkan pada hubungan emosional dan rasa memiliki yang kuat. Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, bentuk komitmen ini memainkan peranan penting dalam menentukan kesetiaan, semangat kerja, serta partisipasi aktif Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam berbagai program dan kegiatan kelembagaan. Keberadaan komitmen

afektif yang tinggi menjadi modal sosial penting bagi organisasi, terutama di daerah otonomi baru yang masih menghadapi keterbatasan infrastruktur dan sumber daya.

Komitmen afektif ASN di biro ini dapat dijelaskan melalui empat indikator utama:

a. Keterlibatan Emosional

ASN menunjukkan keterlibatan emosional yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari semangat mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan, meskipun fasilitas dan sistem pendukung masih terbatas. Keterlibatan ini bukan hanya bersifat formal, tetapi lahir dari rasa bangga menjadi bagian dari biro organisasi dan keyakinan bahwa keberadaan mereka memiliki makna penting bagi jalannya roda pemerintahan daerah. ASN merasa memiliki peran dalam pembangunan daerah, yang membuat mereka terdorong untuk berkontribusi secara maksimal.

b. Loyalitas

Loyalitas ASN tergambar dari kesetiaan mereka terhadap pimpinan dan organisasi. Meskipun biro ini masih dalam proses membangun struktur kelembagaan dan adaptasi terhadap sistem pemerintahan yang baru, ASN tetap menunjukkan komitmen untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi instansi. Loyalitas ini juga tercermin dari sikap kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, kesediaan menjalankan tugas tambahan tanpa mengeluh, serta upaya menjaga citra baik organisasi. Dalam konteks birokrasi di daerah otonomi baru, loyalitas ASN menjadi penggerak penting untuk menjaga stabilitas dan kesinambungan pelayanan publik.

c. Kepuasan Kerja

ASN di Biro Organisasi merasa cukup puas dengan pekerjaannya, meskipun dalam beberapa aspek masih menghadapi kendala seperti keterbatasan sarana prasarana. Kepuasan kerja ini muncul dari suasana kerja yang harmonis, hubungan interpersonal yang positif antara pegawai, serta dukungan moral yang diberikan oleh pimpinan. ASN merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diperhatikan, yang pada akhirnya menciptakan perasaan nyaman dan bangga terhadap profesinya. Kepuasan ini juga menjadi pendorong bagi ASN untuk meningkatkan kinerja secara sukarela tanpa harus menunggu instruksi atasan.

d. Keinginan untuk Berkarir di Organisasi

Indikator terakhir yang menandai komitmen afektif ASN adalah adanya keinginan untuk membangun karier jangka panjang di dalam organisasi. ASN menunjukkan minat dan kesiapan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi guna meningkatkan kualifikasi dan mendukung kinerja biro. Mereka tidak hanya bekerja demi gaji atau sekadar menggugurkan kewajiban, melainkan memiliki harapan untuk tumbuh dan berkembang bersama organisasi. Hal ini menjadi bukti bahwa ASN memandang organisasi sebagai tempat yang layak untuk membina masa depan dan menyalurkan potensi.

Secara keseluruhan, keempat indikator tersebut memperlihatkan bahwa komitmen afektif ASN di Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan terbentuk secara kuat meskipun dihadapkan pada kondisi geografis yang menantang serta keterbatasan pendukung teknis. Komitmen ini menjadi dasar penting bagi pemerintah daerah untuk mendorong keberlanjutan birokrasi yang efektif dan berintegritas, terutama dalam konteks pembangunan daerah otonomi baru yang sedang bertumbuh. Oleh karena itu, mempertahankan dan memperkuat komitmen afektif ASN menjadi langkah strategis dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kemajuan daerah.

2. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan bentuk keterikatan pegawai terhadap organisasi yang dilandasi oleh rasa kewajiban moral dan norma yang berkembang dalam lingkungan kerja. Pada ASN Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, komitmen normatif tercermin dalam kesadaran pegawai bahwa bekerja di instansi pemerintah merupakan panggilan tugas dan bentuk pengabdian kepada negara serta masyarakat. Komitmen ini tidak semata-mata didasarkan pada pertimbangan logis atau emosional, melainkan pada nilai-nilai etis dan norma budaya yang membentuk perilaku loyal dan bertanggung jawab.

Dalam penelitian ini, komitmen normatif ASN dianalisis melalui empat indikator utama:

a. Kesadaran ASN dalam Bekerja

ASN menyadari bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai tanggung jawab yang tinggi. Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti kurangnya sarana prasarana, para pegawai tetap menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan. Kesadaran ini menunjukkan bahwa ASN memiliki pemahaman moral terhadap peran mereka sebagai pelayan publik yang wajib hadir dan menjalankan fungsi pemerintahan secara optimal. Tumbuhnya kesadaran ini juga didukung oleh proses pendidikan kedisiplinan serta pembinaan dari pimpinan yang menanamkan nilai-nilai dasar ASN. Hal tersebut juga sejalan dengan hambatan yang ditemukan dalam penelitian Busiri & Junianto (2023) yang menemukan ketersediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai masih menjadi faktor penghambat kinerja aparatur sipil negara dalam penerapan SPBE di lingkup BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.

b. Partisipasi Aktif

Partisipasi ASN dalam kegiatan organisasi, baik kegiatan formal seperti rapat kerja maupun kegiatan sosial seperti kerja bakti dan upacara, menunjukkan tingkat komitmen normatif yang tinggi. Mereka tidak hanya terlibat sebagai peserta pasif, tetapi berperan aktif dalam mendukung pelaksanaan program-program organisasi. Keterlibatan aktif ini mencerminkan rasa tanggung jawab bersama untuk menjaga kelangsungan operasional biro serta membangun solidaritas antarpegawai. Partisipasi ini juga menandakan bahwa ASN memiliki kesadaran bahwa peran mereka penting dalam proses pembangunan daerah otonomi baru.

c. Pengakuan dan Penghargaan

Walaupun belum semua bentuk penghargaan terfasilitasi secara formal di daerah yang masih dalam proses pembangunan kelembagaan, ASN tetap menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan mereka merasa diakui oleh pimpinan dan rekan kerja atas kinerjanya, meski dalam bentuk sederhana seperti pujian atau kepercayaan dalam penugasan. Bentuk pengakuan ini berdampak positif terhadap semangat kerja, karena ASN merasa dihargai atas kontribusinya. Rasa dihargai ini mendorong pegawai untuk terus mempertahankan kinerja dan loyalitasnya kepada organisasi.

d. Kepatuhan terhadap Regulasi

ASN di Biro Organisasi menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, meskipun masih terdapat beberapa catatan dalam hal kedisiplinan waktu. Namun, secara umum, mereka memahami pentingnya menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kepatuhan ini menunjukkan bahwa ASN memiliki integritas sebagai bagian dari norma yang telah menjadi budaya organisasi. Dalam kondisi birokrasi yang sedang berkembang, kepatuhan terhadap regulasi menjadi salah satu bentuk implementasi nilai-nilai normatif yang mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Secara keseluruhan, keempat indikator di atas menunjukkan bahwa komitmen normatif ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan terbentuk secara kuat dan tumbuh dari kesadaran kolektif atas tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur negara. Komitmen ini menjadi fondasi penting dalam menjaga keberlanjutan organisasi, terutama di daerah otonomi baru yang masih dalam proses konsolidasi kelembagaan. Maka dari itu, mempertahankan dan memperkuat nilai-nilai normatif ini dapat dilakukan melalui pembinaan berkala, pelatihan etika kerja, serta penciptaan budaya organisasi yang menjunjung tinggi tanggung jawab dan integritas ASN.

3. Komitmen Kontinu/Berkelanjutan

Komitmen kontinu atau berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang muncul dari pertimbangan rasional pegawai, terutama berkaitan dengan manfaat, risiko, dan konsekuensi jika harus meninggalkan organisasi. Komitmen ini tidak semata didorong oleh rasa cinta atau kewajiban moral terhadap organisasi, tetapi juga karena ASN menyadari bahwa bertahan di organisasi lebih menguntungkan dibandingkan meninggalkannya. Dalam konteks Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan, komitmen ini sangat relevan karena ASN bekerja dalam situasi daerah baru yang penuh tantangan, namun mereka tetap memilih untuk menjalankan tugas secara konsisten.

Komitmen kontinu ASN di biro ini dapat dilihat melalui empat indikator berikut:

a. Inovasi

ASN menunjukkan semangat untuk menciptakan pembaruan dalam pelaksanaan tugas, meskipun terbatas oleh sarana dan prasarana yang belum optimal. Upaya inovatif dilakukan melalui cara-cara sederhana namun efektif, seperti mengembangkan pola kerja yang lebih efisien, memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia secara maksimal, serta menyusun format kerja yang menyesuaikan dengan kondisi lokal. Inovasi ini mencerminkan bahwa ASN tidak hanya bertahan dalam organisasi karena keterpaksaan, tetapi juga memiliki kesadaran untuk memberikan nilai tambah demi keberlangsungan organisasi.

b. Kolaborasi

Kekuatan kolaboratif ASN juga menjadi indikator penting dalam komitmen kontinu. ASN di Biro Organisasi menunjukkan kerja sama yang baik antarpegawai maupun dengan pimpinan. Dalam menjalankan tugas, mereka saling membantu, berbagi informasi, serta mendukung pelaksanaan kegiatan secara tim. Semangat kolektif ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan minim konflik. Kolaborasi yang kuat menjadi alasan logis bagi ASN untuk tetap berada di organisasi, karena iklim kerja yang suportif menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

c. Budaya Organisasi

ASN menunjukkan kepatuhan dan keterikatan pada budaya kerja yang telah terbentuk, seperti sikap disiplin, gotong royong, dan penghormatan terhadap hierarki birokrasi. Nilai-nilai ini membentuk iklim kerja yang kondusif dan memberi rasa aman dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi menjadi kerangka normatif yang memengaruhi pilihan ASN untuk tetap bertahan. Mereka menyadari bahwa meninggalkan organisasi berarti harus beradaptasi ulang di lingkungan baru yang belum tentu seideal lingkungan saat ini, sehingga mempertahankan status dalam organisasi menjadi pilihan rasional.

d. Kompensasi dan Motivasi Kerja

Walaupun sistem kompensasi di daerah otonomi baru belum seoptimal daerah maju

lainnya, ASN tetap menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Kompensasi yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun bentuk apresiasi non-material seperti pengakuan dari pimpinan, menjadi faktor penentu keberlangsungan keterikatan ASN. Motivasi kerja juga tumbuh dari peluang pengembangan diri, seperti pelatihan dan bimbingan teknis, yang membuat ASN merasa organisasi masih memberikan prospek karier dan ruang kontribusi.

Secara keseluruhan, komitmen kontinu ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan ditunjukkan melalui sikap bertahan dan terus berkontribusi dalam organisasi karena dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan rasional, seperti lingkungan kerja yang mendukung, sistem kerja yang adaptif, serta harapan akan pengembangan diri ke depan. Dengan demikian, memperkuat komitmen ini memerlukan perhatian terhadap aspek kesejahteraan, penciptaan iklim kerja kolaboratif, dan pembinaan budaya kerja yang sehat. Komitmen kontinu menjadi fondasi penting untuk menjamin keberlangsungan birokrasi dan pelayanan publik yang stabil di tengah tantangan pembangunan daerah otonomi baru.

3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Komitmen ASN

1. Faktor Pendukung

- a. Kepemimpinan yang inklusif, Peran Sekretaris Daerah dan Kepala Biro Organisasi cukup dominan dalam membentuk iklim kerja yang kondusif.
- b. Budaya Kerja Kekeluargaan Hubungan informal yang baik antar pegawai menumbuhkan rasa solidaritas tinggi.
- c. Ketersediaan Intensif Dasar, Adanya tunjangan dan jaminan sosial dasar menumbuhkan rasa aman dan loyalitas.

2. Faktor Penghambat

- a. Keterbatasan Infrastruktur fisik dan digital, Masih terbatasnya sarana kerja dan akses internet berdampak pada efektivitas kerja ASN.
- b. Kurangnya pelatihan berkelanjutan, Minimnya pembinaan teknis dan pengembangan kapasitas ASN Menjadi penghambat kualitas kerja ASN.
- c. Transisi organisasi yang belum matang, Karena merupakan DOB, banyak struktur dan SOP yang belum terisolasi secara merata.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Pemerintah Daerah

Pemerintah Provinsi Papua Pegunungan melalui Biro Organisasi telah melakukan beberapa upaya seperti:

1. Penguatan kapasitas ASN melalui pelatihan internal.
2. Peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan pengakuan.
3. Pembangunan bertahap sarana prasarana untuk mendukung kenyamanan kerja ASN.
4. Pendampingan dan pembinaan berjenjang oleh pimpinan untuk menjaga komitmen dan loyalitas ASN terhadap organisasi.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional ASN di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan terbentuk kuat dalam tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, normatif, dan kontinu. Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun ASN bekerja dalam lingkungan yang penuh keterbatasan—baik dari segi infrastruktur, digitalisasi, maupun dukungan kelembagaan—mereka tetap menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan

kesediaan untuk bertahan serta berkontribusi aktif terhadap jalannya pemerintahan daerah otonomi baru. Ketiga bentuk komitmen tersebut terbukti tumbuh dari kombinasi nilai-nilai moral, etika kerja, iklim organisasi yang kondusif, serta dorongan rasional terhadap stabilitas karier dan lingkungan kerja.

Jika dibandingkan dengan lima penelitian terdahulu, ditemukan beberapa persamaan sekaligus perbedaan penting. Penelitian oleh Anggraini dan Fauzan (2022) menemukan bahwa kompetensi dan efikasi diri sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi ASN di BAPENDA Kota Semarang. Namun, penelitian ini memperlihatkan bahwa di luar faktor kompetensi individual, keberadaan ikatan emosional dan nilai pengabdian justru lebih dominan membentuk komitmen ASN, terutama dalam lingkungan yang belum sepenuhnya ideal seperti DOB Papua Pegunungan.

Selanjutnya, hasil ini juga memperkuat temuan Suratno dan Fauzan (2023) yang menunjukkan bahwa etos kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen ASN di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Namun berbeda dari penelitian tersebut yang fokus pada faktor-faktor internal pegawai, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan struktural seperti kepemimpinan inklusif dan budaya kerja kekeluargaan yang mendorong partisipasi aktif ASN bahkan tanpa fasilitas lengkap.

Sementara itu, penelitian oleh Anggraini dan Fauzan (2022) menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasional merupakan penentu kinerja ASN, dengan komitmen sebagai variabel mediasi. Hal ini sejalan dengan temuan di Papua Pegunungan, di mana komitmen ASN terbukti menjadi penopang keberlangsungan pelayanan publik meskipun belum ditopang oleh kompetensi teknis yang memadai akibat kurangnya pelatihan. Artinya, dalam kondisi yang sulit, komitmen justru menjadi titik awal untuk menjaga stabilitas birokrasi, bukan sekadar produk dari kompetensi.

Penelitian ini juga memiliki irisan dengan hasil Ameria dan Rochaida (2023) yang menekankan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi. Namun, di konteks Papua Pegunungan, motivasi dan kepuasan kerja ASN tidak semata didorong oleh insentif material, melainkan lebih banyak ditopang oleh pengakuan sosial, rasa memiliki, dan solidaritas antarsesama pegawai. Dengan demikian, komitmen organisasional tidak bergantung pada besar kecilnya kompensasi, melainkan pada kualitas hubungan interpersonal dan nilai-nilai pengabdian.

Terakhir, dibandingkan dengan temuan Fitriana (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kapuas Hulu, penelitian ini menambahkan dimensi baru bahwa dalam konteks DOB yang masih dalam masa transisi, komitmen justru menjadi fondasi awal sebelum kompetensi teknis dapat dikembangkan. ASN tetap menunjukkan semangat kerja, inovasi, dan kolaborasi meskipun belum difasilitasi secara optimal dalam hal pelatihan dan pengembangan kapasitas.

Dengan membandingkan kelima penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi khas pada diskursus akademik tentang komitmen ASN. Komitmen organisasional dalam konteks daerah otonomi baru ternyata tidak hanya dibentuk oleh faktor-faktor personal atau motivasional semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi struktural, nilai sosial, dan tantangan lokal yang khas. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa pengelolaan ASN di daerah baru harus mempertimbangkan pendekatan yang kontekstual, yang tidak hanya fokus pada indikator kompetensi dan motivasi, tetapi juga pada pembangunan kultur organisasi, pembinaan moral, dan kepemimpinan transformatif di tengah keterbatasan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional ASN di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan secara umum telah terbentuk, terutama dalam dimensi afektif dan normatif. ASN menunjukkan keterikatan emosional terhadap organisasi serta memiliki rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi dalam pembangunan daerah otonomi baru. Komitmen afektif ASN ditunjukkan melalui semangat pengabdian dan rasa memiliki terhadap instansi, meskipun terdapat berbagai keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pendukung. Ini menjadi kekuatan utama dalam mempertahankan keberlangsungan birokrasi di daerah baru. Komitmen normatif muncul karena faktor budaya, etika kerja, dan pendidikan kedinasan, yang menanamkan nilai-nilai loyalitas serta rasa kewajiban terhadap organisasi dilingkungan pemerintah daerah provinsi papua pegunungan dan masyarakat. Komitmen kontinu cenderung terbentuk sebagai bentuk pertimbangan rasional ASN untuk tetap bertahan di instansi dalam hal ini di biro organisasi, karena terbatasnya alternatif pekerjaan serta keinginan menjaga stabilitas ekonomi dan sosial. Faktor penghambat utama dalam peningkatan komitmen ASN meliputi keterbatasan pelatihan dan pengembangan kapasitas, belum maksimalnya infrastruktur kerja, serta transisi kelembagaan yang masih berlangsung. Upaya yang dilakukan pemerintah daerah provinsi papua pegunungan, seperti pembinaan berkelanjutan oleh pimpinan, pemberian penghargaan, dan perbaikan sarana prasarana, telah menjadi langkah awal yang positif dalam menumbuhkan dan mempertahankan komitmen ASN di lingkungan pemerintahan daerah provinsi papua pegunungan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah saja yakni di Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara di Daerah Otonomi Daerah (Studi Kasus ASN Pada Biro Organisasi Provinsi Papua Pegunungan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Sekretariat Daerah Provinsi Papua Pegunungan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Arifah, S. B. N. (2021). Kompetensi Aparatur Dalam Upaya Melayani Perizinan Elektronik Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 71-88. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/494/>
- Ameria, P., & Rochaida, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *KINERJA : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(3), 438–446. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/oikos/article/view/14639>
- Anggraini, I., & Fauzan, R. (2022). Pengaruh kompetensi, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 60–70.

- <https://www.journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1425>
- Busiri., & Junianto, D. J (2023) Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat. <http://eprints.ipdn.ac.id/13471/>
- Craig, A. W. (2023). Governing through gridlock: Bill composition under divided government. *State Politics & Policy Quarterly*, 23(4), 396–419. <https://www.scopus.com/pages/publications/85179039215>
- Fatimah, Y. (2022). Kuantitas dan kualitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(1), 59–70. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1149>
- Fitriana, R. (2014). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu [Tesis, Universitas Terbuka]. Repositori UT. <https://repository.ut.ac.id/1949/>
- Jacob, U. S., Fredrick, V. A., & Pillay, J. (2025). Aggressive behavior among individuals with intellectual disability: Predictive factor analysis. *International Journal of Diversity in Education*, 25(2), 1–21. Retrieved from <https://www.scopus.com/pages/publications/85218859740>
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Skripsi dan Jurnal
- Ntuli, S. P., Nzuza, Z. W., & Mbambo, M. A. (2024). Factors influencing equity financing within government entities in South Africa. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 15(1), 345–353. <https://www.scopus.com/pages/publications/85212222925>
- Nuridin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sains Indonesia.
- Ruskarini, D. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Deepublish.
- Simangunsong, F. (2017). *Metode penelitian kualitatif untuk ilmu pemerintahan*. CV Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suratno., & Fauzan, M. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1630>