

Toleransi Antar Aliran Beragama, Agama Islam Dalam Perspektif Muhammadiyah  
**Sakana Tiswi Miswala dan Muh. Nur Rochim Maksum**

Variasi Ortografi Khusus Pegon Dalam Teks Syi'ir Tandha Qiyamat  
**Ratna Nur Fatimah Irakusuma dan Hendrokumoro**

**Signifikansi Argumentasi Kesejarahan Dalam Memahami Sabda Nabi Saw;**  
Implementasi Ali Mustafa Yaqub  
**Mohamad Shofin Sugito**

Strategi Dakwah Wasathiyah Sebagai Jalan Penguatan Moderasi Beragama Dalam Masyarakat Multikultural  
**Retna Dwi Estuningtyas**

**Resistensi Tradisional:** Haji Jole dan Perlawanan Rakyat Bekasi Menghadapi Pasukan Nica 1945 - 1950  
**Andriyansyah**

**Menolak Tunduk:** Hak Tawan Karang Dalam Diskursus Hukum Pelayaran Internasional di Hindia Belanda di Akhir Abad XIX  
**Triana Aprianita dan Johan Wahyuudi**

Manajemen Komitmen Dalam Profesi Mengajar  
**Ade Eva Fauziah dan Suhada**

Dinamika Kelompok, Daya Tarik Interpersonal Dan Perkembangannya  
**Maulida Umi Masitoh dan Suhada**

ISSN 2621-4938  
e-ISSN 2621-4946

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF  
**PeGON**  
ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION

Volume 13 . issue 2 . 2024



ISSN 2621-4938  
e-ISSN 2621-4946

**THE INTERNATIONAL JOURNAL OF**  
**PeGON**  
**ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION**

---

Volume 13 . issue 2 . 2024

---

The International Journal of Pegon: Islam Nusantara Civilization published by Islam Nusantara Center Foundation. This journal specialized academic journal dealing with the theme of religious civilization and literature in Indonesia and Southeast Asia. The subject covers textual and fieldwork studies with perspectives of philosophy, philology, sociology, antropology, archeology, art, history, and many more. This journal invites scholars from Indonesia and non Indonesia to contribute and enrich the studies published in this journal. This journal published twice a year with the articles written in Indonesian, Pegon, Arabic and English and with the fair procedure of blind peer-review.

#### **Editorial Team**

##### **Managing Editor**

Mohamad Shofin Sugito

##### **Peer Reviewer**

Abdurahman Mas'ud (*Ministry of Religious Affairs, The Republic of Indonesia*)  
Oman Fathurrahman (*State Islamic University of Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*)  
M.N. Harissuddin (*State Islamic University of Jember, Indonesia*)  
KH. Abdul Mun'im DZ (*The Vice General Secretary of PBNU*)  
Farid F. Saenong (*State Islamic University of Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*)  
Ngatawi al Zastrouw (*University of Nahdlatul Ulama Indonesia*)  
Islah Gusmian (*State Islamic University of Surakarta, Indonesia*)  
Zainul Milal Bizawie (*Islam Nusantara Center Jakarta, Indonesia*)

##### **Editors**

Johan Wahyudi  
Mohammad Taufiq  
Ahmad Ali

##### **Asistant Editors**

Muhammad Anwar  
Zainal Abidin  
Zainul Wafa


ISSN 2621-4938

e-ISSN 2621-4946

##### **Published by:**

ISLAM NUSANTARA CENTER (INC)  
Jl. Kemital Blok E No. 125, Perum. Ciputat Baru, Kel. Kp. Sawah,  
Kec. Ciputat Kota Tangerang Selatan 15413

<http://ejournalpegon.jaringansantri.com/ojs/>

 Islam Nusantara Center



## TABLE OF CONTENTS

The International Journal of **PEGON**  
Islam Nusantara Civilization  
Vol. 13 - Issue 2 - 2024

<b>Table of Contents</b> .....	iii
<b>TOLERANSI ANTAR ALIRAN BERAGAMA, AGAMA ISLAM DALAM PERSPEKTIF MUHAMMADIYAH</b> Sakana Tiswi Miswala dan Muh. Nur Rochim Maksun .....	1
<b>VARIASI ORTOGRAFI KHUSUS PEGON DALAM TEKS <i>SY'IR TANDHA QIYAMAT</i></b> Ratna Nur Fatimah Irakusuma dan Hendrokumoro .....	19
<b>SIGNIFIKANSI ARGUMENTASI KESEJARAHAN DALAM MEMAHAMI SABDA NABI SAW; IMPLEMENTASI ALI MUSTAFA YAQUB</b> Mohamad Shofin Sugito .....	39
<b>STRATEGI DAKWAH WASATHIYYAH SEBAGAI JALAN PENGUATAN MODERASI BERAGAMA DALAM MASYARAKAT MULTIKULTURAL</b> Retna Dwi Estuningtyas .....	63
<b>RESISTENSI TRADISIONAL: HAJI JOLE DAN PERLAWANAN RAKYAT BEKASI MENGHADAPI PASUKAN NICA 1945 - 1950</b> Andriyansyah .....	83
<b>MENOLAK TUNDUK: HAK TAWAN KARANG DALAM DISKURSUS HUKUM PELAYARAN INTERNASIONAL DI HINDIA BELANDA DI AKHIR ABAD XIX</b> Triana Aprianita dan Johan Wahyudhi .....	107

<b>MANAJEMEN KOMITMEN DALAM PROFESI MENGAJAR</b> Ade Eva Fauziah dan Suhada .....	131
<b>DINAMIKA KELOMPOK, DAYA TARIK INTERPERSONAL DAN PERKEMBANGANNYA</b> Maulida Umi Masitoh dan Suhada .....	143

# MANAJEMEN KOMITMEN DALAM PROFESI MENGAJAR

---

**Ade Eva Fauziah**

STAI Al-Hikmah Jakarta, Indonesia

evafauzi31@gmail.com

**Suhada**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

suhada73@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.51925/inc.v12i01.122>

## أبستراك

أورڤكانيساسي هاروس ميمشبهاتنيكان فاكترور سومبير دايا مانوسيا دالام مينغكاثكان كوميتمين تيرهاداف اورڤكانيساسي اونتوك ميغوفتيمالكان سيقينوھيا كومقبتينسي ياغ ديميليك. كوميتمين اورڤكانيساسي ميروفكان فيغوزبانان ياغ تيغكي ياغ ديلوكوان اوليه كازاوان كيشادا اورڤكانيساسي دان كيباكيان تيرتيتنو دالام فينيريمان نيلاي-نيلاي اورڤكانيساسي. فينيليتيان ايني بيرتوجوان اونتوك ميمافازكان سيجوملاه هاسيل ستودي تينتاغ ستراتيك فينيغكاثان كينزجا دان لوباليتاس كازاوان ميلالوي كوميتمين اورڤكانيساسي. كوميتمين ميروفكان سيكاف ياغ مينجيزمينكان سيجاوه مانا سياوراغ اينديفيدو ميغينال دان تيريكات فادا اورڤكانيساسيا. بييرافا كوميتمين دالام فروفيسي ميغاجار ميلقوتي كيقيدوليان، تانغكوغ جاواب دان لوباليتاس. اونسور-اونسور كوميتمين اورڤكانيساسي ديانتاراپا اداله كيايغينان ياغ كوات اونتوك تيتاف مينجادي اغكوتا دالام اورڤكانيساسيا، كيرلان اونتوك سوغكوه-سوغكوه بيزواسها دبي كيشيتيغان اورڤكانيساسي دان كيباكيان ياغ كوات دان مينيرما نيلاي دان توجوان اورڤكانيساسي. سيلانجوتيا اداله فينديكاتان تيرهاداف كوميتمين يابتو كيمامفوان دان كيمأوان

أونتوك ميپيلاراسكان فريلاكو فريبادي ديغان كيبتوهان، فريأوريتاس دان توجوان أوزكانباسي داريشاد  
كيشيتيغان فريبادي.

كاتا كونجى: كوميتمين أوزكانباسي، كينيژجا، لوياليتاس.

### Abstrak

Organisasi harus memperhatikan faktor sumber daya manusia dalam meningkatkan komitmen terhadap organisasi untuk mengoptimalkan sepenuhnya kompetensi yang dimiliki. Komitmen organisasi merupakan pengorbanan yang tinggi yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi dan keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai-nilai organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan sejumlah hasil studi tentang strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan melalui komitmen organisasi. Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Beberapa komitmen dalam profesi mengajar meliputi kepedulian, tanggungjawab dan loyalitas. Unsur-unsur komitmen organisasi diantaranya adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya, kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi dan keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Selanjutnya adalah pendekatan terhadap komitmen yaitu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi.

**Kata Kunci:** *Komitmen Organisasi, Kinerja, Loyalitas.*

### Abstract

Organizations must pay attention to human resource factors in increasing commitment to the organization to fully optimize their competencies. Organizational commitment is a high sacrifice made by employees to the organization and certain beliefs in accepting organizational values. This research aims to present a number of study results regarding strategies for increasing employee performance and loyalty through organizational commitment. Commitment is an attitude that reflects the extent to which an individual knows and is attached to his organization. Some commitments in the teaching profession include care, responsibility and loyalty. Elements of

organizational commitment include a strong desire to remain a member of the organization, a willingness to really strive for the interests of the organization and a strong belief in and acceptance of the organization's values and goals. Next is the approach to commitment, namely the ability and willingness to align personal behavior with the needs, priorities and goals of the organization. This includes ways of developing goals or meeting organizational needs that essentially prioritize the organization's mission over personal interests.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Performance, Loyalty.*

## INTRODUCTION

**K**ualitas seorang guru bisa diukur melalui kinerja yang ditunjukkan. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang ditunjukkan atau dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diemban. Profesi guru tidak terlepas dari berbagai tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik dan benar. Hasil penyelesaian dalam bentuk kualitas dan kuantitas dari suatu tugas atau kewajiban yang diemban akan menggambarkan bagaimana keadaan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Bentuk hasil kerja guru biasanya dicapai dengan sebuah ukuran capaian yang berupa prestasi. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai prestasi nyata seseorang yang dilihat melalui tugas dan kewajiban yang telah diselesaikan.

Setiap guru pasti mendambakan adanya prestasi yang diperoleh. Prestasi akan mampu memberikan predikat tersendiri bagi guru yang meraihnya. Semakin banyak prestasi yang diperoleh, semakin bagus kesan yang ditampilkan oleh guru itu sendiri di mata guru lain atau sekolah. Sekolah akan merasa bangga karena memiliki seorang guru yang mampu menghasilkan suatu prestasi. Dengan prestasi yang diraih, seorang guru mampu menunjukkan kapasitasnya sebagai

seorang guru yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tidak diragukan. Komitmen merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang digelutinya dengan penuh perhatian dan kasih sayang. Ini berarti bahwa komitmen memang terlahir dari sebuah sikap yang didorong oleh sebuah perasaan untuk memberikan perhatian dan kasih sayang terhadap objek tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Tanpa adanya keinginan untuk memberikan perhatian dan kasih sayang, komitmen tidak akan pernah muncul menjadi sebuah sikap yang ada pada diri setiap individu terhadap apapun tugas dan pekerjaan yang diemban.

Oleh karenanya, komitmen organisasi dapat mempengaruhi seseorang untuk memilih apakah dia tetap berada menjadi anggota organisasi tersebut atau keluar berpindah ketempat lain. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terkait dengan suatu perasaan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan suatu ikatan atas dasar identitas atau loyalitas terhadap suatu organisasi atau pekerjaan. Dengan demikian, seseorang yang memiliki komitmen akan selalu berupaya untuk menjaga perasaannya dalam bentuk loyalitas yang tinggi terhadap organisasi yang menampilkan identitas pekerjaan didalamnya sebagai suatu ikatan yang dibangun.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **1. Pengertian Komitmen**

Komitmen dalam penelitian ini dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja tenaga administrasi merupakan suatu organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah. Steers dan Poster memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutny orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisainya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada

dirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik.<sup>1</sup>

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.<sup>2</sup>

Dalam proses kegiatan pelayanan yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab seorang tenaga administrasi dalam melayani proses administrasi kepada masyarakat sekolah, dan stakeholder. Dengan adanya kesetiaan tenaga administrasi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya serta besar kemungkinan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh- sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya.<sup>3</sup>

Komitmen yang mencerminkan suatu ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk terus mengabdikan dan setia terhadap sekolah atau organisasi yang ia naungi. Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi menyebabkan seseorang akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik. Selanjutnya Glickman juga mengemukakan bahwa seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha- usaha peningkatan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya peningkatan proses dan pelayanan sekolah untuk menjadi lebih

---

<sup>1</sup> Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Mataram: Alfabeta, 2013), h. 81

<sup>2</sup> Ricky W. Griffin, *Manajemen*, ( Jakarta: Erlangga,2004), h. 15-16

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 257

baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Robbins didalam buku sopiah mendefinisikan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka atau tidak suka dari diri pegawai terhadap organisasi tersebut. O'Reilly juga menyebutkan bahwa komitmen yang ada pada pegawai didalam suatu organisasi yaitu sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai- nilai yang ada didalam organisasi.

## 2. Komitmen Dalam Profesi Mengajar

Tugas guru sebagai profesi menurut Usman “*meliputi mendidik, mengajar dan melatih*”. Tugas guru sebagai pengajar bertanggung jawab atas terlaksananya proses belajar mengajar mulai dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran. Sebagai pendidik, guru harus mampu membawa perubahan tingkah laku maupun perubahan sikap mental anak didik.<sup>4</sup> Sebagai pembimbing, tugas guru adalah menuntun anak didik dalam perkembangan dengan jalan memberi lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sehubungan dengan hal ini, maka dapat dikatakan bahwa tercapainya tujuan pendidikan sekolah sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas guru, hal ini menunjukkan betapa pentingnya peranan guru dalam dunia pendidikan.

Tugas guru yang begitu besar untuk mencapai tujuan pendidikan hendaknya dijalankan dalam kualitas yang baik. Tugas yang diemban guru akan terlaksana dengan baik jika dalam diri guru tersebut terdapat komitmen yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas, Selain itu komitmen merupakan prinsip yang harus dimiliki oleh seorang yang berprofesi sebagai guru, Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas yang tinggi.

---

<sup>4</sup> Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007) h. 7

Menurut Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan menunjukkan loyalitas dan berdisiplin tinggi dalam bekerja.<sup>5</sup> Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah yang mempunyai kepedulian, rasa tanggungjawab dan loyalitas terhadap tugas pokok, merasakan dorongan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu komitmen guru diukur melalui indikator: Memiliki Kepedulian, Tanggung Jawab dan Loyalitas.

a. Kepedulian

Salah satu ciri guru yang memiliki rasa kepedulian yang tinggi yaitu kepedulian terhadap tugasnya. Sahertian<sup>6</sup> menyatakan “kepedulian dapat timbul bila ada rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang digeluti” seorang harus merasa bangga terhadap profesinya betapapun banyak persoalan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

b. Tanggung Jawab

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan<sup>7</sup> “tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk melaksanakan pekerjaanya.

c. Loyalitas

---

<sup>5</sup> Sahertian, Piet A, Profil Pendidik Profesional, (Jakarta: Andi Offset Yogyakarta, 2008), h. 9

<sup>6</sup> A.Sahertian, Piet. Supervisi pendidikan, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.) h. 46

<sup>7</sup> Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Loyalitas merupakan faktor penting bagi sekolah. Sondang p. Siagian<sup>8</sup> menyatakan bahwa atas dasar kesetiaanlah organisasi mampu mencapai tujuannya. Kesetiaan adalah suatu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. jadi loyalitas yaitu ketaatan gurudalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

### 3. Unsur-Unsur Komitmen Organisasi

Ada beberapa macam unsur-unsur yang mempengaruhi setiap individu untuk bisa komitmen dalam organisasi diantaranya:

Menurut Luthans (1998) dalam Yulianie, dkk mengemukakan aspek komitmen organisasi, yaitu:<sup>9</sup>

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya
- b. Kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi
- c. Keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi

Komitmen organisasi menurut Kuntjoro, memiliki tiga aspek utama, yaitu:<sup>10</sup>

- a. Identifikasi  
Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan

---

<sup>8</sup> Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

<sup>9</sup> Anggraeni, P. D., & Yuliani, N. L. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran, Pengawasan Dan Peran Perangkat Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Kajoran). In UMMagelang Conference Series (pp. 266-284).

<sup>10</sup> Kuntjoro, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rajawali.

menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna ksesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

#### **4. Pendekatan Terhadap Komitmen**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan

tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Berikut adalah beberapa komponen pendekatan terhadap komitmen:<sup>11</sup>

a. Komitmen Afektif

Komitmen ini berkaitan dengan keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginannya sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *Want to*. Individu merasakan adanya kesesuaian antar nilai pribadinya dan nilai-nilai organisasi.

b. Komitmen Kontinuitas

Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini muncul apabila karyawan tetap bertahan (*need to*).

c. Komitmen Normatif

Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.

---

<sup>11</sup> Hendry, Arry Pongtiku, Abd. Rasyid, Agus Sofyan, *Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif Dan Normatif Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui*, Jurnal, <https://core.ac.uk/download/pdf/327194119.pdf> diakses pada 01 Januari 2024 pukul 21.00 WIB.

## CONCLUSION

Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Dalam proses kegiatan pelayanan yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab seorang tenaga administrasi dalam melayani proses administrasi kepada masyarakat sekolah, dan *stakeholder*.

Beberapa komitmen dalam profesi mengajar meliputi kepedulian, tanggungjawab dan loyalitas. Sebagai pembimbing, tugas guru adalah menuntun anak didik dalam perkembangan dengan jalan memberi lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Unsur-unsur komitmen organisasi diantaranya adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasinya, kerelaan untuk sungguh-sungguh berusaha demi kepentingan organisasi dan keyakinan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya adalah pendekatan terhadap komitmen yaitu kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.[]

- A.Sahertian, Piet. 2008. Supervisi penddikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anggraeni, P. D., & Yuliani, N. L. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Penganggaran, Pengawasan Dan Peran Perangkat Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Kajoran). In UMMagelang Conference Series (pp. 266-284).
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry, Arry Pongtiku, Abd. Rasyid, Agus Sofyan, *Pengaruh Komitmen Afektif, Kognitif Dan Normatif Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Serui*, Jurnal, <https://core.ac.uk/download/pdf/327194119.pdf> diakses pada 01 Januari 2024 pukul 21.00 WIB.
- Kuntjoro. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rajawali.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muslim, Sri Banun. 2013. Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru, Mataram: Alfabeta.
- Ricky W. Griffin. 2004. Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sahertian, Piet A. 2008. Profil Pendidik Profesional. Jakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

تولیرانسې أنتار آلیران بیژاگاما، اگاما اسلام دالام  
فیرسؤفیکتیف محمدیه

ساکانا تیسوی میسوالا دان محمد نورراحییم معصوم

فاریاسی اورتوکرافی خصوصس فیکون دالام تیگس شیعیر  
تاؤدا قیامت

راتنا نورقتیمه ایراکوسوما دان هیندروکومورو

سیگنیفیکانسی آرکومینتاسی کیسیجاراهان دالام  
میماهامی سبدا نی محمد ص.ع.و: ایمقلیمینتاسی علی  
مصطفی یعقوب

محمد صفین سوکبظا

ستراتیکی داگواه واصطیبه سیباکای جانان فیغواتان

مودیراسی بیژاگاما دالام مشاراکات مؤلتیکولتورال

راتنا دوی ایستونیغتاس

ریسیستیسی ترادیسیاونال: حاجی جولی دان فیژلاوانان  
راگیات بیکاسی میغهادافی فاسوکان نیجا ۱۹۴۵-۱۹۵۰

اندیریانشاه

مینولاک توندوک: هاک تاوان کاراغ دالام دیسکوزسوس  
هوکوم فیلیاران اینتیناسیاونال دی هیندی بیلاندا دی  
أخیر آباد XIX

تریانا آفریانتینا دان جوهان واهیودی

ماناجیمین کومیتمین دالام فروفیسی میغاجار

آدی ایفا فاوزبه دان شهادا

دینامیکا کیلومفوک، دایا تاریک اینتینفیرسونال دان  
فیرکیمباغانها

ماولیدا ائی مسطاه دان شهادا