



PROSIDING

Halaqoh Nasional dan Seminar Internasional



PROSIDING

Halaqoh Nasional dan Seminar Internasional
Pendidikan Islam
Surabaya, 23-24 Mei 2014



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

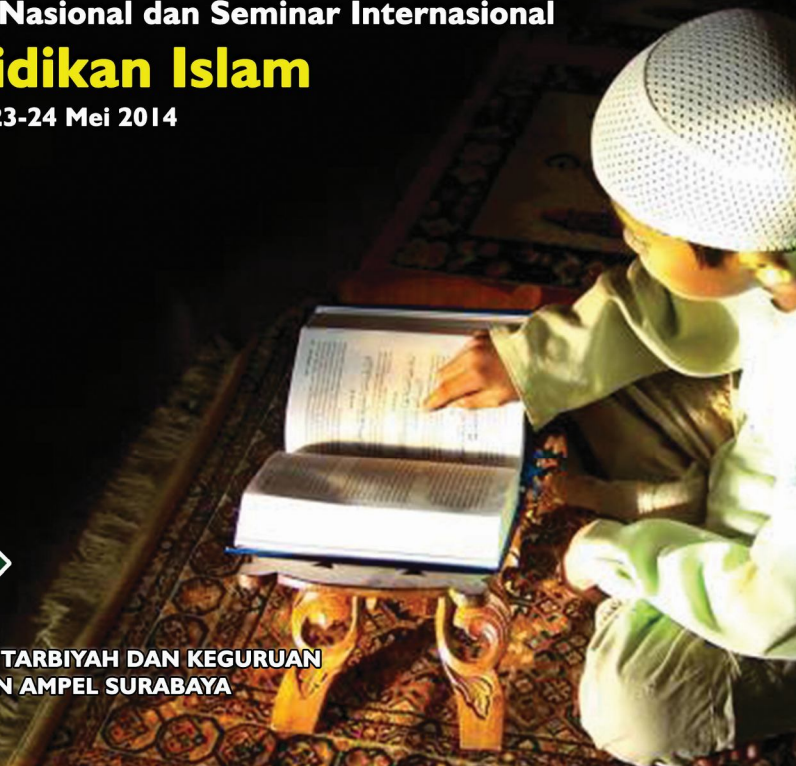


PROSIDING

Halaqoh Nasional dan Seminar Internasional
Pendidikan Islam
Surabaya, 23-24 Mei 2014



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA



[illegible]

hal, yaitu 1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Dalam komitmen organisasi ter-
cakup unsur loyalitas terhadap orga-
nisasi, keterlibatan dalam pekerjaan,
dan penyamaan terhadap nilai-nilai
dan tujuan organisasi. Komitmen
organisasi merupakan kondisi di
mana pegawai sangat tertarik ter-
hadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran
organisasinya. Komitmen terhadap
organisasi artinya lebih dari sekedar
keanggotaan formal, karena meliputi
sikap menyukai organisasi dan
kesediaan untuk mengusahakan ting-
kat upaya yang tinggi bagi kepentin-
gan organisasi demi pencapaian
tujuan

Beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan *nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi*. Di samping itu komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif. Karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

b. Komitmen dalam Pengembangan Organisasi

Susanto (1997: 63-64) mengemukakan bahwa terdapat tiga definisi komitmen yaitu *behavioral commitment* yang menyatakan komitmen sebagai tindakan untuk tidak meninggalkan perusahaan. Komitmen juga didefinisikan sebagai *exchange commitment*, yaitu keputusan untuk tetap tinggal dalam perusahaan karena keuntungan untuk tetap tinggal dianggap lebih besar. Dan *psychological commitment* yang sering disebut *moral commitment* yang meliputi identifikasi terhadap tujuan dan nilai yang dianut oleh perusahaan, kemauan untuk bekerja keras untuk kepentingan perusahaan dan hasrat untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Teori komitmen organisasi

- a) Teori komitmen organisasi pendekatan sikap dan perilaku.

Staw (Porter dan Steers, 1983: 426) memandang komitmen dari dua cara yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Komponen sikap mencakup:

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di

[illegible]

2) Komitmen berkesinambungan
(*continuance commitment*)

Pegawai yang memiliki komitmen berkesinambungan (*con- tinuance commitment*) akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dikarenakan kerugian yang akan diperoleh bila keluar dari organisasi. Alien dan Meyer menjelaskan bahwa komitmen berkesinambungan merupakan bentuk keterikatan secara psikologi yang merefleksikan persepsi pegawai bahwa mereka akan menderita bila meninggalkan organisasi karena dikaitkan dengan biaya yang harus ditanggung setelah meninggalkan organisasi. Selain aspek biaya, pegawai yang membangun komitmen berkesinambungan dikarenakan tidak adanya alternatif lain selain bekerja pada organisasi tersebut. Jadi pegawai dengan komitmen berkesinambungan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dikarenakan mereka membutuhkan organisasi dan tidak ada pilihan lain. Tidak seperti komitmen afektif yang terikat secara emosional, komitmen berkesinambungan menggambarkan perhitungan dari segi biaya bila meninggalkan organisasi daripada keuntungan dari tetap tinggal dalam organisasi. Pengertian ini serupa dengan pengertian yang disampaikan Greenberg (Sutarso, 2002: 166) di mana 'komitmen berkesinambungan adalah tingkat

keinginan individu untuk bekerja dalam suatu organisasi karena ia membutuhkan dan tidak dapat melakukannya di tempat lain.' Sehingga definisi ini merupakan refleksi dari aspek "*need to*" dari komitmen organisasi.

3) Komitmen normatif (*Normatif Commitment*)

Pegawai dengan komitmen normatif berada dalam organisasi karena tanggung jawab moral terhadap organisasi, dan merasa berhutang budi pada organisasi karena telah melakukan banyak hal bagi dirinya seperti memberikan dukungan dalam mengembangkan kemampuannya seperti pendidikan dan pelatihan, organisasi telah mengeluarkan banyak uang dan waktu untuk mengembangkan pegawai dan pegawai merasa tinggal dalam organisasi sebagai suatu keharusan. Komitmen afektif berbeda dengan normatif karena komitmen normatif menggambarkan rasa tanggung jawab, merasa sudah tugasnya untuk bekerja dalam organisasi atau merasa terpanggil untuk bekerja tapi tak terikat secara emosional. Greenberg (Sutarso, 2002:166) memberikan gambaran atas komitmen ini dengan "tingkat keinginan individu untuk bekerja dalam organisasi karena merasa ada tekanan dari pihak lain." Jadi individu berada dalam organisasi karena adanya keharusan "*should to*" atau "*ought to*",

organization's goal and values, 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization and 3) a strong desire to maintain membership in the organization.

Komitmen organisasi sebagai suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi dan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu 1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.)

Lebih detail lagi Luthans (2001; 236) membuat daftar sejumlah pernyataan yang mempresentasikan perasaan terhadap organisasinya:

a) Pernyataan positif:

- 1) Saya mau memberikan ikatan yang besar dalam organisasi dalam keberhasilan organisasi
- 2) Saya mau menceritakan pada kawan saya bahwa organisasi ini merupakan organisasi yang besar
- 3) Saya mau menerima hamper seluruh jenis tugas untuk membantu organisasi
- 4) Saya mendapatkan bahwa nilai-nilai yang saya anut dan nilai orang sangat mirip
- 5) Saya bangga menceritakan pada orang lain bahwa saya merupakan bagaian dari organisasi ini
- 6) Organisasi ini bener-bener memberikan inspirasi sangat bagus bagi saya untuk menampilkan kinerja terbaik

- 7) Saya sangat gembira telah memilih bekerja diorganisasi ini dari pada di oraganisasi lain
- 8) Saya sangat peduli untuk membesarkan organisasi ini.
- 9) Bagi saya organisasi ini yang terbaik dari berbagai organisasi yang ada

b) Pernyataan yang negatif

- 1) Saya sedikit memiliki loyalitas loyalitas terhadap organisasi
- 2) Saya bisa bekerja di organisasi lain sepanjang pekerjaannya sama
- 3) Organisasi ini hanya merubah sedikit terhadap tingkat kehidupan saya, yang memberi alasan kepada saya untuk meninggalkan organisasi ini
- 4) Terlalu banyak hambatan untguk memperoleh keuntungan yang lebih besar dalam organisasi ini
- 5) Saya sering memperoleh kesulitan untuk menyetujui kebijakan-kebijakan organisasi ini yang berkaitan dengan hal penting tentang para pegawai.
- 6) memutuskan untuk bekerja dalam organisasi ini adalah keputusan yang salah dalam kehidupan saya

Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik komitmen organisasi akan dijelaskan dibawah ini:

- a) Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tampak melalui sikap menyetujui kebijak-

[illegible]

- c. Karakteristik structural (*Structural Characteristics*) berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional (*functional dependence*) dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan pegawai dan kontrol organisasi.

3. Upaya untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai

Menurut (Luthans, 2001; 236) bahwa Komitmen organisasi ditentukan oleh variable personal dan organisasional jika non organisasi berpengaruh sedikit. berdasarkan penelitian karir pegawai merupakan variable antara, variable persepsi terhadap kebijakan organisasi dan komitmen organisasi. Walau dukungan besar supervisor pada pegawai, mereka tetap mengeluh karena mereka memerlukan supervisor untuk meningkatkan karirnya.

Dengan peningkatan karir pegawai akan berpengaruh besar pada peningkatan komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi juga bisa menurun karena kehilangan seniornya, umpama karena promosi jabatan, keluar (pindah organisasi). Di pihak lain banyak ditemukan bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh kepuasan kerja dan banyak yang suka memilih komitmen karir organisasi sebagai tantangan abad 21.

Hasil penelitian (Sweeney; 2002) menunjukkan bahwa pekerja Amerika mempunyai dedikasi dan komitmen yang tinggi dibanding Negara lain seperti: Jerman, Jepang, Korea.

Adapun penelitian terakhir penelitian menunjukkan bahwa 50% responden menyatakan kurang loyal, dan 20% loyalitasnya tinggi dan separuh responden ingin meninggalkan perusahaan. Secara umum komitmen pekerja Amerika rendah data ini didukung oleh banyaknya karyawan yang mangkir dan absen.

Menurut Dessler dalam (Luthans, 2001; 237) pengembangan komitmen dalam organisasi meliputi:

- Memahami nilai-nilai yang dianut warga organisasi: Bendahara sebaiknya merupakan kepercayaan manajer/ jujur, amanah.
- Memperjelas misi dan mengkomunikasikannya: perjelas misi dan idiologi, kondisikan mereka agar berwibawa gunakan basis nilai dalam praktek (pelaksanaan job) penekanan orientasi organisasi yang bertradisi basis nilai, yang dilaksanakan dalam orientasi dan pelatihan berbasis nilai.
- Ciptakan jaminan keadilan organisasi: membuat prosedur yang komprehensif dalam menampung keluhan karyawan dan kembangkan komunikasi dua arah.
- Menciptakan komunitas organisasi: Bangun kemampuan homogenitas yang berbasis nilai, membangun kerja sama dan kebersamaan
- Mengembangkan semangat karyawan untuk kerja; komit pada menyatakan komitmen, pengayaan, pemberdayaan, promosi dan pengembangan organisasi

Meningkatnya komitmen pegawai-pegawai di organisasi formal

1. Organisasi dapat berusaha untuk membangun komitmen dengan menempatkan pegawai pada situasi dimana mereka mendapat kesempatan untuk mencapai

tujuan yang berarti secara pribadi. Untuk lebih jauhnya, organisasi dilihat oleh pegawai sebagai sumber utama untuk mendapatkan pemuasan kebutuhan, keterikatan dan komitmen akan meningkat.

2. Harus diperlihatkan pada pegawai bahwa lembaga benar-benar memperhatikan kesejahteraan mereka. Salah satu cara yang memungkinkan yaitu dengan memberikan program konseling karir, di mana pegawai diperlihatkan pada berbagai pilihan yang tersedia untuk dipertimbangkan.
3. Memungkinkan untuk memodifikasi aspek-aspek pekerjaan tertentu sehingga mereka memiliki otonomi dan tanggungjawab dan dapat mengenal lebih banyak mengenai tugas yang mereka kerjakan
4. Penting bagi pegawai untuk memahami dan mengenal sasaran dan tujuan organisasi. Hal ini dapat dipenuhi dengan cara menunjukkan pada pegawai bahwa tujuan-tujuan pribadi pegawai memiliki kesamaan dengan tujuan organisasi dan memberikan kontribusi pada organisasi membantu mereka untuk mencapai tujuan pribadi. Dengan kata lain, akan sangat diharapkan untuk menciptakan suasana saling mempercayai dan mendukung antara pegawai dengan organisasi.
5. Mengawasi sikap pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi pada interval tertentu untuk mengantisipasi tingkat perputaran (*turnover*).

Selain itu, Kuntjoro (2002: 1) mengemukakan tiga aspek yang harus diperhatikan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai, antara lain:

1. Identifikasi

Identifikasi mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan

[illegible]

menolong hambanya selama hamba tersebut menolong orang lain. (Dawud; juz 4; 287)"

Berpijak dari uraian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Tersedianya informasi shohih
2. Rasa kepedulian dan tanggap perubahan
3. Saling percaya diri di antara sesama warga organisasi
4. Semangat mengembangkan diri dengan ketentuan yang konstruktif dan dinamis
5. Mengembangkan tanggung jawab organisasi (loyal, disiplin)
6. Keterlibatan setiap warga organisasi/kebersamaan, keakraban

KESIMPULAN

1. Komitmen yang tinggi akan terbentuk apabila para pimpinan mampu mendistribusikan kekuasaan sehingga dapat diterima dan dipandang sebagai sesuatu yang mendorong pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam tempatnya bekerja.
2. Komitmen organisasi merupakan instrumen manajemen penting untuk menilai personel sebagai dasar untuk melakukan mutasi, promosi, pelatihan, yang dibutuhkan dan kompensasi yang adil bagi personel.
3. Secara operasional pimpinan harus memahami kompleksitas keanekaragaman kemampuan, sikap dan perilaku personel dalam organisasi Lembaga Pendidikan Islam. []

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur an, 1995, S 3 , 58
- Abu Dawud, *Shoheh Abu Dawud*, Juz IV, 289
- Arikunto, S. 1996. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Kuntjoro, Z.S. 2002. *Komitmen Organisasi*, Dari <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702htm>. Diunduh 22 September 2004.
- Laka –mathebula, M.R. (2004) *Modelling the Relationship Between Organization Commitmen Leadership Style, Human Resources Manajement Praktis and Oraganization Trust*. Faculty of Economic and Manajement Sciences; University of Pretoria (online (Tersedia ; <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-07062004-11281/unrestricted/00thesis.pdf>*17 November 2004)
- Mulyana, Rahmad (2004). *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*, Bandung, AlfaBeta
- Robin, SP (1986). *Prilaku Organisasi*. Jakarta; PT Prenhalindo
- Steers, RM. dan Porter LW. (1975) *Motivation and Work Behavior* 3 rd Edition, USA; South Western College Publishing
- Steers, R.M (1983). *Introduction to Organization Behavior*, 3rd Edition. USA; Scott Foresman Company
- Susanto, AB (1987). *Manajemen Aktual*. Jakarta. PT Grasindo
- Surtarso, Y. (2002) *Komitmen Organisasi; Tinjauan Teoritis atas Penyebab, Dampak, dan Adopsi Bagi Penelitian Relationship Marketing*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Ventura V (2), 162-175
- Keraf, Sony, (1987) *Pragmatisme Menurut William james*, Yogyakarta. Kanisisus

