

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan merupakan kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan arahan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan.¹ Kedudukan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat sentral. Tanpa adanya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi, maka organisasi tersebut tidak akan maju ataupun berkembang dengan baik. Organisasi mampu berkembang maupun terpuruk tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang mampu mengatur dan menggerakkan anggota organisasinya serta berkontribusi dalam perkembangan sebuah organisasi, maka pemimpin tersebut sudah dianggap mampu dan mumpuni dalam melaksanakan kepemimpinannya secara efektif.

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Juga dikuatkan bahwa kepemimpinan menurut Richard L Daft adalah: kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasional.²

Istilah manajemen dan kepemimpinan memang sering dipertukarkan. Hal ini terjadi karena aktivitas manajemen, yang mencakup perencanaan (planning), pengarahan (leading), pengorganisasian (organizing), dan

¹ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pelajar Pustaka, 2014), cet. Ke-1, 126.

² Hafulyon, "Keragaman Konsep Kepemimpinan Dalam Organisasi", *Jurnal al-Fikrah*, Vol. II, No. 1, Januari-Juni 2014, Hal 2-3.

pengendalian (controlling), dianggap tidak berbeda dengan aktivitas kepemimpinan.

Namun John Kotter, dari Harvard Business School³ mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen berkenaan dengan mengatasi kerumitan, sedangkan kepemimpinan berkenaan dengan mengatasi perubahan. Hal senada juga dikemukakan oleh Mullins yang menyatakan bahwa manajemen berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya. Sedangkan kepemimpinan lebih menekankan pada komunikasi, memotivasi dan mendorong semangat bawahan agar bertindak secara maksimal untuk suatu tujuan.

Komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong pada lembaga pendidikan dan berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu cenderung untuk berbuat kepentingan pribadinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Begitu pula salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Ada beberapa organisasi yang menjadikan komitmen sebagai suatu

³ Kotter, John P., Schlesinger, Leonard A., (2008, August), Choosing Strategies for Change, *Harvard Business Review*, 1-11.

syarat untuk menduduki suatu jabatan di dalam organisasi. Patterson menyebutkan bahwa faktor yang paling penting yang dapat menyebabkan tidak suksesnya perubahan organisasi adalah kurangnya komitmen orang-orang yang terlibat di dalamnya.⁴

Komitmen organisasi merupakan aspek-aspek komitmen, sikap dan loyalitas organisasi atau ikatan emosional antara anggota dengan organisasinya, maka di samping kompetensi komitmen sebagai pembentuk intelektual juga merupakan faktor penting dalam upaya memacu efektifitas organisasi yang diantaranya dapat digambarkan dari adanya peningkatan kinerja para tenaga kerja, ujungnya adalah peningkatan produktivitas kerja organisasi.

Dengan kata lain, aspek-aspek, sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses dimana anggota organisasi memperhatikan terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Robbins, Aspek-aspek komitmen ada tiga, Afektif, Normatif dan Berkelanjutan.⁵ Berdasarkan Ketiga Aspek-aspek di atas para tenaga kerja dapat menekan tingkat absensi dan mengurangi tenaga kerja keluar serta meningkatkan kinerja yang bagus.⁶

Produktivitas kerja merupakan bentuk usaha yang penuh dari setiap individu maupun organisasi untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal

⁴ Zulkarnain, "Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Perubahan" *Jurnal Psikologi*, Vol. 41, No.1, Juni 2014 17-33.20

⁵ Arina Nurandini & Eisha Lataruva, " Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawn", *Jurnal Study Manajemen dan Organisasi* 11 (2014). 78-79

⁶ Hidayat, "Faktor-Faktor Komitmen Organisasi" *Jurnal Neo-Bis*, Volume., No. 1, Juni 2014. : 3

dengan selalu menganggap bahwa aspek-aspek, sikap dan loyalitas organisasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada bentuk kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih memuaskan atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Pada dasarnya, setiap individu ataupun organisasi mempunyai keinginan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi terlepas organisasi apapun bentuk dan namanya. Organisasi profit, seperti perusahaan misalnya, berkeinginan agar dapat mencapai keuntungan yang besar, karena itu setiap pegawainya dituntut dapat bekerja secara optimal dan maksimal sehingga perusahaan mampu memproduksi barang/jasa semaksimal mungkin. Dengan kata lain perusahaan tersebut menginginkan produktivitas yang tinggi. Dan tujuan perusahaan tersebut untuk mendapatkan laba/profit yang maksimal dapat tercapai. Demikian halnya dengan institusi-institusi pemerintahan pada umumnya, Dinas Pendidikan sebagai organisasi/institusi non profit yang dimaksudkan untuk membantu dan melayani masyarakat diharapkan dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat penggunanya (*customer*).

Dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39, dinyatakan bahwa: pertama, Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses

pendidikan pada satuan pendidikan.⁷

Dijelaskan lebih lanjut bahwa tenaga kependidikan itu meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Kedua, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tenaga pendidik dan kependidikan sebagaimana yang telah dikemukakan di atas adalah kelompok organisasi masyarakat yang menjadi ujung tombak dan penentu keberhasilan dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu sebagai lembaga pengelola harus mampu memberikan pelayanan secara maksimal dengan mempunyai tingkat produktivitas tinggi yang pengelolaan itu berimplikasi kepada kelompok masyarakat sebagai pelanggan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai bentuk sumber daya manusia pendidikan mencakup sikap mental dan perilaku tenaga pendidikan dan kependidikan yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas, efektif, dan efisien daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu, dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

⁷ Fattah, Nanang. 2012. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 24

Di lembaga pendidikan seperti MAN 1 Jombang mempunyai visi dan misi yaitu mencetak insan yang beriman, bertakwa, berilmu, berakhlak mulia, berwawasan global, unggul dan kompetitif berbasis lingkungan.⁸ Sedangkan di MAN 2 Jombang juga sama mempunyai visi misi sebagai berikut berilmu, beramal, berprestasi, bertakwa dan berakhlak mulia.⁹

Oleh karena itu, dalam mewujudkan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja diperlukan kinerja di lembaga madrasah seperti Dalam pelaksanaan pendidikan di madrasah memerlukan sosok kepemimpinan kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajerial dan integritas profesional yang tinggi, serta demokratis dalam proses pengambilan keputusan-keputusan mendasar.

Dalam lembaga pendidikan di madrasah, kepala madrasah adalah “*the key person*” keberhasilan pelaksanaan “otonomi madrasah”. Ia adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai sumber yang tersedia dan dapat digali dari masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah. Kedua lembaga tersebut kepala madrasah dituntut untuk memiliki visi dan wawasan yang luas tentang madrasah yang efektif serta kemampuan profesional yang memadai dalam bidang perencanaan, kepemimpinan, manajerial, dan supervisi pendidikan. Ia juga harus memiliki kemampuan untuk membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di madrasah. Singkatnya kepemimpinan kepala madrasah harus mampu berperan sebagai Educator, Manajer, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator pendidikan.

⁸ Observasi ke MAN I Jombang , Senin pada tanggal 05 april 2021 , pukul 10.15 WIB.

⁹ Observasi ke MAN II Jombang , Selasa pada tanggal 06 april 2022 , pukul 10.30 WIB.

Kepemilikan potensi dalam manajemen kurikulum dan sistem di madrasah meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian, serta keseluruhan proses penyelenggaraannya bertujuan agar seluruh kegiatan pembelajaran terlaksana secara berhasil guna dan berdayaguna. Sedangkan Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan produktivitas kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Dalam orientasi keberhasilan mewujudkan organisasi dalam produktivitas kerja perlu adanya sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman madrasah, jalan menuju madrasah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman madrasah untuk pengajaran biologi, halaman madrasah sekaligus lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah sesuai dengan paradigma baru manajemen pendidikan, dirasakan perlunya revitalisasi hubungan madrasah dengan masyarakat dan lingkungan sekitar. Hal ini penting, karena madrasah memerlukan masukan dari masyarakat dalam menyusun program

yang relevan, sekaligus memerlukan dukungan dalam melaksanakan program tersebut. Di sisi lain, masyarakat memerlukan jasa madrasah untuk mendapatkan program-program pendidikan yang relevan. Jalinan komitmen organisasi semacam itu dapat terjadi, jika kepala madrasah aktif dan dapat membangun hubungan yang saling menguntungkan (*mutualisme*).

Berdasarkan uraian tersebut bahwa dalam mencapai tujuan pendidikan perlu adanya mewujudkan koordinasi berkomitmen organisasi yang baik. Disamping itu Madrasah mempunyai manajemen kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan madrasah dan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus lembaga pendidikan.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang,¹⁰ merupakan madrasah dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang berlokasi di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 2, Desa Sengon, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang merupakan salah satu madrasah terbaik di Kabupaten Jombang. Didukung letaknya yang berada di tengah-tengah kota menjadikan Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang sebagai pilihan siswa dan siswi yang tidak hanya berasal dari Kabupaten Jombang, akan tetapi juga yang berasal dari luar Kabupaten Jombang.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang merupakan madrasah Negeri 1 Jombang sebagai Sekolah Adiwiyata Tingkat Nasional dan Mandiri, Sekolah UKS Nasional, Madrasah *enterpneuership* dan Madrasah Ramah Anak (MRA) ini memiliki 4 jurusan, yakni diantaranya jurusan MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam), IIS (Ilmu-Ilmu Sosial), IIK (Ilmu-Ilmu Keagamaan), dan IIB (Ilmu-Ilmu Bahasa). Sebagai madrasah dengan ikon kewirausahaan atau *entrepreneurshi*.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang menyiapkan peserta didiknya tidak hanya cakap dibidang akademik dan non-akademik saja, tetapi juga membekali dengan jiwa *entrepreneurship*. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi masyarakat dan orang tua siswa pada khususnya terhadap Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang. Selain itu yang menjadi daya tarik lain adalah karena penegakan tata tertib madrasah, madrasah dengan budaya religius, dan tingkat kedisiplinan para siswanya.

¹⁰ Observasi ke MAN I Jombang , Senin pada tanggal 05 april 2021 , pukul 10.15 WIB.

Hasil observasi bahwasanya Prestasi Guru MAN 1 Jombang,¹¹ berhasil menorehkan prestasi gemilang dalam Lomba Pembuatan Video Pembelajaran yang diadakan oleh PGRI *Smart Learning and Character Centre (SLCC)* Kabupaten Jombang tahun 2021. M. Imam Teguh Prayogo sukses meraih Juara 1 dengan video yang berjudul “Ta’aruf”. Mohammad Kunsarwani mendapatkan Juara Harapan 1 dengan video yang berjudul “Explanation Text”. Lomba pembuatan Video Pembelajaran tersebut terintegrasi dengan RPP untuk memotivasi guru dalam membuat media pembelajaran. Lomba yang mengusung tema “Mengembangkan Peserta Didik yang Kreatif dan Inovatif” diikuti oleh 320 peserta dari tingkat TK/RA, SD/MI, SMP/MTS, SMA/SMK/MA. Lomba tersebut terbagi dalam dua tahap. Tahap pertama, seleksi untuk menentukan 6 besar. Dalam tahap ini 2 video pembelajaran karya guru MAN 1 Jombang berhasil masuk dalam 6 besar. Tahap kedua, presentasi untuk menentukan juara. Dalam tahap kedua ini peserta diminta untuk mempresentasikan karyanya secara daring. Peserta juga ditanya tentang RPP dan video pembelajaran yang sudah dibuatnya. Panitia mengharapkan video pembelajaran tidak dibuat hanya untuk kepentingan lomba saja tetapi digunakan dalam pembelajaran dan mampu mengembangkan peserta didik yang kreatif dan inovatif.

Adapun wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang¹² peran komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut :

Jadi menurut saya sebagai bentuk komitmen organisasi di Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang dengan memenuhi komponen atau tahapan afektif komitmen, normative komitmen dan keberlanjutan komitmen, yang mana untuk Berusaha memberikan yang terbaik untuk madrasah, Tidak keberatan bekerja melewati batas waktu normal jika pekerjaan belum selesai, Bersedia menerima tugas tambahan demi kemajuan lembaga dan Senang memberikan kontribusi, kritik dan saran yang membangun kepada tim atau rekan kerja, Merasa tidak enak atau malu jika pekerjaan tidak selesai, dan Bersedia membantu teman jika membutuhkan bantuan. Kurang lainnya begitu.

¹¹ Observasi ke MAN I Jombang , Senin pada tanggal 05 april 2021 , pukul 10.15 WIB.

¹².Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Jombang, yaitu Ibu Erma Rahmawati, pada hari Kamis, 19 november 2021 - selesai jam 10.10 WIB, bertempat di ruang tamu kepala madrasah

Begitu juga dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pendidik dan kependidikan, salah satunya madrasah aliyah negeri 1 jombang memilih mengefektifkan hubungan berkomunikasi, dalam hal ini yang berperan penting adalah komitmen organisasi yang terjadi dalam madrasah ini dengan Serta penanaman komitmen yang tinggi. Disamping itu memberikan perhatian yang lebih kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Contoh menanyakan keadaan keluarga, keadaan mereka dan perkembangan pekerjaannya bagaimana, Membangun sistem sharring keterbukaan serta mendarahdagingkan rasa kekeluargaan yang terjalin di madrasah, dan Menghapuskan rasa takut dan minder berada di madrasah.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang ¹³ merupakan madrasah dibawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Jombang yang berlokasi di JL. Rejoso No.1. Desa Peterongan Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang. Sarana prasarana yang dimiliki MAN 2 Jombang memiliki Ruang Belajar dan Laboratorium sesuai dengan rasio Rombel, Sarana Ibadah, perpustakaan, dan Lapangan. Masing-masing kelas dilengkapi dengan LCD Proyektor. Peneliti juga melakukan observasi terkait model, sikap dan loyalitas komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 jombang, kegiatan pengembangan diri tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang.

Berdasarkan observasi peneliti¹⁴ bahwa Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang memfasilitasi kegiatan pengembangan diri dari tenaga pendidik dan kependidikan seperti berikut ini:

1. Bimbingan/pelayanan, mencakup hal-hal yang berkenaan dengan pribadi, kemasyarakatan, belajar, dan karier tenaga pendidik dan kependidikan. Bimbingan diasuh oleh kemendiknas dan kepala madrasah yang ditugaskan.
2. Pengembangan diri yang dilaksanakan sebagian besar di luar lembaga diasuh oleh pembina khusus KKMA. dilaksanakan sebagaimana prinsip manajemen secara umum.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memaparkan prinsip dalam pelaksanaan manajemen pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 2 Jombang sebagai berikut: Prinsip yang

¹³ Observasi ke MAN 2 Jombang , Selasa pada tanggal 06 april 2021 , pukul 10.15 WIB.

¹⁴ Observasi ke MAN 2 Jombang , Selasa pada tanggal 06 april 2021 , pukul 10.15 WIB.

diterapkan di madrasah ini adalah mengikuti prinsip manajemen organisasi secara umum yaitu guru dan Staf diperlakukan sebagai subjek.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang,¹⁵ berada di lingkungan pesantren Rejoso Peterongan Jombang yang program hampir sama dengan MAN 1 Jombang, hasil wawancara dengan kepala madrasah MAN 2 Jombang adalah sebagai berikut:

Begitu juga dalam rangka peningkatan produktivitas kerja pendidik dan kependidikan, salah satunya madrasah aliyah negeri 2 jombang memilih mengaktifkan hubungan berkomunikasi, dalam hal ini yang berperan penting adalah komitmen organisasi yang terjadi dalam madrasah ini dengan Serta penanaman komitmen yang tinggi. Disamping itu memberikan perhatian yang lebih kepada para pendidik dan tenaga kependidikan. Contoh menanyakan keadaan keluarga, keadaan mereka dan perkembangan pekerjaannya bagaimana, Membangun sistem sharring keterbukaan serta mendarah dagingkan rasa kekeluargaan yang terjalin di madrasah, dan Menghapuskan rasa takut dan minder berada di madrasah.

Alhamdulillah semua pihak yang ada di lembaga memiliki tingkat kepedulian, kepekaan yang tinggi terhadap masalah-masalah yang terjadi di lingkungan madrasah, biasanya kalo ada masalah yang dirasa sulit oleh salah satu guru kelas misalnya, maka kami langsung mengadakan rapat atau kumpulan dengan guru-guru lain untuk mencari solusi bersama-sama, jadi kami saling bertukar pikiran agar jangan sampai masalah tersebut berlarut-larut tidak segera diselesaikan itu yang bentuk komitmen organisasi.

Berdasar pada paparan pada kedua lokus penelitian di atas dapat

¹⁵ Wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Jombang, yaitu Bapak H. Musthofa, S.Pd., M.Pd.I. pada hari Kamis, 19 november 2021 - selesai jam 13.00 WIB, bertempat di halaman madrasah.

disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti mampu membawa kemajuan ataupun perubahan besar bagi lembaga pendidikan. Peneliti dalam hal ini tertarik untuk menggali lebih dalam terkait aspek-aspek komitmen organisasi, sikap komitmen organisasi dan loyalitas organisasi kepala madrasah dalam memimpin organisasi pada kedua lembaga MAN I Jombang dan MAN 2 Jombang tersebut dengan pendekatan teori komitmen organisasi, dengan judul *“Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (Studi Dwisitus di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang)”*.

B. Fokus Dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah peneliti kemukakan di atas, maka fokus penelitian dari penelitian ini adalah Komitmen kepala madrasah dalam memimpin organisasi meliputi aspek-aspek, sikap dan loyalitas organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2. Pertanyaan penelitian

Mengacu pada fokus penelitian ini, pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana aspek-aspek komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang?
2. Bagaimana sikap komitmen organisasi dalam meningkatkan

produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang?

3. Bagaimana loyalitas organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menemukan dan menganalisis aspek-aspek komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang.
2. Untuk menemukan dan menganalisis sikap komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang.
3. Untuk menemukan dan menganalisis loyalitas organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama yang terlibat dalam dunia pendidikan. Adapun kegunaan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah,

pemikiran, dan ide segar serta sarana untuk memahami ilmu Komitmen Organisasi khususnya di dalam organisasi pendidikan. Utamanya yang berkaitan dengan manajemen komunikasi organisasi pendidikan di Indonesia. Dan sebagai syarat tugas akhir untuk meraih gelar Doktorat (S3) pada Fakultas Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pasca Sarjana UIN SATU Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan evaluasi guna memahami berbagai masalah Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan, diharapkan adanya model, sikap dan loyalitas organisasi yang dilakukan oleh pihak sekolah terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan semakin lebih baik, begitu pula sebaliknya.

b. Bagi Pendidik dan tenaga kependidikan

Dapat memberi pengalaman, menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap tema yang sejenis.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini, sesuai dengan judul disertasi, ada beberapa istilah yang perlu didefinisikan oleh peneliti sebagai penjelasan konsep sesuai dengan yang dimaksudkan. Hal ini penting agar tidak terjadi perbedaan dan bias pemahaman konsep istilah dalam penelitian ini sehingga terjadi kesamaan persepsi. Adapun istilah yang didefinisikan adalah sebagai berikut:

1. Penegasan istilah secara konseptual
 - a. Aspek- aspek Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, Allen & Meyer Aspek-aspek komitmen ada tiga, Afektif, Normatif dan Berkelanjutan.¹⁶ 1) Komitmen Afektif (affective commitment) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antar nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. 2) Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan

¹⁶ Arina Nurandini & Eisha Lataruva, “ Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawn”, Jurnal Study Manajemen dan Organisasi 11 (2014). 78-79

dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut timbul dari: a) Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi dan keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada di organisasi tersebut dan harus dikorbankan jika berganti pekerjaan. b) Mereka merasa harus bertahan pada pekerjaannya yang sekarang karena tidak memiliki harapan akan adanya pekerjaan alternatif. Singkatnya karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia memang merasa perlu untuk melakukannya. 3) Komitmen Normatif (normative commitment) didefinisikan sebagai perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Komitmen normatif berbeda dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karena tidak menunjukkan kebutuhan untuk berhubungan dengan tujuan dan misi organisasi, dan juga tidak menunjukkan pertukaran ekstrinsik secara eksplisit terlibat dalam hubungan tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi memilih untuk tinggal bersama organisasi tertentu karena merasa harus menetap di organisasi tersebut.

b. Sikap Komitmen

Staw & Salancik, komitmen sikap adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pendekatan sikap ini memandang komitmen organisasi sebagai komitmen afektif serta berfokus pada proses bagaimana seseorang berpikir tentang hubungannya dengan organisasi.¹⁷ Menurut Narimawati,¹⁸ Sikap komitmen organisasi, adalah sebagai sikap, keinginan kuat untuk menjaga anggotanya dan kemaun untuk mengrahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

c. Loyalitas Organisasi

Gordon bahwa loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi. Sedangkan Mowday, Porter, dan Steers,¹⁹ mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: the relative strength of an

¹⁷ Allen, N.J., & Meyer, J.P. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. Journal of occupational psychology, (1990)63, 1–18.

¹⁸ Afriliana Berdi, Umi Narimawati. 2018. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Konflik Peran dan Ambiguitas Peran (Studi Pada Karyawan Tetap Wanita di Universitas Komputer Indonesia). Jurnal Manajemen UNIKOM.

¹⁹ Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M, *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press. (1982). 182

individual's identification with and involvement in a particular organization. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

d. Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumberdaya.²⁰ Menurut Sutrisno, produktivitas kerja merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Dari uraian di atas, bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.²¹

2. Secara Operasional

Definisi operasional dari judul “ Komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan studi multisitus di MAN 1 Jombang dan MAN 2 Jombang” adalah penelitian tentang Komitmen organisasi

²⁰ Hernawaty, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap produktivitas Karyawan Pada PT home Center Medan”, Jurnal SMART, Vol. 1 No. 1 : 1-10 2017 ISSN : 2549-5836.3

²¹ Danang Agil Wicaksono, “Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi”, Jurnal. B11.2011.02123. 4

dalam aspek-aspek komitmen organisasi, sikap komitmen organisasi dan loyalitas organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang pembentukan aspek afektif, aspek normatif dan aspek berkelanjutan, nilai dan tujuan kepribadian, serta faktor kebanggaan yang dilakukan kepala madrasah pada lembaga yang dipimpinnya sebagai upaya memberikan pengaruh kearah perubahan yang lebih baik pada *stakeholder* meliputi warga madrasah seperti guru, wakil kepala madrasah, pengasuh, pengurus yayasan yang ada untuk meningkatkan produktivitas kerja.