

KOMITMEN KEPEMIMPINAN DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA ORGANISASI PENDIDIKAN

Herman

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh

Email kontributor: herman@staindirundeng.ac.id

Abstrak

Komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja kearah yang positif dan produktif dapat meningkatkan kualitas kinerja organisasi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi library research dengan cara melakukan literature review dalam menganalisis data dan informasi tentang komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan, meliputi: 1) komitmen pada visi dan misi organisasi dengan melakukan kegiatan pengembangan visi dan misi, mengkomunikasikan visi dan misi kepada seluruh anggota organisasi, mengintegrasikan visi dan misi ke dalam semua aspek kegiatan organisasi serta mengevaluasi dan memperbarui visi dan misi secara berkala, 2) komitmen dalam membangun tim kerja yang solid dengan melakukan kegiatan yang meningkatkan kepuasan kerja anggota tim serta kegiatan yang mendukung dan meningkatkan kualitas hasil kerja, 3) komitmen melakukan inovasi kerja dengan melaksanakan kegiatan pengembangan dan penerapan ide-ide baru dan kreatif, serta kegiatan penerapan proses dan penggunaan teknologi baru serta memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk melaksanakan ide-ide baru dan kreatif. dan 4) komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus dengan melaksanakan kegiatan perbaikan dan perubahan yang terus menerus oleh anggota tim kerja, dan kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota tim organisasi pendidikan

Kata kunci: *Komitmen; Kepemimpinan; Budaya Kerja*

Abstract

Leadership commitment in building a positive and productive work culture can improve the quality of performance of educational organizations. This study aims to describe and analyze leadership commitment in building the work culture of educational organizations. This research uses a qualitative approach

with a library research study method by conducting a literature review in analyzing data and information about leadership commitment in building the work culture of educational organizations. The results of this study indicate that leadership commitment in building the work culture of educational organizations, including: 1) commitment to the vision and mission of the organization by developing the vision and mission, communicating the vision and mission to all members of the organization, integrating the vision and mission into all aspects of organizational activities and evaluating and updating the vision and mission regularly, 2) commitment to building a solid work team by carrying out activities that increase the job satisfaction of team members and activities that support and improve the quality of work results, 3) commitment to work innovation by carrying out activities to develop and implement new and creative ideas, as well as activities to implement processes and use new technology and provide opportunities for team members to implement new and creative ideas, and 4) commitment to improvement and change. and 4) commitment to continuous improvement and change by implementing continuous improvement and change activities by work team members, and activities that can increase job satisfaction of education organization team members

Keywords: *Commitment, Leadership, Work Culture*

PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan dapat berkembang maju dan pesat bila didukung dengan komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi. Komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja dapat memotivasi anggota organisasi pendidikan bekerja lebih baik dan lebih produktif terhadap tugas yang diembannya (Noer Rohmah, 2016). Dalam bekerja sama dan berkolaborasi dengan anggota organisasi dapat berjalan secara efektif dalam sebuah organisasi pendidikan. Kreativitas dan inovasi anggota organisasi pendidikan dapat meningkatkan citra organisasi pendidikan (Kristianto, 2009).

Komitmen kepemimpinan organisasi pendidikan memiliki peran penting dalam mengangkat budaya kerja yang positif dan produktif. Budaya kerja yang positif dan produktif selalu konsisten berpegang teguh pada sistem nilai, norma, dan perilaku yang baik dalam menjalankan tugas dan aktivitas organisasi pendidikan (Arachim, 2018). Budaya kerja yang positif dan produktif dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi pendidikan dan dapat menjamin kualitas proses dan kualitas hasil pendidikan.

Kepemimpinan yang selalu berpegang teguh budaya kerja yang positif dan produktif dapat menjamin meningkatnya kinerja anggota organisasi, kepuasan kerja

anggota organisasi, dan kualitas hasil kerja anggota organisasi pendidikan (Umam & Purnomo, 2024). Kalau terjadi budaya kerja yang negatif dan tidak produktif dapat membuat anggota organisasi pendidikan kecewa, rendah prestasinya, dan roda organisasi pendidikan tidak berjalan normal (H. Herman et al., 2022). Untuk itu, komitmen kepemimpinan organisasi pendidikan tidak boleh goyah dalam mempertahankan budaya kerja organisasi yang positif dan produktif.

Komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan sangat urgen dalam sebuah organisasi pendidikan (H. Herman, 2022). Karena komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi dapat mengembangkan visi dan misi yang jelas dan terarah untuk kepentingan organisasi pendidikan (Kristianto, 2009). Kemudian konsisten membangun tim yang solid dan efektif melalui komunikasi yang harmonis, kolaborasi yang efektif, dan kepercayaan yang saling percaya dan mempercayai. Selanjutnya mengembangkan budaya kerja yang positif melalui nilai-nilai, norma, dan perilaku yang mendukung serta mengelola konflik yang timbul dalam organisasi dengan cara yang efektif dan konstruktif (Ananda & Winata, 2017).

Problema yang muncul sekarang ini adalah pemimpin organisasi pendidikan masih kurang komitmen dalam membangun budaya kerja organisasi sehingga visi dan misi yang dirumuskan kurang jelas dan terarah untuk kepentingan organisasi pendidikan. Membangun tim yang solid dan efektif cenderung diabaikan sehingga komunikasi kurang harmonis, kolaborasi kurang terbangun dengan efektif, dan tidak saling percaya dan mempercayai (Arachim, 2018). Budaya kerja selalu mengabaikan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang positif serta konflik yang timbul dalam organisasi kurang dikelola secara efektif dan konstruktif.

Berdasarkan problema tersebut, sangat wajar anggota organisasi pendidikan kecewa, rendah prestasinya, dan roda organisasi pendidikan tidak berjalan normal (Adrianto, 2021). Semu itu terjadi imbas dari kurang komitmen kepemimpinan organisasi pendidikan dalam membangun budaya kerja sehingga membuat goyah roda organisasi pendidikan. Kemudian citra organisasi pendidikan membuat negatif dalam pandangan pelanggan pendidikan dan publik (H. Herman et al., 2022).

Hasil penelitian terdahulu terkait dengan komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan pernah diteliti oleh Dennys Arachim menunjukkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi dengan $R_{hitung} > R_{tabel} = 0,356 > 0,242$ dan $p = 0,003$ (Arachim, 2018). Kemudian pernah diteliti oleh Muh. Khotibul Umam dan Muhammad Sidiq Purnomo menunjukkan hasil penelitian bahwa kesesuaian nilai antara individu dan organisasi merupakan faktor penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Sementara itu, organisasi juga memiliki nilai-nilai yang tertanam dalam budaya dan tujuan organisasi, seperti inovasi, keberlanjutan, atau profitabilitas. Perbedaan nilai

antara individu dan organisasi adalah hal yang wajar (Umam & Purnomo, 2024). Selanjutnya pernah diteliti oleh Noer Rohmah menunjukkan hasil penelitian bahwa ada beberapa strategi yang bisa ditempuh oleh pimpinan untuk peningkatan budaya kerja agar lebih dinamis dan kompetitif diantaranya adalah; (1) menciptakan organisasi yang cerdas budaya, (2) membangun Karyawan agar memiliki semangat kompetisi yang dinamis, (3) meningkatkan kecerdasan emosi dalam membangun hubungan (Rohmah, 2016).

Hasil penelitian tersebut berbeda dengan kajian artikel ini, dimana artikel ini lebih memfokuskan pada komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan. Variabel yang ditekankan terhadap komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan terkait masalah komitmen berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan, komitmen dalam membangun tim yang solid, komitmen terhadap inovasi, dan komitmen untuk melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode library research dengan menggunakan pendekatan literature review. Literature review merupakan bagian dari penelitian yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis penelitian terdahulu yang ada relevansi dengan topik yang sedang diteliti (Tuginem, 2023).

Langkah-langkah yang ditempuh dalam melakukan literature review, pertama, peneliti mencari atau mengumpulkan sumber data dan informasi sebanyak mungkin yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya (Satori & Komariah, 2009). Langkah kedua, peneliti menilai sumber-sumber yang telah ditemukan untuk memastikan bahwa sumber-sumber tersebut akurat, relevan dan dapat dipercaya guna untuk membangun dasar teoritis dan konteks penelitian yang sedang diteliti (Creswell, 2019).

Langkah ketiga, peneliti menganalisis data dan informasi tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Langkah terakhir, peneliti menyusun konsep naskah jurnal penelitian yang mencakup semua hasil analisis data dan informasi yang telah terkumpul (Tuginem, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Komitmen berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan

Berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Komitmen terhadap visi dan misi organisasi pendidikan sebagai bentuk sikap kepemimpinan dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif (Adrianto, 2021). Karena visi dan misi organisasi pendidikan adalah pernyataan yang jelas dan terarah tentang

tujuan dan arah organisasi pendidikan, sedangkan visi adalah gambaran tentang masa depan yang diinginkan, sedangkan misi adalah pernyataan tentang tujuan dan peran organisasi pendidikan.

Tujuan berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi pendidikan serta untuk meningkatkan kepuasan siswa, guru, dan staf terhadap organisasi pendidikan (H. Herman, 2021). Tujuan berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan harus dijadikan sebagai dasar dan acuan dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Perilaku kepemimpinan yang perlu diwujudkan dalam membangun komitmen berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan adalah 1) mengembangkan visi dan misi yang jelas dan terarah, 2) mengkomunikasikan visi dan misi kepada semua anggota organisasi, 3) mengintegrasikan visi dan misi ke dalam semua aspek kegiatan organisasi, dan 4) mengevaluasi dan memperbarui visi dan misi secara berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan organisasi. Keempat perilaku kepemimpinan dalam membangun komitmen pada visi dan misi tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah satu sama lainnya dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif (Effendi & Said, 2014).

Manfaat akhir dari berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan adalah: 1) meningkatkan fokus dan arah organisasi pendidikan, maksudnya dalam kepemimpinan organisasi pendidikan harus meningkatkan fokus dan arah organisasi pendidikan pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa, 2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi pendidikan, maksudnya dalam kepemimpinan organisasi pendidikan harus meningkatkan efisiensi dan efektivitas waktu, tenaga, dan dana dalam pelaksanaan kegiatan dan program organisasi pendidikan, (Adrianto, 2021), dan 3) meningkatkan kepuasan siswa, guru, dan staf terhadap organisasi pendidikan, maksudnya dalam kepemimpinan organisasi pendidikan harus meningkatkan kepuasan siswa, guru, dan staf terhadap budaya kerja yang dibangun oleh organisasi pendidikan, dan 4) meningkatkan citra organisasi pendidikan di mata masyarakat, maksudnya dalam kepemimpinan organisasi pendidikan harus mampu meningkatkan citra organisasi pendidikan di mata masyarakat melalui budaya kerja yang dipraktikkan dalam sebuah organisasi pendidikan.

B. Komitmen Dalam Membangun Tim Kerja yang Solid

Komitmen dalam membangun tim kerja yang solid sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja tim yang solid. Komitmen dalam membangun tim kerja yang solid dapat menciptakan kerja sama yang baik, dapat

memperjelas arah tujuan organisasi pendidikan, dan dapat dengan mudah mencapai hasil yang diinginkan bersama-sama (H. Herman, Kurniawan, et al., 2023). Komitmen terhadap Komitmen dalam membangun kerja yang solid juga dapat mendorong anggota organisasi pendidikan bekerja dengan cerdas, bekerja dengan keras dan bekerja dengan tuntas untuk kepentingan organisasi pendidikan.

Komitmen dalam membangun tim kerja yang solid membutuhkan kepercayaan antara pimpinan dengan bawahan, komunikasi yang efektif, dan membutuhkan kerja sama yang kuat antara anggota tim (Purnomo, 2018). Kalau semua unsur tersebut dapat dipenuhi dalam membangun tim kerja yang solid maka budaya kerja yang positif dan produktif akan terwujud dalam sebuah organisasi pendidikan (Ermiyati et al., 2024). Budaya kerja yang positif dan produktif akan selalu menghiiasi dalam sikap dan perilaku anggota tim organisasi pendidikan.

Komitmen dalam membangun tim kerja yang solid merupakan kesediaan dan kemampuan untuk bekerja sama, berbagi tujuan, dan mencapai hasil yang diinginkan bersama-sama dalam sebuah organisasi pendidikan (Ermiyati et al., 2024). Konsepsi logis komitmen dalam membangun tim kerja yang solid harus mampu dibangun dan dikembangkan untuk menumbuhkan kepercayaan antara anggota tim, komunikasi yang efektif antara anggota tim, mengelola konflik yang timbul dalam tim , dan meningkatkan akuntabilitas anggota tim organisasi pendidikan (H. Herman, Kurniawan, et al., 2023).

Tujuan komitmen dalam membangun tim kerja yang solid adalah untuk meningkatkan kinerja tim melalui kerja sama dan kolaborasi yang efektif, untuk meningkatkan kepuasan anggota tim melalui lingkungan kerja yang positif dan mendukung, dan meningkatkan kualitas hasil kerja melalui kontribusi dan ide-ide yang beragam dari anggota tim (H. Herman, Kasman, et al., 2023). Tujuan komitmen dalam membangun tim kerja yang solid tersebut dapat memperkuat organisasi pendidikan berjalan normal dan optimal dalam menyelenggarakan kegiatan dan program satuan pendidikan.

Manfaat komitmen dalam membangun tim kerja yang solid adalah: 1) meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja melalui kerja sama yang efektif, 2) meningkatkan kreativitas dan inovasi melalui kontribusi dan ide-ide yang beragam dari anggota tim, dan 3) meningkatkan kepuasan pelanggan melalui hasil kerja yang berkualitas dan pelayanan yang baik. Semakin kuat komitmen dalam membangun tim kerja yang solid maka akan tumbuh dan berkembang budaya yang dapat memotivasi anggota tim organisasi pendidikan bekerja lebih baik dan lebih produktif terhadap tugas yang diembannya (Rohmah, 2016).

Fungsi komitmen dalam membangun tim kerja yang solid adalah: 1) membangun kepercayaan, maksudnya membangun kepercayaan antara anggota tim melalui komunikasi yang efektif dan kerja sama yang kuat, 2) meningkatkan komunikasi, maksudnya meningkatkan komunikasi yang efektif antara anggota tim

melalui diskusi yang terbuka dan transparan, 3) mengelola konflik, maksudnya mengelola konflik yang timbul dalam tim melalui komunikasi yang efektif dan penyelesaian yang konstruktif, dan 4) meningkatkan akuntabilitas, maksudnya meningkatkan akuntabilitas anggota tim melalui tanggung jawab yang jelas dan komitmen yang kuat (Ananda & Winata, 2017).

C. Komitmen dalam Mencetus Inovasi Kerja

Komitmen dalam mencetus inovasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Komitmen ini melibatkan keberanian untuk mengambil risiko, mencoba hal-hal baru, dan terus-menerus meningkatkan kualitas kerja (H. Herman, Kasman, et al., 2023). Kemudian harus didukung oleh ilmu yang memadai dalam mencetus dan melaksanakan inovasi kerja tersebut.

Komitmen dalam mencetus inovasi kerja merupakan kesediaan dan kemampuan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dan kreatif dalam pekerjaan (Effendi & Said, 2014). Kemampuan mengembangkan dan menerapkan ide-ide dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan harus diikuti dengan keberanian untuk mengambil risiko pada saat mencoba hal-hal baru yang dapat meningkatkan kualitas tim kerja organisasi pendidikan.

Tujuan komitmen dalam mencetus inovasi kerja adalah untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pengembangan dan penerapan ide-ide baru dan kreatif dalam pekerjaan tersebut (H. Herman, 2021). Kemudian untuk meningkatkan efisiensi kerja melalui pengembangan dan penerapan proses dan teknologi baru yang tersedia organisasi pendidikan tersebut. Selanjutnya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui pengembangan dan penerapan produk dan layanan yang inovatif yang dilaksanakan dalam organisasi pendidikan tersebut (H. Herman & Khalaf, 2023).

Manfaat komitmen dalam mencetus inovasi kerja tersebut, tentu tidak terlepas dari 3 (tiga) elemen penting, yaitu kompetitivitas, produktivitas, dan kepuasan kerja. Kompetitivitas kerja harus ditingkatkan melalui pengembangan dan penerapan ide-ide baru dan kreatif. Produktivitas kerja harus ditingkatkan melalui pengembangan dan penerapan proses dan teknologi baru. Kepuasan kerja harus ditingkatkan melalui kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dan kreatif (H. Herman, 2021).

Peranan komitmen dalam mencetus inovasi kerja adalah 1) mendorong kreativitas dan inovasi melalui kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dan kreatif, 2) mengembangkan budaya inovasi melalui penghargaan dan pengakuan terhadap ide-ide baru dan kreatif, 3) meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja melalui pengembangan dan penerapan ide-ide

baru dan kreatif, dan 4) mengelola risiko yang terkait dengan inovasi melalui perencanaan dan pelaksanaan yang efektif (Jamin & Rohman, n.d.).

D. Komitmen Melakukan Perbaikan dan Perubahan Terus Menerus

Komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus sangat penting untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan. Karena sangat mustahil meningkatkan kualitas kerja, efisiensi kerja, dan kepuasan pelanggan tanpa melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus. (J. I. Herman et al., 2020). Komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus tentu harus diikuti dengan upaya memperbaiki kualitas proses, kualitas produk, dan kualitas layanan melalui perubahan yang terencana dan sistematis.

Komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus adalah kesediaan dan kemampuan untuk terus-menerus meningkatkan dan memperbaiki proses, produk, dan layanan melalui perubahan yang terencana dan sistematis (H. Herman & Khalaf, 2023). Komitmen ini juga melibatkan keberanian untuk mengambil risiko, mencoba hal-hal baru, dan terus-menerus meningkatkan kualitas. Sebab tanpa melibatkan keberanian untuk mengambil resiko dalam mencoba sesuatu hal yang baru, maka tim kerja organisasi pendidikan tidak akan termotivasi untuk melakukan perbaikan dan perubahan dalam organisasi pendidikan tersebut (Ananda & Winata, 2017; Istiningsih & Rohman, 2022).

Tujuan komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus adalah: 1) untuk meningkatkan kualitas produk, layanan, dan proses melalui perbaikan dan perubahan yang terus menerus, 2) untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui perbaikan dan perubahan yang terus menerus, dan 3) untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui perbaikan dan perubahan yang terus menerus. Ketiga tujuan utama tersebut harus dipegang teguh oleh seorang pemimpin dan tim kerja organisasi pendidikan dalam melakukan perbaikan dan perubahan yang terus menerus di sebuah organisasi pendidikan (H. Herman, 2021).

Manfaat komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus, tentu juga terlepas dari 3 (tiga) elemen penting, yaitu kompetitivitas, produktivitas, dan kepuasan kerja. Meningkatkan kompetitivitas organisasi melalui perbaikan dan perubahan yang terus menerus dilakukan oleh tim kerja organisasi pendidikan. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui perbaikan dan perubahan yang terus menerus dilakukan oleh tim kerja organisasi pendidikan. Meningkatkan kepuasan kerja melalui kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan perbaikan dan perubahan yang terus menerus dilakukan oleh tim kerja organisasi pendidikan (J. I. Herman et al., 2020).

Peranan komitmen melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus adalah: 1) mengembangkan budaya perbaikan dan perubahan yang terus menerus melalui penghargaan dan pengakuan terhadap upaya perbaikan, 2) meningkatkan

kemampuan dan keterampilan kerja melalui pengembangan dan penerapan perbaikan dan perubahan, 3) mengelola risiko yang terkait dengan perbaikan dan perubahan melalui perencanaan dan pelaksanaan yang efektif, dan 4) meningkatkan inovasi dan kreativitas melalui kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan perbaikan dan perubahan dalam sebuah organisasi pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen kepemimpinan dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan meliputi: 1) komitmen berpegang teguh pada visi dan misi organisasi pendidikan, melalui: a) kegiatan pengembangan visi dan misi yang jelas dan terarah, b) kegiatan mengkomunikasikan visi dan misi kepada semua anggota organisasi, c) kegiatan mengintegrasikan visi dan misi ke dalam semua aspek kegiatan organisasi, dan d) kegiatan mengevaluasi dan memperbaiki visi dan misi secara berkala untuk memastikan kesesuaiannya dengan kebutuhan organisasi. 2) komitmen dalam membangun tim kerja yang solid, melalui: a) kegiatan peningkatan kepuasan anggota tim dengan cara mewujudkan lingkungan kerja yang positif, dan b) kegiatan yang mendukung, dan meningkatkan kualitas hasil kerja dengan cara berkontribusi dan mengembangkan ide-ide yang beragam dari anggota tim, 3) komitmen melakukan inovasi kerja, melalui: a) kegiatan kompetitivitas kerja dalam pengembangan dan penerapan ide-ide baru dan kreatif, b) kegiatan produktivitas kerja dalam pengembangan dan penerapan proses dan teknologi baru, dan c) kegiatan yang dapat mewujudkan kepuasan kerja dengan cara memberikan kesempatan dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dan kreatif. dan 4) komitmen untuk melakukan perbaikan dan perubahan terus menerus, melalui: a) kegiatan kompetitivitas perbaikan dan perubahan yang terus menerus dilakukan oleh tim kerja organisasi pendidikan, b) kegiatan produktivitas dan efisiensi perbaikan dan perubahan yang terus menerus dilakukan oleh tim kerja organisasi pendidikan, dan c) kegiatan peningkatan kepuasan kerja dengan cara memberi kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan perbaikan dan perubahan yang terus menerus dilakukan oleh tim kerja organisasi pendidikan.

Hasil penelitian ini dapat direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota melalui Pengawas Sekolah/Madrasah untuk membina komitmen kepala sekolah/madrasah dalam membangun budaya kerja organisasi pendidikan. Kemudian pihak kepala madrasah selaku leader, top menejer dan supervisor harus betul-betul memiliki komitmen yang kuat dalam membangun budaya kerja organisasi di sekolah/madrasah yang dipimpinnya.

Mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti terhadap kajian penelitian ini, dipandang perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel bebas lainnya, terutama terkait komitmen kepemimpinan dalam membangun tim kerja yang solid, inovasi kerja, perbaikan dan perubahan terus menerus pada organisasi di sekolah/madrasah yang dipimpinnya. Karena untuk menguji tingkat komitmen kepemimpinan kepala sekolah/madrasah tidak cukup dengan mengandalkan kompetensi pengetahuan kepala sekolah/madrasah semata, tetapi membutuhkan komitmen yang menyeluruh terhadap tugas dan tanggung jawab selaku kepala sekolah/madrasah. Selanjutnya hasil penelitian ini jauh berbeda dengan hasil penelitian terdahulu, maka sangat relevan hasil penelitian ini diuji lebih lanjut dengan hasil penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, S. (2021). Membangun Komitmen Di Atas Kepemimpinan Dan Trust. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi Dan Perpajakan (Jemap)*, 4(1), 112-144.
- Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 78-86.
- Arachim, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 132-141.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran*.
- Effendi, S., & Said, M. (2014). Pentingnya Komitmen Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Upt Puskesmas Pasongsongan. *Public Corner*, 9(2).
<https://ejournalwiraraja.com/index.php/fisip/article/view/108>
- Ermiyati, M. G. E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2024). Kepemimpinan, Manajerial, Dan Komitmen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 11222-11230.
- Herman, H. (2021). Kepemimpinan Pendidikan Transformasional Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 5(2), 361-374.
- Herman, H. (2022). Functionalization Of Management Elements In Managing Thriving Education Units In Madrasah Aliyah. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1919-1932.
- Herman, H., Juliana, R., & Hasan, K. (2022). Creation And Movement Of Action Plain For The Work Culture Of Religious-Based Educational Organizations. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(03), 889-902.
- Herman, H., Kasman, A., & Aulia, S. (2023). Quality Assurance In Education: The Development Of An Employment Contract-Based Madrassa Principal

- Supervision Model At Madrassa Aliyah In West Aceh Regency. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 15(1), 411–422.
- Herman, H., & Khalaf, O. I. (2023). Evidence From School Principals: Academic Supervision Decision-Making On Improving Teacher Performance In Indonesia. *Advances In Decision Sciences*, 27(3), 46–71.
- Herman, H., Kurniawan, A., & Idris, J. (2023). The Capability Of Humanskill Of The Madrassa Principal Leadership In Managing Human Resources In Man 2 West Aceh. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 11(1), 323–344.
- Herman, J. I., Asiah, N., & Nur Anifah, H. (2020). An Amanah Approach Of Supervision Model To Improve The Performance Of Islamic Education Teachers At Public Junior High Schools In Nagan Raya. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(08), 201–210.
- Istiningsih, I., & Rohman, N. (2022). Edupreneurship Berbasis Teknologi Digital Ditinjau Dari Evaluasi Program Cipp. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01).
<https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/Ei/article/view/3062>
- Jamin, H., & Rohman, N. (N.D.). *Supervisi Akademik-Jejak Pustaka*. Jejak Pustaka. Retrieved September 9, 2024, From <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Lngieqaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=info:lbifoduziskj:scholar.google.com&ots=Aphmuqhysg&sig=Jmwx0bp4l6b4f7jhecruvblik4c>
- Kristianto, D. (2009). Komitmen Organisasi, Model Kepemimpinan Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 9(1).
<http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/383>
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28–38.
- Rohmah, N. (2016). Strategi Pimpinan Dalam Peningkatan Budaya Kerja Di Perguruan Tinggi. *J-Mpi (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(2), 128–141.
- Satori, D., & Komariah, A. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
https://opac.isi.ac.id/index.php?P=Show_Detail&Id=3186&Keywords=
- Tuginem, H. N. (2023). Penelitian Strategi Pengembangan Koleksi Di Perpustakaan Pada Google Scholar: Sebuah Narrative Literature Review. *Jurnal Pustaka Budaya*, 10(1), 32–43.
- Umam, M. K., & Purnomo, M. S. (2024). Peran Manajemen Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Kuat Melalui Kepribadian Dan Nilai. *Jurnal Pendidikan Indonesia (Joupi)*, 2(2), 130–139.