**Inteleksia: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah**
http://inteleksia.stidalhadid.ac.id I p-ISSN 2686-1178 I e-ISSN 2686-3367
Vol. 7 No. 1 Juni 2025
DOI Artikel: 10.55372/inteleksiajpid.v7i1.367 I Hal. 199-216
Terakreditasi S4 sinta

# DESAIN STRATEGI MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI: STUDI PADA DAYCARE ISLAMI X

**Ani Rufaidah**
STID Al-Hadid, Surabaya
anirufaidah@stidalhadid.ac.id

***Abstrak:*** *Komitmen organisasi dibutuhkan tidak hanya untuk organisasi secara umum tetapi juga organisasi dakwah. Komitmen yang tinggi akan membuat SDM menyatu atau mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi sehingga mau berusaha lebih dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan terus bertahan di organisasi. Daycare Islami X, organisasi yang memiliki visi membentuk generasi muslim yang baik dari segi tumbuh kembang dan karakter Islami menyadari manfaat dari komitmen SDM yang tinggi dan berupaya merumuskan strategi untuk meningkatkan komitmen SDMnya. Studi ini merupakan studi terapan untuk merumuskan strategi meningkatkan komitmen organisasi pada SDM Daycare Islami X. Strategi dirumuskan dengan mempertimbangkan aspek keorganisasian dan aspek SDM yang mempengaruhi pembentukan komitmen SDM Daycare tersebut. Hasil strategi yang dirumuskan di antaranya: (1) Mengkomunikasikan dan menginternalisasikan visi Daycare sebagai visi bersama; (2) Membangun kebermaknaan kerja sebagai bagian dari ibadah yang bernilai jariyah; (3) Membangun kebersamaan dan kesatuan kerja dalam mewujudkan visi Daycare; (4) Mendorong partisipasi SDM sesuai kapasitas SDM; (5) Kepemimpinan yang menyempatkan hadir secara langsung, peduli pada SDM, menghormati SDM, serta menghargai usaha SDM; (6) Senantiasa memberikan jaminan terhadap hak-hak SDM seperti gaji, izin dan cuti, hari libur, dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan SDM sesuai dengan kapasitas Daycare.*
***Kata kunci****: Strategi, Peningkatan Komitmen Organisasi, Daycare Islami*

***Abstract: STRATEGY DESIGN TO IMPROVE ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON ISLAMIC DAYCARE X.*** *Organizational commitment is needed not only for organizations in general but also da'wah organizations. High commitment will make Human Resources unite or identify itself as part of the organization so that it is willing to put more effort in carrying out its work to achieve organizational goals and continue to survive in the organization. Daycare Islami X, an organization that has a vision to form a good Muslim generation in terms of growth and development and Islamic character realizes the benefits of high HR commitment and seeks to formulate strategies to improve HR commitment. This study is an applied study to formulate strategies to improve organizational commitment in Daycare Islami X HR. Strategies are formulated by considering organizational aspects and HR aspects that affect the formation of the Daycare's HR commitment. The results of the formulated strategy include: (1) Communicating and internalizing the Daycare vision as a shared vision; (2) Building the meaningfulness of work as part of worship that is worth jariyah; (3) Building togetherness and unity of work in realizing the Daycare vision; (4) Encouraging HR participation according to HR capacity; (5) Leadership that takes the time to be present directly, cares about HR, respects HR, and appreciates HR efforts; (6) Always guarantee HR rights such as salary, permission and leave, holidays, and provide the facilities needed by HR in accordance with Daycare capacity.*
***Keywords:*** *Strategy, Improve Organizational Commitment, Islamic Daycare*

*Article Licensed Under*
*Creative Commons Attribution-ShareAlike*

## Pendahuluan

Setiap organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non profit memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satu aspek penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi bagi organisasi yang jika dikelola dengan baik akan memberikan keuntungan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas. Tidak jarang para anggota organisasi menghasilkan produktivitas kerja yang rendah karena kurangnya komitmen terhadap organisasi.[1]

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan individu terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi.[2] Tinggi atau rendahnya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bergabung atau memilih tempat kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan.[3] Komitmen organisasi bukan sekedar keanggotaan formal karena mencakup sikap menyukai organisasi dan kemauan untuk melakukan upaya lebih demi kepentingan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.[4] Dalam studi yang dilakukan, Rahmawati mendapati bahwa telah banyak penelitian yang menemukan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena karyawan itu merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.[5]

Berdasarkan studi terdahulu di atas, komitmen yang tinggi akan membuat SDM menyatu atau mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi sehingga mau berusaha lebih dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan terus bertahan di organisasi. Komitmen organisasi tidak terbentuk tiba-tiba tetapi ada prosesnya. Komitmen awal mulai terbentuk akibat interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Komitmen kemudian akan terus dibentuk selama masa kerja hingga perjalanan karir individu.[6] Komitmen juga bisa rusak dan luntur jika tidak dijaga dan terus dibentuk. Jika rusak, maka bisa SDM tidak loyal dan memutuskan untuk tidak bertahan di organisasi.[7] Hal ini tentu merugikan organisasi karena harus mengeluarkan sumber daya lagi untuk mengulang kembali pengajaran, pelatihan, serta penanaman nilai-nilai organisasi pada SDM baru. Karena itulah organisasi harus memperhatikan komitmen organisasi pada SDM nya, jika sudah mulai terbangun, komitmen tersebut juga perlu dijaga dan ditingkatkan sehingga SDM loyal dan

[1] Khairuddin Khairuddin, "Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja," *Jurnal Social Library* 1, no. 2 (October 22, 2021): 34, doi:10.51849/sl.v1i2.31.
[2] Ibid.
[3] Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi* (Nas Media Pustaka, 2018), 72.
[4] Lena Ellitan and Martinus Nahak, "Organizational Commitment and Organizational Sustainability," *International Journal of Trend in Scientific Research and Development* Volume-6, no. Issue-4 (May 24, 2022): 605, https://www.ijtsrd.com/management/organizational-behaviour/50052/organizational-commitment-and-organizational-sustainability/martinus-nahak.
[5] Eka Rachmawati et al., "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan," *Manajemen Kreatif Jurnal* 2, no. 1 (2024): 45, doi:10.55606/makreju.v2i1.2453.
[6] Lia Awalia and Uus Mohammad Darul Fadli, "Analisis Komitmen Kinerja Karyawan Klinik Pratama Asshofwan," *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* 3, no. 2 (July 8, 2024): 117, doi:10.47233/jemb.v3i2.1820.
[7] Yusuf and Syarif, *Komitmen Organisasi*, 71.

bertahan di organisasi. Karena itulah menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi penting dilakukan oleh setiap organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, termasuk dalam organisasi dakwah. Organisasi dakwah ini bisa berupa organisasi kemasyarakatan (ormas), yayasan, masjid, ataupun institusi-institusi yang memasukkan nilai-nilai dakwah dan melaksanakan proses dakwah itu sendiri ke masyarakat.[8]

Salah satu organisasi yang memasukkan nilai-nilai dakwah sebagai bagian dari visinya dan pengelolaan lembaganya adalah Daycare Islami X. Sebagai lembaga yang memberikan layanan pengasuhan, perawatan, dan pendidikan anak, Daycare Islami X memiliki visi membentuk generasi cerdas, sehat, mandiri, dan beriman melalui berbagai program stimulasi, pendidikan dan pengondisian yang bernuansa Islami. Untuk mendukung perwujudan visinya, salah satu hal yang menjadi perhatian pemimpin Daycare tersebut adalah aspek komitmen SDMnya. Pemimpin berharap SDM yang ada saat ini memiliki komitmen yang tinggi sehingga mereka merasa menjadi bagian dari Daycare, memperjuangkan visi yang sama sehingga terus bertahan dan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya demi mewujudkan visi bersama tersebut.

Saat ini, berdasarkan penuturan Bapak A,[9] dalam hal komitmen, memang terlihat ada indikasi komitmen awal dimana semua SDM ketika diberikan pekerjaan dijalankan dengan baik, namun cenderung masih kurang dalam hal inisiatif untuk mengupayakan lebih. Semuanya menyatakan mau berkomitmen dan bertahan namun pernyataan ini belum menjadi jaminan bahwa mereka akan terus bertahan mengingat SDM sebelumnya juga ada yang menyatakan ingin bertahan namun pada akhirnya memilih tidak bertahan. Dalam hal keterikatan terhadap visi dan kecintaan terhadap organisasi sebagai bagian dari komitmen afektif juga masih belum teruji, mengingat masa kerja para SDM juga masih belum lama di lembaga tersebut, paling lama hampir dua tahun, dua SDM lainnya masih beberapa bulan bekerja (sekitar 3-6 bulan).

Selain berharap agar semua SDM-nya memiliki komitmen tinggi pada organisasi sehingga mereka semua bertahan dan terus berjuang bersama mewujudkan visi lembaga, pemimpin Daycare juga berharap agar komitmen SDM juga dilandasi rasa kebermaknaan saat bekerja dengan menjadikannya sebagai bagian dari ibadah, ada nilai amal jariah dari pendidikan dan pengasuhan yang diberikan, bukan hanya karena aspek material dan kepentingan pribadi saja. Pemimpin Daycare menyadari situasi organisasi mungkin tidak selalu stabil (ada penurunan), persaingan dengan Daycare lain, serta peluang kerja di lembaga lain yang lebih menjanjikan bisa juga berpotensi membuat SDM tidak berkomitmen lagi terhadap organisasinya. Karena itulah, pemimpin Daycare berencana membuat sistem untuk menjaga komitmen awal yang belum tinggi dan meningkatkan komitmen SDMnya.

Studi ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan pemimpin Daycare Islami X

[8] Erdin Sumardianto, "Penerapan Formulasi Strategi Daycare Islami: Studi Kasus Daycare 'X' Surabaya 2023," *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 2, no. 1 (March 1, 2024): 96, doi:10.55372/tanzhim.v2i1.18.

[9] A K, Kondisi *Daycare* Islami X Surabaya, 2 Juni 2025

dalam merumuskan strategi meningkatkan komitmen SDMnya. Hasil studi ini berupa rumusan strategi untuk meningkatkan komitmen SDM Daycare Islami X. Studi terdahulu dengan tema pembangunan atau peningkatan komitmen cenderungnya dalam konteks bisnis dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menguji pengaruh cara tertentu terhadap peningkatan komitmen. Studi-studi yang ditemukan menunjukkan bahwa cara yang berpengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen di antaranya: keadilan dan komunikasi organisasi yang efektif;[10] efikasi diri;[11] kepemimpinan,[12] budaya organisasi,[13] dan etika kerja Islam.[14]

Sedangkan studi pada organisasi dakwah dengan tema membangun komitmen organisasi cenderung bersifat deskriptif, bukan merumuskan strategi membangun komitmen pada organisasi dakwah. Studi pertama[15] menghasilkan temuan strategi membangun komitmen pada organisasi dakwah yakni dengan membangun visi atau nilai organisasi; rasa kepemilikan terhadap organisasi melalui kepercayaan pada pemimpin, rasa persaudaraan dalam budaya organisasi, serta memberikan kesempatan anggota untuk terlibat dalam program organisasi; serta kepemimpinan keteladanan dan komunikasi dua arah dengan pemimpin. Studi berikutnya[16] menghasilkan temuan strategi membangun komitmen organisasi dengan internalisasi nilai ketauhidan dan keakhiratan; terus menerus mengingatkan akan nilai ajaran Islam; membangun kekuatan bersama dalam mencapai tujuan dan memperkuat spiritualitas; menciptakan iklim positif yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan antar anggota organisasi, serta mengupayakan keamanaan, perlindungan dan kehidupan yang baik bagi anggota organisasi; kepemimpinan teladan yang menunjukan komitmen dalam menerapkan nilai-nilai ajaran Islam; serta memberikan kesempatan bagi SDM untuk berpartisipasi dalam program organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

Studi ini berfokus pada perumusan strategi meningkatkan komitmen pada lembaga spesifik, bukan hendak menguji faktor apa

[10] Yunus Tekad Kurniadi Ruslak Hammar et al., "Model Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi Dan Komunikasi : Studi Pada STIE Mah-Eisa Manokwari," *Jurnal Syntax Admiration* 6, no. 2 (February 25, 2025): 1158–65, doi:10.46799/jsa.v6i2.2114.

[11] Derita Qurbani and Dede Solihin, "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 2 (November 30, 2021): 223–32, doi:10.26905/jbm.v8i2.5797.

[12] "Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan | Ananda | Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran," accessed June 15, 2025, https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/14614; Siti Ainun et al., "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi," *Jurnal Regional Planning* 1, no. 2 (August 30, 2019): 85–95, doi:10.36985/71x2fs43.

[13] Ibid.

[14] Farid Riadi et al., "Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia," *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, April 26, 2025, 17–28, doi:10.51629/ijeamal.v6i1.214.

[15] Wahanani Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 1 (June 4, 2022): 135–56, doi:10.55372/inteleksiajpid.v4i1.210.

[16] Wahanani Mawasti, "Strategi Membangun Komitmen Organisasi Dakwah pada Tahap Merintis: Studi Organisasi Dakwah Nabi di Mekkah," *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 2, no. 1 (February 29, 2024): 45–70, doi:10.55372/tanzhim.v2i1.17.

yang bisa membentuk atau meningkatkan komitmen SDM atau mendeskripsikan strategi membangun komitmen pada organisasi dakwah seperti studi terdahulu di atas. Tujuan dari studi ini adalah untuk membuat rumusan strategi meningkatkan komitmen SDM Daycare Islami X. Dalam studi ini akan digambarkan proses perumusan peningkatan komitmen organisasi pada SDM Daycare tersebut hingga memunculkan startegi-strategi yang sesuai dengan konteks yang dihadapi organisasi tersebut. Mengingat kajian yang bertemakan perumusan strategi meningkatkan komitmen pada organisasi dakwah atau sosial masih terbatas, maka studi ini diharapkan menjadi salah satu pengisi keterbatasan kajian tersebut dan menjadi referensi bagi organisasi dakwah maupun non dakwah yang ingin merumuskan strategi meningkatkan komitmen SDMnya.

## Metode

Studi ini merupakan studi kualitatif applied research di mana hasil studi yang dilakukan diharapkan dapat dimanfatkan oleh individu maupun organisasi.[17] Tujuan dari studi ini yakni untuk membuat rumusan strategi meningkatkan komitmen SDM Daycare Islami X Surabaya sehingga dapat diterapkan pada organisasi tersebut untuk menjawab kebutuhan peningkatan komitmen SDMnya. Pendekatan teori yang digunakan untuk merumuskan strategi yakni menggunakan teori strategi pembentukan komitmen organisasi. Analisis strategi meningkatkan komitmen organisasi SDM Daycare tersebut dilakukan dengan menghubungkan pemetaan aspek organisasi dan aspek SDM, tujuan peningkatan komitmen, dan alternatif strategi peningkatan komitmen untuk menemukan strategi peningkatan komitmen yang sesuai dengan konteks Daycare tersebut. Sumber data dalam studi ini yakni pengurus Daycare Islami X serta penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan di Daycare Islami X. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam kepada pengurus Daycare Islami X dan studi pustaka yang membahas tentang profil Daycare tersebut.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengertian dan Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.[18] Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, di antaranya komitmen afektif, komitmen kontinu (berkelanjutan), dan komitmen normatif.[19] Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.[20] Karyawan yang memiliki komitmen kontinu akan merasa harus bertahan di organisasi karena manfaat yang diberikan pemberi kerja kepada mereka (misalnya, senioritas, fleksibilitas jadwal, otonomi, dan kompensasi) atau karena tidak

[17] Husein Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah-Masalah Manajemen Strategik Untuk Skripsi, Tesis, Dan Praktik Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 11.

[18] Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: ANDI, 2008), 155.

[19] Yusuf and Syarif, *Komitmen Organisasi*, 28.

[20] Ibid., 29.

ada alternatif pekerjaan yang sebanding.[21] Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan di organisasi sehingga akan berusaha memenuhi tujuan dan minat organisasi.[22]

Ketiga dimensi komitmen di atas bersifat saling menguatkan dalam membuat SDM bertahan dan berjuang bersama-sama mewujudkan visi organisasi. Jika digabungkan, indikator SDM memiliki komitmen tinggi di organisasi di antaranya: (1) Bertahan di organisasi; (2) Merasa memiliki organisasi; (3) Merasa nyaman di organisasi; (4) Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi; (5) Meningkat keterlibatannya dalam aktivitas organisasi; (6) Tidak sekedar menjalankan tanggung jawabnya tetapi suka rela, lebih bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi.

## 2. Strategi Meningkatkan Komitmen Organisasi

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi, maupun dari individu sendiri.[23] Mowday mengemukakan bahwa faktor-faktor yang membentuk komitmen karyawan akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, dan karyawan yang telah menganggap perusahaan sebagai bagian dari hidupnya.[24] Pada fase awal, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan di antaranya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan harapan-harapan karyawan pada organisasi. Pada fase kedua dimana karyawan telah cukup lama bekerja, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen di organisasi di antaranya pengalaman kerja di tahap awal, pekerjaan yang dilakukan, sistem penggajian, gaya supervisi, hubungan dengan teman sejawat atau pemimpin. Sedangkan pada fase ketiga, komitmen dipengaruhi oleh faktor investasi kerja, mobilitas kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta pengalaman-pengalaman selama bekerja.[25]

Jika dihubungkan dengan dimensi komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi komitmen afektif adalah karakteristik organisasi dalam pengambilan keputusan; dukungan organisasi, misalnya dalam bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan dan perilaku menghargai karyawan, serta karakteristik pribadi seperti gender, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, kepribadian, dan nilai yang dianut.[26] Faktor yang mempengaruhi komitmen kontinu adalah investasi yang diberikan pada organisasi seperti waktu, tenaga, energi karyawan dalam menguasai pekerjaan atau memenuhi tugas organisasi mereka dan dan alternatif pekerjaan lain. Sedangkan faktor yang mempengaruhi komitmen normative adalah proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada karyawannya.[27]

Mowday menjelaskan bahwa untuk menumbuhkan komitmen dalam organisasi terdapat tiga aspek utama, yaitu:

[21] Kerem Toker and Erdal Tekarslan, "Shaken Bases: Impact of Changing Paradigms on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior," *Istanbul Management Journal* 0, no. 97 (December 26, 2024): 32, doi:10.26650/imj.2024.97.1473776.

[22] Yusuf and Syarif, *Komitmen Organisasi*, 30.
[23] Ibid., 78.
[24] *Perilaku Organisasional*, 161.
[25] Ibid., 163.
[26] Yusuf and Syarif, *Komitmen Organisasi*, 43.
[27] Ibid., 45.

identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.[28] Identifikasi karyawan pada organisasi dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga tujuan pribadi karyawan juga bisa dimasukkan dalam tujuan organisasi. Dengan begitu, karyawan akan rela menyumbangkan sesuatu untuk tercapainya tujuan organisasi.[29] Keterlibatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas penting akan membuat mereka mereka senang terhadap pemimpin maupun sesama rekan kerja. Dalam melibatkan karyawan, salah satunya dengan memancing partisipasi mereka dalam pembuatan Keputusan. Dengan begitu, kayawan merasa diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan merasa wajib untuk melaksanakan apa yang telah diputuskan bersama karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan.[30] Sedangkan loyalitas atau kesediaan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, dan bila diperlukan akan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dapat diupayakan dengan membuat karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi.[31]

Menurut Dessler, cara untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, di antaranya:[32] (1) *Commit to people first Values*, yakni memperlakukan SDM secara manusiawi dengan memberikan perhatian yang baik mulai dari awal memasuki organisasi hingga akhir, tidak hanya sekedar kata-kata, komitmen pada nilai memanusiakan SDM juga harus dilakukan; (2) *Clarify and Communicate Mission*, memperjelas dan mengomunikasikan misi kepada SDM sehingga tumbuh rasa memiliki misi dan berkomitmen meraih misi tersebut; (3) *Guarantee Organizational Justice*, menjamin keadilan dalam organisasi. Artinya pemimpin membuat prosedur yang adil dan proses yang bisa membuat adil bagi semua SDM, melibatkan mereka dalam membuat Keputusan sehingga mereka memahami alasan keputusan tersebut dibuat; (4) *Create a sense of Community*, yakni menjadikan semua unsur alam organisasi sebagai suatu komunitas dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan untuk mencapai tujuan, rasa memiliki, kerjasama, kesatuan, berbagi dan lain-lain sehingga tercipta kesamaan tujuan kesatuan dan saling memiliki; (5) *Support Employe Development*, yakni mendukung pengembangan diri SDM dengan mendukung dan memperhatikan perkembangan pengurus dan pekerjaannya dalam jangka pendek dan jangka panjang.
Dalam kontes organisasi yang di dalamnya terdapat orientasi membangun visi dan pengelolaan organisasi yang dihubungkan dengan nilai-nilai, pembangunan komitmen organisasinya juga perlu dihubungkan dengan nilai-nilai Islam.

Studi terdahulu tentang pembangunan komitmen organisasi pada organisasi dakwah menghasilkan alternatif strategi di antaranya:[33] (1) mengkomunikasikan visi dan misi organisasi yang memuat nilai-nilai Islam

[28] Ibid., 75.
[29] Ibid., 76.
[30] Ibid.
[31] Ibid., 77.
[32] Gary Dessler, "How to Earn Your Employees' Commitment," *The Academy of Management Executive* 13, no. 2 (May 1999): 66; Akhmad Muadin and Zamroni Zamroni, "Strategi Komunikasi Kiai Dalam Membangun Komitmen Guru Di Pesantren Nabil Husein Samarinda," *Southeast Asian Journal of Islamic Education* 3, no. 1 (December 31, 2020): 33, doi:10.21093/sajie.v3i1.2890.
[33] Mawasti, "Strategi Membangun Komitmen Organisasi Dakwah pada Tahap Merintis," 53. Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar."

secara konsisten kepada anggota organisasi; (2) menciptakan iklim organisasi yang positif, misalnya dengan membangun spiritualitas SDM, kebersamaan dalam mewujudkan visi, budaya organisasi, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan keadilan, apresiatif pada SDM, memberikan raung atau kesempatan SDM untuk berpartisipasi sesuai kapasitas yang dimiliki; (3) Kepemimpinan, misalnya yang banyak digunakan untuk membangun komitmen organisasi melalui pendekatan kepemimpinan karismatik, keteladanana, dan paternalistik.

Strategi umumnya dirumuskan berangkat dari persoalan, kebutuhan reaksi terhadap lingkungan maupun jalan-jalan mencapai tujuan yang berangkat dari pemetaan kondisi internal maupun eksternal organisasi.[34] Dalam merumuskan strategi yang bersifat jangka pendek seperti strategi tahunan, langkah yang dilakukan di antaranya: (1) menetapkan atau memahami tujuan organisasi; (2) melakukan audit lingkungan internal sehingga menemukan faktor-faktor strategis yang berasal dari dalam organisasi; (3) melakukan audit lingkungan eksternal sehingga menemukan faktor-faktor strategis yang bersumber dari luar organisasi; (4) formulasi strategi berbasis faktor-faktor strategis yang telah dipetakan.[35]

Langkah perumusan strategi di atas masih bersifat umum sehingga perlu dikontekstualisasikan pada konteks peningkatan komitmen organisasi. Tujuan organisasi yang ditetapkan adalah tujuan pembentukan atau peningkatan komitmen organisasi. Dalam membangun komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi pembentukan komitmen organisasi adalah faktor internal SDM dan faktor organisasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, faktor organisasi di antaranya berkaitan dengan pengambilan keputusan di organisasi, dukungan organisasi pada SDM, sosialisasi organisasi pada SDM, serta investasi yang diberikan pada SDM. Sedangkan faktor SDM misalnya gender, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, kepribadian, nilai yang dianut, serta investasi dalam bentuk waktu, tenaga, energi yang diberikan untuk memenuhi tugas organisasi. Faktor internal SDM dan faktor organisasi yang dipetakan kemudian dianalisis kondisinya apakah mendukung atau menghambat upaya meningkatkan komitmen organisasi. Berikutnya, yakni dilakukan analisis formulasi strategi dengan menghubungkan kondisi yang mendukung dan kurang mendukung upaya peningkatan komitmen dan menghubungkannya dengan alternatif strategi meningkatkan komitmen organisasi untuk menemukan strategi yang sesuai dengan kondisi organisasi. Sehingga langkah perumusan strategi yang dilakukan yakni: (1) menetapkan tujuan peningkatan komitmen SDM; (2) pemetaan faktor SDM dan faktor organisasi yang mempengaruhi pembentukan komitmen; (3) analisis strategi peningkatan komitmen dengan menghubungkan faktor-faktor organisasi dan SDM dengan alternatif strategi membangun komitmen organisasi untuk menemukan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi.

[34] Wahanani Mawasti, "Strategi Nabi Muhammad dalam Membangun Budaya Persaudaraan di Madinah," *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 6, no. 1 (July 6, 2024): 7, doi:10.55372/inteleksiajpid.v6i1.315.

[35] Sumardianto, "Penerapan Formulasi Strategi Daycare Islami," 101.

## 3. Perumusan Strategi Meningkatkan Komitmen SDM Daycare Islami X

1) **Tujuan Peningkatan Komitmen SDM**

Berdasarkan harapan pemimpin Daycare yang dijelaskan di bab pendahuluan, komitmen awal SDM sudah terbentuk dan ingin ditingkatkan. Komitmen yang diharapkan terbentuk bukan sekedar membuat SDM bertahan karena alasan tidak ada pilihan kerja lain, melainkan komitmen didalamnya memuat komitmen afektif dimana SDM Daycare tersebut bertahan bukan karena alasan tidak ada pekerjaan lain atau sekedar mengharapkan gaji atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi yang berjuang bersama mewujudkan visi, merasa memiliki organisasi, bangga, nyaman, meningkat keterlibatannya dalam organisasi, bahkan mau dan suka rela bekerja keras demi tercapaianya tujuan organisasi.

**2) Pemetaan dan Analisis Kondisi Organisasi dan SDM Terhadap Upaya Peningkatan Komitmen**

Daycare ini memiliki visi menjadi lembaga yang peduli generasi muslim yang cerdas, sehat, mandiri, dan beriman dengan mengimplementasikan nilai tersebut dalam bentuk program-program stimulasi, pendidikan & pengkondisian yang bernuansa islami. Oleh pemimpin, visi dan program ini telah disosalisasikan pada saat rekrutmen SDM. Namun belum ada pembahasan-pembahasan lanjutan yang berkaitan dengan internalisasi visi bersama dalam bentuk forum-forum bersama atau mengingatkan visi dengan menghubungkan pekerjaan yang dilakukan dengan visi. Kondisi ini menghambat pembentukan komitmen organisasi karena visi organisasi belum menjadi bagian dari visi SDM sehingga akan mempengaruhi upaya memperjuangkan visi

Pemimpin juga berharap agar dalam bekerja, selain menghubungkan dengan perwujudan visi organisasi, SDM juga memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari ibadah dan bernilai amal jariyah karena pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan pendidikan dan pengasuhan anak yang baik sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kebermaknaan kerja bernilai ibadah dan amal jariyah tersebut bisa membuat SDM semakin terdorong untuk terus bertahan dan memperjuangkan visi Daycare.

Dalam berinteraksi dengan SDM, pemimpin Daycare membangun hubungan interaksi yang tidak banyak keakraban dan sesuai kebutuhan, yakni yang berkaitan pekerjaan atau non pekerjaan tetapi bisa berefek ke pekerjaan. Meskipun tidak banyak keakraban, pemimpin Daycare memiliki kepedulian pada SDM nya, menghormati dan menghargai SDM nya, memberikan apresiasi pada SDM misalnya dalam bentuk ucapan terima kasih saat tugasnya dijalankan dengan baik dan dampak yang diberikan pada organisasi, gaji ke-13, bonus, serta sembako. Jika dihubungkan dengan pembentukan komitmen, hubungan pemimpin yang baik dengan SDM bisa mendukung pembentukan komitmen karena hubungan yang baik bisa menjadi salah satu pendorong SDM untuk bertahan di organisasi dan bersama-sama dengan pemimpin mewujudkan tujuan bersama organisasi.

Sistem pemberian arahan, pemecahan masalah, dan kontrol kepada SDM selama ini sesuai kebutuhan dan dilakukan secara personal melalui media chat/telepon, jika dibutuhkan bisa datang secara langsung

dikarenakan pemimpin memiliki kesibukan cukup tinggi, selain mengontrol keseluruhan kegiatan Daycare juga bekerja sebagai guru di Sekolah Dasar Negeri. Meskipun model kontrolnya tidak bertemu secara langsung, pemimpin tetap tanggap terhadap masalah yang dihadapi SDM sehingga hubungan dengan SDM tetap baik. Menyadari minimnya kehadiran secara langsung memberikan efek terhadap semangat kerja SDM, pemimpin berencana mengagendakan untuk setiap seminggu sekali (rencananya senin sore, mulai Januari 2025) untuk datang ke Daycare untuk bertemu dengan SDMnya sambil mengontrol kondisi Daycare.[36] Hubungan pemimpin yang tetap baik dan tanggap terhadap masalah SDM bisa menjadi salah satu aspek yang membuat SDM merasa nyaman bekerja dengan di organisasi sehingga terdorong untuk bertahan di organisasi. Namun, model pemberian arahan, kontrol, dan pemecahan masalah seperti itu bisa mempengaruhi kebersamaan kerja dan semangat kerja untuk mewujudkan tujuan bersama.

Jam kerja SDM mulai dari jam 07.00-17.00 dan jika lembur biasanya ada kompensasi yang diberikan. Selain memberikan gaji, juga menyediakan fasilitas makanan untuk SDM (makan pagi, siang sesuai persediaan), dan tempat tinggal di Daycare bagi SDM yang membutuhkan. Pemimpin juga berusaha untuk memenuhi fasilitas pendukung pekerjaan SDM jika dibutuhkan dengan menyesuaikan dengan anggaran yang disediakan.[37] SDM juga mendapatkan fasilitas Izin sakit, keperluan pribadi maksimal 3 hari per bulan, izin cuti 12 hari per tahun dan maksimal dua hari per bulan, serta hari libur mengikuti kalender Nasional.[38] Fasilitas, pemberian hak-hak SDM dalam bekerja seperti gaji, izin, cuti di atas bisa membuat SDM terdorong untuk bertahan sehingga mendukung pembentukan komitmen SDM.

SDM yang ada saat ini berjumlah tiga orang dan semuanya perempuan. SDM pertama berusia sekitar 40 tahunan, hampir dua tahun bekerja, tugasnya mengurusi pengasuhan anak. Merupakan saudara dari teman pemilik Daycare. Pada saat bergabung dengan Daycare ini, motivasinya mencari pekerjaan yang ringan dan mengisi waktu luang. Bersama dengan dua SDM sebelumnya yang saat ini sudah resign, SDM kedua ini sempat terlibat konflik dan menyampaikan keinginan untuk mengundurkan diri karena ada konflik dengan SDM yang saat itu menjadi penanggung jawab Daycare dan kesalah pahaman yang membuat tidak nyaman dalam bekerja. Namun pada akhirnya konflik tersebut terselesaikan dan SDM kedua ini tidak jadi mengundurkan diri. Karakternya cenderung kalem, santun, lebih dewasa. Dalam bekerja, harus diberikan arahan yang jelas, instruksi tentang bagaimana cara dalam menjalankan pekerjaan pengasuhannya beserta targetnya, kurang inisiatif dalam mengembangkan cara pengasuhan atau pendidikan di luar yang sudah dicontohkan, juga tidak berani memutuskan hal yg di luar instruksi atau arahan, walaupun di lapangan membutuhkan keputusan yang cepat. Dalam menjalankan pekerjaannya berusaha

[36] A K, Kondisi *Daycare* Islami X Surabaya, 25 Januari 2025

[37] Novita Ayu Febriana, "Design Pemeliharaan SDM Alaric Day Care Surabaya Periode 2024 – 2025" (STID Al-Hadid, 2025).

[38] A K, Kondisi *Daycare* Islami X Surabaya, 21 Juni 2025

menjalankan dengan tanggung jawab namun terkadang ada pekerjaan yang terlewatkan atau beberapa aktivitas pengasuhan tidak terjalankan. Setelah dua SDM sebelumnya resign, merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Ketika ada SDM kedua, menyampaikan bahwa dalam bekerja lebih bersemangat karena ada temannya.[39]

SDM kedua berusia sekitar 30 tahunan, lulusan PGTK dan terhitung belum setahun bekerja di Daycare (kurang lebih 6 bulan). Sebelumnya pernah mengajar di TK milik pemimpin Daycare dan TK lain, kemudian resign karena ada keperluan keluarga dan sempat sakit, lalu mendaftar lagi di Daycare ini sejak awal 2025. Pekerjaan yang ditangani di bidang pemasaran Daycare, mengajar anak-anak Daycare yang KB/TK, dan kontrol kegiatan di pengasuhan dan kebersihan di lingkungan Daycare. Selain memiliki pengalaman dalam mengajar mampu mengoperasikan aplikasi design sederhana untuk pembuatan pamflet, banner, dan pendukung kegiatan pemasaran. Memiliki kerja keras dan tanggung jawab yang baik, memiliki kemandirian dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun secara kreatifitas perlu ditingkatkan lagi.[40] Saat ini karena ada keperluan keluarga (merawat keluarga yang sakit) di lamongan, sistem kerjanya tidak fulltime tetapi 3 hari. Meskipun hanya bekerja 3 hari saja, namun tugas-tugas kerja yang diberikan tetap dikerjakan dengan baik.[41]

SDM ketiga, merupakan SDM baru di Daycare ini, bergabung sejak April 2025, merupakan lulusan SMK di bidang akuntansi, merupakan saudara dari pemilik Daycare. Sebelumnya membantu di TK yang masih satu Yayasan dengan Daycare ini. Motivasi kerja karena ditawari oleh saudaranya dan tidak ada pilihan pekerjaan lain. Tugas yang ditangani yakni membantu mengajar di KB/TK Daycare tersebut, bergantian dengan SDM kedua dan membantu pengasuhan jika pekerjaannya sudah selesai. Karena tidak memiliki background pendidikan dan pengasuhan, SDM ini banyak dibimbing dan diberikan pengajaran teknis oleh pemimpin Daycare. Dari segi kepribadian dikenal memiliki karakter kalem, telaten, dan memiliki kemauan belajar, apa yang diajarkan itu yang dijalankan dan belum ada inisiatif atau kreativitas di luar apa yang diajarkan.

Dalam menjalankan pekerjaannya, ketiga SDM Daycare berupaya menjalankan pekerjaannya dengan tanggung jawab, menjadi modal untuk mendukung peningkatan komitmen SDM sehingga bisa meningkat lagi usaha yang diberikan untuk mewujudkan visi Daycare. Selama ini, belum ada konflik yang terjadi antar SDM yang ada saat ini, namun dulu pernah ada konflik dengan SDM lama yang sekarang sudah dipindah tugaskan ke TK yang masih satu Yayasan dengan Daycare ini. Hubungan antar SDM cenderung baik, bahkan ada ungkapan saat ada SDM baru semakin bersemangat dalam kerja. Hubungan dengan pemimpin juga baik, jika ada masalah dalam kerja, pemimpin Daycare berupaya membantu memecahkan masalah yang dihadapi. Hubungan antar SDM dan antara SDM dengan pemimpin yang baik ini mempengaruhi suasan kerja yang terbangun, bekerja bersama SDM lain dan

[39] A K, Kondisi *Daycare* Islami X Surabaya, 25 Januari 2025

[40] A K, Kondisi *Daycare* Islami X Surabaya, 25 Januari 2025

[41] A K, Kondisi *Daycare* Islami X Surabaya, 21 Juni 2025

pemimpin menjadi nyaman dan bisa mendorong SDM untuk bertahan di organisasi sehingga mendukung pembentukan komitmen organisasi.

Motivasi awal kerja SDM yang cenderung berkaitan dengan kepentingan pribadi dan kurangnya internalisasi visi dan penanaman nilai berkaitan dengan kebermaknaan kerja menguatkan hipotesa bahwa SDM memang masih belum menjadikan visi sebagai tujuan bersama dan belum memaknai pekerjaannya sebagai bagian ibadah bernilai jariyah. Motivasi kerja yang seperti itu belum sesuai dengan bentuk komitmen yang diharapkan pemimpin. Selain itu, dari segi partisipasi SDM dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah masih cenderung kurang (hanya ada 1 dari 2 SDM yang memiliki inisiatif dan kemandirian pemecahan masalah), hal ini juga termasuk kondisi yang tidak mendukung pembentukan komitmen yang diharapkan.

*Tabel 1 - Analisis Kondisi yang Mendukung dan Menghambat Peningkatan Komitmen SDM*

| | Kondisi yang mendukung | Kondisi yang menghambat |
|---|---|---|
| **Faktor organisasi** | 1. Pemimpin tanggap dalam membantu SDM dan membimbing SDM yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.<br>2. Jaminan terhadap hak-hak SDM, kompensasi lembur kerja, fasilitas makan dan tempat menginap bagi yang membutuhkan, izin sakit dan cuti, serta hari libur mengikuti kalender nasional.<br>3. Hubungan pemimpin dengan SDM baik, pemimpin memperlakukan SDM dengan baik, menghormati dan menghargai SDM, mengapresiasi SDM, serta berupaya tanggap dalam membantu pemecahan masalah SDM.<br>4. Di tengah kesibukannya, Pemimpin berupaya menyempatkan untuk hadir secara langsung untuk hadir langsung di Daycare SDM, misalnya beberapa minggu sekali. | 1. Kurangnya internalisasi visi, misi organisasi sebagai tujuan bersama<br>2. Model pemberian arahan, pemecahan masalah, dan kontrol secara tidak langsung (telepon/chat) dan sendiri-sendiri menyebabkan rasa kebersamaan kerja kurang sehingga mempengaruhi semangat kerja sama untuk mewujudkan visi bersama. |
| **Faktor SDM** | 1. SDM berupaya menjalankan tugasnya dengan baik, berusaha bertanggung jawab.<br>2. Hubungan antar SDM baik, tidak ada konflik sehingga mempengaruhi kenyamanan kerja. | 1. Kurang inisiatif dan kreativitas kerja, belum ada usaha lebih dalam menjalankan pekerjaan.<br>2. Rata-rata masa kerja belum lama (belum 1 tahun), loyalitas belum teruji.<br>3. Motivasi kerja masih cenderung berkaitan dengan kepentingan pribadi, belum dihubungkan dengan visi bersama dan kebermaknaan kerja sebagai bagian dari ibadah bernilai jariyah. |

**3) Strategi Meningkatkan Komitmen SDM Daycare Islami X**

Komitmen SDM akan meningkat jika SDM menginternalisasi visi, menjadikan visi organisasi sebagai bagian dari visinya. Selama ini, internalisasi visi atau penanaman nilai visi pada SDM kurang, hanya disosialisasikan di awal rekrutmen SDM dan dilakukan secara terpisah. Pemimpin perlu mengkomunikasikan kembali visi Daycare, mengingatkan para SDM bahwa pekerjaan yang dilakukan bukan sekedar memberikan layanan pengasuhan dan pendidikan anak dam imbalan material atas pekerjaan tersebut, tetapi juga bagian dari upaya untuk mewujudkan generasi muslim yang baik dari segi tumbuh kembang dan karakter sesuai dengan nilai-nilai Islam. Visi bersama tersebut perlu dikomunikasikan terus menerus hingga terinternalisasi pada diri SDM, dengan begitu, Visi akan menjadi bagian dari SDM dan SDM akan tergerak dengan sukarela, memberikan usaha terbaiknya untuk mewujudkan visi Daycare yang juga merupakan visi bersama.

Pemimpin berharap SDM merasakan kebermaknaan kerja dengan menghubungkannya dengan aspek ibadah dan bernilai jariyah, namun SDM belum memaknai seperti itu dan motivasi utamanya kerja masih berkaitan dengan kepentingan material maupun kepentingan pribadi lainnya. Padahal dengan kebermaknaan kerja yang dihubungkan dengan spiritualitas sebagaimana nilai yang diharapkan pemimpin akan membuat SDM semakin termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya dan bertahan di organisasi karena ada manfaat lebih bernilai jariyah dari pekerjaan pengasuhan dan pendidikan anak yang baik berlandaskan nilai-nilai agama Islam. Karena itulah untuk meningkatkan komitmen SDM Daycare, selain internalisasi visi juga perlu membangun kebermaknaan kerja sebagai bagian dari ibadah bernilai jariyah. Jika dihubungkan dengan strategi pembentukan komitmen, spiritualitas kerja ini merupakan bagian dari iklim kerja yang bisa meningkatkan komitmen SDM di organisasi.

Salah satu indikator tingginya komitmen SDM di organisasi adalah partisipasi yang tinggi. Kondisi tersebut belum terlihat pada SDM Daycare karena partisipasinya cenderung kurang, misalnya terlihat dari kecenderung mengikuti arahan pemimpin dalam pekerjaan maupun pemecahan masalah yang dihadapi dan kurang inisiatif dan kreatifitas. Hal ini bisa dipengaruhi oleh banyak aspek, bisa karena SDM merasa tidak cukup mampu memecahkan masalahnya sendiri, karakter yang pasif, atau model pemberian arahan atau pemecahan masalah yang kurang memberikan stimulus bagi SDM untuk berpartisipasi. Untuk mengatasi hal yang menghambat peningkatan komitmen SDM tersebut, maka pemimpin Daycare perlu mendorong partisipasi SDM dalam memberikan ide-ide pemecahan masalah dalam pekerjaannya atau saran lainnya bagi pengembangan Daycare sesuai kapasitasnya, misalnya dengan memberikan stimulus-stimulus dalam bentuk bertanya pada SDM berkaitan dengan saran-saran dalam pekerjaan yang dijalankan atau saran dalam pemecahan masalah yang dihadapi tiap SDM, melibatkan dalam rapat atau kegiatan penting organisasi, dan sebagainya. Ruang partisipasi tersebut akan membuat SDM merasa keberadaannya penting bagi organisasi dan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, sehingga terbentuk dorongan untuk bertahan di Daycare tersebut.

Dalam hal kepemimpinan, selama ini pemimpin telah membangun hubungan baik dengan SDM, menunjukkan kepeduliannya dengan membimbing SDM yang tidak bisa menjalankan pekerjaannya, berusaha tanggap membantu memecahkan masalah SDM, memberikan apresiasi pada SDM, namun karena pemimpin sangat minim kehadiran langsung di Daycare dan memilih model pemberian arahan, pemecahan masalah, dan kontrol secara tidak langsung (telepon/chat), suasana kebersamaan kerja dalam mewujudkan visi bersama. Disisi lain, pemimpin menyadari kondisi tersebut sehingga berupaya menyempatkan hadir langsung di kantor Daycare di tengah kesibukannya untuk melakukan kontrol secara langsung pada SDM. Karena aspek kepemimpinan yang mendukung penting dalam meningkatkan komitmen SDM, maka pemimpin harus merealisasikan keinginan untuk hadir secara langsung di Daycare meskipun tidak setiap hari mengingat kesibukan di luar Daycare juga tinggi. Dengan hadir langsung di Daycare, SDM akan merasa bahwa pemimpin lebih peduli karena memantau pelaksaanaan kegiatan secara langsung, jika ada masalah bisa segera turun langsung membantu, bisa memberikan semangat atau mendengarkan SDM secara langsung sehingga SDM merasa akan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa pemimpin juga bersama-sama dengan mereka untuk mewujudkan visi Daycare.

Hal-hal seperti bimbingan yang diberikan pada SDM yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya, upaya pemimpin untuk tanggap dalam membantu pemecahan masalah SDM, serta pemberian apresiasi atas kinerja SDM yang bisa mendukung upaya perwujudan visi juga perlu dipertahankan. Dukungan pemimpin pada SDM tersebut, bisa membuat SDM merasa nyaman, mendapatkan bantuan dalam menjalankan pekerjaannya dan merasa diakui kontribusinya pada organisasi sehingga akan membuat SDM Daycare bertahan dan terus berjuang bersama mewujudkan visi Daycare.

Pemberian hak-hak SDM dalam bekerja seperti gaji, izin, cuti, hari libur sesuai kalender, serta fasilitas yang mendukung pekerjaan seperti makan dan tempat tinggal (bagi yang membutuhkan), dll sesuai dengan kapasitas Daycare akan membuat SDM terdorong untuk bertahan di Daycare, karena itulah hal ini perlu dipertahankan. Selama ini, pola pemberian arahan cenderung dilakukan secara personal, minim koordinasi bersama untuk menyatukan tujuan bersama dan membangun kebersamaan dalam mewujudkan tujuan bersama tersebut. Jika dihubungkan dengan peningkatan komitmen organisasi, menciptakan iklim kerja di mana nilai kebersamaan untuk mencapai tujuan, rasa memiliki, kerjasama, kesatuan, berbagi dan lain-lain bisa menciptakan kesamaan mencapai tujuan bersama sehingga mendorong SDM untuk terus bersemangat mencapai tujuan bersama dan terus bertahan di organisasi. Karena itulah, pemimpin Daycare perlu menguatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama, misalnya dengan forum-forum bersama yang membahas tentang tujuan bersama, rencana Daycare kedepan dan program yang dijalankan serta ajakan kerja sama mewujudkan tujuan bersama tersebut.

Berdasarkan hasil analisis strategi di atas, strategi untuk meningkatkan komitmen SDM Daycare Islami X di antaranya: (1) mengkomunikasikan visi yang berkaitan

dengan pembentukan generasi muslim yang baik dari segi tumbuh kembang dan karakter sesuai dengan nilai-nilai Islam secara terus menerus hingga terinternalisasi pada diri SDM dan SDM menjadikan visi tersebut sebagai visi bersama; (2) membangun kebermaknaan kerja sebagai bagian dari ibadah yang bernilai jariyah; (3) membangun kebersamaan dan kesatuan kerja dalam mewujudkan visi Daycare; (4) mendorong partisipasi SDM dalam memberikan ide-ide pemecahan masalah dalam pekerjaannya atau saran lainnya bagi pengembangan Daycare sesuai kapasitasnya; (5) kepemimpinan yang menyempatkan hadir secara langsung (tatap muka) dalam melakukan kontrol SDM, senantiasa memberikan bimbingan bagi SDM yang mengalami masalah dalam pekerjaannya, tanggap dalam membantu masalah kerja SDM, menghormati SDM, serta menghargai usaha SDM melalui pemberian apresiasi pada SDM; (6) senantiasa memberikan jaminan terhadap hak-hak SDM seperti gaji, izin dan cuti, hari libur, dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan SDM sesuai dengan kapasitas Daycare.

## Simpulan

Dalam merumuskan strategi peningkatan komitmen organisasi pada SDM Daycare Islami X, langkah yang dilakukan yakni memetakan kondisi organisasi dan SDM sebagai faktor yang mempengaruhi pembentukan komitmen. Dari hasil pemetaan tersebut, dianalisis kondisi yang mendukung dan menghambat pembentukan komitmen. Berikutnya, kondisi tersebut dihubungkan dengan tujuan peningkatan komitmen dan alternatif cara untuk membentuk komitmen organisasi sehingga didapatkan strategi yang sesuai dengan konteks Daycare tersebut.

Hasil rumusan strategi peningkatan komitmen organisasi pada SDM Daycare Islami X ada yang bersifat mempertahankan strategi yang telah dijalankan sebelumnya seperti mempertahankan pemberian jaminan terhadap hak-hak SDM dan fasilitas SDM sesuai kapasitas Daycare, kepemimpinan yang peduli pada SDM, menghormati dan menghargai atau SDM. Sedangkan strategi peningkatan komitmen yang belum pernah dilakukan sebelumnya dan perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen SDM yakni mengkomunikasikan visi secara terus-menerus hingga terinternalisasi sebagai visi bersama SDM, membangun kebermaknaan kerja di Daycare sebagai bagian dari ibadah dan bernilai jariyah, membangun kebersamaan dalam mewujudkan visi bersama dengan forum atau kordinasi bersama dan kehadiran pemimpin secara langsung (bukan melalui *chat*/telepon) dalam mengontrol SDM Daycare, serta mendorong partisipasi SDM dalam memberikan ide-ide pemecahan masalah dalam pekerjaannya atau saran lainnya bagi pengembangan Daycare sesuai kapasitasnya

Langkah perumusan strategi peningkatan komitmen beserta alternatif strategi di atas bisa menjadi referensi bagi organisasi dakwah yang berencana meningkatkan komitmen SDM di organisasinya. Mengingat studi ini belum sampai pada perumusan rencana teknis implementasi strategi peningkatan komitmen, maka dibutuhkan studi lanjutan yang berkaitan dengan perumusan implementasi strategi peningkatan komitmen SDM Daycare

tersebut untuk mendukung penerapan strategi yang dirumuskan sebelumnya.

## Bibliografi


Ainun, Siti, Dearlina Sinaga, Hisarma Saragih, and Sarintan E. Damanik. "Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi." *Jurnal Regional Planning* 1, no. 2 (August 30, 2019): 85–95. doi:10.36985/71x2fs43.

Awalia, Lia, and Uus Mohammad Darul Fadli. "Analisis Komitmen Kinerja Karyawan Klinik Pratama Asshofwan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* 3, no. 2 (July 8, 2024): 115–23. doi:10.47233/jemb.v3i2.1820.

Dessler, Gary. "How to Earn Your Employees' Commitment." *The Academy of Management Executive* 13, no. 2 (May 1999): 58–67.

Ellitan, Lena, and Martinus Nahak. "Organizational Commitment and Organizational Sustainability." *International Journal of Trend in Scientific Research and Development* Volume-6, no. Issue-4 (May 24, 2022). https://www.ijtsrd.com/management/organizational-behaviour/50052/organizational-commitment-and-organizational-sustainability/martinus-nahak.

Febriana, Novita Ayu. "Design Pemeliharaan SDM Alaric Day Care Surabaya Periode 2024 – 2025." STID Al-Hadid, 2025.

Hammar, Yunus Tekad Kurniadi Ruslak, Mattalatta Mattalatta, Ansasr Ansasr, and Kurniawaty Kurniawaty. "Model Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi Dan Komunikasi : Studi Pada STIE Mah-Eisa Manokwari." *Jurnal Syntax Admiration* 6, no. 2 (February 25, 2025): 1158–65. doi:10.46799/jsa.v6i2.2114.

Khairuddin, Khairuddin. "Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja." *JURNAL SOCIAL LIBRARY* 1, no. 2 (October 22, 2021): 33–38. doi:10.51849/sl.v1i2.31.

Mawasti, Wahanani. "Strategi Membangun Komitmen Organisasi Dakwah pada Tahap Merintis: Studi Organisasi Dakwah Nabi di Mekkah." *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 2, no. 1 (February 29, 2024): 45–70. doi:10.55372/tanzhim.v2i1.17.

———. "Strategi Nabi Muhammad dalam Membangun Budaya Persaudaraan di Madinah." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 6, no. 1 (July 6, 2024): 1–22. doi:10.55372/inteleksiajpid.v6i1.315.

———. "Strategi Nabi Muhammad Membangun Komitmen Organisasional Kaum Anshar." *INTELEKSIA: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 4, no. 1 (June 4, 2022): 135–56. doi:10.55372/inteleksiajpid.v4i1.210.

Muadin, Akhmad, and Zamroni Zamroni. "Strategi Komunikasi Kiai Dalam Membangun Komitmen Guru Di Pesantren Nabil Husein Samarinda." *Southeast Asian Journal of Islamic Education* 3, no. 1 (December 31, 2020): 23–39. doi:10.21093/sajie.v3i1.2890.

Qurbani, Derita, and Dede Solihin. "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8, no. 2 (November 30, 2021): 223–32. doi:10.26905/jbm.v8i2.5797.

Rachmawati, Eka, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, and Iriani Ismail. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan." *Manajemen Kreatif Jurnal* 2, no. 1 (2024): 45–61. doi:10.55606/makreju.v2i1.2453.

Riadi, Farid, Dini Riani, Denok Sunarsi, and Afzal Sayed Munna. "Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia." *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, April 26, 2025, 17–28. doi:10.51629/ijeamal.v6i1.214.

Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI, 2008.

Sumardianto, Erdin. "Penerapan Formulasi Strategi Daycare Islami: Studi Kasus Daycare 'X' Surabaya 2023." *Tanzhim: Jurnal Dakwah Terprogram* 2, no. 1 (March 1, 2024): 95–116. doi:10.55372/tanzhim.v2i1.18.

Toker, Kerem, and Erdal Tekarslan. "Shaken Bases: Impact of Changing Paradigms on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior." *Istanbul Management Journal* 0, no. 97 (December 26, 2024): 30–39. doi:10.26650/imj.2024.97.1473776.

Umar, Husein. *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara Mudah Meneliti Masalah-Masalah Manajemen Strategik Untuk Skripsi, Tesis, Dan Praktik Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

"Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Perilaku Kepemimpinan | Ananda | Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran." Accessed June 15, 2025. https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/14614.

Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka, 2018.