

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komitmen professional ASN sebagai pelaksana kegiatan menjadi faktor penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Junaidi, 2019). Hal tersebut dikarenakan begitu pentingnya komitmen professional ASN untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pembangunan bidang pendidikan. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap ASN akan berjuang keras dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang timbul dalam bekerja (Anggraini & Hapsari, 2023). Kondisi seperti inilah yang nantinya dapat menjadi ciri khas bagi organisasi untuk tetap maju dan bertahan dalam mengembangkan pendidikan yang berkualitas di era Revolusi Industry 4.0 dan Society 5.0 dengan segala karakteristiknya. Keberadaan komitmen professional sangat dibutuhkan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Komitmen professional merupakan bentuk identifikasi dan keterikatan seseorang terhadap profesinya, sehingga jika seseorang memiliki ikatan yang kuat terhadap profesinya (Dunggio, (2023), maka ia akan berusaha menunjukkan prestasi terbaik pada profesi yang dimilikinya (Izzati et al., 2022). Menjadi hal yang berbeda jika seseorang tidak memiliki keterikatan profesi yang kuat, maka akan cenderung pasif dan tidak mau berusaha menunjukkan prestasi terbaik dalam profesinya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan dan tugas tambahan dengan standar kualitas yang tinggi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Muzayanah, 2020). Mutu kerja ASN bergantung pada pemahaman dan penguasaannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Hasnianti, 2022). Tingkat kesungguhan seorang ASN dalam menjalankan tugasnya mencerminkan seberapa kuat keterikatannya dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut, sehingga memberikan motivasi untuk berprestasi secara optimal.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (KemenPAN-RB, 2018). Sehingga dalam konteks ini, profesionalisme didefinisikan sebagai kesesuaian antara kemampuan yang

dimiliki oleh birokrasi dengan tugas yang diemban. Keberhasilan dalam mengintegrasikan kemampuan dengan tugas yang diemban di sektor pemerintahan merupakan syarat utama dalam pembentukan aparatur yang profesional (Natika & Septianti, 2023). Dengan demikian, kemahiran dan keahlian yang dimiliki oleh aparatur mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai setiap organisasi.

Menurut pandangan Natika & Septianti, (2023) yang menyatakan profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Hal senada juga diungkapkan Langgeng & Wilasari, (2023) bahwa untuk menjadi profesional dalam memberikan pelayanan, aparatur negara harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Pandangan senada juga diungkapkan Daniel L.T, (2023) yang memandang profesionalisme sebagai fondasi yang akan menjadikan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai tolok ukur kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas dengan baik. Pandangan lain seperti yang dikemukakan oleh Parameswari et al., (2020) menyatakan bahwa profesionalisme mencerminkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika suatu profesi. Kegiatan kerja tersebut umumnya berkaitan dengan penghasilan dalam bentuk materi. Untuk mencapai tingkat profesionalisme dalam menjalankan misi institusi, persyaratan dasarnya meliputi ketersediaan sumber daya manusia, perencanaan pekerjaan yang terstruktur, waktu yang memadai untuk melaksanakan program, serta dukungan keuangan dan fasilitas (Davidescu et al., 2020).

Selanjutnya KemenPAN-RB, (2018) menegaskan bahwa profesionalitas merupakan kualitas para anggota terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya, sehingga profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag RI memiliki

peran dan andil di dalamnya. Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag RI adalah unsur pelaksana yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama yang melaksanakan fungsi pendidikan (Kementerian Agama, 2022). Tugas Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag RI adalah menyelenggarakan perumusan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang Pendidikan Islam berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fungsi Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag RI yaitu penyiapan perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pendidikan Islam; Perumusan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang pendidikan Islam; Pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan Islam; Pemberian pembinaan teknis dan evaluasi pelaksanaan tugas; dan Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal (Kementerian Agama, 2022).

Pentingnya seorang ASN dalam berkomitmen profesional menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja organisasi, kesejahteraan pegawai dan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan. Namun, berdasarkan hasil survei Indeks Professionalisme dan Moderasi Beragama (IPMB) pada tahun 2022 terdapat temuan sekitar 40% ASN peserta survei IPMB dinyatakan tidak profesional. Artinya ada sekitar 100 ribu lebih dari 214.306 ASN Kementerian Agama yang tidak profesional (Awaludin, 2022; Islamy et al., 2020). Kemudian hasil pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP-ASN) Kementerian Agama tiga tahun terakhir yang dirilis 2022, nilai IP-ASN Kemenag berada pada 36,8. Indeks ini terbilang masih jauh dari target pencapaian di tahun 2022 yang minimal mencapai 71 (<https://kemenag.go.id/opini/pembelajaran-berkelanjutan-dan-ikhtiar-meningkatkan-ip-asn-kemenag-evliv2>). Berdasarkan hasil IPMB dapat disimpulkan bahwa komitmen profesionalisme Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama masih perlu ditingkatkan, seperti yang tercermin dari IP-ASN tahun 2022.

Rendahnya hasil survei IPMB dan IP-ASN ini juga didukung oleh pernyataan Budiaji et al., (2023) yang mengungkapkan terdapat kelemahan dalam pemahaman dan pengetahuan mengenai regulasi di antara para pengambil

keputusan. Hal ini tercermin dari kebanyakan regulasi baru yang tidak diketahui atau bahkan diabaikan oleh mereka. Menurut Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, H. A. Buchori, MM. Kurangnya pemahaman terhadap regulasi menyebabkan masalah yang berlarut-larut, diantaranya banyaknya tuntutan hukum terkait aset Kementerian Agama disebabkan oleh ketidaktepatan dalam proses pencatatan dan dokumentasi aset yang sebenarnya telah diatur dalam peraturan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi pada Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kemenag RI, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen profesional pegawai ASN di lingkungan Ditjen Pendis. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen profesional ASN yakni efikasi diri (*Self-Efficacy*). Efikasi diri atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri (Zagoto, 2019), memiliki dampak langsung pada kinerja ASN. ASN yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Senduk & Londa, 2023).

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dan mencapai tujuan yang diinginkan (Zagoto, 2019). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura, yang menekankan bahwa efikasi diri adalah faktor penting dalam menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperasaan, dan berperilaku. Efikasi diri mempengaruhi cara individu menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan bertahan dalam situasi yang sulit (Setiyani et al., 2023). Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki motivasi yang kuat, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan (Fatimah et al., 2021). Mereka lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif, dan berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung merasa ragu-ragu, mudah putus asa, dan kurang berani mengambil risiko. Efikasi diri yang tinggi pada ASN dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan komitmen profesional, karena mereka merasa mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik dan percaya bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil yang

positif (Audia et al., 2021). Dari hasil indeks IP-ASN pada Ditjen Pendis cenderung memiliki efikasi diri yang rendah dikarenakan ASN merasa kurang yakin dalam menghadapi tugas-tugas mereka. Rendahnya rasa percaya diri membuat ASN merasa tidak mampu mengatasi tantangan atau tugas yang sulit, sehingga berpotensi mengurangi dedikasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas profesional dengan penuh tanggung jawab dan semangat.

Padahal, hasil penelitian yang dilakukan oleh Stajkovic dan Luthans dalam Kustini et al., (2020) menemukan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi secara positif berkorelasi dengan komitmen organisasi yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa individu yang percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, penelitian oleh Hameli & Ordun, (2022) juga menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi berkorelasi positif dengan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Mereka menyoroti bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Kemudian, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen profesional ASN di Ditjen Pendis. Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, norma dan praktik yang berlaku dalam institusi (Ezita et al., 2022; Wahyudin, 2022). Budaya yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen profesional ASN (J. H. Purwanto, 2020). Namun, budaya organisasi ASN di Ditjen Pendis menunjukkan kelemahan berdasarkan hasil survei IPMB. Padahal, studi yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik berdampak positif pada komitmen profesional.

Budaya organisasi merupakan kegiatan yang mendukung, inklusif dan mempromosikan nilai-nilai seperti transparansi, keadilan dan partisipasi dapat meningkatkan komitmen ASN terhadap pekerjaan mereka (Ayida et al., 2022). Ketika lingkungan kerja didominasi oleh sikap saling mendukung dan percaya, ASN cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang otoriter, tidak transparan

atau tidak memperhatikan kebutuhan serta aspirasi individu dapat mengurangi komitmen profesional mereka.

Penelitian-penelitian yang menunjukkan berbagai bukti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen profesional diungkapkan Teymoori et al., (2022) bahwa budaya organisasi yang mendukung dan memberikan penghargaan terhadap prestasi individu dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Temuan serupa juga disampaikan dalam studi Hadziahmetovic & Salihovic, (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang transparan dan mendukung pertumbuhan profesional dapat memperkuat ikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian oleh Iskamto, (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang jelas dan konsisten dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk tingkat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Secara teoritis, dinyatakan oleh Fernandes et al., (2023) budaya organisasi adalah bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas karyawan. Dalam beberapa organisasi, indikasi penerapan budaya organisasi kurang kuat, seperti yang ditunjukkan oleh penurunan semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian secara teoritis dan empiris disimpulkan bahwa diduga terdapat kelemahan yang berkaitan dengan efikasi diri ASN Kementerian Agama dan budaya organisasi yang dijalankan oleh ASN Kementerian Agama.

Faktor rendahnya komitmen profesional ASN Ditjen Pendis salah satu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi positif individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, kondisi kerja, relasi dengan rekan kerja, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka (Sunarta, 2019). Hal ini mencakup perasaan puas, bahagia, atau terpenuhinya ekspektasi individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting bagi komitmen profesional karena dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka serta organisasi tempat mereka bekerja (Maulidya, 2021). Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, bertahan dalam organisasi lebih lama, dan memiliki tingkat komitmen

yang lebih tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (Djatola & Hilal, 2022). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mempromosikan budaya kerja yang positif dan kolaboratif di antara anggota tim atau organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesional individu di berbagai konteks organisasional telah dilakukan oleh (Eliyana et al., 2019) bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan komitmen organisasional yang kuat. Temuan tersebut mengungkapkan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Temuan serupa juga disampaikan dalam penelitian oleh Bachri & Solekah, (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan organisasi. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara, penelitian oleh Kahpi et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen profesional ASN terhadap tugas-tugas pemerintahan. Studi-studi ini secara konsisten menegaskan bahwa mempromosikan kepuasan kerja dapat membantu memperkuat komitmen profesional individu, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada produktivitas organisasi dan kesejahteraan psikologis karyawan secara keseluruhan.

Berkenaan dengan kepuasan kerja pegawai ASN Kementerian Agama, mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Djatola & Hilal, (2022) di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI, ditemukan bahwa komitmen para pegawai ASN pada dasarnya cenderung positif karena menunjukkan bahwa mereka memilih untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dengan sukarela, selain dari rasa loyalitas yang mereka miliki terhadap organisasi. Meskipun hasil penelitian menunjukkan kecenderungan positif, hubungan antara tingkat komitmen pegawai ASN dan budaya kerja di organisasi tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan tingkat kepuasan kerja para pegawai ASN, karena upaya untuk promosi sebagai cara untuk meningkatkan karir selama bekerja di organisasi ini dianggap belum dilakukan secara transparan. Hal ini bermakna masih terdapat persoalan yang dialami pegawai ASN Kementerian

Agama terkait kepuasan kerja yang lemah disebabkan promosi yang dianggap belum dilakukan secara transparan.

Selain itu, kepuasan kerja pegawai ASN Kementerian Agama diduga cenderung mengalami penurunan karena persoalan gaji dan tunjangan kinerja. Menurut data yang dihimpun dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (2015-2024), berkaitan dengan gaji PNS sudah dua kali gaji PNS mengalami kenaikan, yaitu yang pertama pada tahun 2015 gaji PNS naik sebesar 5% dan pada tahun 2019 dinaikan sebesar 5%. Yang terbaru kenaikan gaji pegawai ASN Kementerian Agama di tahun 2024 sebesar 8%. Terlihat bahwa kenaikan gaji yang sangat lambat dengan besaran persentase yang kecil sangat berdampak pada kepuasan kerja pegawai ASN yang cenderung menurun.

Jika dianalisis dengan cermat, permasalahan di atas menimbulkan suatu urgensi untuk mengembalikan status ASN sebagai pegawai yang sepenuhnya profesional. Mengingat tuntutan masyarakat yang semakin mengharapakan kinerja yang profesional di berbagai bidang, termasuk dalam lingkup pekerjaan ASN. Hal ini karena profesionalisme sering kali dikaitkan dengan pemberian layanan yang berkualitas tinggi, yang pada akhirnya juga akan berdampak positif pada hasil yang optimal. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Profesional ASN di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas, baik *online* maupun *offline* sehingga memerlukan performa prima dan komitmen dari ASN.
2. Komitmen profesional ASN penting untuk efektivitas tugas di bidang pendidikan, sehingga ASN yang berkomitmen kuat akan berusaha keras menghadapi tantangan.

3. Banyak ASN yang tidak memahami dan mengabaikan regulasi baru serta ketidaktepatan dalam proses pencatatan dokumentasi aset sehingga menyebabkan masalah hukum.
4. ASN dengan efikasi diri rendah cenderung kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mengurangi dedikasi dan semangat kerja.
5. Budaya organisasi yang tidak mendukung dapat mengurangi komitmen profesional ASN yang dibuktikan dengan rendahnya IPMB pada Ditjen Pendidikan Islam Kemenag RI.
6. Terdapat penurunan kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama RI dikarenakan promosi yang tidak transparan dan gaji yang tidak memadai akan berdampak pada komitmen profesional ASN.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil dari latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya membahas tentang pengaruh efikasi diri, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen profesional ASN Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam kategori pengaruh parsial (langsung) dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung
 - a. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen profesional ASN;
 - b. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen profesional ASN;
 - c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen profesional ASN;
2. Pengaruh Tidak Langsung
 - a. Apakah efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen profesional ASN melalui kepuasan kerja;

- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen profesional ASN melalui kepuasan kerja;

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang mempunyai kepentingan terhadap hasil yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain bagi:

1. Ilmu Pengetahuan, sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan yang bermanfaat bagi kemaslahatan umat manusia.
2. Pemerintah, sebagai informasi dan bahan masukan bagi pengembangan dan penyempurnaan kebijakan lebih lanjut, khususnya terkait dalam bidang manajemen profesi di organisasi pendidikan.
3. Peneliti, sebagai pengetahuan empiris menambah wawasan tentang aspek-aspek yang berpengaruh terhadap komitmen profesi.
4. Peneliti lain, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan teknik dan metode yang lain, dengan cakupan variabel yang lebih luas.
5. Keseluruhan manfaat tersebut diharapkan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas profesionalisme ASN Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama sebagai pelaksana pembangunan bidang pendidikan dan dalam menjalankan tugas pokok mencerdaskan kehidupan bangsa yang pada akhirnya dapat mensejahterakan kehidupan bangsa.

F. State of The Art

Kajian serta penelitian tentang komitmen profesional (*professional commitment*) telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Dalam hal ini peneliti melakukan penelusuran terhadap artikel-artikel tentang komitmen profesional untuk memperkuat posisi penelitian yang akan dilakukan dan menemukan *research gap* serta *novelty* pada penelitian ini.

Penelusuran terhadap artikel pada jurnal secara global menggunakan Scopus dengan menggunakan kata kunci "*Professional Commitment*". Penelusuran dilakukan terhadap artikel yang diterbitkan pada kurun waktu 2015 sampai

dengan tahun 2024. Hasil penelusuran didapat referensi sejumlah 643 paper scopus. Hal ini menandakan bahwa penelitian tentang variabel komitmen professional sudah cukup banyak. Namun apabila komitmen professional dikaitkan dengan variabel lain maka jumlah penelitiannya masih sedikit. Hal dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

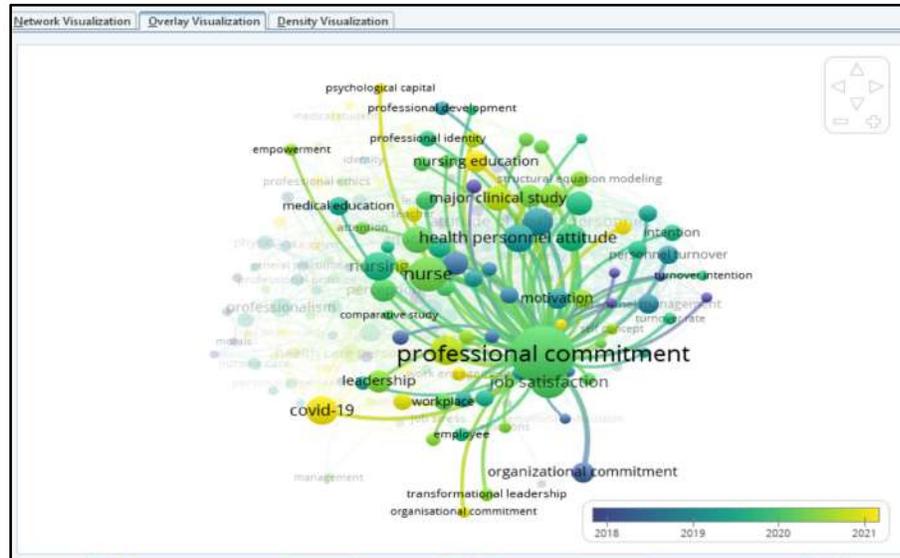
Tabel 1. 1 Jumlah Penelitian tentang Komitmen Professional dikaitkan dengan variabel lain pada Jurnal Scopus kurun waktu 2015-2024

Keywords	Jumlah Penelitian/Artikel	Jumlah Penelitian/Artikel (Metode Kuantitatif)
<i>“professional commitment” AND “self-efficacy”</i>	31	3
<i>“professional commitment” AND “organizational culture”</i>	18	3
<i>“professional commitment” AND “job satisfaction”</i>	80	7

Sumber : <https://www.scopus.com/> (data diolah)

Penelitian tentang komitmen professional semuanya dilakukan pada tempat, lokasi atau sampel pada dunia kesehatan, masih sedikit sekali penelitian yang dilakukan pada ranah pendidikan atau sekolah dan organisasi yang mengelola pendidikan. Bahkan tidak ada penelitian tentang manajemen profesi pegawai yang dilakukan pada jenis organisasi pendidikan di pemerintahan.

Pemilihan variabel oleh peneliti juga didasarkan pada hasil penelusuran terhadap artikel-artikel yang terindeks Scopus, yang kemudian dilakukan analisis *bibliometric* dengan memanfaatkan *software* VOSviewer untuk menganalisis lebih lanjut tentang komitmen professional dan keterkaitannya dengan tema atau topik yang lain untuk memperkuat posisi penelitian yang akan dilakukan dan menemukan *research gap* pada penelitian ini. Hasil analisis *bibliometrik* tersaji dalam gambar 1.1 di bawah ini:



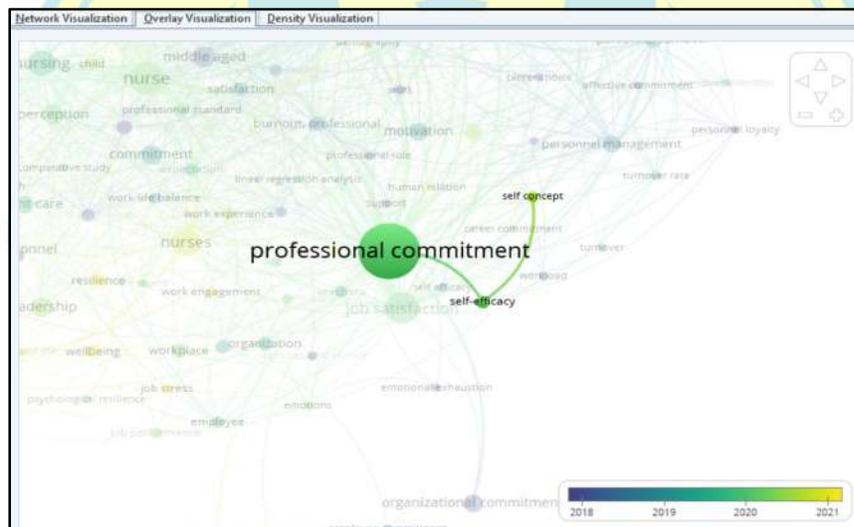
Gambar 1. 1 Analisis Bibliometrik Overlay Visualization: Professional Commitment

Berdasarkan hasil analisis *bibliometrik* pada gambar 1.1 di atas, topik *professional commitment* yang ditandai dengan ukuran lingkaran yang besar dimaknai bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan menggunakan topik tersebut, namun topik tersebut masih tergolong baru yang ditandai dengan warna lingkaran yang berwarna hijau.



Gambar 1. 2 Analisis Bibliometrik dalam bentuk Overlay Visualization

Selanjutnya Pada gambar 1.2 terlihat berdasarkan *visualisasi overlay* jaringan *VOSviewer* juga memperlihatkan bahwa penelitian tentang topik *professional commitment* dihubungkan dengan *job satisfaction*, meskipun keduanya memiliki posisi berdekatan yang menandakan memiliki keterkaitan yang erat tetapi dengan melihat lingkaran *job satisfaction* yang berwarna hijau dengan ukuran yang tidak terlalu besar sehingga kedua topik ini masih berpeluang untuk dapat dikaji dan diteliti karena masih menarik dan tergolong topik yang masih baru. Sedangkan penelitian tentang topik *professional commitment* dihubungkan dengan *organizational culture* sangat berpeluang untuk dikaji dan diteliti mengingat posisi keduanya yang agak berjauhan dan ukuran lingkaran topik *organizational culture* yang kecil.



Gambar 1. 3 Analisis Bibliometrik dalam bentuk Overlay Visualization

Demikian pula dengan penelitian tentang topik *professional commitment* dihubungkan dengan *self-efficacy* juga sangat berpeluang untuk dikaji dan diteliti mengingat posisi keduanya yang agak berjauhan dan ukuran lingkaran topik *self-efficacy* yang juga kecil seperti yang terlihat gambar 1.3. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis *bibliometric* yang ditampilkan melalui gambar 1.4. *density visualization*.

