

**INOVASI MANAJEMEN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
LOYALITAS GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO**

SKRIPSI



OLEH :

HIKMATUL JAWAHIROH

NIM. 206180100

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
(IAIN PONOROGO)**

2022

ABSTRAK

Jawahiroh, Hikmatul. 2022. *Inovasi Manajemen Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Dr. Muhammad Ghafar, M.Pd.I.

Kata Kunci : Inovasi Budaya Organisasi, Manajemen, Loyalitas Guru, SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Menurut UU No. 20 pasal 1 ayat 1, dan pasal 1 ayat 3 penyelenggaraan pendidikan memerlukan manajemen sebagai usaha mengatur keseluruhan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, terdapat juga istilah budaya organisasi sebagai salah satu penunjang terciptanya suasana belajar. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan organisasi dengan budaya organisasi. Ada banyak budaya organisasi yang telah diterapkan, antara satu dengan yang lain saling bersinergi untuk menciptakan karakter dan perilaku yang diinginkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan. Budaya organisasi yang ada diantara lain piket simpatik, pembiasaan sholat di sekolah, kajian selasa pagi bagi karyawan dan guru, darul arqom, out bond (sinergi building). Lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan agar bisa terus bertahan di masa ini harus terus-menerus melakukan pembaharuan yang dibuat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan inovasi budaya organisasi yang dilakukan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dalam program piket simpatik. Program piket simpatik adalah inovasi yang baru disadari nilai pembaharuannya sehingga bisa dikatakan sebagai salah satu inovasi budaya organisasi jenis *discovery*. Model inovasi perubahan dalam pendidikan di piket simpatik awal mulanya memakai *Top-down model* yakni inovasi pendidikan yang diciptakan pihak tertentu (pimpinan atau atasan) kepada bawahannya (lembaga pendidikan). Menganalisisnya melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan loyalitas guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, melalui teknik pengumpulan data penelitian berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data wawancara dalam penelitian ini antara lain, kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan SDM, Guru Matematika, Guru PKN, dan Guru PAI. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan yaitu kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Perencanaan piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dimulai dengan pelimpahan wewenang dan koordinasi untuk pembuatan jadwal piket simpatik secara kondisional. (2). Pelaksanaan piket simpatik yang dilakukan wakasek humas dan sdm untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 ponorogo dilakukan dengan penyambutan siswa di tempat yang telah ditentukan untuk melihat kesiapan siswa sebelum masuk pelajaran sesuai dengan jadwal. (3) Evaluasi piket simpatik dilakukan per tiga bulan sekali melalui absensi dan ditindaklanjuti sebagai salah satu pertimbangan pada nilai tanggung jawab pada Daftar Penilaian Kinerja Pegawai (DPKP). Evaluasi yang dilakukan sudah baik dilihat dari sudah terlaksananya seluruh proses yang telah direncanakan dan hasil perilaku yang ditampakkan oleh guru dengan indikasi berupa ketaatan peraturan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran, dan kesesuaian minat dengan pekerjaan sesuai dengan indikator loyalitas guru. Jadi melalui program piket simpatik dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Hikmatul Jawahiroh
NTM : 206180100
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Inovasi Manajemen Budaya Organisasi untuk
Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1
Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Pembimbing

Ponorogo, 16 Mei 2022


Dr. Muhammad Ghufar, M.Pd.I
NIP. 198603202018011002

Mengetahui
Ketua
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri
Ponorogo



Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd
NIP. 198004042009011012



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara

Nama : Hikmatul Jawahiroh
NIM : 206180100
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Inovasi Manajemen Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Telah diperahankan pada sidang munaqasah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada :

Hari : Jum'at
Tanggal : 10 Juni 2022

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pendidikan Islam, pada

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Juni 2022

Ponorogo, 15 Juni 2022
Mengesahkan
Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. H. Moh. Miftachul Choiri, M.A.
NIP. 197404181999031002

Tim Penguji:

Ketua Sidang : Mukhlison Effendi, M.Ag

Penguji I : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd

Penguji II : Dr. Muhammad Ghofar, M.Pd

()
()

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hikmatul Jawahiroh
NIM : 206180100
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : Inovasi Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan
Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id adapun isis dari keseluruhan tulisan tersebut menjadi tanggung jawab penulis.

Ponorogo, 22 Juni 2022

Penulis


Hikmatul Jawahiroh
206180100


P O N O R O G O

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hikmatul Jawahiroh

Nim : 206180100

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Inovasi Manajemen Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 19 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan


Hikmatul Jawahiroh
NIM. 206180100



UIN
PONOROGO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang no 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, yang tercantum dalam pasal 1 ayat 1 bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Selain itu di pasal 1 ayat 3 juga berbunyi bahwa “Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional”.¹

Melalui kedua ayat tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan memerlukan yang namanya manajemen sebagai usaha mengatur keseluruhan sumber daya untuk mencapai tujuan, tujuan dalam konteks yang akan dibahas adalah tujuan pendidikan.² Selain itu, terdapat juga istilah budaya organisasi sebagai salah satu penunjang terciptanya suasana belajar dalam proses pembelajaran. Secara spesifik, Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi atau norma yang telah berlaku, disepakati dan dilakukan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan penyelesaian masalah.³ Sekolah atau lembaga pendidikan merupakan organisasi formal yang di dalamnya juga terdapat budaya organisasi sebagai salah satu ciri khas yang diangkat. Dalam pembentukan budaya organisasi diperlukan yang namanya manajemen untuk

¹ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Indonesia: Wikisource, 2003), 1.

² Didin kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 22.

³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 1.

mengatur budaya tersebut dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi sehingga dapat mencapai tujuan dari dibentuknya budaya organisasi.

Hofstede dalam Ndraha berangkat dari dasaran berupa “budaya adalah *collective mental program*, budaya dapat diprogramkan atau dimanajerialkan; nilai dapat dirubah ataupun berubah begitu juga budaya dengan melalui proses manajemen budaya yang meliputi fungsi dan proses budaya. Jika dilihat dari segi logika, manajemen atau pengelolaan budaya dapat dibagi menjadi beberapa tahap : (1) memahami sifat budaya dan pengaruhnya terhadap organisasi; (2) menilai kekuatan pendukung budaya yang sekarang dan kelemahan yang perlu untuk diubah; (3) memutuskan perubahan , jika ada dalam budaya yang perlu dan mungkin; dan (4) menggunakan alat yang tersedia untuk merubah budaya.⁴

Martins & Terblanche menjelaskan bahwa Inovasi adalah sumber pedoman keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan pedoman untuk perkembangan ekonomi, sehingga menjadi pedoman sebuah perusahaan yang terfocus pada pasar. Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat memicu untuk berinovasi.⁵ Naranjo-Valencia, Jimenez & Sanz-Valle juga menegaskan bahwa karakteristik budaya organisasi dapat dimulai oleh inovasi, karena dengan hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk menerima nilai-nilai dan berkomitmen pada tujuan perusahaan.⁶

Hasibuan menjelaskan bahwa Loyalitas adalah salah satu unsur penting dalam penilaian karyawan meliputi kesetiiaannya terhadap pekerjaan, jabatan, maupun organisasi. Loyalitas yang dimaksud disini bukan hanya sekedar menjalankan tugas-tugas

⁴ Leonardo Budi H, *Manajemen Budaya Organisasi*, Vol. 6, No. 3 (Jurnal Stie Semarang : Edisi Oktober, 2014), 58.

⁵ Maharezta Putra Perkasa, *Pengaruh Inovasi Budaya dan Kinerja Organisasi : Inovasi Produk dan Proses pada UMKM di Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia. 2018), 3.

⁶ Ibid, 4

serta kewajibannya sebagai seorang karyawan sesuai uraian tugasnya (*Job description*), melainkan berbuat dengan optimal untuk menghasilkan yang terbaik bagi organisasinya.⁷

Loyalitas Guru adalah kesediaan seorang guru untuk berkontribusi secara maksimal terhadap lembaga pendidikan yang melibatkan perasaan sadar mengabdikan segala kemampuan diri kepada lembaga pendidikan.⁸ Loyalitas dapat terbentuk apabila sekolah mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong sehingga memungkinkan guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Loyalitas guru sangat penting untuk sekolah karena tingginya loyalitas guru dapat menjadi sumber kekuatan sekolah baik pada saat sekolah dalam kondisi normal maupun saat mengalami kemunduran.⁹

Menurut beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa inovasi budaya organisasi adalah salah satu metode pembentukan karakter yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan. Ketika suatu permasalahan dapat diselesaikan dengan adanya pembaharuan inovasi di bidang budaya organisasi, maka di sinilah peran inovasi budaya organisasi diperlukan untuk membentuk dan merubah karakter dari karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Terdapat persoalan mengenai masih kurangnya kinerja guru yang tentunya berkaitan dengan loyalitasnya terhadap lembaganya. Seperti yang telah dipaparkan oleh kompasiana.com bahwa guru adalah komponen yang paling penting dalam terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya pendidikan apapun tidak akan berimbas signifikan ketika tidak didukung dengan guru yang profesional dan berkualitas

⁷ S Thohiroh, *Pengaruh antara Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Guru di SMK Pertanian Terpadu Provinsi Riau*, (Riau : UIN SUSKA. 2020), 2.

⁸ Fimas maulana Al Jufri et al, *Menjadi Guru yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19*, (Sidoarjo : Umsida Press, 2021), 62.

⁹ S Thohiroh, *Pengaruh antara Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Guru di SMK Pertanian Terpadu Provinsi Riau*, (Riau : UIN SUSKA. 2020), 2-3.

tinggi. Guru yang profesional dan berkualitas tinggi tentunya mempunyai loyalitas tinggi terhadap lembaganya karena memiliki rasa tanggung jawab untuk menciptakan bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, loyalitas guru juga akan mempengaruhi kualitas dari lembaganya, lembaga tidak akan maju jika tidak memiliki guru yang berloyalitas tinggi.¹⁰

Hasil penelitian Meri Ulvia menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 93,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang besar pada kinerja guru.¹¹ Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reva Eka Putri, “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang” pada tahun 2015. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Badan pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang.¹²

Sebagai tahap awal penelitian, peneliti telah melakukan penelitian awal mengenai pelaksanaan inovasi budaya organisasi di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Penelitian ini dilakukan dengan metode berupa wawancara dan pengambilan dokumentasi yang berhubungan. Adapun inovasi dalam budaya organisasi yang diangkat kali ini adalah piket simpatik. Piket simpatik adalah budaya organisasi yang dikemukakan dengan tujuan awal untuk menyambut siswa dan melihat kesiapannya sebelum melakukan pembelajaran melalui paket lengkap “sapa, senyum dan salam”.

¹⁰ Kompasiana, *Masih Kurangnya Kinerja Guru*, 2015, <https://www.kompasiana.com/nduth.dinda/5500e5788133116819fa8102/masih-kurangnya-kinerja-guru>

¹¹ Meri Ulva, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung*, (Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), ii.

¹² Reva Eka Putri, *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak lingkungan Daerah Kota Padang*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 1 No. 11,(2015), 21.

Pelaksanaan piket simpatik dilakukan oleh guru dan karyawan. Ketika semua sekolah sudah melakukan hal yang sama konsepnya dengan piket simpatik, uniknya di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sekalipun terdapat karyawan tetapi pemberian tugas dari menyebrangkan siswa hingga menata parkir siswa tidak hanya dilakukan oleh karyawan saja tetapi guru juga mendapatkan tugas tersebut. Selain itu, komunikasi yang terjalin antara guru dengan guru, guru dengan siswa, siswa dengan karyawan, guru dengan karyawan terlihat sangat intens terjadi dilihat dari saling dukung mendukung yang terus dilakukan dalam setiap interaksi di piket simpatik. Pengawasan guru terhadap perkembangan psikologi siswa dilakukan juga dalam piket simpatik oleh BKP (Bimbingan konseling siswa) hal ini menunjukkan perhatian yang diberikan. Sedangkan, mengenai asal muasal nama simpatik karena piket simpatik dilaksanakan dalam rangka memberikan simpati antara guru ke siswa, ataupun dari siswa ke guru.¹³ Konsep piket simpatik memang sudah banyak sekolah yang telah melaksanakannya. Namun, konsep piket simpatik yang dilakukan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo belum ada peneliti yang membahasnya ketika di kaitkan dengan loyalitas guru.

Mengacu pada data awal yang telah dikumpulkan oleh peneliti maka peneliti menganggap bahwa “piket simpatik” yang telah diterapkan kurang lebih selama 10 tahun terakhir menghasilkan ciri khas yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Sehingga hal tersebut layak untuk diteliti lebih jauh dengan rumusan masalah untuk mengetahui proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program “piket simpatik” dalam meningkatkan loyalitas guru di sekolah tersebut. Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Inovasi Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo”.

¹³ Lihat Transkrip Wawancara kode : 01/W/01-IX/2021

B. Fokus Penelitian

Untuk mempertajam penelitian kualitatif, peneliti harus menentukan fokus penelitian. Fokus penelitian sangat penting dilakukan untuk mempermudah proses penelitian mulai dari pengumpulan data hingga menganalisis hasil penelitian. Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka peneliti memfokuskan penelitian dalam inovasi manajemen budaya organisasi berbentuk program “piket simpatik” dalam meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah tersebut, maka terdapat sejumlah rumusan masalah yang terkait dengan pembahasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu :

1. Bagaimana Perencanaan Piket Simpatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?
2. Bagaimana Penerapan Piket Simpatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?
3. Bagaimana Evaluasi Piket Simpatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah di rinci di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan Menganalisis Perencanaan Piket Simpatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
2. Mengetahui dan Menganalisis Penerapan Piket Simpatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
3. Mengetahui dan Menganalisis Evaluasi Piket Simpatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat dan menambah wacana keilmuan terutama mengenai program inovasi budaya organisasi. Manfaat utama penelitian di bidang ini adalah terpahaminya Manajemen Pendidikan Islam (MPI), berupa penambahan pengetahuan mengenai teori-teori manajemen dalam satuan pendidikan yang sudah ada.

Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis :

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kajian mengenai pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya dalam hal pengelolaan program budaya organisasi dengan menggunakan teori-teori Manajemen Pendidikan Islam (MPI).
- b. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan dan pengurus program “Piket Simpatik” SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo guna meningkatkan keilmuan dan dalam upaya peningkatan loyalitas guru melalui program “Piket Simpatik” tersebut.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam peningkatan loyalitas guru di lembaga tersebut melalui program piket simpatik.

2. Secara Praktis

a. Bagi IAIN Ponorogo.

Dengan adanya penelitian ini, dapat membawa manfaat sebagai referensi/ masukan dalam membuat serta merancang kebijakan dan program inovasi manajemen pendidikan melalui budaya organisasi (program piket

simpatik) yang dapat dikembangkan di perguruan tinggi serta diaplikasikan oleh para mahasiswa sebagai salah satu modal masa depan mahasiswa yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan global.

b. Bagi Lembaga Pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi operasional bagi berbagai lembaga pendidikan yang ada di Indonesia, khususnya lembaga pendidikan formal untuk mengembangkan, membenahi dan meningkatkan loyalitas guru secara lebih kreatif, inovatif, dan integratif di segala bidang baik ilmu pengetahuan, sosial dan budayanya.

c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat

Hasil penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti maupun masyarakat pada umumnya dalam mengembangkan manajemen di berbagai bidang melalui budaya organisasi untuk meningkatkan ataupun membentuk sikap serta perilaku anggota organisasi.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pelaksanaan penulisan skripsi ini dan agar lebih mudah untuk dipahami secara runtut, maka diperlukan sebuah sistematika pembahasan. Dalam penelitian kali ini, peneliti mengelompokkannya menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun sistematika pembahasan skripsi hasil penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

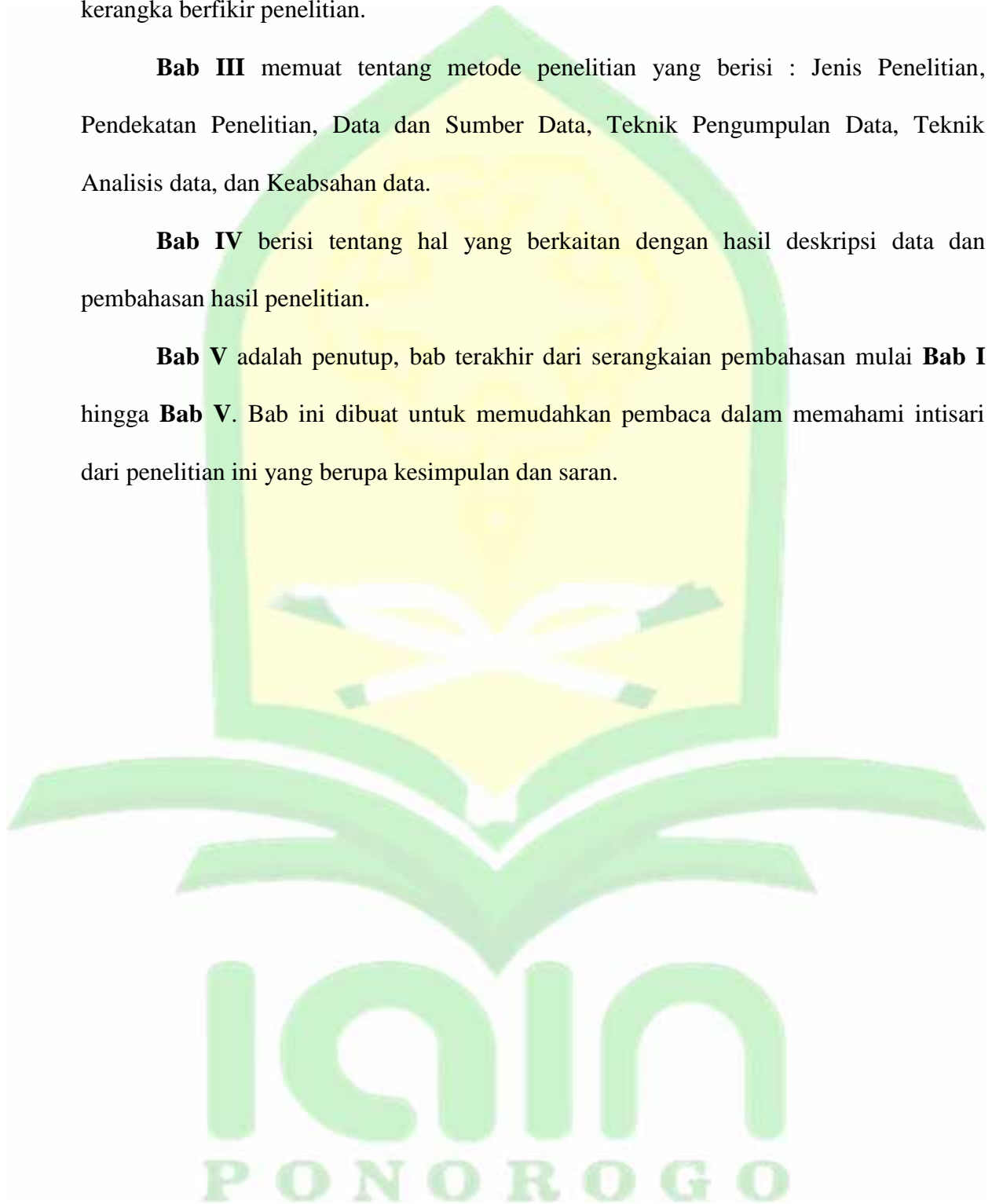
Bab I terkait dengan Pendahuluan berisi gambaran umum yang memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Hal yang akan dibahas dalam bab ini adalah latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan tentang Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori yang meliputi tinjauan tentang Inovasi Manajemen Budaya organisasi, Indikator loyalitas guru, dan kerangka berfikir penelitian.

Bab III memuat tentang metode penelitian yang berisi : Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis data, dan Keabsahan data.

Bab IV berisi tentang hal yang berkaitan dengan hasil deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V adalah penutup, bab terakhir dari serangkaian pembahasan mulai **Bab I** hingga **Bab V**. Bab ini dibuat untuk memudahkan pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berupa kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU

A. Landasan Teori

1. Inovasi manajemen budaya organisasi

a. Inovasi

Istilah inovasi berkaitan dengan istilah *invention* dan *discovery*. *Invention* yakni menemukan sesuatu yang benar-benar baru (buatan manusia), sedangkan *discovery* menemukan sesuatu yang sebenarnya sudah pernah ada sebelumnya. Jadi bisa dikatakan bahwa inovasi adalah usaha untuk menemukan suatu hal yang baru melalui kegiatan berupa *invention* dan *discovery*. Penemuan inovasi bisa berupa ide, barang, kejadian, metode yang diamati sebagai suatu hal baru bagi seseorang atau kelompok hasil dari *invention* dan *discovery* yang dilakukan dengan tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah. Secara sederhananya, inovasi diartikan sebagai suatu penemuan baru, baik sebenarnya barang tersebut sudah ada sejak lama namun baru diketahui atau benar-benar baru dalam artian sebenarnya memang belum ada.¹⁴

Inovasi adalah sesuatu yang bisa berupa ide, hal-hal yang praktis, metode, cara, barang-barang buatan manusia yang diamati atau dirasakan sebagai sesuatu yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat).¹⁵

Inovasi berasal dari kata *innovation* dengan arti pembaruan dan perubahan. Setiap organisasi ataupun lembaga pendidikan memerlukan inovasi untuk tetap bertahan

¹⁴ Lukman Hakim, Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. (Jambi : Timur Laut Aksara, 2018), 5

¹⁵ Ibid, 6

dalam arus globalisasi. Sebagai pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lain, inovasi perlu dilakukan agar dapat menghasilkan keunggulan bersaing.¹⁶

Inovasi adalah segala sesuatu yang bisa berupa ide, produk, informasi teknologi, kelembagaan, perilaku, nilai-nilai baru yang belum banyak diketahui dan diterapkan oleh sebagian besar orang di suatu lingkungan. Hal tersebut bisa mendorong terjadinya perubahan ke arah perbaikan yang lain atau berbeda dari yang ada sebelumnya yang dilakukan dengan sengaja dan berencana (tidak secara kebetulan) memang sudah direncanakan dengan tujuan kebaikan.¹⁷

Perubahan dan pembaharuan ada perbedaan dan persamaannya. Perbedaannya jika dalam pembaharuan ada unsur kesengajaan yang dilakukan, sedangkan persamaannya adalah sama-sama berunsur baru atau beda dengan yang sebelumnya telah ada.¹⁸

Pembaharuan dalam bidang pendidikan merupakan perubahan yang baru dan kualitatif yang berbeda dengan hal sebelumnya yang dengan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam pendidikan. Secara umum model inovasi dan perubahan dalam pendidikan ada dua bagian yakni:¹⁹

- 1) *Top-down model*: inovasi pendidikan yang diciptakan oleh pihak-pihak tertentu atasan (pimpinan/atasan) kepada bawahannya (lembaga pendidikan).
- 2) *Bottom-up model*: model inovasi yang bersumber dan hasil ciptaan dari bawah dan dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan dan mutu pendidikan.

¹⁶ Maharezta Putra Perkasa, *Pengaruh Inovasi Budaya dan Kinerja Organisasi : Inovasi Produk dan Proses pada UMKM di Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia. 2018), 15.

¹⁷ Awaluddin Sitorus, Hafni Adriani Harahap, *Gerakan Inovasi Mendidik Berkarakter*, (Lampung : CV Perahu Litera Group, 2019) , 3.

¹⁸ Ibid, 3

¹⁹ Ibid, 4

Tujuan utama inovasi adalah untuk meningkatkan sumber-sumber tenaga, uang, sarana, struktur dan prosedur organisasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa inovasi adalah suatu pembaharuan yang dilakukan (bisa berupa suatu hal yang benar-benar baru atau suatu hal yang baru disadari pembaharuannya) dengan tujuan tertentu dengan memanfaatkan apa yang ada agar lebih baik lagi.

Totok Mardianto mengemukakan pendapatnya mengenai Adopsi. Menurutnya, adopsi pada hakekatnya diartikan sebagai proses penerimaan inovasi dan atau perubahan perilaku baik yang berupa: pengetahuan (*cognitive*), sikap (*affective*), maupun ketrampilan (*psychomotoric*) pada diri seseorang setelah menerima “inovasi” yang disampaikan fasilitator oleh masyarakat penerima manfaatnya.²⁰

Rogers tahapan proses pengambilan keputusan inovasi meliputi:²¹

1. Tahap pengetahuan: Pengetahuan terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) terkena keberadaan suatu inovasi dan mendapatkan suatu pemahaman tentang bagaimana fungsinya.
2. Tahap persuasi: Persuasi terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) membentuk sikap yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap inovasi.
3. Tahap Pengambilan Keputusan: Keputusan terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pilihan untuk mengadopsi atau menolak inovasi.
4. Tahap Implementasi: Implementasi terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) menempatkan ide baru untuk mulai digunakan.

²⁰ JK, Sutopo. *Komunikasi Pembangunan dan Komunikasi Kependudukan*. (Surakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret, 1986). Hal 137.

²¹ Rogers, Everret M. *Diffusion of Innovations Third Edition*. (New York: The Free Press. 2003) Hal 1099.

5. Tahap Konfirmasi: Konfirmasi terjadi ketika seorang individu mencari penguatan keputusan inovasi.

b. Manajemen

Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa dalam tugas yang ada dilaksanakan dengan meminimalisir pemakaian sumber daya yang ada dengan hasil akhir yang sesuai dengan keinginan atau target.²² Dalam kehidupan sehari-hari kita sering menjumpai kata manajemen, makna sejatinya adalah seni untuk mengelola dan mengatur yang mengharuskan setiap prosesnya melakukan pengambilan keputusan.

Manajemen adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang akan dicapai dengan menetapkan langkah awal dan sumber daya apa saja yang akan digunakan untuk mencapai tujuan secara seefisien dan seefektif mungkin.²³ Manajemen adalah aktivitas yang melibatkan proses pengarahan, pengawasan sejumlah kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dalam suatu organisasi. Proses sosial yang menjamin kerjasama, partisipasi, dan keterlibatan sejumlah orang ataupun sumberdaya untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang telah ditetapkan dengan seefektif mungkin.²⁴

Manajemen sebagai istilah yang lebih familier di dunia bisnis pada dasarnya juga merupakan hal yang perlu di pakai untuk semua tipe kegiatan dalam semua tipe organisasi. Manajemen dibutuhkan saat dimana ada orang bekerja sama untuk saling

²² Abdul Rahmat, *Manajemen Humas Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), 33.

²³ Ferra Maswiatul Baliyah, *Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)*. (IAIN Ponorogo, 2021), 12.

²⁴ Ibrahim Ihsmat Mutthowi, *Al-ushul Al-Idariyah Li Al-Tarbiyah*, (Riad : Dar Al-Syuruq, 1996), 13.

mencapai tujuan bersama, dari tingkat teratas (atasan) hingga tingkat terbawah saling bahu membahu untuk mencapai tujuan organisasi.²⁵

Berdasarkan pemaparan teori yang telah di jelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah serangkaian proses yang berisi tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/penerapan hingga evaluasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang tersedia. Maka dari itu, diperlukan kemampuan-kemampuan khusus yang disesuaikan dengan tugasnya untuk mencapai tujuannya. Serangkaian hal tersebut bisa juga disebut dengan fungsi manajemen.

Terdapat banyak sekali pendapat tentang susunan serangkaian fungsi manajemen yang memang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, dan antara fungsi satu dengan fungsi yang lain juga sama-sama berhubungan dan saling berkaitan. Antara lain sebagai berikut :

1) Perencanaan (*Planning*)

George R. Terry menjelaskan bahwa arti dari perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta, membuat dan menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan merumuskan rangkaian kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan/hasil yang diinginkan.²⁶

²⁵ Ferra Maswiatul Baliyah. *Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)*. (IAIN Ponorogo, 2021), 13.

²⁶ Althon K. Pongtuluran dan Abedneigo Carter Rambulangi, *Analisis Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Kantor Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja*, *Journal of Management*, Vol. 5, No. 2 (2017), 157.

Indriyo Gito Sudarmo dan Agus Mulyono mengemukakan langkah-langkah pokok dalam perencanaan, yaitu:²⁷

a) Penentuan tujuan dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- (1). Menggunakan kata-kata yang sederhana
- (2). Bersifat fleksible
- (3). Bersifat stabilitas
- (4). Ada dalam pertimbangan sumber daya
- (5). Meliputi segala tindakan yang diperlukan

b) Pendefinisian gabungan situasi dengan baik, yang meliputi unsur sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya modal.

c) Merumuskan kegiatan yang akan dilaksanakan secara jelas dan tegas.

2) Pengoorganisasian (*Organizing*)

Winandi menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah proses saat kegiatan yang ada di bagi menjadi skala yang lebih kecil selanjutnya dilakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mempermudah koordinasi hasil yang di capai dengan tujuan.²⁸

Secara singkatnya, pengorganisasian adalah upaya melengkapi tugas yang ada dengan susunan organisasi pelaksanaannya. Sedangkan yang harus diperhatikan adalah kejelasan siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan, dan targetnya.

²⁷ Hasan Hariiri, Dedy H, Karwan dan Ridwan, "Manajemen Pendidikan", 6.

²⁸ Idarotul Siti Akshova, *Manajemen Program Double Track dalam Meningkatkan Citra Pendidikan*, (Ponorogo : IAIN Ponorogo, 2021), 16.

Ernest Dale yang dikutip oleh T. Hani Handoko mengatakan bahwa terdapat tiga langkah dalam pengorganisasian, yaitu: ²⁹

- a) Pemerinci keseluruhan pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi;
- b) Pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan logik yang dapat dilakukan oleh satu orang;
- c) Pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Meliputi keseluruhan proses, pelaksanaan adalah proses yang paling penting dan utama. jika perencanaan masih berhubungan dengan hal-hal yang abstrak, maka dalam fungsi manajemen *actuating*/pelaksanaan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang yang terlibat dalam organisasi.³⁰

Fungsi pelaksanaan adalah upaya yang dilakukan untuk menjalankan apa yang telah direncanakan sebelumnya dengan pemberian pengarahan dan motivasi agar apa yang dilakukan bisa secara optimal dilakukan.

Dalam pelaksanaanya, ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan saat karyawan termotivasi melakukan tugasnya jika : ³¹

- a) Merasa yakin akan mampu melaksanakannya;
- b) Yakin bahwa yang dikerjakaan bermanfaat bagi dirinya;
- c) Terbebas dari problematika pribadi, tugas lain yang mendesak ataupun lebih penting

²⁹ Hasan Hariri, Dedy H, Karwan dan Ridwan, "*Manajemen Pendidikan*", 6.

³⁰ Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, 8.

³¹ Ibid, 10

- d) Tugas tersebut adalah suatu kepercayaan bagi yang bersangkutan
- e) Hubungan antar teman harmonis

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu proses dimana pengamatan dilakukan untuk keseluruhan pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai jaminan bahwa segala yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Disini juga dilakukan pengukuran antara yang dilaksanakan dengan rencana sebelumnya.³²

Dalam pelaksanaan juga harus memperhatikan apabila terdapat penyimpangan, bagaimana mengatasinya, letak penyimpangannya bagaimana. Untuk itu, seperti yang di katakan oleh T. Hani Handoko mengenai proses tahapan pengawasan ada lima, yakni :³³

- a) Penetapan standart pelaksanaan;
- b) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan;
- c) Pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata;
- d) Membandingkan pelaksanaan kegiatan dengan standart dan analisa penyimpangan-penyimpangan;
- e) Pengambilan tindakan koreksi apabila di perlukan;

5) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi adalah proses akhir dimana terdapat pengukuran dan berbandingan hasil pekerjaan nyata dengan hasil yang harusnya dicapai. Atau bisa dikatakan bahwa evaluasi proses sistematis alam menentukan sebuah nilai (Ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk-kerja, proses, orang, ataupun objek lainnya) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian.³⁴

³² Saifullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, 38

³³ Hasan Hariri et al, *Manajemen Pendidikan*, 11.

³⁴ Syamsuddin, *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 66-67.

Pelaksanaan evaluasi terdapat tujuh elemen yang harus dilakukan, yaitu: 1) *focusing the evaluation* (penentuan fokus yang akan dievaluasi), 2) *designing the evaluation* (penyusunan desain evaluasi), 3) *collecting information* (pengumpulan informasi), 4) *analyzing and interpreting* (analisis dan interpretasi informasi), 5) *reporting information* (pembuatan laporan), 6) *managing evaluation* (pengelolaan evaluasi), dan 7) *evaluating evaluation* (evaluasi untuk evaluasi).³⁵

Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan evaluasi, evaluator pada tahap awal harus menentukan fokus yang akan dievaluasi dan desain yang akan digunakan. Hal ini berarti harus ada kejelasan apa yang akan dievaluasi yang secara implisit menekankan adanya tujuan evaluasi, serta adanya perencanaan bagaimana melaksanakan evaluasi. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data, menganalisis dan membuat interpretasi terhadap data yang terkumpul serta membuat laporan. Selain itu, evaluator juga harus melakukan pengaturan terhadap evaluasi dan mengevaluasi apa yang telah dilakukan dalam melaksanakan evaluasi secara keseluruhan.³⁶

Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program.

³⁵ Ferra Maswiatul Baliyah. *Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)*. (Skripsi : IAIN Ponorogo 2021), 20

³⁶ *Ibid*, 20

c. Budaya organisasi

Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi atau norma yang telah berlaku dan disepakati dan dilakukan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan penyelesaian masalah.³⁷

Budaya organisasi berkaitan dengan lingkungan dimana organisasi dijalankan, sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.³⁸

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah di sebarluaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.³⁹

Banyak pengertian-pengertian mengenai budaya organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, namun tidak banyak yang memahami tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus di ukur dan di observasi. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya pemahaman mengenai bagaimana memformulasikan teori yang ada tentang budaya organisasi, gambaran dan peluang keterikatan dengan dampak kerja.⁴⁰

Budaya organisasi menjadi identitas umum yang dimiliki oleh anggota organisasi jika didefinisikan sebagai sistem pengertian bersama. Masing-masing individu yang ada baik dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda dalam sebuah organisasi akan mempunyai persepsi yang sama ketika diminta mendeskripsikan

³⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 1.

³⁸ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*. (Yogyakarta : Deepublish, 2019), 4.

³⁹ Marbawy Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian*, 28.

⁴⁰ Ibid, 28

budaya organisasinya. Terdapat juga sub budaya di dalam budaya bersama, hal ini bisa dilihat di kebanyakan organisasi besar yang tidak hanya memiliki budaya dominan saja tapi dengan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan dari sebuah budaya organisasi dapat diukur dengan sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin kuat budaya organisasi akan mempengaruhi semua tingkatan dimana budaya memmanifestasikan diri, yaitu dengan mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan tetapi juga nilai-nilai, asumsi dasar, dan keyakinan mereka. Kuat lemahnya budaya organisasi sangat penting karna dapat memberi manfaat pada organisasinya terutama menjadi perekat yang mempersatukan organisasi.^{41\}

Budaya organisasi memiliki fungsi sebagai batas dalam bertingkah laku nya individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut :⁴²

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain;
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi;
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang;
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan;
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

⁴¹ Lukman Hakim, *Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Jurnal Iqtishadia, vol 9, no 1 (Maret 2016), 185-186.

⁴² Muh. Hidayat H. Yusuf, *Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan*, Jurnal Tarbawi, Vol. 14, No. 1 (Januari-Juni 2017),88.

Selain mempunyai fungsi, budaya organisasi juga mempunyai karakteristik penting seperti yang dikemukakan oleh Luthans, yaitu:⁴³

- 1) Aturan perilaku : bahasa, terminologi dan ritual yang biasa digunakan oleh anggota organisasi;
- 2) Norma adalah standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Contoh dalam masyarakat adanya norma agama, norma sosial, norma adat dan lain sebagainya.
- 3) Nilai-nilai dominan sebagai nilai utama yang diharapkan oleh organisasi untuk dikerjakan oleh anggotanya, seperti rendahnya tingkat absensi, tingginya kualitas kerja dan lain sebagainya.
- 4) Filosofi merupakan kebijakan yang dipercaya organisasi mengenai hal yang disenangi karyawan ataupun pelanggannya, seperti kalimat “kepuasan anda adalah harapan kami” dan lain sebagainya.
- 5) Peraturan yang dibuat oleh organisasi dan menjadi suatu keharusan untuk dilaksanakan. Teruntuk anggota baru diwajibkan untuk mempelajarinya terlebih dahulu agar dapat diterima dalam suatu organisasi.

2. Loyalitas guru

a. Pengertian loyalitas guru

Menurut Suwardi loyalitas adalah bentuk kesediaan seseorang untuk melakukan kerjasama dan berkorban secara sukarela baik dalam bentuk waktu maupun pikiran untuk organisasinya. Dalam pembahasan kali ini loyalitas yang di bahas adalah loyalitas seorang guru terhadap lembaga pendidikan. Bentuk dari loyalitas guru dapat

⁴³ Unang Wahidin. *Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat Negara dan Bangsa*, Jurnal Pendidikan Islam . Vol. 02, No. 04(Juli 2013), 415.

berupa kerelaan seorang guru yang secara sadar ikut serta berkontribusi penuh dengan kemampuan yang dimiliki kepada lembaga pendidikan tempat ia mengabdikan.⁴⁴

Loyalitas kepada lembaga pendidikan adalah sikap yang ditunjukkan seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bisa berupa motivasi keinginan dan mengambil keputusan untuk melakukan apapun dengan baik ketika sudah merasa memiliki, mengenal, dan memahami karakteristik dari lembaga pendidikan.⁴⁵

Loyalitas adalah bentuk keterikatan antara individu dengan pekerjaannya (secara fisik dan psikis). Bentuk keterikatan tersebut bisa berupa bagaimana individu merasa total *self image* dengan institusi, kesamaan tujuan, adanya kenangan yang mengubah cara pandang, dan hal-hal lain yang memiliki peran dalam mempengaruhi individu untuk memberi nilai tersendiri akan keberadaannya di dalam institusi.⁴⁶ Ketika seseorang sudah memiliki loyalitas, maka secara alami akan terlihat dari sikapnya. Sikap seseorang yang mengimplementasikan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan disiplin. Kecenderungan dalam menciptakan suasana yang nyaman, dapat menjaga kerahasiaan lembaga karena sudah ada rasa ikut memiliki. Hal-hal seperti inilah yang dapat menjadi pondasi sebuah lembaga agar lebih maju.

Dalam dunia pendidikan, seorang guru diharuskan untuk memenuhi dua karakteristik berupa kapabilitas dan loyalitas. Kapabilitas adalah kemampuan seorang guru sesuai dengan bidang ilmu yang diajarkan, kemampuan untuk mengajar secara teoretik hingga pelaksanaan. Sedangkan loyalitas adalah komitmen yang dilakukan oleh guru dengan bentuk sikap keroyalisan dalam menjalankan tugas-tugas keguruan, baik

⁴⁴ Fimas Maulana Al Jufri et al, *Menjadi Guru yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19* (Sidoarjo : Umsida Press, 2021), 62.

⁴⁵ Ibid, 63

⁴⁶ Noha Lazulva Aminin, *Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. (Tesis : IAIN Ponorogo 2020), 24.

saat didalam kelas maupun di luar kelas.⁴⁷ Meskipun kurikulum yang dibuat oleh pemerintah bagus, tetapi tetap hasilnya hanya bisa dilihat dari bagaimana cara guru menyampaikan pembelajaran dikelas, dan bagaimana siswa dapat menyerap pengetahuan yang telah disampaikan oleh guru (proses pembelajaran dikelas).

b. Indikator loyalitas guru

Menurut Gouzali Saydam, terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur loyalitas seseorang kepada lembaganya. Yaitu :⁴⁸

- 1). Ketaatan dengan peraturan: komitmen seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi, mentaati perintah atasan yang berwenang, dan sanggup untuk tidak melakukan larangan yang telah ditentukan.
- 2). Tanggung jawab: komitmen seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan beban pekerjaan yang telah di bebani kepadanya dengan baik, tepat waktu sesuai deadline yang telah ditentukan, dan dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah diambil dan di perbuat.
- 3). Pengabdian: kerelaan seorang karyawan untuk memberikan kontribusi baik secara pemikiran hingga tenaga kepada lembaganya.
- 4). Kejujuran: kesesuaian apa yang dikatakan dan diperbuat dengan kenyataan yang ada.
- 5). Kesesuaian minat dengan pekerjaan: ketika seorang karyawan menyukai pekerjaannya karna selaras dengan minat, maka karyawan tersebut akan mampu menghadapi segala persoalan yang ada dengan bijaksana.

⁴⁷ Ibid, 25

⁴⁸ Noha Lazulva Aminin, *Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. (Tesis : IAIN Ponorogo 2020), 26-27.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru

Tingkat loyalitas guru kepada lembaga pendidikan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:⁴⁹

- 1). Faktor rasional: Hal-hal penunjang yang bisa diterima dengan logika. Misal gaji, bonus, karir dan fasilitas-fasilitas penunjang lain;
- 2).Faktor emosional: hal-hal yang dapat membuat seseorang menjadi lebih bersemangat (ekspresi diri) seperti suatu hal yang menantang, lingkungan yang mendukung (aman dan nyaman), pemimpin yang berkharisma (mengayomi anggotanya), motivasi berupa reward ataupun penghargaan;
- 3). Faktor kepribadian: berhubungan dengan sifat yang ada dalam lembaga pendidikan seperti karakter, temperamen yang berhubungan dengan budaya organisasi.

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ini. Diantaranya yaitu: *Pertama*, jurnal penelitian yang berbentuk skripsi yang dilakukan oleh Ferra Maswiatul Baliyah, “Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)” pada Mei 2021.⁵⁰ Hasil penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa : (1). Perencanaan budaya organisasi melalui kegiatan dan program yang direncanakan pihak sekolah yang mengacu pada program pengembangan sekolah. (2). Pelaksanaan budaya organisasi melalui beberapa kegiatan untuk menunjang program kerja yang sesuai dengan harapan sekolah. (3). Evaluasi budaya organisasi sudah berjalan sesuai dengan rencana program sekolah dengan hasil yang terbaik melalui kegiatan monitoring dan evaluasi dalam menentukan kualitas pelayanan administrasi di sekolah.

⁴⁹ Fimas maulana Al Jufri et al, *Menjadi Guru yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19* (Sidoarjo : Umsida Press, 2021), 69.

⁵⁰ Ferra Maswiatul Baliyah, *Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)*. (Skripsi : IAIN Ponorogo 2021), 100.

Kedua, penelitian skripsi yang dilakukan oleh Meri Ulva, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MTSN 2 Bandar Lampung” pada tahun 2020.⁵¹ Hasil penelitian tersebut adalah pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 93,2%, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang besar pada kinerja guru.

Ketiga, jurnal penelitian yang dilakukan oleh Reva Eka Putri, “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang” pada tahun 2015. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Badan pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang.⁵²

Keempat, penelitian skripsi yang dilakukan oleh Maharetza Putra Perkasa, “Pengaruh Inovasi Budaya dan Kinerja Organisasi : Inovasi Produk dan Proses UMKM di Yogyakarta” pada tahun 2018.⁵³ Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh sebuah kesimpulan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi produk begitu pula sebaliknya; (2) Budaya inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi proses. Semakin tinggi budaya inovasi maka akan meningkatkan inovasi proses begitu pula sebaliknya.

Kelima, jurnal penelitian yang dilakukan Fransiska Ekobalawati, “Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan” pada tahun 2020.⁵⁴ Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh sebuah kesimpulan bahwa struktur organisasi dan Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap inovasi sebuah perusahaan.

⁵¹ Meri Ulva, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Bandar Lampung*, (Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), ii.

⁵² Reva Eka Putri, *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak lingkungan Daerah Kota Padang*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 1 No. 11,(2015), 21.

⁵³ Maharetza Putra Perkasa, *Pengaruh Inovasi Budaya dan Kinerja Organisasi : Inovasi Produk dan Proses pada UMKM di Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia, 2018), 53.

⁵⁴ Fransiska Ekobalawati, *Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan*, *Jurnal Manajemen* Vol. 14 No.2, (2020), 190.

Secara lebih ringkas penelitian diatas dapat dilihat dalam tabel persamaan dan perbedaan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Daftar Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan	
			Penelitian Terdahulu	Penelitian ini
1	Reva Eka Putri, 2015. "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang".	Salah satu topik/variabelnya adalah budaya organisasi.	Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja pegawai.	Variabel penelitian ini tentang inovasi manajemen budaya organisasi dengan loyalitas guru
2	Maharetza Putra Perkasa, 2018. "Pengaruh Inovasi Budaya dan Kinerja Organisasi : Inovasi Produk dan Proses UMKM di Yogyakarta".	Salah satu topik/variabelnya membahas tentang inovasi budaya.	Variabel dalam penelitian ini adalah inovasi budaya dan kinerja organisasi.	Variabel penelitian ini tentang inovasi manajemen budaya organisasi dengan loyalitas guru.
3	Fransiska Ekobalawati, 2020. "Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi Organisasi perusahaan".	Topik yang dibahas mengenai budaya organisasi.	Variabel dalam penelitian ini adalah struktur, budaya organisasi dan inovasi organisasi perusahaan.	Variabel penelitian ini tentang inovasi manajemen budaya organisasi dengan loyalitas guru
4	Meri Ulva, 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTsN 2 Bandar Lampung".	Topik yang dibahas mengenai budaya organisasi.	Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja guru.	Variabel penelitian ini tentang inovasi manajemen budaya organisasi dengan loyalitas guru
5	Ferra Maswiatul Baliyah, 2021. "Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)	Topik yang dibahas mengenai manajemen budaya organisasi	Variabel dalam penelitian ini adalah manajemen budaya organisasi dan layanan administrasi pendidikan.	Variabel penelitian ini tentang inovasi manajemen budaya organisasi dengan loyalitas guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) melalui pendekatan kualitatif dimana metode penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah yang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Adanya kehadiran dari peneliti dalam penelitian ini sebagai instrumen kunci dari penelitian. Jenis penelitian ini lebih jauh bisa dinamakan jenis penelitian kualitatif dekriptif dengan keinginan peneliti bahwa hasil yang diharapkan lebih rinci dan nyata sehingga dapat lebih mudah untuk di pahami. Menurut Denzin dan Lincoln, penelitian kualitatif adalah penelitian memakai latar belakang alamiah (kejadian atau fenomena) yang ditafsirkan menggunakan metode tertentu seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi.⁵⁵

Pendekatan kualitatif deskriptif dilakukan dengan memberikan gambaran, menyimpulkan beberapa situasi dan kondisi yang didapat melalui data-data yang telah dikumpulkan bisa berupa hasil wawancara, hasil observasi dan dokumentasi dari tempat penelitian. Data yang dikumpulkan diusahakan adalah data yang dapat mendeskripsikan apa yang ada dengan lebih rinci, lengkap, mendalam dan nyata (timeline waktu yang jelas dalam proses pengumpulan data). Melalui data yang dikumpulkan, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang dapat dengan mudah dipahami untuk memperkuat penyusunan penyajian data.⁵⁶ Menurut peneliti, memang pendekatan inilah yang tepat digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian terkait inovasi manajemen budaya organisasi untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan detail dan jelas melalui cara dan metode yang ada.

⁵⁵ Umar Sidiq dan Moh. Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV: Nata Karya, 2019), 4.

⁵⁶ Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014), 96.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam proses penelitian kualitatif sebagai instrumen kunci.⁵⁷ hal ini terjadi karena yang ditekankan dalam proses penelitian kualitatif adalah hasil kegiatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung di lokasi penelitian, baik berupa kegiatan pengamatan, pengumpulan data, ataupun pengamatan kegiatan yang berkaitan dengan fokus penelitian program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Peran dari adanya peneliti dalam sebuah penelitian sangat penting, karena peneliti yang ikut andil dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan penelitian, mulai dari perencanaan penelitian, pengumpulan data penelitian, analisis data penelitian untuk menjadi hasil penelitian, dan pelaporan hasil penelitian. Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti berupaya untuk dapat membaurkan dirinya, menciptakan rasa nyaman dan membangun kepercayaan dengan pihak yang terkait dari SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo agar komunikasi yang dibangun terjalin dengan baik dan berdampak pada kemudahan dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan proses penelitian.

Kehadiran dari peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah mendapatkan izin dari lembaga terkait terutama narasumber atau informan. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah membawa surat izin resmi penelitian skripsi dari pihak kampus untuk diberikan kepada pihak sekolah sebagai lembaga terkait untuk menjaga keabsahan pelaksanaan penelitian ini. Tahap selanjutnya adalah peneliti memperkenalkan diri dan meminta izin menyampaikan tujuan kehadiran dalam proses pelaksanaan penelitian di lembaga sekolah untuk mengkomunikasikan keselarasan tujuan.

⁵⁷ Umar Sidiq dan Moh. Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, (Ponorogo: CV: Nata Karya, 2019), 13.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai inovasi manajemen budaya organisasi untuk meningkatkan loyalitas guru ini dilakukan di Jalan Batoro Katong Kelurahan Nologaten di Kabupaten Ponorogo Provinsi Jawa Timur, tepatnya di lembaga pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo adalah sekolah yang secara konsisten mewujudkan visi, misi dan tujuannya melalui berbagai upaya yang dilakukan di beberapa aspek dalam pendidikan. Salah satu aspek yang dimaksud adalah proses implementasi inovasi manajemen budaya organisasi yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan loyalitas guru di sekolah tersebut.

D. Data dan Sumber Data

Data penelitian diperoleh dari sumber data melalui: (1). Wawancara secara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara yang akan peneliti lakukan terhadap pimpinan sekolah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah dibidang humas dan sdm), serta sejumlah guru untuk mengetahui gambaran tentang program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru berbentuk model perencanaan, penerapan dan evaluasi di sekolah tersebut. (2). Observasi dilakukan untuk mengamati sejumlah hal penting seperti jalannya proses program piket simpatik mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi, keselarasan indikator loyalitas guru dan sebagainya. (3). Dokumentasi dipergunakan sebagai data pendukung dalam upaya pengumpulan data seperti data tentang mekanisme perencanaan, pelaksanaan dan hasil evaluasi program piket simpatik, serta bagaimana loyalitas gurunya.

Dengan demikian sumber data primer penelitian ini adalah : (1). Para pemimpin di lembaga pendidikan (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah); (2). Sejumlah Guru. Sedangkan sumber sekundernya adalah data-data hasil penelitian, tulisan-tulisan terdahulu bisa berupa buku, jurnal, majalah dan lain sebagainya. Dengan sejumlah sumber tersebut maka diupayakan data yang diperoleh akan lebih komprehensif sehingga nantinya bisa

menggambarkan hasil penelitian seobjektif mungkin. Hal ini juga merupakan karakteristik dasar dari penelitian kualitatif.

Rukin menegaskan bahwa “penelitian kualitatif sejatinya dapat diartikan sebagai aktivitas menelaah suatu masalah dengan menggunakan metode ilmiah secara terancang dan sistematis untuk menentukan pengetahuan baru yang terandalkan kebenarannya (objektif dan shahih) mengenai ‘dunia alam’ atau ‘dunia sosial’.”⁵⁸

E. Prosedur Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitiannya, dalam proses penelitian ini peneliti menggunakan sejumlah prosedur pengumpulan data meliputi *interview*, *observasi*, serta *dokumentasi*. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan deskripsi dan juga berupaya membuat analisis kualitatif tentang implementasi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo tersebut, karenanya peneliti memerlukan prosedur pengumpulan data tersebut untuk memperoleh data yang diperlukan. Prosedur pengumpulan data tersebut bisa disebut sebagai instrumen penelitian sebagaimana yang dinyatakan oleh Mamik bahwa “instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diolah dan disusun secara sistematis.”⁵⁹

Secara rinci, prosedur pengumpulan data dapat di jelaskan sebagai berikut :

a. *Prosedur Interview*

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadap- hadapan secara fisik, yang mana pewawancara bermaksud memperoleh persepsi, sikap, dan pola pikir dari yang diwawancainya yang relevan dengan masalah yang ditelitinya.

⁵⁸ Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Takalar : Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), 9.

⁵⁹ Mamik, *Metodologi Kualitatif*, (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2015), 76.

Dalam melakukan wawancara ada dua jenis wawancara yang sering dilakukan yaitu, wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.⁶⁰ Didalam penelitian ini penulis menggunakan wawancara terstruktur yang mana sebelum melakukan wawancara pewawancara menulis dan mengumpulkan pertanyaan dan disusun berurutan untuk kemudian diajukan kepada nara sumber

Interview/wawancara adalah tahap awal yang bisa dilakukan untuk memperoleh data ataupun informasi mendetail mengenai pandangan responden terhadap implementasi model manajemen pendidikan melalui program piket simpatik dalam meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Jawa Timur tersebut. Wawancara ini dilakukan kepada pimpinan sekolah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah di bidang humas dan sdm). Wawancara juga digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan faktor penghambat implementasi program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Jawa Timur tersebut.

b. *Prosedur Observasi*

Sanafiah Faisal mengemukakan observasi menjadi observasi berpartisipasif (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation* dan *covert observation*), dan observasi yang tak terstruktur (*unstructured observation*).⁶¹

1. Observasi partisipasif: Observasi berpartisipasif (*participant observation*) adalah metode observasi yang mana peneliti dalam proses pengumpulan data benar-benar terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang atau objek yang diamati. Dengan terlibat

⁶⁰ Imam Gunawan, S.Pd., M.Pd. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktek* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 162

⁶¹ Sugiono, *Metodologi Penelitian pendidikan*, hal 310.

dalam kegiatan sehari-hari orang atau objek yang diamati peneliti akan mendapat data yang lebih lengkap.

2. Observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*covert observation dan covert observation*): Observasi yang secara terang-terangan atau tersamar merupakan metode observasi yang mana peneliti dalam melakukan penelitian berterus terang kepada sumber data bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Tetapi dalam suatu waktu peneliti bisa juga melakukan penelitian tersamar untuk menghindari jika suatu data yang dibutuhkan merupakan data rahasia.
3. Observasi yang tak terstruktur (*unstructured observation*): Observasi yang tak terstruktur adalah observasi yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman yang sistematis dalam melakukan penelitian. Fokus observasi akan berkembang selama proses penelitian berlangsung. Sehingga penelitian dilakukan tanpa menggunakan instrument yang baku, melainkan hanya berupa rambu-rambu penelitian.

Menurut Nawawi dan Martini observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala.⁶² Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi/pengamatan langsung harus dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui apa saja hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian, dalam penelitian ini jenis observasi yang dilakukan adalah jenis observasi partisipatif dengan melakukan pengamatan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi piket simpatik secara langsung. Kemudian pengamatan hal lain yang berpengaruh dalam proses implementasi program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo Jawa Timur

⁶² Maryam B. Gainau, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kanisius, 2021), 115

tersebut, Prosedur ini sebagai pelengkap dalam prosedur pengumpulan data setelah data yang berhasil dikumpulkan dalam sesi wawancara dan studi dokumentasi.

c. *Prosedur Dokumentasi*

Menurut Satori dan Komariah, menunjukkan definisi dokumen adalah catatan peristiwa masa lalu dicatat dalam bentuk lisan, tertulis, dan ditulis. Prosedur dokumenter melengkapi penggunaan prosedur observasi dan prosedur wawancara dalam penelitian kualitatif ini.⁶³ Arikunto mendefinisikan dokumentasi sebagai “Setiap bahan tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan lain sebagainya.” Terdapat berbagai jenis dokumen yaitu dokumen pribadi, dokumen resmi, dan foto.⁶⁴ Dari kutipan tersebut bisa disimpulkan bahwa pengumpulan catatan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data dokumen tentang implementasi program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo tersebut. Seperti dengan adanya dokumen profil SMA Muhipo, jadwal piket simpatik, dokumen rekapan pelaksanaan program piket simpatik.

F. Teknik Analisis Data

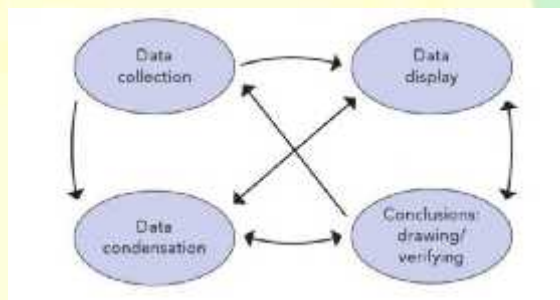
Analisis data dilakukan bertujuan agar data yang telah diperoleh dapat di gali lebih jauh maknanya. Analisis data di dalam penelitian kualitatif dalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca, di interpretasikan dan dipahami. Penelitian kualitatif menganggap data sebagai produk akhir hasil dari proses pemberian interpretasi peneliti yang didalamnya sudah terdapat makna yang juga mempunyai referensi pada nilai. Maka dari itu, data yang telah dihasilkan dari kontruksi interaksi antara peneliti dengan informan dan *key informan*. Dikarenkan karakteristik dari penelitian ini bersifat kualitatif, maka analisis datanya menggunakan analisis model interkatif dengan tiga alur kegiatan, yaitu: (1). Reduksi

⁶³ Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 145.

⁶⁴ Salim & Syahrums. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 126.

data (Pemilihan data yang telah disesuaikan dengan tema); (2). Reduksi data (penyajian data); serta (3). Pengambilan kesimpulan atau verifikasi.

Milles dan Huberman dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data condensation* (kondensasi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing or verifications* (penarikan kesimpulan atau verifikasi).⁶⁵



Gambar 3.1. Komponen dalam Analisis Data (interactive model)

1. *Data Condensation* (kondensasi data)⁶⁶

Data yang ada mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data yang dikumpulkan melalui penulisan catatan lapangan, transkrip atau hasil data wawancara, dokumen-dokumen dan bahan empiris lainnya. Dengan proses kondensasi diharapkan data lebih akurat. Hal itu disebabkan pada proses kondensasi data diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan secara kontinu atau terus menerus. Kemudian berbagai data yang diperoleh, dikumpulkan, di analisis dan dipadatkan untuk menajamkan, memilah, memfokuskan, membuang dan menata data sehingga dapat diverifikasi menjadi kesimpulan akhir. Dalam penelitian kualitatif, data

⁶⁵ Miles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3* (SAGE Publications: Singapore, 2014), 12.

⁶⁶ Ibid, hal 12

dapat ditransformasikan dalam banyak cara melalui pemilihan, ringkasan dan parafrase. Dalam penelitian ini peneliti akan memahami data terkait proses perubahan yang terjadi di madrasah terutama di masa pandemi COVID-19, kemudian menitik fokuskan informasi terhadap proses manajemen perubahan yang di alami sekolah hingga dapat bertahan memperoleh berbagai prestasi dan citra sebagai sekolah unggulan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah kondensasi data tahapan selanjutnya yaitu penyajian data. Dalam penelitian penyajian data kualitatif dapat dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Umumnya penyajian data yang digunakan yakni teks yang bersifat naratif. Tujuannya yaitu untuk memudahkan memahami apa yang terjadi serta melanjutkan kerja selanjutnya berdasarkan informasi yang telah di pahami. Dalam penelitian ini penyajian data akan dilakukan dengan teks naratif.

3. *Drawing and Verifying Conclusions* (Kesimpulan)⁶⁷

Langkah yang berikutnya yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang telah di sampaikan di awal masih bersifat sementara, dan akan berubah setelah adanya bukti-bukti yang diperoleh saat pengumpulan data. Namun apabila bukti-bukti yang diperoleh bersifat valid dan terbukti kebenarannya serta sesuai dengan kesimpulan di awal, maka kesimpulan yang dikemukakan bersifat konsisten dan kredibel. Kesimpulan dalam penelitian ini merupakan temuan.

⁶⁷Ibid, hal 13.

G. Pengecekan dan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan peneliti dengan menggunakan ketekunan dan pendekatan triangulasi. Peningkatan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan agar dapat mendeskripsikan data secara lebih akurat dan sistematis terkait penelitian yang dilakukan.⁶⁸ Dalam hal ini, peneliti membaca berbagai referensi buku dan menggunakan dokumentasi-dokumentasi yang terkait untuk memperluas dan mempertajam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan secara benar dan terpercaya.

Sedangkan, pendekatan triangulasi yaitu melakukan *crosscheck* secara mendalam berbagai data yang telah dikumpulkan, baik data wawancara antar responden, hasil wawancara dengan observasi, serta hasil wawancara dengan kajian teori atau pandangan tokoh-tokoh ahli di bidang penelitian ini.⁶⁹

Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini yakni triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penggunaan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data atau informan yang berbeda-beda untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat maupun valid. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Sehingga data yang diperoleh lebih konsisten, tuntas, dan pasti.⁷⁰

Triangulasi teknik pengumpulan data yakni dengan menggabungkan antara teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi sumber data yakni dengan menggabungkan data yang diperoleh dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bidang Humas dan Sdm, Guru Matematika, Guru PAI, dan Guru PKN.

⁶⁸Ibid, hal 13

⁶⁹ Ibid, hal 14

⁷⁰ Ibid, hal 14

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi data umum lokasi penelitian

a. Sejarah berdirinya SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Keberadaan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo awalnya didirikan oleh Bapak Muhadi Abdul Salam, Bapak Mahmud Sajuthi, Bapak Qomar Abdul Rojak, Bapak Slamet Syarif, dan Bapak Soemarsono tepatnya pada tanggal 01 Agustus 1963. Lokasi pertama berada di tanah seluas 500 m² tepatnya di Jalan Batoro Katong No 1 Ponorogo. Sebelumnya juga sudah berdiri lebih dahulu Kompleks Perguruan Muhammadiyah (SD, SMP, dan Pendidikan Guru Agama (PGA)). Dalam perkembangannya, PGA Muhammadiyah dipindahkan di Perguruan Muhammadiyah Jalan Thamrin Ponorogo. Sementara di Kompleks Perguruan Muhammadiyah juga telah dirintis MTs/MA atau Muallimin Muallimat dan Institute Agama Islam Muhammadiyah (IAIM) yang sekarang menjadi Universitas Muhammadiyah 1 Ponorogo dan dipindahkan ke Jl. Baru Kelurahan Kertosari Babadan mulai Juli 2009.

Bapak Soemarsono sebagai kepala sekolah pertama SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo secara definitif melalui SK Pimpinan Muhammadiyah Wilayah Jawa Timur Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : E.2/215-S.K./1979. Terhitung mulai 1 Agustus 1963 hingga 17 Januari 1997 dengan jumlah murid sebanyak 5 orang di awal berdiri. Perkembangan sekolah dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan jumlah siswa yang signifikan, paling banyak dicapai pada tahun ajaran 1988-1989 sebanyak 1.092siswa.

Upaya yang dilakukan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo untuk meningkatkan pengelolaan dengan aktif mengikuti proses akreditasi sekolah swasta tingkat SMA. Pada tahun 1984 SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mendapatkan status DIAKUI dari 22 SMA Swasta yang ada di Ponorogo sehingga SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah berhak melaksanakan ujian sendiri. Kemudian, tahun 1985 mendapatkan hasil DIAKUI di akreditasi yang dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depdikbud Jawa Timur. Pada masa kepemimpinan Bapak Soemarsono terdapat Bapak Eddy Soejanto sebagai wakasek kurikulum, Bapak Suyono sebagai Wakasek Kesiswaan, Ibu Soedjarwati sebagai Wakasek Sarana Prasarana, dan Bapak Ngabdi ST sebagai Wakasek Humas.

Status kelembagaan bagi sekolah swasta sangat penting, tahun 1994 SMA Muhammadiyah diakreditasi ulang oleh kanwil Depdikbud dengan hasil DISAMAKAN. Selain itu, prestasi tingkat nasional dan regional juga pernah diraih. Begitupun dengan setiap event yang diselenggarakan oleh pemerintah, SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo selalu aktif mengikutinya baik kegiatan akademik maupun non akademik. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah memiliki Drumband pada tahun 1986. Pengembangan lokal dan laboratorium berlantai 2 serta pembelian tanah yang berlokasi di desa Kertosari Kec. Babadan seluas 6000 m² telah menjadi bentuk komitmen yang dilakukan oleh warga SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo untuk mengemban amanah dari Persyarikatan Muhammadiyah.

Dikarenakan usia yang sudah senja dan proses kaderisasi harus terus berjalan maka selanjutnya dilakukan pemilihan dan pergantian Kepala Sekolah oleh Pesyarikatan Muhammadiyah. Tepat tanggal 11 Januari 1997 dilakukan serah terima jabatan Kepala SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dari Bapak Soemarsono, BA. Kepada Ibu Soedjarwati, BA. Dengan SK Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa

Timur Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor :414/SKS/III.A/2.b/1997 dan kepemimpinannya berjalan hingga 30 Oktober 1998.

Selanjutnya proses pergantian kepala sekolah melalui SK Majelis Dikdasmen PDM Ponorogo nomor 005/SK/III.A/2.b/1998 tentang Pengangkatan Pelaksanaan Harian (PLH) atas nama Bapak Solekan, BA. dan berlaku hingga 31 Juli 1999. Lalu SK PLT yang kedua dikeluarkan dengan Nomor: 010/SK/III.A/2.b/2000 dan berlaku hingga 31 Juli 2001 atas Bapak Solekan, BA. Jadi kepemimpinan Bapak Solekan berlangsung dari 1 November 1998 – 31 Maret 2002. Pengembangan fisik mulai dilakukan dengan penambahan sarana berupa kelas 2 ruang berlantai 2. Untuk kelangsungan lembaga, SMA Muhammadiyah mengikuti akreditasi tahun 2000 dengan hasil DISAMAKAN melalui SK Dirjen Dikdasmen tanggal 15 Mei 2000.

Kepemimpinan selanjutnya diberikan kepada Bapak Drs. Suyono dengan masa bakti 2002 – 2005 melalui SK Nomor 004/KEP/II.4/D/2002. Dimasa kepemimpinan ini, telah dilakukan pembangunan sarana Laboratorium Fisika, 2 buah ruang kelas baru dan lapangan Bola Basket. Selain itu, prestasi kelembagaan terkait status sekolah di capai dengan predikat Terakreditasi. Di periode 2005-2009, Bapak Suyono terpilih kembali menjadi Kepala seolah dengan SK Nomor 046/KEP/II.4/D/2005. Adapun prestasi yang dicapai pada masa ini adalah dimilikinya Marching Band sebagai media syiar kepada masyarakat, SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo masuk dalam Rintisan Sekolah Kategori Mandiri (SKM) atau Sekolah Standar Nasional (SSN). Namun, dipertengahan kepemimpinan Bapak Suyono telah meninggal dunia karena sakit. Untuk mengisi kekosongan dan melanjutkan kepemimpinan ditunjuklah Bapak Mulyani, S.Pd. M.Hum sebagai kepala sekolah melalui SK Majelis Dikdasmen PWM Jatim Nomor 502/KEP/II.D/2008 tanggal 24 Maret 2008 hingga 30 Oktober 2009.

Kepemimpinan selanjutnya masih di pegang oleh Bapak Mulyani, S.Pd.M.Hum Periode 2009-2013 dengan Nomor SK 110/KEP/II.0/D/2009. Pada periode ini terdapat beberapa prestasi kelembagaan yang diraih, yaitu: 1). Menjadi Rintisan SMA Bertaraf Internasional (RSBI) tahun ajaran 2009-2013; 2). Menjadi Sekolah Unggul Muhammadiyah Jawa Timur Peringkat 1; 3). Bersertifikat SMM ISO 9001:2008. Selain itu, dilakukannya revitalisasi pembangunan infrastruktur berupa 25 lokal lantai 2, 1 masjid berukuran 15x15m bernama Al Kahfi, dibukanya gerbang timur sebagai akses utama pintu masuk SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, terbentuknya master plan pembangunan gedung lantai 4, pengiriman studi lanjut strata dua sebanyak 2 orang sebagai upaya peningkatan SDM yang ada di PTN dan PTS terkemuka.

Periode 2013-2015, hasil seleksi dan pemilihan Kepala Sekolah adalah Dr. Mulyani, S.Pd.M,Hum ditetapkan kembali melalui SK Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur Nomor 735/KEP/II.0/D/2013 tertanggal 8 November 2013 hingga 8 Februari 2016. Hasil proses seleksi dan pemilihan Kepala Sekolah adalah Bapak Muh. Kholil, M.Pd.I sebagai kepala sekolah baru periode 2016-2020 dengan SK Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur Nomor : 1653/KEP/II.0/D/2020. Adapun beberapa prestasi kelembagaan yang bisa di catat yakni; 1). Pelaksana Kurikulum 2013; 2). Sekolah Adiwiyata 2014; 3). Sekolah Unggul Muhammadiyah Jawa Timur peringkat 2; 4). Pelaksana Program SKS Tahun Pelajaran 2021-2022; 5). MOU kerjasama Pengembangan Sekolah dengan sekolah-sekolah muslim di Pattani, Thailand; 6). Penyelenggara Pendidikan Inklusi Provinsi Jawa Timur; 7). Sekolah Ramah Anak Kabupaten Ponorogo; 8). Akreditasi A nilai 92 tahun 2021-2026; 9). Sekolah Unggul Muhammadiyah kategori Excellent School tahun 2021.

b. Visi, misi, dan tujuan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

1) Visi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

“Terwujudnya Sekolah Islam yang Unggul, Beradab, Berkemajuan dan Berbudaya Lingkungan” dan “Insan yang berakhlak mulia, cerdas, dan unggul”.

2) Misi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Misi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah berlandaskan pada Tujuan Pendidikan Nasional, Tujuan Pendidikan Muhammadiyah, dan Pedoman Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Jawa Timur dan bisa dirumuskan sebagai berikut :

- a) Menyelenggarakan layanan pendidikan yang berbasis pada nilai-nilai agama Islam.
- b) Meningkatkan Pembelajaran yang unggul melalui metode inovatif, interaktif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik.
- c) Menanamkan nilai-nilai budi pekerti dan tata krama.
- d) Menanamkan nilai berkemajuan untuk menyongsong era 4.0 melalui berfikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah global.
- e) Menanamkan nilai budaya hidup bersih dan pelestarian lingkungan melalui kegiatan adiwiyata di dalam dan di luar sekolah.

3) Tujuan pendidikan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Adapun tujuan pendidikan yang diselenggarakan di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo bisa di uraikan sebagai berikut :

- a) Menghasilkan lulusan yang unggul di bidang IMTAQ dan IPTEK.
- b) Mewujudkan guru dan peserta didik yang kreatif, inovatif, dan berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik.

- c) Menghasilkan peserta didik yang memiliki budi pekerti dan tata krama sesuai dengan budaya islami.
- d) Menciptakan budaya bersih, peduli dan cinta lingkungan.
- e) Menjadikan sekolah menjadi taman belajar.

c. Letak geografis SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, Jawa Timur terletak di Jalan Batoro Katong, Kelurahan Nologaten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Tepatnya di Barat Stadion Gelora Batoro Katong

d. Identitas SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Adapun identitas SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dapat di uraikan sebagai berikut:

- 1) Nama Sekolah : SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
- 2) Alamat : Jl. Batoro Katong, Nologaten, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, Jawa Timur.
- 3) Telepon : (0352) 481521
- 4) Email : muh1po_first@yahoo.co.id
- 5) Status Sekolah : Swasta
- 6) NSS/NPSN : 302051117002 / 20510139
- 7) Status Akreditasi : Terakreditasi A
- 8) Tahun didirikan : 1963
- 9) Status Tanah : Bersertifikat/ milik yayasan
- 10) Luas Tanah : 2,064 m²

Tabel 4.1 Data guru dan mata pelajaran Tahun Ajaran 2021-2022

No	Nama	Ijazah tertinggi- Bidang Studi	Mengajar mata pelajaran
1	Muh. Kholil, M.Pd.I	S-2, PAI	Al-Islam
2	Dra. Peni Sulistyangingsih	S-1, Matematika	Matematika
3	Yayuk Kristanti, S.Pd	S-1, BK	BP/BK
4	Drs. Ramli, MA	S-2, Studi Islam	B. Arab
5	Dra. Dian Aksanti, M.pd	S-2, B. Indonesia	B. Indonesia
6	Drs. Bambang Suprijadi	S-2, Geografi	Sejarah/Geo
7	Dra. Susminingsih, M.A	S.2, Studi Islam	P A I
8	drh.Moch. Sachrur Rochman	S-1, Ked. Hewan	Biologi
9	Wahyu Imam Rahmadi, S.Pd,MM	S-2, Manajemen	Eko/PDK
10	Dra. Fien Fardiani, M.Si	S-2, Sosiologi	Sosiologi
11	Anik Yulaika, M.Pd	S-2, B. Inggris	Bhs. Inggris
12	Joko Subagyo, S.Pd	S-1, Olahraga	Pend. Jas
13	H. Suyanto, S.Pd	S-1, B. Inggris	B. Inggris
14	Wijanarko Adi Susetyo, S.Si	S-1, Komputer	BKTI
15	Yuli Nurhadi Wibawa, S.E	S-1, Ekonomi	Ekonomi/Akt
16	Latiful Atfiyah, M.Pd	S-2, Kimia	Kimia
17	Srianing, S.Pd	S-1, Seni Rupa	Pend. Seni
18	Azis Widodo, S.Pd	S-1, B. Indonesia	B. Indonesia
19	Sugeng Riadi, M.Pd	S-2, Matematika	Matematika
20	Budi Santosa, S.Pd	S-1, Bhs Inggris	Bahasa Inggris
21	Eka Andriani, M.Pd	S-2, Geografi	Sej/Geografi
22	Deny Nofita, S.Pd	S-1, Sejarah	Sejarah
23	Dyah Ayu Ambarsari, S.Sn	S-1, Seni Tari	Seni Tari
24	Dian Arihasta, M.Pd	S-2, Bhs. Inggris	Bhs. Inggris
25	Eny Triyo Handayani, S.Pd	S-1, Biologi	Biologi
26	Dwi Siluk Maharani, S.Psi	S-1, Psikologi	BKP
27	Istanti Fatkhul Janah, M.Pd.	S-2, Pend. Bahasa Jawa	Bahasa Jawa

28	Gayuh Risdian Saputro, M.Pd.	S-2, Pend. Bahasa Jawa	Bahasa Jawa
29	Anton Mukminin, M.Pd.I	S-2, Pend. Agama Islam	P A I
30	Ina Nurhidayati, S.Pd., M.Si	S-1 Fisika, dan Fisika	Fisika
31	Estiqleli Ahmediahsanti, S.Pd.	S-1 Pend. Seni Rupa	Seni Budaya
32	Via Arizona, S.Pd	S-1 Pend. Orkes	Penjasorkes
33	Anis Syarafah, S.Pd.I	S-1 Pend. Bahasa Arab	B. Arab
34	Didik, S.Pd.	S-1 Pend. PKN	PKN
35	Fahrur Roji, S.Pd.I	S-1 PAI	PAI
36	Yusuf Hamdhani Abdi, M.Psi	S-1 Psikologi	BK
37	Candra Novita Sayekti, S.Pd.	S-1 Pend. Matematika	Matematika
38	Riska Juwita Handayani, S.Pd.	S-1 Pend. Biologi	Biologi
39	Iva Aulya Rachmi, S.Pd.	S-1 Pend. Ekonomi	Ekonomi
40	Vaola Ari Sandi, S.Pd.	S.1 Pend PKN	PKN
41	Greatta Pujalarasaty, S.Pd	S-1 BK	BK
42	Pambajeng Yudo Handono, M.Pd	S-2 Pend. B. Indonesia	B. Indonesia
43	Pristy Nandya Putri, M.Pd	S-2 Pend. Kimia	Kimia
44	Fajar Andika, S.Pd	S-2 Pend. Matematika	Matematika
45	Endang Amaliana Fatma Y, S.Pd	S-1 Pend. Fisika	Fisika

Tabel 4.2 Data Tenaga Kependidikan Tahun Ajaran 2021-2022

No	Nama	Tugas
1.	Aris Mahendra, S.Kom	Kepala Biro Administrasi Umum
2.	Mulyani S.Kom	Staf Biro Administrasi Umum /Operator Sekolah
3.	Uun Yulianti	Staf Biro Administrasi Umum
4.	Agung Tribowo, SE	Kepala Biro Administrasi Keuangan
5.	Ervina Maghdalena, S.Pd.	Staf Biro Administrasi Keuangan
6.	Yuli Budiarsih, A.Md	Staf Biro Administrasi Keuangan
7.	Suprajitno	Staf Pimpinan Sekolah dan Tenaga Kantor Majelis Dikdasmen
8.	Rudi Setiono	Kepala Biro Kerumahtangaan

9.	Katiman, S.Pd.I	Staf Kerumahtangaan / Security
10.	Imam Mudzakar, S.Pd.I	Staf Kerumahtangaan / Security
11.	Joko Susanto	Staf Kerumahtangaan / Security
12.	Sudarno	Staf Kerumahtangaan / CS dan Dapur Sekolah
13.	Ahmad Dharmawan	Staf Kerumahtangaan / Pertamanan
14.	Sartono	Staf Kerumahtangaan / CS
15.	Sutrisno	Staf Kerumahtangaan / CS
16.	Eka Wahyu Agung S	Staf Kerumahtangaan / CS
17.	Ardi Ramadhan	Staf Kerumahtangaan / CS
18.	Anis Rochani, S.SI	Staf Laboratorium IPA
19.	Bekti Meirina Srimardika, S.SIIP	Staf Perpustakaan
20.	Mamba'un Ni'am Khoirul F, S.Kom	Kepala Laboratorium TIK
21.	Tri Restu Handayani	Staf Koperasi
22.	Nelly Wahyuningtyas	Staf Koperasi

g. Sarana dan prasarana SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

1. Keliling tanah seluruhnya 360 m, yang sudah dipagar permanen (termasuk pagar hidup) 360 m
2. Luas Tanah/Persil yang dikuasai Sekolah menurut Status Pemilikan dan Penggunaan

Tabel 4.3 Kepemilikan tanah dan luasnya

Status Pemilikan		Luas Tanah Seluruh-nya	Penggunaan				
			Bangun an	Halaman/T aman	Lap. Olahraga	Kebun	Lain-2
MMilik	Sertifikat	7.516 m ²	3.180 m ²	796 m ²	1250 m ²	890 m ²	1400 m ²
	Belum Sertifikat	m ²	m ²	m ²	m ²	m ²	m ²
Bukan Milik		- m ²	- m ²	- m ²	- m ²	- m ²	200 m ²

Tabel 4.4 Jumlah dan kondisi keadaan bangunan

No	Jenis Sarana	Jmlah Ruang	Ukuran (m2)	Kondisi ruang*			
				BB	RR	RS	RB
1.	Ruang Kelas	23	1.656	v			
2.	Lab IPA :						
	a. Fisika	1	144	v			
	b. Kimia	1	81	v			
	c. Biologi	1	120	v			
3.	Lab. Bahasa	1	63	v			
4.	Lab. Komputer	1	105	v			
5.	Lab. Multimedia	1	84	v			
6.	Perpustakaan	1	112	v			
7.	Ruang Guru	1	120	v			
8.	Ruang Kepala Sekolah	1	36	v			
9.	Ruang Tata Usaha	2	60	v			
10.	Tempat Ibadah	2	450	v			
11.	Ruang Konseling	1	63	v			
12.	Ruang UKS	1	15	v			
13.	Ruang Organisasi Kesiswaan	1	72	v			
14.	Jamban	24	48		v		
15.	Gudang	2	70		v		
16.	Ruang Sirkulasi	3		v			
17.	Tempat bermain/olahraga	1		v			

2. Deskripsi Data Khusus

a. Perencanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai/values mengenai keyakinan, norma yang telah berlaku, disepakati dan dilakukan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah. SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo merupakan organisasi yang berbentuk lembaga pendidikan. Sekolah ini telah menerapkan beberapa program budaya organisasi seperti Piket Simpatik, Pembiasaan Sholat di sekolah, Kajian Selasa Pagi bagi Karyawan dan Guru, Darul Arqom, Out Bond (Sinergi Building). Setiap budaya organisasi yang ada dibuat dan dilaksanakan secara berkesinambungan, saling terkait untuk membentuk pola perilaku dan cara penyelesaian masalah disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. selaras dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Muh. Kholil, M.Pd. I selaku Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sebagai berikut :

”Sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah untuk menjadi sekolah Islam yang unggul dan berkemajuan, maka harus diawali dengan proses dalam kedisiplinan. Semua warga sekolah harus datang tepat waktu dan tertib. Maka sebagai upaya untuk mewujudkan itu semua, dibentuklah tim piket simpatik bagi para guru dan karyawan yang bertugas di gerbang sekolah dan beberapa sudut sekolah. Dengan adanya piket simpatik ini, maka upaya untuk mewujudkan sekolah yang tertib dan disiplin ini akan semakin terwujud dan mencapai hasil yang lebih maksimal. Pengelolaan piket simpatik ini dikoordinasikan oleh bagian Humas SDM dengan dibantu oleh guru dan Bimbingan Konseling Pribadi (BKP).⁷¹

Melalui pernyataan beliau, sudah terdapat penegasan bahwa budaya organisasi sebagai nilai dan pedoman untuk seluruh warga sekolah yang wajib dilaksanakan. Selain itu, untuk memudahkan pelaksanaan piket simpatik dibentuklah tim piket simpatik yang terdiri dari para guru dan karyawan.⁷² Pengkoordinasian piket simpatik

⁷¹ Lihat Transkrip Wawancara kode : 02/W/07-IV/2022

⁷² Lihat transkrip Dokumentasi kode : 04/D/27-IV/2022

dilakukan oleh wakasek bidang SDM yang dibantu oleh wakasek bidang kesiswaan dan BKP.

Piket simpatik merupakan salah satu program budaya organisasi yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Program ini terinspirasi dari salah satu ritual adat yang masih dijalankan di Indonesia, yaitu ritual penyambutan tamu. Indonesia adalah negara yang terkenal dengan keramahannya pada tamu.⁷³ Setiap daerah mempunyai ritual tersendiri yang pada intinya dilakukan untuk menyambut dan mengucapkan selamat datang pada tamu.

Pelaksanaan piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo tidak lepas dari adanya perencanaan. Perencanaan dibuat secara detail untuk menentukan apa yang diperlukan dalam mencapai sebuah tujuan. Selain itu, dalam proses perencanaan terdapat langkah penentuan tujuan, merangkai sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Dilanjutkan dengan pembuatan rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan secara jelas dan tegas sehingga adanya perencanaan akan semakin mempermudah dalam menjalankan program karena memberikan kejelasan arah sesuai dengan tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien mungkin.

Upaya yang dilakukan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo untuk meningkatkan loyalitas guru melalui program budaya organisasi berbentuk piket simpatik adalah pertama, menyusun jadwal piket simpatik yang dilakukan oleh tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (staf tata usaha) disesuaikan dengan jadwal guru mengajar setiap minggu kemudian ditawarkan kembali ke guru ataupun karyawan lain. Dengan melihat jadwal mengajar guru yang tidak setiap hari, maka perlu adanya

⁷³ Lihat Transkrip Wawancara kode : 01/W/01-IX/2021

pertimbangan dan penyesuaian antara jadwal piket dengan jadwal mengajar guru di sekolah.⁷⁴

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Sumber Daya Manusia dan Humas SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sebagai berikut :

“Dikarenakan piket simpatik sudah dilaksanakan kurang lebih 10 tahun terakhir maka dalam perencanaannya dilakukan perombakan jadwal setiap tahun di awal tahun pelajaran disesuaikan dengan jadwal mengajar guru, karena guru kalau di sma adalah pemangku mata pelajaran (tidak harus setiap hari kesekolah untuk yang GTT (Guru tidak tetap)), jadi harus menyesuaikan jam jadwal mengajar disekolah.”⁷⁵

Dari hasil wawancara tersebut, perencanaan yang dilakukan oleh wakasek bidang SDM dan humas dalam meningkatkan loyalitas guru adalah menyusun jadwal piket simpatik yang sesuai dengan jadwal mengajar guru di sekolah.⁷⁶ Jadwal mengajar guru disekolah sebelumnya sudah di buat oleh wakasek bidang kurikulum.⁷⁷

Merumuskan sebuah perencanaan tentunya terdapat yang namanya kendala, seperti yang disampaikan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi sebagai berikut :

“Dengan kondisi rata-rata guru mengajar di sma itu 2-3 hari dalam seminggu, kadang udah di plot hari apa sesuai dengan jadwal mengajarnya lalu dipindah hari apa. Tetapi Bisa diatasi dengan rotasi jadwal melalui kesepakatan antar pihak (guru dengan guru, guru dengan karyawan lalu disampaikan ke wakasek humas dan sdm).”⁷⁸

Melalui pernyataan tersebut, terdapat kendala berupa perubahan jadwal yang dilakukan oleh guru ataupun karyawan ketika terdapat kepentingan yang lain. Adanya kepentingan lain tidak semata-merta para guru melalaikan tugasnya, namun mereka juga memberikan opsi solusi dimana terdapat usaha berupa inisiatif untuk melakukan penukaran jadwal dengan guru ataupun karyawan. Setelah dibuatkannya

⁷⁴ Lihat Transkrip Observasi kode : 03/O/27-IV/2022

⁷⁵ Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

⁷⁶ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 04/D/27-IV/2022

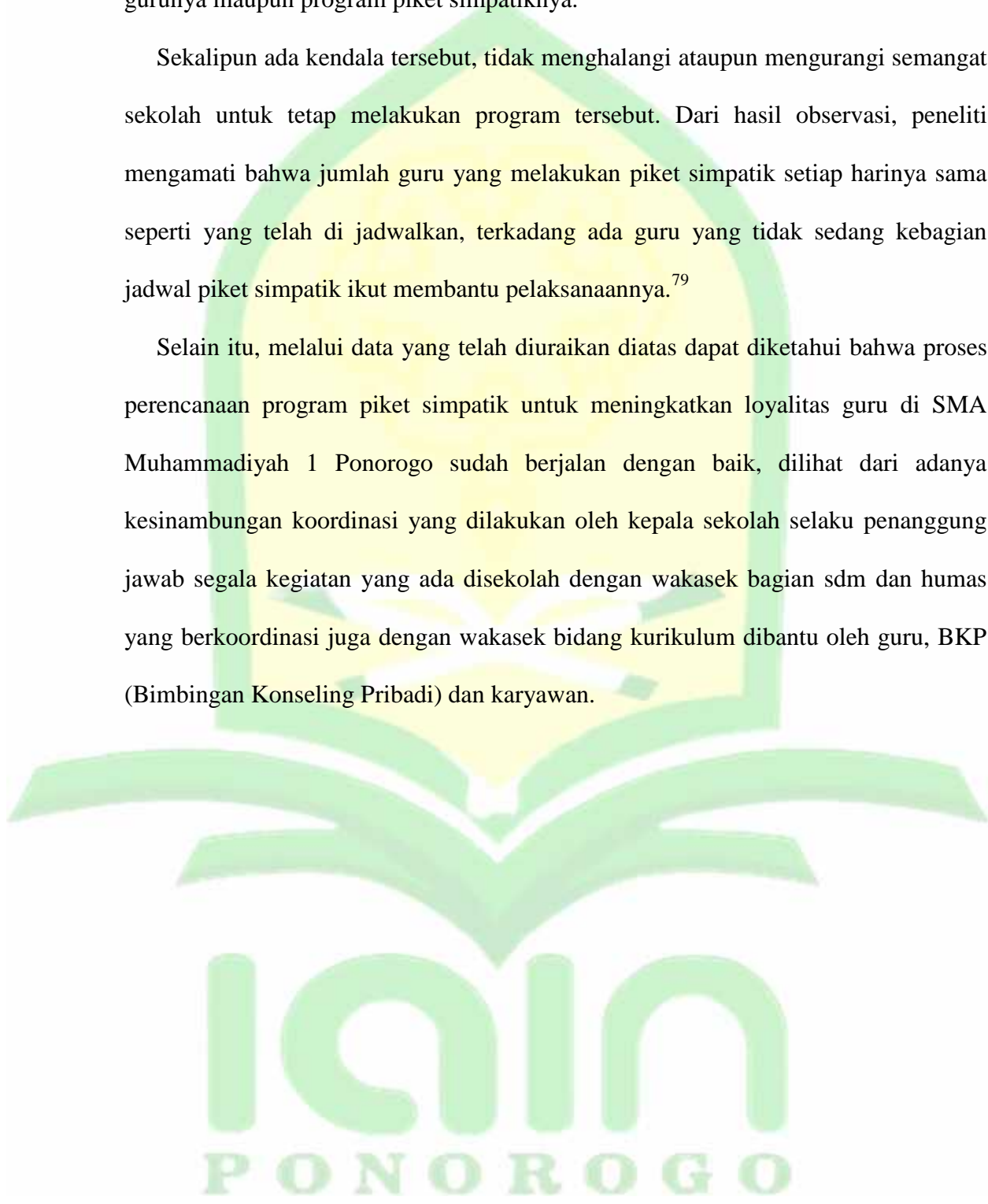
⁷⁷ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 05/D/27-IV/2022

⁷⁸ Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

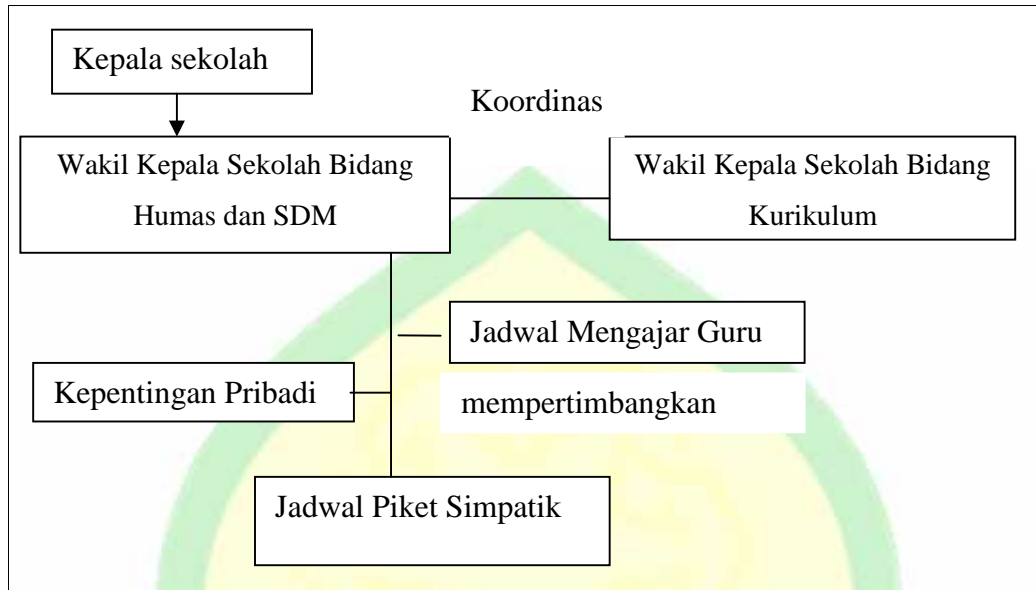
keepakatan, selanjutnya diinformasikan kepada wakasek SDM dan humas. Sehingga semua yang telah direncanakan bisa terlaksana dengan maksimal, baik di individu gurunya maupun program piket simpatiknya.

Sekalipun ada kendala tersebut, tidak menghalangi ataupun mengurangi semangat sekolah untuk tetap melakukan program tersebut. Dari hasil observasi, peneliti mengamati bahwa jumlah guru yang melakukan piket simpatik setiap harinya sama seperti yang telah di jadwalkan, terkadang ada guru yang tidak sedang kebagian jadwal piket simpatik ikut membantu pelaksanaannya.⁷⁹

Selain itu, melalui data yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahwa proses perencanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah berjalan dengan baik, dilihat dari adanya kesinambungan koordinasi yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku penanggung jawab segala kegiatan yang ada disekolah dengan wakasek bagian sdm dan humas yang berkoordinasi juga dengan wakasek bidang kurikulum dibantu oleh guru, BKP (Bimbingan Konseling Pribadi) dan karyawan.



⁷⁹ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 02/D/28-II/2022



Gambar 4.2 Proses Perencanaan Piket Simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

b. Pelaksanaan piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Setelah perencanaan dibuat, langkah selanjutnya dalam program piket simpatik adalah pelaksanaan. Langkah ini merupakan langkah terpenting karena berisi upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi sebuah kenyataan, dengan menggunakan pengarahan dan motivasi kepada guru dan karyawan sehingga apa yang dilaksanakan bisa mendapatkan hasil maksimal. Di tahap pelaksanaan program piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo melibatkan seluruh elemen yang ada di sekolah. Mulai dari kepala sekolah, wakasek, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hingga siswa.

Pelaksanaan proses program piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini dilakukan dengan beberapa langkah oleh wakasek SDM dan humas. Seperti yang telah dijelaskan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku wakasek SDM dan humas sebagai berikut :

“Dibagi setiap hari kurang lebih 12 orang yang berjaga di perempatan untuk membantu menyebrangkan anak-anak, di tugaskan di parkiran jumlah 500 anak untuk menata motornya, yang lainnya berdiri di gerbang untuk menyambut anak-

anak. Output yang dihasilkan, para guru jadi lebih mengenal dan akrab anak-anak, siapa yang tidak masuk hari ini, bagaimana keadaan dari anak-anak sekalipun mungkin tidak pernah mengajar secara langsung dll.”⁸⁰

Jadi di tahap pelaksanaan hal pertama yang dilakukan adalah membagi tugas para guru ataupun karyawan di beberapa tempat seperti di perempatan sebelum masuk gang ke sekolah untuk membantu menyebrangkan siswa, mengatur parkir, dan di depan untuk menyambut siswa. Selanjutnya, selain menyambut siswa, guru juga memberikan pengarahan kepada para siswa mengenai peraturan sekolah baik tentang waktu masuk, cara berpakaian, dan lain –lain.⁸¹ Hal tersebut dilakukan dengan maksud membangun keakraban antar guru, karyawan dan murid, lalu kedisiplinan dan ketertiban. Selaras dengan apa yang dikatakan oleh salah satu guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, Bapak Didik, S.Pd. sebagai berikut :

“Proses pelaksanaan piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini berjalan dengan baik dan teratur dan atau berjalan secara terus menerus disetiap hari efektif dan terkandung maksud dari kegiatan ini adalah untuk memberikan keteladanan bagi peserta didik dan seluruh warga sekolah. Seiring berkembangnya dunia pendidikan, sekolah-sekolah terus mengembangkan diri serta berbenah dalam proses pendidikan. Penekanan pada aspek penanaman adab islamiah adalah salah satu ciri khas pendidikan sekolah Muhammadiyah utamanya SMA Muhammadiyah.”⁸²

Adanya piket simpatik bertujuan untuk memberikan keteladanan kepada siswa dan seluruh warga sekolah. Selaras dengan tujuan sekolah “Terwujudnya Sekolah Islam yang Unggul, Beradab, Berkemajuan dan Berbudaya Lingkungan” dan “Insan yang berakhlak mulia, cerdas, dan unggul”.⁸³ Melalui piket simpatik, penekanan penanaman adab islamiyah disiplin dan tertib dilakukan secara terus menerus secara konsisten.

⁸⁰ Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

⁸¹ Lihat Transkrip Observasi kode : 01/O/28-II/2022

⁸² Lihat Transkrip Wawancara kode : 06/W/12-IV/2022

⁸³ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 01/D/28-II/2022

Selain itu, seperti yang disampaikan oleh Bapak Sugeng Riadi, M.Pd. selaku salah satu guru yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sebagai berikut:

“Pelaksanaannya sudah berjalan, tapi nanti bisa diukur juga siapa aja yang aktif hadir, terpaksa hadir atau tidak datang sama sekali. Pada prinsipnya piket simpatik itu menyapa siswa, kalau datangnya hanya memenuhi kewajiban, tapi kalau datang dengan niat benar benar ingin menyapa siswa maka akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Piket simpatik sudah bagus, tidak mungkin kan kalau guru setiap hari, jadi memang harus bergiliran untuk menyapa siswa itu bagus juga, mungkin kita bisa diibaratkan kita adalah tuan rumah yang menerima tamu yang hadir dan disini ada saling menghormati siswa disapa dengan baik maka siswa sendiri juga akan memberikan umpan yang baik yang sama baik.”⁸⁴

Pelaksanaan piket simpatik yang dilakukan oleh guru dan karyawan di pagi hari, tepatnya 1 jam sebelum jam masuk sekolah dapat membantu guru untuk lebih mengenal kembali siswanya. Ketika guru sudah mengenal siswanya, akan timbul perilaku lain yang dimana guru karena dilihat dan bertemu dengan siswa, otomatis akan memberikan teladan kepada siswa baik dari cara berpakaian, kedisiplinan ataupun kesantunan. Selain itu, dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selain pendisiplinan peraturan, budaya senyum sapa salam juga dibiasakan setiap pagi di piket simpatik.⁸⁵ Adapun respon dari siswa sangat baik. Para siswa ketika bertemu dengan para guru ataupun karyawan menjadi lebih disiplin karena lebih diperhatikan, dan lebih akrab dengan warga lain di sekolah.

Dalam pelaksanaan program piket simpatik juga tidak terlepas dari adanya kendala. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku wakasek SDM dan humas sebagai berikut :

“Kondisi guru yang mayoritas berstatus ibu muda dengan anak-anak kecil, mempunyai kewajiban untuk menyiapkan keperluan anak-anak sebelum ditinggal kesekolah. Selain itu, Terdapat guru yaang mengikuti CPNS dan kalau lolos otomatis dipindah penempatannya di sekolah negeri.”⁸⁶

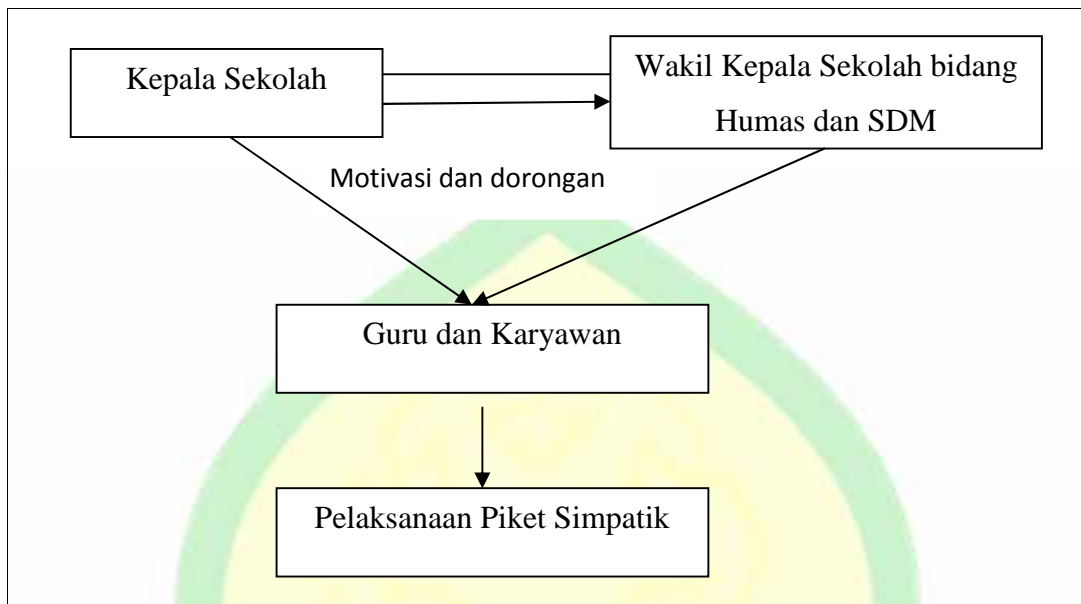
⁸⁴ Lihat Transkrip Wawancara kode : 04/W/24-III/2022

⁸⁵ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 02/D/28-II/2022

⁸⁶ Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

Bukan suatu hal yang mengherankan ketika di sekolah terdapat guru-guru muda yang berstatus sebagai ibu muda juga. Peran ganda yang dilakukan oleh para guru selain di dalam pekerjaannya seperti sebagai ibu ataupun ayah tidak dapat disalahkan karena itu adalah hak pribadi mereka. Kegiatan-kegiatan yang tidak dapat di kontrol oleh sekolah adalah kemungkinan kegiatan yang dilaksanakan oleh kepentingan mereka sendiri. Namun, bagaimana cara agar keseluruhan kegiatan yang ada bisa berjalan beriringan dan sesuai rencana adalah pemberian kelonggaran bagi guru ataupun karyawan dalam mengatur kembali jadwal piket simpatik dan jadwal pribadi.

Selain hal tersebut, melalui data yang telah diuraikan dapat diketahui bahwa proses pelaksanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut bisa dilihat dari adanya keselarasan garis koordinasi dimana kontrol dari kepala sekolah pada wakil kepala sekolah, pelimpahan wewenang di wakil kepala sekolah bagian humas dan sdm untuk mengatur dan mengontrol pelaksanaan piket simpatik secara langsung, baik dari sosialisasi hingga pelaksanaan program kepada guru dan karyawan. Namun, pada pelaksanaannya kepala sekolah dan jajarannya (para wakasek) pun turut ikut memberikan teladan, dorongan maupun motivasi kepada guru ataupun karyawan di segala kesempatan.



Gambar 4.3 Proses Pelaksanaan Piket Simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

c. Evaluasi piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Proses evaluasi dilakukan sebagai tolak ukur sejauh mana hasil yang dicapai dengan tujuan. Evaluasi merupakan proses akhir dimana terdapat pengukuran dan perbandingan antara hasil nyata dengan apa yang seharusnya dicapai. Kesesuaian antara perencanaan dengan hasil dari pelaksanaan. Kesesuaian ini yang akan menentukan pengukuran hasil dari ketercapaian tujuan awal.

Pada piket simpatik ini tentunya wakasek sdm dan humas telah melakukan pengukuran terhadap hasil yang dicapai untuk melihat keberhasilan pelaksanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku wakasek SDM dan humas di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, yaitu :

“Proses evaluasi berada di presensi sebenarnya, kadang berupa ceklis karna terkendala waktu selesai pelaksanaan piket simpatik dengan masuknya jam

pertama guru di kelas. Selain itu, mayoritas guru yang sudah menjadi ibu muda sehingga untuk berangkat pagi dengan sebelumnya menyiapkan anak-anaknya juga sebelum berangkat kesekolah sedikit menjadi kendala tapi selama ini masih bisa terkendali karena mereka pasti izin sebelumnya.”⁸⁷

Jadi untuk mengukur sejauh mana program piket simpatik ini berhasil dapat dilihat dari hasil evaluasi dalam bentuk presensi.⁸⁸ Selain itu, dapat dilihat juga melalui tingginya kedisiplinan, kerapian para guru ataupun karyawan saat menyambut siswa. Bukti lainnya berupa dokumentasi foto yang diperoleh oleh peneliti saat melakukan observasi. Hal ini juga dapat membuktikan bahwa program piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo benar-benar terlaksana dengan baik.⁸⁹

Selanjutnya, seperti yang di sampaikan oleh Bapak Fahrur Roji, S.Pd.I sebagai berikut :

“Penerapannya kurang maksimal dari pihak gurunya, karena terkadang kan tidak selalu terlaksana, terlaksananya hanya ketika kegiatan KBM disekolah. Tapi kegiatan-kegiatan yang sifatnya contoh ujian sekolah seperti kemarin itu ujian selama seminggu piket simpatik tidak berjalan. Dan teman-teman guru itu wajar sih apalagi kalau rumahnya jauh intinya kurang maksimal dari gurunya, kalau kelupaan sih enggak ya karna sudah terjadwal kok.”⁹⁰

Penerapan piket simpatik sudah berjalan, namun dalam beberapa kejadian seperti saat adanya ujian sekolah, piket simpatik tidak dilakukan. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Didik, S.Pd. selaku guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo bahwa :

“Proses pelaksanaan piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini berjalan dengan baik dan teratur dan atau berjalan secara terus menerus disetiap hari efektif dan terkandung maksud dari kegiatan ini adalah untuk memberikan keteladanan bagi peserta didik dan seluruh warga sekolah. Seiring berkembangnya dunia pendidikan, sekolah-sekolah terus mengembangkan diri serta berbenah dalam proses pendidikan. Penekanan pada aspek penanaman adab islamiah adalah

⁸⁷ Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

⁸⁸ Lihat Transkrip Observasi kode : 02/O/23-III/2022

⁸⁹ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 02/D/28-II/2022

⁹⁰ Lihat Transkrip Wawancara kode : 05/W/24-III/2022

salah satu ciri khas pendidikan sekolah Muhammadiyah utamanya SMA Muhammadiyah”⁹¹

Pelaksanaan piket simpatik memang konsisten dilakukan pada saat hari efektif. Saat pelaksanaan ujian piket simpatik tidak dilaksanakan karena adanya kepentingan lain yang menyita waktu guru ataupun staf yang ada baik untuk menyelesaikan persiapan ujian, soal, penilaian dan lain-lain. Hal ini selaras dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa memang banyak hal yang dipersiapkan oleh guru ataupun staf ketika masa ujian berlangsung.

Selain itu, sirkulasi yang dilakukan pada proses evaluasi juga dijelaskan lebih lanjut oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku wakasek SDM dan humas di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, yaitu:

“Wakasek humas dan sdm secara personal mengevaluasi guru mengenai kendala dan lain-lain, kemudian wakasek humas dan sdm melaporkan ke kepala sekolah mengenai apa yang terjadi. Evaluasi dilakukan per tiga bulan sekali”⁹²

Dilihat dari pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sirkulasi evaluasi juga sudah dikatakan baik. Evaluasi dilakukan per tiga bulan sekali yakni di pertengahan semester dan di akhir semester melalui hasil rekap absensi piket simpatik.⁹³ Wakasek SDM dan humas selaku manajer di program piket simpatik memberikan evaluasi secara personal kepada guru ataupun karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan maksimal yang kemudian disampaikan kepada kepala sekolah selaku penanggung jawab segala kegiatan di sekolah. Secara lebih lanjut disampaikan sebagai berikut :

“Hasil dari evaluasi presensi piket simpatik akan dimasukkan ke dalam penilaian kinerja tiap tahun, bagian nilai tanggung jawab pada program sekolah.”⁹⁴

⁹¹ Lihat Transkrip Wawancara kode : 06/W/12-IV/2022

⁹² Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

⁹³ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 03/D/23-III/2022

⁹⁴ Lihat Transkrip Wawancara kode : 03/W/23-III/2022

Hasil evaluasi piket simpatik seperti yang telah disampaikan akan dimasukkan ke dalam penilaian kinerja guru ataupun karyawan tiap tahun. Lebih tepatnya berpengaruh pada nilai tanggung jawab para guru ataupun karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tuganya.⁹⁵

Selain itu, tolak ukur keberhasilan piket simpatik bisa juga dilihat dari antusiasme para guru untuk menjalankan tuganya. Selaras dengan yang disampaikan oleh Fahrur Roji, S.Pd.I selaku salah satu guru yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, sebagai berikut :

“Tidak ada kendala sebenarnya, Kalau misalkan sudah terjadwal berarti yang harus saya lakukan adalah saya ada jadwal piket simpatik, berarti saya harus berangkat lebih pagi hari senin di perempatan, satu minggu satu kali saya sampai setiap malam senin, saya menginap di rumah mertua karna hari senin saya harus berangkat lebih pagi karna saya punya tanggung jawab dan terjadwal dihari senin, daripada saya terlambat dan tidak bisa menjalankan piket simpatik saya saya merasa tidak nyaman maka saya bilang ke istri dan anak-anak saya setiap malm senin kita nginap kerumah mbah karna ayah harus berangkat lebih pagi karena ayah tugas. Sama seperti istri saya kalau saya hari senin kalau istri saya hari rabu jam 06.10 istri sudah harus berangkat juga ada piket simpatik di sekolahnya.”⁹⁶

Melalui pernyataan yang diberikan, bapak Fahrur Roji, S.Pd.I sudah mencerminkan hasil dari adanya piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, dimana guru sudah memiliki rasa tanggung jawab, kedisiplinan, taat aturan sesuai dengan bentuk loyalitas.

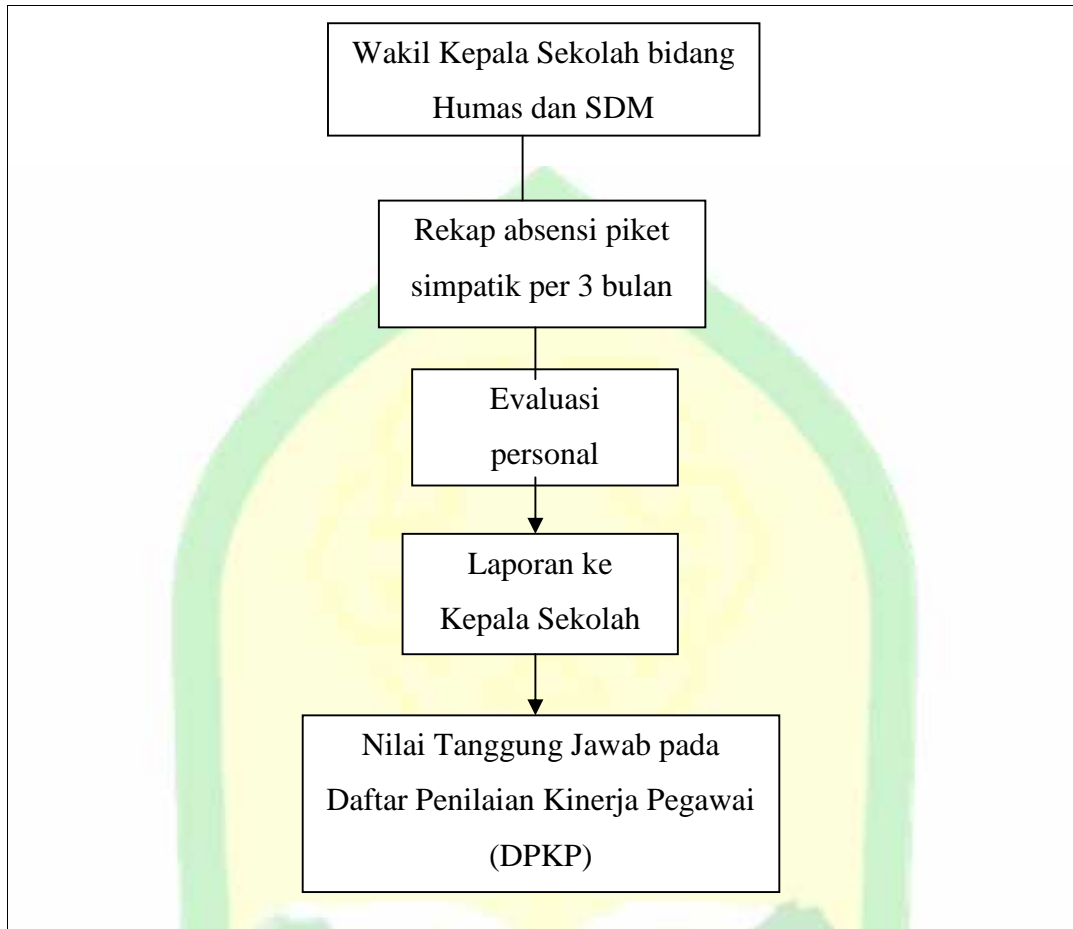
Melalui data yang telah diuraikan bahwa proses evaluasi program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo juga telah dilakukan dengan kurun waktu tiga bulan sekali. Hal tersebut dilakukan dengan meninjau langsung pada data absensi program piket simpatik dan pelaksanaannya. Garis koordinasi juga tetap konsisten dilakukan, wakil kepala sekolah bagian humas

⁹⁵ Lihat Transkrip Dokumentasi kode : 06/D/27-IV/2022

⁹⁶ Lihat Transkrip Wawancara kode : 05/W/24-III/2022

dan sdm sebagai penyelenggara program dan kepala sekolah sebagai penanggung jawab program. Jadi saat terjadi permasalahan, selama permasalahan tersebut masih batas wajar dan dapat diatasi oleh wakil kepala sekolah bagian humas dan sdm maka akan diatasi sendiri. Namun, ketika permasalahan sudah tidak bisa diatasi lagi maka kepala sekolah akan turun langsung menyelaikannya. Muara dari adanya evaluasi di program piket simpatik akan menjadi salah satu pertimbangan dalam Daftar Penilaian Kinerja Pegawai (DPKP) pada kolom nilai tanggung jawab pada penilaian kinerja guru ataupun karyawan.





Gambar 4.4 Proses Perencanaan Piket Simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

B. Pembahasan

1. Analisis perencanaan piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Inovasi merupakan pembaharuan yang senantiasa harus selalu ada di bidang pendidikan dengan kualitatif yang berbeda dan diusahakan untuk meningkatkan kemampuan dalam mencapai tujuan tertentu. Piket simpatik merupakan budaya organisasi yang sudah diinovasi dengan model inovasi berbentuk *top-down model* yakni inovasi yang diciptakan oleh pihak-pihak tertentu (atasan) kepada bawahannya. Hal ini bisa dilihat dari pelimpahan wewenang yang diberikan oleh kepala sekolah kepada wakasek bidang humas dan sdm.

Piket simpatik merupakan budaya organisasi yang telah diadopsi dari budaya yang telah ada di Indonesia dilihat dari bagaimana proses penerimaan dan perubahan perilaku baik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan setelah disampaikannya manfaat inovasi. Adapun tahap proses pengambilan keputusan inovasi meliputi:

- a) Tahap pengetahuan: Pengetahuan terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) terkena keberadaan suatu inovasi dan mendapatkan suatu pemahaman tentang bagaimana fungsinya. Hal ini disadari dari adanya piket simpatik mempunyai fungsi untuk membangun komunikasi dan kedekatan emosional dari tuan rumah (guru dan karyawan) dengan tamu (siswa).
- b) Tahap persuasi: Persuasi terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) membentuk sikap yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap inovasi. Ketika sudah terbangun komunikasi dan kedekatan emosionalnya. Maka akan membentuk perilaku yang menguntungkan lembaga dimana tidak terdapatnya kesenjangan dalam hubungan mereka dan terbangunnya hubungan saling mendukung yang berakibat pada tumbuhnya loyalitas untuk lembaga.
- c) Tahap Pengambilan Keputusan: Keputusan terjadi ketika seorang individu (atau pengambilan keputusan unit) terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pilihan untuk mengadopsi atau menolak inovasi. Loyalitas yang terbangun ketika inovasi tersebut dilakukan akan berakibat baik untuk tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi menjadikan guru-guru memutuskan keterlibatannya dalam pelaksanaan piket simpatik.
- d) Tahap Implementasi: terjadi ketika seorang individu (pengambil keputusan unit) menempatkan ide baru untuk mulai digunakan. Hal ini bisa dilihat tidak adanya

pengecualian yang dilakukn dalam pelaksanaan piket simpatik, sehingga tidak terjadi kesenjangan antar wrga sekolah.

- e) Tahap konfirmasi : terjadi ketika seorang individu mencari penguatan keputusan inovasi. Selain terbentuknya suasana saling mendukung dan tidak adanya kesenjangan sosial, setiap siswa yang ada juga menunjukkan sikap semangat dan optimis dalam bentuk kejelasan karir, cita-cita yang ingin diambil setelah menempuh pendidikan. Hal ini terjadi karena pendampingan bimbingan konseling pribadi yang terus menerus memantau siswa selama piket simpatik berlangsung.

Manajemen adalah proses penentuan tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan langkah awal dan sumber daya apa saja yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dengan seefektif dan seefisien mungkin.⁹⁷ Untuk mempermudah menentukan langkah di dalam manajemen terdapat yang namanya fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Jadi fungsi manajemen sendiri adalah serangkaian proses yang berisi tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Ketika dilihat dari pengertian tersebut, peneliti lebih menekankan bagaimana fungsi manajemen harus dijalankan dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu pula dengan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang juga menerapkan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan bersama mulai dari tingkat teratas hingga tingkat terbawah

⁹⁷ Nur Hamiyah dan Muhammad Jauhar, Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah, (Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2015), 61.

saling bahu membahu untuk mencapai tujuan organisasi seperti meningkatkan loyalitas guru.⁹⁸

Dalam hal ini SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah melaksanakan program budaya organisasi bernama piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru. Loyalitas disini merupakan bentuk kesediaan yang dilakukan secara sadar oleh seorang guru untuk berkontribusi secara sukarela baik dalam bentuk waktu maupun pikiran untuk organisasinya atau lembaga pendidikan dimana ia mengabdikan.⁹⁹ Dengan adanya program budaya organisasi ini lembaga berharap untuk meningkatkan loyalitas guru agar lebih baik lagi. Program piket simpatik merupakan budaya organisasi yang terinspirasi dari budaya orang Indonesia dimana pada saat tuan rumah yang sedang membuat hajatan (acara) akan menyambut tamunya di depan dengan ramah sebagai bentuk dari penghormatan dan pemberian simpati antara tuan rumah dengan tamu. Selain itu, terdapat pembiasaan penerapan budaya disiplin dan tertib yang juga selaras dengan visi, misi dan tujuan dari sekolah. Kesesuaian dan pembiasaan inilah yang akan membantu sekolah untuk mencapai tujuannya yakni “Terwujudnya Sekolah Islam yang Unggul, Beradab, Berkemajuan dan Berbudaya Lingkungan” dan “Insan yang berakhlak mulia, cerdas, dan unggul”.

Pembahasan dalam penelitian ini adalah analisis hasil temuan tentang perencanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini juga berdasarkan visi yang sudah diperjelas dalam misi berupa “Menanamkan nilai-nilai budi pekerti dan tata krama”. Loyalitas disini adalah umpan balik dilaksanakannya budaya organisasi berupa piket simpatik yang menjunjung tinggi nilai kedisiplinan dan ketertiban. Sekolah melakukan upaya

⁹⁸ Ferra Maswiatul Baliyah. *Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)*. (IAIN Ponorogo), 13.

⁹⁹ Fimas Maulana Al Jufri, Isa Anshori, Eni Fariyatul Fahyuni, *Menjadi Guru yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19* (Sidoarjo : Umsida Press, 2021), 62.

pembentukan karakter untuk seluruh warganya melalui pelaksanaan budaya organisasi berbentuk piket simpatik dengan sistem pengendalian dan penilaian agar berjalan dengan baik dan optimal sesuai dengan target yang diinginkan.

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo melakukan perencanaan dengan melibatkan beberapa pihak diantaranya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang SDM dan humas, dan guru.

Pertama-tama yang dilakukan oleh sekolah adalah membuat perencanaan. Perencanaan adalah hal pertama yang harus dibuat untuk memulai serangkaian usaha dalam mencapai tujuan. Menurut Terry perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta, membuat dengan menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang melalui perumusan rangkaian kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰⁰

SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dalam membuat perencanaan dengan memakai beberapa tahapan untuk memudahkan pelaksanaan serta meminimalisir adanya kesalahan. Adapun tahapan proses perencanaan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan juga sudah dijelaskan berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang SDM dan humas.

a. Menetapkan tujuan

Tahap pertama yang dilakukan dalam proses perencanaan adalah menentukan tujuan program yang akan dijalankan. Lebih jelasnya akan dibawa kemana program tersebut dijalankan untuk meningkatkan loyalitas guru. Sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh Bapak Muh. Kholil, M.Pd. I

¹⁰⁰ Althon K. Pongtuluran dan Abedneigo Carter Rambulangi, "Analisis Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Kantor Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja," *Journal of Management*, Vol. 5, No. 2 (2017), 157.

selaku Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo bahwa adanya piket simpati digunakan untuk penerapan dan pembiasaan budaya disiplin dan tertib untuk seluruh warga sekolah.

b. Pendefinisian gabungan situasi secara baik

Pendefinisian gabungan situasi dengan baik disini adalah penyesuaian antara jadwal mengajar guru dengan jadwal piket simpatik. Dalam tahap ini, wakasek bidang SDM dan Humas melakukan koordinasi dengan wakasek di bidang kurikulum untuk pengelompokan jadwal tugas piket simpatik. Selanjutnya di berikan kepada guru dan karyawan untuk penyesuaian kepentingan pribadi mereka.

c. Merumuskan kegiatan secara jelas dan tegas

Merumuskan kegiatan yang akan dilaksanakan secara jelas dan tegas disini adalah pembagian tugas untuk beberapa kegiatan. Dalam piket simpatik sendiri, jumlah guru dan karyawan dijumlah dan dibagi menjadi 12 orang per hari. 12 orang tersebut dibagi di beberapa tempat yakni di perempatan jalan sebelum masuk ke gang menuju sekolah yang mempunyai tugas berupa membantu siswa untuk menyeberang masuk ke gang arah sekolah, di tempat parkir siswa dengan tugas menata dan mengkondisikan kendaraan yang dibawa siswa ke sekolah, dan berjaga di sepanjang gerbang dengan tugas menyapa, mendisiplinkan, dan mentertibkan kesiapan siswa sebelum masuk ke kelas dan memulai kegiatan pembelajaran. Dalam perencanaan kali ini sudah memuat juga fungsi manajemen berupa pengorganisasian.

2. Analisis pelaksanaan piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Pelaksanaan adalah proses paling penting dimana saat perencanaan masih berhubungan dengan sesuatu yang abstrak, maka dalam pelaksanaan berhubungan langsung dengan kegiatan yang ada di organisasi.

Menurut George R Terry, pelaksanaan adalah usaha untuk menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa bisa berupa arahan ataupun motivasi hingga mereka berkeinginan untuk melaksanakan usaha mencapai sasaran yang sudah ditentukan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah diharuskan untuk mampu menggerakkan dan meningkatkan produktivitas sekolah. Sebagai penunjang untuk menggerakkan, meningkatkan produktivitas dibuatkanlah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah berisi seperangkat nilai, keyakinan, asumsi dan norma yang berlaku di organisasi.¹⁰¹ Ketika budaya organisasi telah diterapkan dan berjalan dengan maksimal, maka akan menghasilkan terbentuknya perilaku dan pola penyelesaian masalah yang dapat meningkatkan loyalitas guru pada lembaga.

Dalam rangka mempermudah seorang pemimpin untuk menggerakkan anggotanya, maka bisa melakukan kegiatan pemberian motivasi ataupun pengarahan. Ketika melakukan motivasi terdapat beberapa hal yang perlu untuk diperhatikan, sebagai pertanda bahwa mereka termotivasi jika adanya keyakinan bahwa mampu untuk melaksanakannya, jika yakin bahwa yang dikerjakan bermanfaat bagi dirinya, jika terbebas dari problematika pribadi, tugas lain yang mendesak ataupun lebih penting, jika tugas merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan, dan jika hubungan antar teman harmonis.

¹⁰¹ Edy Sutrisno. "*Budaya Organisasi*". (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 1.

Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo sendiri, para guru sudah termotivasi dilihat dari pemahaman mereka akan tanggung jawab yang ada. Keharmonisan yang ada juga terus menerus dipupuk oleh stakeholder dengan kegiatan-kegiatan yang menjunjung tinggi kebersamaan.

Adapun pelaksanaan piket simpatik sudah sesuai dengan perencanaan bisa dilihat dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dan diperkuat dengan pernyataan dari wakasek sdm dan humas tentang keseluruhan proses pelaksanaan sesuai dengan perencanaan. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa ada kendala dalam pelaksanaannya tetapi masih ditahap yang aman karena rata-rata guru tertib dalam administrasi perizinannya.

Pada tahap pelaksanaan ini, setelah di tetapkannya jadwal piket simpatik dan tempat tugas. Dimulai dengan kedatangan guru yang berpakaian rapi dan tertib sesuai dengan jadwal yang ditentukan, penempatan posisi guru sesuai dengan perencanaan, hingga selesainya waktu piket simpatik ditandai dengan mulainya jam pelajaran pertama. Segala kegiatan yang dilakukan dibawah pengawasan Kepala sekolah, kontrol yang dilakukan oleh wakasek sdm dan humas dibantu dengan wakasek kesiswaan yang membawahi tim tatib, selain itu dibantu juga dari tim BKP (bimbingan konseling pribadi) selaku yang mengawasi perkembangan psikologi siswa.

Setiap pelaksanaan kegiatan, tentunya ada beberapa kendala yang ada terutama yang terjadi pada guru ataupun karyawan. Seperti banyaknya guru yang berstatus GTT (guru tidak tetap) dan guru muda berstatus ibu muda. Guru yang berstatus GTT (guru tidak tetap) memiliki kemungkinan di tengah tugasnya harus dipindah tugaskan karena lulus tes CPNS di sekolah Negeri. Selain itu guru yang juga berstatus sebagai ibu muda mempunyai kewajiban lain sebagai tenaga pendidik

seperti mengurus keperluan anak-anaknya sebelum ditinggal berangkat sekolah. Permasalahan yang lain terletak pada masing-masing pribadi guru yang kurang bisa memajemen dirinya sendiri, jadi masih terdapat guru yang keteteran ketika berangkat lebih pagi dari hari biasanya. Rata-rata permasalahan yang ada juga telah di selesaikan dengan baik-baik, seperti diberikannya kelonggaran kepada ibu muda untuk beberapa kali kesempatan dengan mengurus perizinan.

Ditahap pelaksanaan ini sudah juga dilaksanakan tahap pengontrolan yang dilakukan oleh wakasek sdm dan humas di lapangan. .

3. Analisis evaluasi piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Evaluasi adalah proses akhir yang dilakukan di fungsi manajemen. Proses ini berisi tentang pengukuran dan perbandingan antara hasil kegiatan yang telah dilakukan dengan hasil yang seharusnya di capai.

Dalam pelaksanaannya, terdapat 7 elemen yang harus dilakukan, yakni :

a. Penentuan fokus yang akan di evaluasi (*Focusing the evaluation*)

Penentuan focus yang akan di evaluasi pada program piket simpatik adalah kesesuaian apa yang di buat dalam perencanaan dengan apa yang telah terlaksana. Perencanaan yang dimaksud adalah pembuatan jadwal dan pembagian tugas para guru dan karyawan dalam pelaksanaan piket simpatik.

b. Penyusunan desain evaluasi (*Designing the evaluation*)

Penyusunan desain evaluasi pelaksanaan piket simpatik di buat per tiga bulan sekali, dengan sistematika pengawasan yang di pegang oleh wakasek sdm dan humas selaku pelaksana program. Proses monitoring oleh wakasek sdm dan humas yang kemudian laporkan kepada kepala sekolah.

Hasil dari evaluasi individu akan dimasukkan ke dalam penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahun tepatnya pada nilai tanggung jawab.

c. Pengumpulan informasi (*Collecting information*)

Pengumpulan informasi yang dilakukan pada program piket simpatik dilakukan dengan pengawasan secara langsung, melalui absensi yang ada, dan klarifikasi kehadiran ketika tidak sempat absensi. Selain itu, terdapat beberapa orang yang memang diperuntukkan membantu wakasek humas dan sdm mengawasi jalannya proses pelaksanaan sehingga bisa dipergunakan untuk informasi tambahan.

d. Analisis dan interpretasi informasi (*Analyzing and interpreting*)

Program piket simpatik yang telah dilakukan oleh SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo mendapatkan umpan balik yang positif oleh guru. Dari tiga guru yang menjadi responden, ataupun wakasek bidang humas dan sdm sama-sama menunjukkan loyalitas yang baik.

Loyalitas guru pada lembaganya bisa dilihat dari munculnya keterikatan antara individu dengan pekerjaannya. Bentuk keterikatannya bisa berupa sikap total *self image* dengan institusi, kesamaan tujuan, kenangan yang mengubar cara pandang, hal-hal yang berpengaruh pada nilai diri di institusi.¹⁰²

Menurut Gouzali Saydam, terdapat beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur loyalitas seseorang kepada lembaganya. Yaitu :

¹⁰² Noha Lazulva Aminin, Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. (Tesis : IAIN Ponorogo 2020), 24.

- 1). Ketaatan dengan peraturan : komitmen seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi, mentaati perintah atasan yang berwenang, dan sanggup untuk tidak melakukan larangan yang telah ditentukan. Hal ini tentu saja sudah selaras dengan tujuan diadakannya piket simpatik yakni kedisiplinan dan ketertiban. Selain itu, pernyataan yang diberikan oleh wakasek sdm dan humas mengenai bagaimana respon dari para guru ataupun staf terhadap program piket simpatik adalah mengikuti segala perintah yang ada.
- 2). Tanggung Jawab : komitmen seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan beban pekerjaan yang telah di bebani kepadanya dengan baik, tepat waktu sesuai deadline yang telah ditentukan, dan dapat mempertanggung jawabkan keputusan yang telah diambil dan di perbuat. Mengenai poin ini juga sudah dapat dilihat, antara tiga responden tersebut sudah memberikan kesan bahwa mereka sebagai guru memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan. Salah satu yang bisa dijadikan bukti bahwa mereka mempunyai tanggung jawab adalah usaha-usaha yang dilakukan para guru untuk datang tepat waktu dalam keadaan rapi. Sekalipun mungkin terdapat halangan untuk menyelesaikan tanggung jawab, sebisa mungkin mereka mencari jalan keluar agar tidak ada tnggung jawab lain yang terbengkalai.
- 3). Pengabdian : kerelaan seorang karyawan untuk memberikan kontribusi baik secara pemikiran hingga tenaga kepada lembaganya. Sebelum memulai ajaran baru, sekolah pasti melibatkan para guru dan karyawan untuk bermusyawarah mengenai apa saja kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun ajaran. Dalam forum tersebut, dan dengan pembiasaan lain yang dilakukan untuk

menyelesaikan masalah dengan bermusyawarah menjadikan para guru ataupun staf kebebasan untuk berpendapat tanpa melihat latar belakangnya.

Selain menyumbangkan pikiran, mereka pun ikut berkontribusi secara aktif dalam pelaksanaan setiap program yang ada di sekolah. Segala program yang telah dibuat dalam rapat akan direalisasikan secara bersamaan. Tanpa menunggu perintah mereka sudah mempunyai kesadaran akan keterlibatannya untuk melaksanakan program. Dalam setiap program seekolahpun, para guru ataupun karyawan yang ada pasti mendukung dan berperan aktif.

- 4). Kejujuran : kesesuaian apa yang dikatakan dan diperbuat dengan kenyataan yang ada. Saat dilakukannya wawancara, mengenai pernyataan yang diberikan dengan hasil observasi sudah sesuai. Kedisiplinan dan ketertiban yang ditampakkan, iklim yang dirasa, keakraban yang terbentuk dan lain-lain.
- 5). Kesesuaian minat dengan pekerjaan : ketika seorang karyawan menyukai pekerjaannya karna selaras dengan minat, maka karyawan tersebut akan mampu menghadapi segala persoalan yang ada dengan bijaksana. Melalui dokumentasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti menunjukkan bahwa antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh guru ataupun karyawan sudah linier. Hal ini juga sudah disampaikan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku wakasek SDM dan humas kurang lebih 90% guru ataupun karyawan yang ada sudah linier. Selain latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang dijalani linier, seekolahpun memberikan kebebasan para guru ataupun staf menyalurkan hobinya melalui beberapa respon seperti pemberian kemudahan perizinan saat mengikuti event atau perlombaan yang ada sesuai dengan bakat, pemberian beasiswa kepada guru yang ada untuk melanjutkan jenjang pendidikan lanjutan dan lain-lain.

Tingkat loyalitas guru kepada lembaga pendidikan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :¹⁰³

- 1). Faktor Rasional: Hal-hal penunjang yang bisa diterima dengan logika. Misal : gaji, bonus, karir dan fasilitas-fasilitas penunjang lain; hal-hal penunjang lain telah ada di SMA Muhammadiyah 1 ponorogo, seperti ketika gaji dirasa cukup, bonus, kejelasan karir dan fasilitas lain (beasiswa, tempat dll) menjadikan satu dari beberapa hal yang dipertimbangkan untuk tetap bekerja di lembaga tersebut.
 - 2). Faktor Emosional: hal-hal yang dapat membuat seseorang menjadi lebih bersemangat (ekspresi diri) seperti suatu hal yang menantang, lingkungan yang mendukung (aman dan nyaman), pemimpin yang berkharisma (mengayomi anggotanya), motivasi berupa reward ataupun penghargaan; memang menjadi salah satu hal yang menjadi pertimbangan untuk tetap bekerja sepenuh hati mengabdikan diri pada lembaganya.
 - 3).Faktor Kepribdian: berhubungan dengan sifat yang ada dalam lembaga pendidikan seperti karakter, temperamen yang berhubungan dengan budaya organisasi. Ketika karakter dalam suatu lembaga sudah menjiwai pada setiap individu maka akan menjadi salah satu hal yang dijadikan pertimbangan. Dengan latar belakang pemahaman nilai dan sifat yang ada pada individunya selaras memang dengan lembaganya. Hal ini dapat terlihat dari perilaku yang ditampakkan.
- e. Pembuatan laporan (*Reporting information*)

Pembuatan laporan dilakukan oleh Ibu Dwi Siluk Maharani, S.Psi selaku wakasek SDM dan humas yang kemudian dilaporkan kepada kepala

¹⁰³ Fimas maulana Al Jufri, Isa Anshori, Eni Fariyatul Fahyuni, *Menjadi Guru yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19* (Sidoarjo : Umsida Press, 2021), 69.

sekolah. Isi laporan tersebut mengenai detail perencanaan, permasalahan yang timbul, ketercapaian respon dan lain-lain.

f. Pengelolaan evaluasi (*Managing evaluation*)

Hasil evaluasi yang ada ditindak lanjuti dengan nilai keaktifan dalam penilaian kerja guru ataupun karyawan. Hal tersebut akan menjadi nilai tersendiri bagi individu jikalau ingin menyerap berbagai pengalaman sebagai nilai plus keterampilan.

g. Evaluasi untuk evaluasi (*Evaluating evaluation*)

Hasil evaluasi yang ada juga akan disampaikan pada rapat di akhir ajaran baru dan digunakan untuk evaluasi di tahun ajaran yang baru. Pencatatan dalam kolom nilai tanggung jawab juga menjadi evaluasi bagi guru ataupun staf secara individu kedepannya dalam keprofesionalitasan.

Hasil dari pelaksanaan evaluasi terbukti dengan pencapaian sekolah yang dapat meningkatkan loyalitasnya melalui budaya organisasi yang telah di laksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya loyalitas yang ada pada guru dalam berkontribusi demi lembaganya agar lebih baik lagi kedepannya. Dengan ini dapat dikatakan bahwa sekolah telah mampu untuk meningkatkan loyalitas guru melalui inovasi manajemen budaya organisasi berupa piket simpatik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil telaah secara mendalam pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: .

1. Perencanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dapat dilihat terdapat empat langkah di antaranya, pelimpahan wewenang dari kepala sekolah kepada wakasek bidang humas dan sdm sebagai pelaksana, koordinasi yang dilakukan oleh wakasek humas dan sdm dengan wakasek kurikulum untuk pembuatan jadwal piket simpatik, penyesuaian yang dilakukan oleh guru dan karyawan dengan kepentingan pribadi mereka, dan pembagian tempat tugas piket simpatik berdasarkan kebutuhan.
2. Pelaksanaan program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yaitu dengan adanya prosesi penyambutan siswa dan memeriksa kesiapan siswa sebelum memulai pelajaran dengan tujuan pembiasaan kedisiplinan dan ketertiban bagi seluruh warga sekolah. Pembagian tugas yang jelas di pos-pos tertentu telah sesuai dengan perencanaan yang dibuat. Selain itu interaksi yang terbangun saat piket simpatik juga dapat membentuk keakraban antar warga sekolah. Selain program piket simpatik terdapat kegiatan lain yang mengandung nilai kebersamaan, keharmonisan sehingga semakin membentuk loyalitas pada guru. Kepala sekolah tetap melakukan kontrol baik langsung ataupun melalui wakasek bidang humas dan sdm. Pelaksananya adalah wakasek bidang humas dan sdm dibantu dengan para wakasek, guru dan karyawan.

Adapun kendala yang ada saat proses pelaksanaan masih bisa teratasi dan berada di tahap wajar, karena ada beberapa hal yang tidak bisa dikendalikan.

3. Evaluasi program piket simpatik untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo berupa pengawasan secara langsung dan data absensi piket simpatik yang ditinjau dalam kurun waktu setiap 3 bulan sekali. Adapun sistematika evaluasi yang dilakukan wakasek bidang humas dan sdm selaku pelaksana program untuk individu berupa teguran yang kemudian di tindak lanjuti dengan wujud nilai tanggung jawab pada Daftar Penilaian Kinerja Pegawai (DPKP). Segala proses yang ada dilaporkan kepada kepala sekolah selaku penanggung jawab segala program yang ada di sekolah. Melalui hasil evaluasi program piket simpatik menunjukkan bahwa program simpatik yang bertujuan untuk membentuk kedisiplinan dan ketertiban dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas guru pada lembaganya.

B. Saran

1. Bagi lembaga

Secara keseluruhan program piket simpatik di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo ini sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh para guru baik kedisiplinan dan ketertibannya yang berujung pada loyalitas guru pada lembaganya. Selain itu, kesesuaian visi misi dan tujuan dengan program yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo telah membuktikan bahwa sekolah tersebut konsisten dalam melaksanakan tujuannya. Dilihat dari sejarahnya, yang awalnya program ini dilakukan hanya untuk menyapa siswa tapi kemudian disadari inovasinya dan dilakukan perencanaan yang lebih detail sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas guru di SMA Muhammadiyah Ponorogo.

2. Bagi kepala sekolah

Setiap kegiatan/program yang dilakukan pasti akan ada saat dimana titik jenuh muncul, baik dari mulai perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. maka dari itu kepala sekolah harus terus menerus secara konsisten melaksanakan semua pogramnya diiringi dengan dorongan berbentuk motivasi dan teladan agar maksimal hasil yang di inginkan.

3. Bagi wakil bidang sdm dan humas

Pada perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi wakil kepala sekolah bidang humas dan sdm adalah pelaksana program sehingga sebagai teladan dan menjadi sorotan guru ataupun karyawan. Kejelasan pada waktu dilaksanakannya program piket simpatik sepertinya harus lebih ditegaskan kembali, apakah pada hari ujian ataupun hari-hari tertentu piket simpatik akan diliburkan. Hal ini perlu untuk di sosialisasikan terus menerus agar tidak terdapat kesalahpahaman.

4. Bagi guru

Kelemahan dalam perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi berkaitan dengan manajemen diri dari para guru dan karyawan. Mereka harus selalu menggunakannya untuk menjalani kehidupan, antara kepentingan dan kewajiban harus dibedakan. Hal tersebut penting dilakukan agar semua yang diinginkan dapat dilakukan dan akan mendapatkan hasil yang maksimal.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi dalam mendalami dan menggali informasi mengenai program piket simpatik. Selain itu, bisa digunakan untuk menambah data-data tambahan tentang kegiatan program budaya organisasi yang ada sebagai tambahan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmat, *Manajemen Humas Sekolah*, Yogyakarta: Media Akademi, 2016.
- Albi Anggito. Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Althon K. Pongtuluran. Abedneigo Carter Rambulangi, *Analisis Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Kantor Kecamatan Makale Kabupaten Tana Toraja*, Journal of Management, Vol. 5, No. 2, 2017.
- Awaluddin Sitorus, Hafni Adriani Harahap, *Gerakan Inovasi Mendidik Berkarakter*, Lampung : CV Perahu Litera Group, 2019.
- Didin kurniadin. Imam Machali, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2018.
- Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam penelitian Pendidikan Bahasa*, Solo: Cakra Books, 2014.
- Ferra Maswiatul Baliyah, Skripsi. *Manajemen Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 2 Ponorogo)*, IAIN Ponorogo, 2021.
- Fimas maulana Al Jufri et al, *Menjadi Guru yang Well Being di Masa Pandemi Covid-19*, Sidoarjo : Umsida Press, 2021.
- Fransiska Ekobalawati, *Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan*, Jurnal Manajemen Vol. 14 No.2, 2020.
- Hasan Hariri, Dedy H, Karwan dan Ridwan, “*Manajemen Pendidikan*”.
- Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish, 2019.
- Ibrahim Ihsmat Mutthowi, *Al-ushul Al-Idariyah Li Al-Tarbiyah*, Riad : Dar Al-Syuruq, 1996.
- Idarotul Siti Akshova, Thesis. *Manajemen Program Double Track dalam Meningkatkan Citra Pendidikan*, Ponorogo : IAIN Ponorogo, 2021.
- JK, Sutopo. *Komunikasi Pembangunan dan Komunikasi Kependudukan*. Surakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret. 1986.
- Kompasiana, *Masih Kurangnya Kinerja Guru*, 2015, <https://www.kompasiana.com/nduth.dinda/5500e5788133116819fa8102/masih-kurangnya-kinerja-guru>
- Leonardo Budi H, *Manajemen Budaya Organisasi*, Vol. 6, No. 3, Jurnal Stie Semarang : Edisi Oktober, 2014.

- Lukman Hakim, *Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, Jurnal Iqtishadia, vol 9, no 1, Maret 2016.
- Lukman Hakim, Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*. Jambi : Timur Laut Aksara, 2018.
- Maharezta Putra Perkasa, Skripsi. *Pengaruh Inovasi Budaya dan Kinerja Organisasi : Inovasi Produk dan Proses pada UMKM di Yogyakarta*, Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia. 2018.
- Mamik, *Metodologi Kualitatif*, Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2015.
- Marbawy Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Maryam B. Gainau. *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kanisius, 2021.
- Meri Ulva, Skripsi. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Bandar Lampung*, Lampung : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.
- Miles Matthew B, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3*, SAGE Publications: Singapore, 2014.
- Muh. Hidayat H. Yusuf, *Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan*, Jurnal Tarbawi, Vol. 14, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Noha Lazulva Aminin, Skripsi. *Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Tesis : IAIN Ponorogo 2020.
- Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2015
- Reva Eka Putri, *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Knator Badan Pengendalian Dampak lingkungan Daerah Kota Padang*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 1 No. 11, 2015.
- Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Takalar : Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019.
- Rogers, Everret M. 2003. *Diffusion of Innovations Third Edition*. New York: The Free Press.
- Saifullah, *Manajemen Pendidikan Islam*.
- S Thohiroh, *Pengaruh antara Komunikasi Efektif terhadap Loyalitas Guru di SMK Pertanian Terpadu Provinsi Riau*, Riau : UIN SUSKA. 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Syamsuddin, *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*.

Umar Sidiq dan Moh. Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*, Ponorogo: CV: Nata Karya, 2019.

Unang Wahidin. *Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat Negara dan Bangsa*, Jurnal Pendidikan Islam . Vol. 02, No. 04, Juli 2013.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Indonesia: Wikisource, 2003.

