

KEPALA SEKOLAH SEBAGAI POWER PENINGKATAN LOYALITAS GURU DI SMP NEGERI 1 MOJOAGUNG JOMBANG

Sunardi,¹ Hamdan Ibnu Sihab²

¹STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang, sunardi.ppuw@gmail.com

²STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang hamdanibnusihab@gmail.com

Abstract: Loyalty is an extremely important quality in a leader, and its presence guarantees the growth of a dedicated following. A competent instructor will carry out the required actions. Therefore, it is necessary to increase teacher loyalty to their jobs, as teachers play a crucial role in the educational process. Teachers who are not committed to their institutions typically display low levels of motivation and professionalism in the classroom. The purpose of this study is to de-emphasize teacher loyalty and instead learn how the school's administration plans to increase teacher loyalty at SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang. This type of study is a descriptive quantitative study. Instead, observation, interviews, and paperwork are used as data collection methods. Meanwhile, common data analysis techniques include data reduction, data presentation, and data verification. However, the study's findings pertain to teachers' loyalty at SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang, and they are as follows: strict adherence to established rules and regulations, acceptance of responsibility for the responsibilities placed on him as a teacher and the tasks assigned to him, and a commitment to communicating truthfully and in accordance with Islamic principles. In contrast, the school's administration can boost teacher loyalty by measures such as increased surveillance, providing teachers with feedback and coaching opportunities, conducting regular classroom observations, reminding teachers of their professional obligations, reminding teachers that the school is their own, providing *uswatun khasanah*.

Keywords: School Principal, Tutor Loyalty, Intention

Abstract: Sikap loyal merupakan sikap yang sangat urgen dalam diri seseorang guru, sehingga dengan adanya sikap loyal tersebut maka akan terbangun dimensi loyalitas yang tinggi. Oleh karena itu, perlu untuk meningkatkan loyalitas guru terhadap pekerjaannya, karena guru memainkan peran penting dalam proses pendidikan. Guru yang tidak loyal terhadap sekolah biasanya akan menunjukkan kurang bersemangat dan sikap acuh dalam bekerja. Adapun tujuan penelitian ini mendeskripsikan loyalitas guru dan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam peningkatan loyalitas guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sementara teknik analisis data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Adapun hasil dari penelitian ini ialah terkait loyalitas guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang sebagai berikut: taat dan patuh terhadap peraturan dan perintah yang ada, tanggung jawab terhadap kewajibannya sebagai seorang guru serta tugas yang telah diamanahkan kepadanya, jujur terhadap apa yang disampaikan sesuai dengan kenyataan yang ada, seperti data siswa, administrasi sekolah dan lain sebagainya, mengabdikan kepada sekolah, memiliki kinerja yang baik. Sedangkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan loyalitas guru sebagai berikut: pengawasan melekat, memberi ketauladanan, melakukan supervisi, mengingatkan tupoksi seorang guru, memberi motivasi bahwa sekolah ini adalah milik mereka, memberi *uswatun khasanah*.

Keywords: Kepala Sekolah, Loyalitas Guru, Peningkatan

Pendahuluan

Pernah dikatakan oleh Proofer Lodge bahwa “hidup adalah pendidikan dan pendidikan adalah hidup”¹ Jika ditafsirkan secara harfiah, pernyataan ini berarti bahwa belajar dan hidup itu penting satu sama lain. Kedua konsep pendidikan dan kehidupan ini bersatu dalam satu kerangka filosofis karena keduanya saling terkait dan tidak dapat ditentukan satu sama lain. Tidak ada aspek kehidupan lain yang memiliki dampak langsung pada kapasitas kebahagiaan seseorang sebagai pengalaman pendidikan mereka. Landasan filosofis pendidikan adalah proses manusia untuk mengenal diri sendiri berdasarkan kemampuan penuh seseorang dan menghadapi tantangan dunia nyata. Akibatnya, hal ini menjadi persoalan mendasar dalam filsafat pendidikan yang sedikit dipahami oleh para praktisi dan profesional di bidangnya, termasuk para guru.

Fenomena yang selalu ada dalam lingkungan pendidikan Indonesia kontemporer adalah terkikisnya pendidikan secara bertahap namun tetap dalam menghadapi kemajuan teknologi, informasi, dan dunia bisnis. Isu-isu ini muncul karena dunia pendidikan mengalami kesulitan berkembang melampaui dasar-dasar pemecahan masalah matematika, seperti prinsip rugi-laba dan efisiensi yang mendasarinya. Upaya untuk meningkatkan pendidikan tentu meningkatkan pandangan orang tentang dunia, tetapi upaya ini tidak selalu dinilai dengan metrik ekonomi dan imbalan risiko yang sama yang digunakan dalam dunia bisnis. Untuk membangun sektor pendidikan, diperlukan strategi jangka panjang yang mengutamakan manusia daripada keuntungan².

Pendidikan sudah menjadi ruh bagi kemajuan bangsa ini, bisa dikatakan bangsa Indonesia berkualitas atau tidak semua tergantung dari kualitas pendidikan yang ada di bangsa ini. Untuk memiliki pendidikan yang berkualitas tentu harus di perhatikan keefektifan pada proses berlangsungnya pendidikan itu sendiri. Ketika hasil pendidikan sesuai dengan rencana dan program yang sudah ada sebelumnya, kita mengatakan bahwa pengajaran itu efektif. Perencanaan dianggap kurang efektif ketika beberapa bagiannya tidak dilakukan seperti yang dimaksudkan misalnya, ketika beberapa tetapi tidak semua hasil pembelajaran yang dimaksudkan tidak tercapai

¹ Janawi, *Kompetensi guru citra guru profesional* (Bandung: Alfabeta, 2019), 14.

² Janawi, *Kompetensi guru citra guru profesional...*, 15.

Kepala Sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

karena strategi belajar mengajar yang dimaksudkan tidak dilaksanakan. Pendidikan yang efektif adalah yang memungkinkan siswa untuk belajar dengan cara yang dapat dikelola dan menyenangkan, dan yang juga menghasilkan hasil yang diharapkan. Dengan cara ini, baik guru maupun siswa dapat memperoleh pelatihan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan efisiensi pengajaran dan memanfaatkan kesempatan yang diberikan kepada mereka di kelas³.

Pendidik, siswa, fasilitas, lingkungan sekolah, dan kurikulum semuanya memiliki peran dalam keberhasilan siswa secara keseluruhan⁴. Mengingat pertimbangan ini, jelas bahwa guru memainkan peran penting dalam pengembangan akademik siswa di sekolah tanpa mengorbankan keefektifan faktor lain yang lebih perifer. Dengan demikian, guru harus diakui sebagai komponen penting dari proses pendidikan. Tidak masalah seberapa lengkap dan modern sebuah sekolah jika tidak memiliki staf pengajar yang berkualitas; tanpa mereka, siswa tidak akan belajar sebanyak mungkin dan guru tidak akan dapat mengajar dengan cara seefektif mungkin. Tanggung jawab seorang guru bervariasi dan berbentuk pengajaran langsung dan tidak langsung. Tanggung jawab ini mencakup bidang akademik, seni, dan sosial. Peran seorang guru meliputi membimbing, mengajar, dan melatih siswa di kelas agar bakat mereka yang banyak dapat berkembang⁵.

Rendahnya tingkat dedikasi dan kepuasan kerja para pendidik merupakan kendala umum yang dihadapi oleh institusi saat ini ketika mereka berusaha untuk mencapai tujuan mereka. Contoh ketidaksetiaan guru terhadap penyelenggaraan sekolah adalah maraknya menyontek saat ujian nasional; kejadian seperti itu sering melibatkan guru. Guru harus memberi contoh bagi siswanya karena kurangnya loyalitas ini. Prestasi akademik siswa dalam ujian nasional merupakan salah satu strategi untuk mendongkrak reputasi sekolah, atau salah satu tolak ukur penilaian mereka. Hal ini menunjukkan bahwa guru belum yakin untuk bergabung dengan

³ Abdillah, *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori dan Aplikasinya* (Medan: LPPPI, 2019), 266.

⁴ Alvira Oktavia Safitri dkk., "Implementasi Kurikulum 2013 Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Basicedu* 6, no. 1 (Februari 2022): 116–28, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.1926>.

⁵ D. J. Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2017).

organisasi tersebut, yang menunjukkan bahwa loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan belumlah tinggi⁶.

Ketika seorang guru berdedikasi pada pekerjaannya, siswa lebih mungkin untuk menanggapi dengan baik strategi yang direkomendasikan oleh guru. Loyalitas guru di tempat kerja akan mempengaruhi bagaimana seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatannya. Seorang guru yang memiliki loyalitas kerja yang baik akan rutin melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinstruksikan⁷. Oleh karena itu, perlu untuk meningkatkan loyalitas guru terhadap pekerjaannya, karena guru memainkan peran penting dalam proses pendidikan. Guru yang tidak berkomitmen pada sekolahnya biasanya menunjukkan kurangnya motivasi dan profesionalisme di kelas. Hal-hal seperti inilah yang mempengaruhi efektivitas seorang guru. Pengajaran yang baik meningkatkan prestasi siswa karena kerja keras guru.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti selama kurang lebih 1 tahun setengah⁸, guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang merupakan sosok yang memiliki jiwa loyalitas yang bisa dikatakan baik, hal ini terwujud dari keseharian beliau saat disekolah, seperti patuh dalam menjalankan tugas, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan lain sebagainya. Ada hal yang sangat mengesankan waktu itu adalah pada masa pandemi Covid-19, yang mana guru dituntut untuk melakukan pembelajaran secara daring, semua murid melakukan pembelajaran dirumah, sedangkan para guru harus tetap berangkat ke sekolah dengan mematuhi protokol kesehatan. Tentunya untuk mengkondusifkan proses belajar mengajar guru harus menyiapkan segala cara, karena tidak mudah mengontrol para murid dengan menggunakan media daring. Kemudian disaat Covid-19 mulai menurun, Dinas pendidikan Jombang membuat kebijakan agar murid kembali melakukan pembelajaran tatap muka di sekolah dengan sistem pembelajaran shift-shiftan sambil mematuhi protokol pembelajaran, dan pastinya itu memakan banyak waktu, yang biasanya para guru pulang jam satu siang kurag lebih karena sistem tersebut menjadikan para guru baru bisa pulang dari sekolah sekitar jam tiga siang lebih. Semua kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Dinas pendidikan Jombang

⁶ Fajjin Amik dan Usep Saefurohman, *Menuju Guru dan Siswa Cerdas* (Penerbit LeutikaPrio, t.t.), 45.

⁷ Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Nizamia Learning Center, 2020).

⁸ Guru Molok, *SMP Mojoagung Jombang*, t.t.

Kepala Sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

dipatuhi dengan semaksimal mungkin oleh guru di SMP Negeri 1 Mojoagung. itu gambaran kecil dari loyalitas guru disana, namun loyalitas guru masih perlu ditingkatkan lagi, karena semakin tinggi loyalitas seorang karyawan/guru maka semakin baik pula kinerja yang diberikan, sehingga mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang semakin meningkat dan terjamin kualitasnya. Maka dari itu kepala sekolah di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang hingga saat ini terus berupaya meningkatkan loyalitas para guru dengan strategi-strategi yang diterapkan di sekolah tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian dengan topik “kepala sekolah sebagai instrumen kekuasaan dalam meningkatkan loyalitas guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang” dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, artinya peneliti menganalisis data yang ada dan mengkaji permasalahan yang ada⁹. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik karena proses penelitiannya lebih bersifat artistik (kurang hafalan) dan sebagai metode interpretatif karena informasi yang diperoleh dari penelitian lebih terikat pada interpretasi pribadi peneliti terhadap fakta-fakta yang ditemukan dalam penelitian. sumber utama studi¹⁰. Sumber primer untuk penelitian ini meliputi administrator sekolah, staf pengajar, guru kelas, siswa, dan dokumen pendukung. Sumber data berbasis tempat meliputi ruang kelas, kantor, dan area umum di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang. Data sekunder terdiri dari dokumen-dokumen, antara lain beberapa arsip SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang, serta buku-buku, dokumen, laporan, transkrip, dan bahan-bahan tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Wawancara (wawancara), observasi, dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Redaksi data, penyajian data, dan verifikasi data juga digunakan dalam metode analisis data penelitian ini.

⁹ Z Masyuri, *Metode Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif* (Malang: PT. Refika Aditama, 2008), 20.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 16.

Pembahasan dan Diskusi Hasil Penelitian

A. Loyalitas

1. Pengertian loyalitas

Menurut kamus pengetahuan umum, "kesetiaan" berasal dari kata "setia", yang berarti "teguh" dalam bahasa Inggris. Di sini, loyalitas paling baik dipahami sebagai dedikasi karyawan terhadap perusahaannya. Menu Nitisemito¹¹ Di tempat kerja, loyalitas mengacu pada keadaan pikiran di mana karyawan berkomitmen untuk tetap bersama perusahaan mereka tidak peduli apa yang akan terjadi di masa depan untuk bisnis.

Salah satu faktor yang dipertimbangkan saat mengevaluasi karyawan adalah tingkat dedikasi mereka terhadap pekerjaan, departemen, dan perusahaan secara keseluruhan (juga dikenal sebagai "kesetiaan" atau "komitmen"). Rasa bangga ini ditunjukkan dalam kesediaan karyawan untuk melindungi tempat kerja mereka dari pengaruh mengganggu orang lain yang tidak ikut bertanggung jawab atas keberhasilannya, baik di dalam maupun di luar kantor.

Menurut Saydam, loyalitas karyawan memerlukan sikap konstruktif terhadap kondisi kerja yang merugikan atau pergeseran organisasi¹². Dari beberapa definisi yang diberikan di atas, jelas bahwa loyalitas adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan yang sama, baik perusahaan tersebut sedang berkembang pada saat itu atau telah bangkrut dan gulung tikar.

2. Indikator loyalitas

Menurut Saydam¹³ loyalitas dapat dilihat dari 4 aspek berikut: a) Ketaatan dan kepatuhan, b) Bertanggung jawab, c) Pengabdian, d) Kejujuran.

B. Kinerja Guru

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Sudarwan¹⁴ istilah "kinerja" mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh

¹¹ AS Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 135.

¹² G Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro* (Jakarta: Djembatan, 2005), 420.

¹³ G Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro...*, 421.

¹⁴ G Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro...*, 5.

Kepala Sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Rendahnya kualitas kerja pegawai berkaitan langsung dengan sistem penghargaan yang diterapkan oleh pemberi kerjanya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No.41 tahun 2007, efektivitas guru sebagai pendidik diukur dari persepsi siswa terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas jabatannya dan memenuhi kewajibannya. peran di dalam kelas.

Menurut berbagai definisi yang diberikan di atas, jelaslah bahwa kinerja seorang guru dalam pekerjaannya dapat diukur dari kemampuannya mengelola kegiatan pengajaran seperti perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penilaian siswa, dan membangun hubungan..

C. Loyalitas guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

1. Ketaatan dan Kepatuhan

Adapun ketaatan dan kepatuhan guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang ini memang benar-benar sangat di perhatikan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan, mulai dari kedisiplin seperti disiplin waktu, disiplin tentang berpakaian dan disiplin tentang jam mengajar serta pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), sehingga pada peraturan yang ada di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang dapat dilaksanakan dan di taati dengan baik. Namun jika mengharapkan 100 %, maka hal itu akan mustahil terwujud, karena guru juga seorang manusia biasa, terkadang juga menghadapi banyak situasi yang kurang mendukung dan masalah-masalah dalam kehidupan.

Beberapa paparan tersebut sangat relevan dengan yang dikemukakan oleh Octavia¹⁵ dalam UU Guru dan Dosen pasal 20, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a) Menyelenggarakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, serta menilai dan menganalisis hasil pembelajaran.
- b) Terus meningkatkan dan memperluas kredensial akademik seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

¹⁵ Shilphy A Octavia, *Etika Profesi Guru* (Yogyakarta: Deepublish Grup Penerbit CV Budi Utama, 2020), 44.

- c) bersikap objektif dan tidak diskriminatif berdasarkan faktor seperti ras, agama, orientasi seksual, latar belakang sosial ekonomi, atau identitas gender.
- d) Memegang standar tertinggi prinsip-prinsip agama dan etika, serta aturan pemerintah.
- e) Menjaga dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pada proses pelaksanaan pembelajaran seperti yang tercantum pada point pertama, ini menjadi hal yang seakan diprioritaskan oleh kepala sekolah, bisa dilihat dari keseharian beliau yang selalu mengadakan pengawasan lapangan tiap pagi ke kelas-kelas guna memantau dan mengkondusifkan kelas jika ada yang kosong.

2. Bertanggung Jawab

Adapun sikap tanggung jawab guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang dalam hal tugas dan kewajiban seperti yang di paparkan oleh beberapa narasumber yang dijadikan informan penelitian, dapat disimpulkan bahwa para guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang dalam menjalankan tupoksinya, beliau menjalankan semaksimal mungkin. Seperti yang dipaparkan oleh kepala sekolah bahwa 90% ibu bapak guru disini telah menjalankan tugasnya, beliau sebagai guru, selain beliaunya sebagai tenaga profesional, beliau juga menjadi tauladan bagi anak-anak. Karena tugas pokok guru kan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Hal ini juga selaras dengan yang dikemukakan oleh Janawi¹⁶ bahwa Jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan juga menunjukkan rasa tanggung jawab dan etos kerja. Sehingga indikator untuk menilai kompetensi tersebut dapat diukur dengan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- a) Mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu,
- b) Memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain diluar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah,

¹⁶ Janawi, *Kompetensi guru citra guru profesional...*, 134.

Kepala Sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

- c) Meminta ijin dan memberitahu lebih awal beserta bukti jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas,
- d) Menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan,
- e) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.
- f) Merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.

Pernyataan ini juga dikuatkan oleh pendapatnya Octavia¹⁷ bahwa tanggung jawab juga dapat meningkatkan peranan profesional guru, sehingga perlu meningkatkan peranan dan kemampuan profesionalnya. Tanpa adanya kecakapan yang maksimal yang dimiliki oleh guru maka kiranya sulit bagi guru tersebut mengemban dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan cara sebaik-baiknya. Dari ke dua pendapat tersebut terkait tentang kecakapan maksimal yang harus dimiliki oleh guru agar dapat meningkatkan peranan dan kemampuan keprofesionalan, jika dilihat pada kinerja guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang, bahwasanya para guru setidaknya telah memiliki kecakapan tersebut, seperti tanggung jawab moral, tanggung jawab dalam bidang pendidikan disekolah/madrasah, tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan, dan tanggung jawab guru dalam bidang keilmuan.

3. Pengabdian

Adapun bentuk pengabdian guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang hanya bisa kita tentukan dan simpulkan dengan melihat sikap keseharian beliau di sekolah, beberapa data yang telah didapatkan selama penelitian berlangsung baik secara observasi lapangan, wawancara, maupun dokumentasi menunjukkan bahwa setiap kegiatan maupun program-program yang dibuat oleh sekolah baik pada tupoksi seorang guru itu sendiri ataupun diluar tupoksinya, selama ini selalu di laksanakan dengan antusias dan kompak antar guru. Kekompakan semua guru ini merupakan suatu hal yang selalu ditanam oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang, memparkan bahwa “saat kita kompak,

¹⁷ Octavia, *Etika Profesi Guru...*, 45.

kita itu ibaratnya seperti sapu lidi. Apapun yang kita inginkan, apapun yang kita cita-citakan jika kita kompak pasti akan berhasil”.

Hali ini mengutip yang dikemukakan oleh Janawi¹⁸ sebagai landasan lebih kuat mengatakan bahwa guru yang profesional dalam melaksanakan pengabdian, tugas-tugas yang dibuktikan dengan keahliannya dalam proses pembelajaran. Disamping itu guru memiliki tanggung jawab dalam memikul dan melaksanakan amanah yang telah diserahkan kepadanya.

Tanggung jawab dalam memikul amanah yang diberikan sesuai dengan teori diatas, bisa dicontohkan dengan simpel seperti kepala sekolah pada waktu itu menginginkan agar para guru dan murid mengadakan upacara sumpah pemuda dengan seragam daerah yang dimiliki, dan itupun terlaksana dengan maksimal, dan ada juga contoh yang masih banyak lainnya yang nyata terjadi di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang, ini menunjukkan bahwa teori ini terlaksana pada tindak lapangan.

4. Kejujuran

Adapun kejujuran guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang dalam hal pemaparan data administrasi maupun pada tingkah laku dan ucapan sehari-hari bisa ditentukan dengan melihat data dan kegiatan sehari-hari beliau. Kepala sekolah pun selalu menghimbau pada setiap tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan, dan para staf yang ada di sekolah agar selalu menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan, ini termasuk dari jujur pada tingkah laku. Peneliti memperoleh bebrapa data tentang kejujuran guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang melalui observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi, dari segi ucapan guru selalu menyampaikan informasi kepada murid, sekolah, dan masyarakat sesuai dengan kenyataan yang ada, dari segi tingkahlaku sangat jarang guru masuk kelas terlambat dan keluar kelas sebelum jam berakhir, dari segi administrasi para guru memaparkan data seperti nilai murid, tingkah laku murid dan lain sebagainya sesuai dengan kenyataan lapangan serta apa yang akan di ajarkan di kelas sesuai dengan pada RPP yang dibuat. Ini menunjukkan

¹⁸ Janawi, *Kompetensi guru citra guru profesional...*, 128.

bahwa kejujuran sudah tertanam dan terrealisasi oleh guru pada kehidupan sehari-hari.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Octavia¹⁹ bahwa Karakteristik guru jujur sebagai berikut:

- 1) Guru tidak berbohong kepada peserta didik dalam menyampaikan pelajaran.
- 2) Guru tidak menyembunyikan sesuatu yang seharusnya diketahui peserta didik.
- 3) Guru tidak korupsi waktu dalam mengajar.
- 4) Guru memberikan penilaian yang sebenarnya atas prestasi peserta didik.
- 5) Guru tidak memanipulasi data tentang peserta didik.
- 6) Guru memberikan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ada.
- 7) Guru secara langsung mencurahkan usaha-usaha profesionalnya untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan keseluruhan kepribadiannya, termasuk kemampuannya untuk berkarya.

Pada point no lima tentang manipulasi data, ini termasuk hal yang sering terjadi dalam dunia pendidikan, apalagi pada sekolah-sekolah yang memiliki problem terhadap data, seperti ada dan tiadanya suatu barang yang tercatat dalam data administrasi, begitu juga tentang data peserta didik. Namun data yang diperoleh selama penelitian berlangsung belum ada perolehan data yang menunjukkan bahwa guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang melakukan manipulasi data pada peserta didik.

5. Kinerja

Adapun pada hal kinerja, peneliti hanya membatasi pada proses KBM (kegiatan belajar mengajar) saja, dari sebelum KBM, saat KBM, dan setelah KBM. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang sangat menekankan agar para guru tidak menjadi guru sakti yaitu yang masuk kelas tanpa persiapan apapun, maka dari itu kepala sekolah menghimbau agar pembuatan RPP harus selesai sebelum kegiatan sekolah aktif dilaksanakan, himbauan ini sudah disampaikan oleh kepala sekolah jauh-jauh hari pada para guru, sehingga ketika kegiatan sekolah sudah mulai aktif setiap guru sudah memegang RPP

¹⁹ Octavia, *Etika Profesi Guru...*, 91–93.

sebagai acuan pada proses KBM. Pada proses kegiatan belajar mengajar para guru disini kurang lebih sudah melaksanakan pembelajaran sesuai yang ada di RPP, dan sistem pembelajaran juga tidak monoton seperti zaman dahulu yang hanya menggunakan metode ceramah saja pada proses penyampaian ilmu, namun metode pembelajaran sudah dikembangkan dan disesuaikan dengan KI dan KD agar tujuan pendidikan dapat tercapai, seperti diskusi, praktek dan lain sebagainya. Setelah pembelajaran selesai para guru disini akan melakukan tindak lanjut, seperti melakukan penilaian, melakukan pengayaan, remidi dan lain sebagainya.

Hasil ini juga dikemukakan oleh Nurudin Usman²⁰ dalam bukunya R.D. Conners mengatakan bahwa aktivitas yang harus dilakukan seorang guru yang merupakan perwujudan dari kinerja guru dapat ditunjukkan dari beberapa tahapan sebagai berikut:

- a) Tahap sebelum mengajar (*pre active*), seperti membuat perencanaan semester, catur wulan, satuan pelajaran, perumusan tujuan, pemilihan metode, pengalaman belajar, bahan dan peralatan, mempertimbangkan ciri-ciri siswa, menentukan langkah pengajaran, dan pengelompokan belajar.
- b) Tahap pengajaran, yaitu pengelolaan, kontrol, penyampaian, informasi, penggunaan tingkah laku verbal dan nonverbal, balikan, penerapan prinsip psikologis, mendiagnosis kesulitan belajar, pelayanan perbaikan, dan evaluasi.
- c) Tahap sesudah pengajaran, yaitu menilai kemajuan siswa, merencanakan kegiatan, menilai proses belajar mengajar.

Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan yang dikemukakan oleh Suryosubroto²¹ bahwa kinerja guru sehubungan dengan tugasnya dalam manajemen kurikulum antara lain:

- a) Menyusun program mengajar sesuai dengan kurikulum berlaku
- b) Menyusun model satuan pelajaran beserta pembagian waktunya
- c) Merencanakan dan melaksanakan program evaluasi pendidikan
- d) Memberikan bimbingan belajar kepada murid

²⁰ N Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: Grasindo, 2002), 84.

²¹ B Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah* (Jakarta: Reneka Cipta, 2004), 171.

Kepala Sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

- e) Melancarkan pembagian tugas mengajar dan penjadwalan
- f) Mempertimbangkan perbaikan kurikulum untuk disesuaikan dengan kondisi setempat.

Menyusun program mengajar sesuai dengan kurikulum seperti yang dijelaskan di poin pertama oleh Suryosubroto ini merupakan hal penting yang harus di tekankan, apalagi seperti yang sekarang ini, pendidikan menggunakan kurikulum merdeka maka pembuatan RPP juga harus sesuai dengan kurikulum tersebut, sehingga pada proses pengimplementasiannya dan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar tidak menyimpang dari kurikulum merdeka.

D. Strategi peningkatan loyalitas guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

Rahmi²² mengungkapkan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala sekolah/madrasah dalam pengembangan SDM guru digolongkan kedalam dua bidang yakni administrasi dan supervisi. Disisi lain kepala sekolah merupakan seorang yang menjadi acuan dalam kemajuan sekolah, perlunya memiliki strategi-strategi yang jitu untuk mencapai pada sebuah tujuan yang dikehendaki.

Melalui penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang, peneliti mendapatkan banyak strategi-strategi yang digunakan kepala sekolah dalam peningkatan loyalitas guru, yakni sebagai berikut: a) Pengawasan melekat, b) Memberi ketauladanan, c) Melakukan supervisi, d) Mengingatnkan Tupoksi seorang guru, e) Memberi motivasi bahwa sekolah ini adalah milik mereka, f) Memberi uswatun khasanah, g) Memberi himbauan.

Hasil ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan menyebutkan bahwa komunikasi dapat dijadikan sebagai metode pemeliharaan yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Komunikasi yang efektif akan mampu menyelesaikan problem-problem yang terjadi didalam organisasi. Suatu konflik yang terjadi akan dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat, sehingga disinilah komunikasi berperan penting dalam menciptakan pemeliharaan karyawan diperusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas laryawan.

Juga sesuai dengan dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah²³ mengatakan cara yang bisa dilakukan untuk membangun loyalitas karyawan yakni:

²² S Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Banda Aceh: Naska Aceh (NASA), 2018), 557.

²³ Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Abadi, 2008), 159.

- 1) *Make it charismatic* (jadikan visi dan misi organisasi berkarismatik). Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak
- 2) *Build the tradition* (segala sesuatu dijadikan tradisi). Segala sesuatu yang baik diorganisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara dan dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Creat a sanse of community* (memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan secara menyeluruh). Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh
- 4) *Provide extensive two way communications* (menjalin komunikasi dua arah). Jalinlah komunikasi dua arah tanpa memandang rendah bawahan
- 5) *Create a sanse of community* (semua unsur menjadi komunitas). Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama dan berbagi.
- 6) *Build value based homogenety* (membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya keamanan).
- 7) *Hire right kind managers* (manajer menjadi teladan). Bila pemimpin ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, dan disiplin pada bawahan, sebaiknya pemimpin sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari

Menanggapi beberapa point tersebut khususnya bagian 6 menjelaskan bahwa manajer menjadi teladan, hal ini yang selalu di jadikan senjata utama oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang dalam strategi meningkatkan loyalitas guru.

Kesimpulan

Loyalitas Guru SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang sebagai berikut: a) Taat dan patuh terhadap peraturan dan perintah yang ada, b) Tanggung jawab terhadap kewajibannya sebagai seorang guru serta tugas yang telah diamanahkan kepadanya, c) Jujur terhadap apa yang disampaikan sesuai dengan kenyataan yang ada, seperti data siswa, administrasi sekolah dan lain sebagainya, d) Mengabdikan kepada sekolah, e)

Kepala Sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang

Memiliki kinerja yang baik. Sedangkan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan loyalitas guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang sebagai berikut: a) Pengawasan melekat, b) Memberi ketauladanan, c) Melakukan supervisi, d) Mengingatkan Tupoksi seorang guru, e) Memberi motivasi bahwa sekolah ini adalah milik mereka, f) Memberi uswatun khasanah, g) Memberi himbauan.

Daftra Rujukan

- Abdillah. Ilmu Pendidikan Konsep, Teori dan Aplikasinya. Medan: LPPPI, 2019.
- Gafur, Abdul. Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam. Nizamia Learning Center, 2020.
- Guru Molok. SMP Mojoagung Jombang, t.t.
- Janawi. Kompetensi guru citra guru profesional. Bandung: Alvabeta, 2019.
- Masyuri, Z. Metode Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif. Malang: PT. Refika Aditama, 2008.
- Nitisemito, AS. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Octavia, Shilphy A. Etika Profesi Guru. Yogyakarta: Deepublish Grup Penerbit CV Budi Utama, 2020.
- Priansa, D. J. Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional. Bandung: CV Pustaka Setia, 2017.
- Rahmi, S. Kepala Sekolah dan Guru Profesional. Banda Aceh: Naska Aceh (NASA), 2018.
- Safitri, Alvira Oktavia, Puji Ayu Handayani, Regina Nurul Sakinah, dan Prihantini Prihantini. "Implementasi Kurikulum 2013 Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Basicedu* 6, no. 1 (Februari 2022): 116–28. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i1.1926>.
- Saydam, G. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan, 2005.
- Sopiah. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Abadi, 2008.

Amik, Fajjin. dan Saefurohman, Usep. Menuju Guru dan Siswa Cerdas. Penerbit LeutikaPrio, t.t.

Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2017.

Suryosubroto, B. Manajemen Pendidikan Sekolah. Jakarta: Renaka Cipta, 2004.

Usman, N. Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Jakarta: Grasindo, 2002.