

LAMPIRAN 1

DOKUMENTASI PENELITIAN



Suasana wawancara bersama guru yang pinda dari yayasan Ummusabri Kendari

Usai wawancara bersama guru MA



Usai wawancara bersama ketua yayasan Ummusabri Kendari



Suasana wawancara
bersama
guru/anggota
organisasi

Suasana wawancara
bersama guru ciber
MA



suasana wawancara
bersama
guru/anggota
organisasi



Lampiran II

TEKS WAWANCARA

1. Dr. Supriyanto MA: Ketua Yayasan Ummushabri Kendari (YASRI)

- Pertanyaan: Untuk membangun komitmen dalam berorganisasi, dilakukannya reorganisasi dan restrukturisasi tata kelola manajemen pesantren dengan diterapkannya sistem direksi. Apa maksud dari sistem direksi?

Jawaban : Sistem direksi tidak ada kaitannya dengan komitmen organisasi, melainkan mengembalikan fungsi kesatuan pendidikan masing-masing, supaya tidak bertumpuk pada satu orang.

- Pertanyaan: Strategi apa yang dilakukan dalam membangun komitmen organisasi?

Jawaban : (1). Evaluasi kinerja, yang sifatnya kuat dan mengikat, Memang harus ada reward dan panishment itu selalu diawali dengan evaluasi, budaya-budaya kerja yang selama ini itu tidak ada panishment, panishment itu adalah sangsi, karena tidak ada evaluasi kinerja sekian lama evaluasi kinerja kalau ada itu sifatnya tidak kuat atau tidak mengikat. Nah evaluasi kinerja itu disampaikan kepada yang bersangkutan supaya mereka tau tentang posisi kerjanya, disiplin organisasinya, disiplin kerja. Selau ada progres untuk disiplin kerja salah satu caranya adalah memberlakukan fingerprint (sidik jari) sebagai salah satu cara untuk membangun komitmen organisasi.

(2). Punishment/sangsi, Bicara soal evaluasi kerja maka didalamnya ada punishment/sangsi. Sudah kita lakukan, sering berapa kali regulasi, dikeluarkan itu bukan dikeluarkan yang berbeda, tetapi itu dalam rangka

membangun disiplin kerja siapa yang datang terlambat. Kita bikin aturan yang seperti ini, akhirnya ada kemudian reaksi-reaksi bagi orang-orang yang selama ini merasa berada di zona nyaman, sehingga ini dianggap sebagai suatu yang aneh. Nah budaya kerja seperti ini adalah budaya kerja yang tidak terevaluasi. Terus kemudian ada laporan tentang absen kehadiran itu, kesemuanya itu ada di Yayasan laporan tentang kehadiran, sehingga Yayasan itu tau siapa yang punya komitmen kerja siapa dan komitmen dalam berorganisasi. Nah kalau absen datang dan absen pulang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh Yayasan maka itulah yang disebut dengan komitmen organisasi kuat karna budaya kerjanya bagus.

(3). Reward/penghargaan, Yang pertama sudah berapa kali kami mengutus guru-guru yang berprestasi keluar Sulawesi, baik didalam negeri maupun luar negeri, ke Thailand dua kali, Singapoer dua kali, dan Malaysia, itu dalam bentuk reward. Kemudian ini yang berprestasi kita berikan waktu mendampingi anak-anak yang berprestasi untuk mengikuti ajang-ajang kompetisi, itu dalam bentuk reward. Kedua, reward yang lain yang sudah dilakukan itu terkait guru-guru yang berprestasi, kalau expo kemarin rewardnya piala, tidak sampai disitu mereka diberikan uang pembinaan ada yang nilinya lima juta bagi yang juara satu, tiga juta bagi juara kedua, dan dua juta bagi juara ketiga. Tidak sampai disitu kalau expo tiga kali berturut-turut kelasnya itu menjadi juara umum maka dia diumrohkan. Itu sudah menjadi komitmen dan komitmen Yayasan untuk membangun komitmen organisasi.

(4). Insentif yang tinggi, Kita sebenarnya selalu sampaikan kepada guru-guru bahwa kinerja guru itu akan dihargai oleh masyarakat. Maksudnya kalau masyarakat itu berani membayar mahal SPP perbulan 500 ribu, itu menunjukkan kinerja guru itu memang kualitasnya layak dihargai segitu, lalu kemana, ini pasti berdampak pada kesejahteraan. Anda bandingkan guru honorer di Ummushabri itu dengan guru honorer di tempat lain, di Ummushabri guru honorer sekarang yang dibuka kelas baru (CIBER) standar gaji pokok PNS tiga jutaan, ditempat lain masih bicara perjam limaribu maximum perjam delapan ribu rupiah, kadang guru satu bulan tiga ratus ribu rupiah. Selalu kita sampaikan daya beli masyarakat itu pasti disebabkan oleh kualitas kerja kita, kalau kualitas kerja atau layanan bagus pasti dibeli mahal oleh masyarakat, dan ketika masyarakat membeli mahal berdampak pada kesejahteraan guru.

(5). Fakta integritas, Nah soal integritasnya didalamnya itu adalah mengenai komitmen kerja, kita menjelaskan, dilacak dulu; apakah anda siap kerja full time bahwa ini full day, nah pertanyaan-pertanyaan itu akan mendapat feedback atau jawaban balik untuk menunjukkan komitmennya. Lalu tidak berhenti sampai disitu kalau mereka lulus mereka mendapatkan pembekalan orientasi dan setelah itu tanda tangan MOU (Memorandum Of Understanding), itu yang dimaksud fakta integritas.

2. Hartini Ode, S.Sos: Guru MA

Pertanyaan: Apakah ada persamaan identifikasi pada diri ibu, yaitu kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan sesuai tujuan organisasi?

Jawab: Ada dan tidak adanya aturan tetap saya jalankan, tapi dengan adanya aturan itu lebih memastikan, sebagai seorang tenaga pendidik harus melaksanakan aturan itu dengan sebaik mungkin, dengan adanya aturan itu lebih memastikan lagi apakah dia siap tidak untuk menjalankan aturan. Kalau saya pribadi tentu sejalan dengan komitmen yayasan, buktinya sampai hari ini saya masi mengabdikan diri di yayasan ini. adapun rasa ketidak nyamanan itu lain lagi.

3. Yayok SBW, M.Pd

Pertanyaan:Apakah ada persamaan identifikasi pada diri bapak, yaitu kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan sesuai tujuan organisasi?

Jawab: Persoalan persamaan presepsi tentang aturan itu pasti sejalan. Contohnya tentang full day itu, justru saya yang diutus bersama guru-guru yang lain di MTs, MI, untuk study banding ke jawa, kemudian saya presentasikan di pesri dan diterima di yayasan. Karna saya yang bawa berarti secara omatis saya setuju dan siap menjalan full day itu, karna itu kita ramu kita adopsi tapi tidak semua kita adopsi, kita sesuaikan dengan kondisi yang ada dini.

4. Matlazim Bukhori, S.Pd.I

Pertanyaan: Apakah ada persamaan identifikasi pada diri bapak, yaitu kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan sesuai tujuan organisasi?

Jawaban: Berjalannya sistem itukan karna adanya persamaan nilai-nilai, kalo sekolah ya menyepakati semua aturan yang ada dipondok atau dilembaga. Itu wajib ada, kalo terjadi perbedaan ya bagaimana mencari

jalan tengahnya. Tidak mungkin anggota, saya jalan sendiri dan yang lain juga jalan sendiri. Pasti kita mengikuti aturan organisasi.

5. Suci Rahma Hmid, S.Pd

Pertanyaan: Apakah ada persamaan identifikasi pada diri bapak, yaitu kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan sesuai tujuan organisasi?

Jawaban: Yang pasti kita mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh yayasan, karna bekerja itu punya konsekuensi, kita harus berkomitmen datang pagi pukul enam dan pulang pukul lima tiga puluh atau setengah enam sore. Ini salah satu bentuk persamaan persepsi, persamaan nilai-nilai bahwa siap menjalankan komitemn yang ada di yayasan.

6. Musaruddin, A.Md (Alumni guru MI)

Pertanyaan: Apa alasan bapak sehingga harus mengambil sikap untuk pindah?

Jawaban: Kepindahan saya itu tidak ada kaitannya dengan kebijakan-kebijakan yang ada di Yayasan ummushbri akan tetapi saya adalah sarjana muda pada waktu itu, begitu datang DIRJEN dari pusat, itu tidak dibolehkan seorang sarjana muda jadi “guru” melainkan staf administrasi yang boleh ngajar minimal S1. Saya tidak bermohon untuk pindah tetapi di SK kan dari KANWIL Agama khusus untuk saya dipindahkan di MTs 1 Kendari. Jadi kepindahan saya itu kerna terkena aturan dari DIRJEN.

DAFTAR INFORMAN PENELITIAN

No	Nama Informan	Tanggal Wawancara	Status Informan	Tanda Tangan
1	Dr. Supriyanto, MA	12 September 2017	Informan Kunci	
2	Hartini Ode, S. Sos	14 September 2017	Informan Kunci	
3	Yayok SBW, M.Pd	14 September 2017	Informan Kunci	
4	Moh. Anwar Obaid, S.Ag, M. Si	28 Agustus 2017	Informan Kunci	
5	Matlazim Bukhori, S.Pd.i	18 September 2017	Informan Kunci	
6	Suci Rahma Hamid, S.Pd	20 September 2017	Informan Kunci	
7	Musaruddin, A.Md	12 Oktober 2017	Informan Pendukung	

Lampiran IV

Tabel Klasifikasi Jumlah Guru yang Pindah

No	Nama Guru	Satuan Pendidikan	Tahun Pindah
1	Nurhidayah, S.Pd.I	MI	2015
2	Wa Ila, S.Pd.I	MI	2015
3	Nurlian, S.Pd.I	MI	2015
4	Nur Ida, S.Pd.I	MI	2015
5	Darmawati, S.Pd.I	MI	2016
6	Hasnia Rahman, S.Pd.I	MI	2016
7	Rusmia, S.Pd.I	MI	2016
8	Musaruddin, A.Md	MI	2016
9	Umihani, S.Ag, M.Pd	MTs	2017
10	Ir. Ramlah, S.Pd	MTs	2017
11	Hj. Juniati, S.Pd	MTs	2017
12	Etrin Purbani, S.Pd	MTs	2017
13	Agung Takwin, S.Pd	MA	2014
14	Zahrah, S.Pd.I	MA	2013

INSTRUMEN PENELITIAN

Ketua Yayasan

1. Untuk membangun komitmen dalam berorganisasi dan restrukturisasi tata kelola manajemen pesantren dengan diterapkannya sistem direksi. Apa yang dimaksud dari sistem direksi?
2. Strategi apa yang dilakukan dalam membangun komitmen organisasi?
3. Ada empat tahapan calon tenaga pendidik dan kependidikan salah satunya tes wawancara. Didalam tes wawancara ada yang namanya kompetensi sosial atau komitmen dalam menjalankan tugas. Apa maksud dari komitmen dalam menjalankan tugas?
4. Apakah setiap kebijakan murni dari ketua yayasan atau dewan pembina?

Guru/ anggota organisasi

1. Dalam Teori Richard, M. Steers dia mengemukakan ada tiga indikator komitmen organisasi:
 - a. Perasaan Identifikasi: yaitu kemampuan anggota organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan.
 - b. Pelibatan: kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
 - c. Loyalitas: keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KENDARI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga-Kota Kendari
Telp. (0401) 3192081 Fax. (0401) 3193710
Website: <http://iainkendari.ac.id>

Nomor : 1556/FATIK/TL.00/08/2017
Lampiran : Proposal Penelitian
Perihal : *Izin Penelitian*

16 Agustus 2017

Yth. Kepala Balitbang Provinsi Sulawesi Tenggara Kendari

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa sebagai syarat penyelesaian studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, maka dimohon berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama : **Haerun Waris**
NIM : 13010103023
Jurusan : Pendidikan Islam
Prog. Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl. Sultan Qaimuddin Kendari
Pembimbing : Dr. Ambar Sri Lestari, SE., M.Pd

Untuk melakukan penelitian serta pengumpulan data di Yayasan Umushabri Kendari dengan judul skripsi:

“Peran Kepemimpinan Ketua Yayasan Umushabri Terhadap Komitmen Organisasi di Yayasan Umushabri Kendari (YASRI) Kecamatan Kadia Kota Kendari.”

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Hj. St. Kuraedah, M.Ag
NIP. 196312231991022003

Tembusan:

1. Ketua LPPM IAIN Kendari,
2. Ketua Prodi MPI FATIK IAIN Kendari.

xi



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Kompleks Bumi Praja Anduonohu Telp. (0401) 3136256 Kendari 93232

Kendari, 21 Agustus 2017

Nomor : 070/3605/Balitbang/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

K e p a d a
Yth. Walikota Kendari
di -
KENDARI

Berdasarkan Surat Dekan FTIK IAIN Kendari Nomor :
1556/FATIK/TL.00/08/2017 tanggal 16 Agustus 2017 perihal tersebut di atas,
Mahasiswa di bawah ini :

Nama : HAERUN WARIS
NIM : 13010103023
Jurusan : Manajemen Pend. Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : Yayasan Ummushabri Kendari (YASRI)
Kec. Kadia Kota Kendari

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Kantor
Saudara, dalam rangka penyusunan KTI, Skripsi, Tesis, Disertasi dengan judul :


**"PERAN KEPEMIMPINAN KETUA YAYASAN UMMUSHABRI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DI YAYASAN UMMUSHABRI KENDARI (YASRI)
KECAMATAN KADIA KOTA KENDARI"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 21 Agustus 2017 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan
dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undang yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati Adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sultra Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

a.n. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
KEPALA BADAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PROVINSI,

Ir. SUKANTO TODING, MSP, MA
Pembina Utama Muda, Gol. IV/c
Nip. 19680720 199301 1 003

T e m b u s a n :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Dekan FTIK IAIN Kendari di Kendari;
3. Ketua PRODI MPI FATIK IAIN Kendari di Kendari;
4. Kepala Badan Kesbang Kota Kendari di Kendari;
5. Kepala Ktr. Kementrian Agama Kota Kendari di Kendari;
6. Camat Kadia di Kadia;
7. Kepala Yayasan Ummushabri Kota Kendari di Kendari;
8. Mahasiswa yang Bersangkutan.

CURRICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Haerun Waris
Nomor Induk Mahasiswa : 13010103023
Tempat Tanggal Lahir : Ranteangin, 28 November 1994
Status : Mahasiswa
Anak Ke : 3 dari 5 bersaudara
Alamat Rumah : Jl. Durian, Kota Kendari
Nomor Telepon : 0853 9466 5346

B. PENDIDIKAN

SD : SDN 1 Ranteangin (2007)
SMP : MTs. Darul Istiqamah Amamotu (2010)
SMA : MAS PESRI Kendari (2013)

C. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Abdul Warsi
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Sulhijma
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga



Kendari, 8 November 2017

**Haerun Waris
13010103023**