**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM KONTEKS
PENINGKATAN PELAYANAN ADMINISTRASI
PENDIDIKAN DI SMK NEGERI 5 KERINCI**

NIA ENDRI WIRANTI, ELIYUSNADI, OKTIR NEBI

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

niaendriwiranti0422@gmail.com

eliyusnadistia@gmail.com

oktirnebi@gmail.com

ABSTRACT

The study is aimed at understanding the cultural implementation of the organization in the context of increased education administration services in the country's high school 5 kerinci, using data collection techniques to conduct live interviews with teachers and employees of business and literature studies by reading documents relating to problems studied for concepts, theories or findings that deal with the subject. Based on the authors' interviews with 10 informers who are the mainstay of several fields across country's high school five inches. The writer noticed that the implementation of organizational culture grows in country's high school 5 kerinci particularly in service, as referring to the value of discrepancies and the value of cooperation between school parties and students creates harmony in teaching activities. Combined with the acceptance of discipline and good cooperation, this results in administration. While performing public service activities, officials are also known for being friendly and courteous when performing duties are indicated by the recognition of many students, and also on the basis of duty officials especially in the field of administration not excluding students from rendering service they earn the same rights in country SMK 5 kerinci. Later the writer also learned that in an effort to create a good organizational culture, the school involves students and students by giving relevant examples to students and students especially in the field of discipline. The advancement of schools is not independent of the discipline and cooperation that resonates in realizing the vision and mission to create qualified human resources. Then coordination continues both with the parents of the student and in the school's internal institutions, in support of both teaching learning and problem solving in country SMK 5 kerinci.

Keyword: organizational cultural implementation, public service

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Budaya Organisasi Dalam Kontek Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan di Smk Negeri 5 Kerinci, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan yakni melakukan wawancara langsung dengan guru dan pegawai tata usaha dan studi kepustakaan dengan membaca dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk mencari konsep, teori ataupun penemuan yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Dari hasil wawancara penulis dengan 10 orang informan yang dimana merupakan keterwakilan dari beberapa bidang di Smk Negeri 5 Kerinci. Penulis melihat bahwa implementasi budaya organisasi tumbuh kembang di Smk Negeri 5 Kerinci terutama pada bidang pelayanan, karena merujuk pada nilai kedisiplinan dan nilai kerjasama antara pihak sekolah dengan siswa dan siswi menciptakan keharmonisan dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan terimplementasikannya nilai kedisiplinan dan kerjasama yang baik maka berdampak pada pelayanan administrasi. Dalam melakukan kegiatan pelayanan publik petugas juga dikenal ramah dan sopan ketika menjalankan tugas terbukti dengan pengakuan banyak siswa, dan juga disamping itu petugas pelayanan khususnya dibidang administrasi tidak membedakan siswa dalam memberikan pelayanan mereka mendapatkan hak yang sama di Smk Negeri 5 Kerinci. Kemudian penulis juga mendapatkan bahwa dalam upaya menciptakan budaya organisasi yang baik, pihak sekolah melibatkan siswa dan siswi dengan memberikan contoh yang relevan kepada siswa dan siswi terutama dalam bidang kedisiplinan. Kemajuan sekolah tidak terlepas dari nilai disiplin dan kerjasama yang berkesenambungan dalam mewujudkan visi dan misi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kemudian koordinasi juga terus dilaksanakan baik dengan pihak orang tua siswa maupun dalam internal sekolah, demi mendukung kegiatan belajar mengajar maupun dalam penyelesaian masalah yang terjadi di Smk Negeri 5 Kerinci.

Kata Kunci : Implementasi Budaya Organisasi, Pelayanan Publik

I. PENDAHULUAN

Budaya Organisasi harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena budaya organisasi merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Suatu budaya organisasi yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Suatu budaya yang kuat jelas sekali akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan

dengan budaya yang lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang di mana unsurnya meliputi materi, personal (SDM), pola hubungan sosial secara psikologi nilai dan moral. Suatu budaya yang rendah akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Nevizond chatab (2007:10), menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem dan makna/arti bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan budaya dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi organisasi bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya. Hal ini dapat terjadi bila manusia itu merongrong organisasi demi kepentingan pribadinya. Jika hal ini terjadi maka manusia itu merupakan masalah yang tersukar dipecahkan yang pernah dihadapi organisasi. Dengan organisasi sekolah yang baik dimaksudkan agar pembagian tugas dan tanggung jawab dapat merata kepada semua orang sesuai dengan kecakapan dan fungsinya masing-masing. Tiap orang mengerti dan menyadari tugasnya dan tempatnya di dalam struktur organisasi itu. Dengan demikian dapat dihindari pula adanya tindakan yang sewenang-wenang atau otoriter dari kepala sekolah, dan sebaliknya dapat diciptakan adanya suasana yang demokratis di dalam menjalankan roda sekolah itu.

Penyelenggaraan pendidikan dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pendidikan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dan efisien. Tujuan pendidikan dan tujuan sekolah sebagai organisasi pendidikan formal tidaklah terpisah. Pendidikan ditujukan bagi orang-orang yang mengikuti proses pendidikan. Proses pendidikan ini berada dalam organisasi. Dengan demikian, keberlangsungan proses pendidikan ini menjadi dasar bagi penetapan tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi

Untuk melaksanakan pekerjaan yang sedemikian kompleksnya dan banyak seginya itu, diperlukan orang-orang yang cakap dan memiliki pengertian yang luas tentang pelaksanaan dan tujuan sekolah itu, dan hubungan antara segi-segi yang satu dengan segi yang lain. Untuk itu pula maka diperlukan adanya pimpinan sekolah yang memiliki syarat yang dituntut di dalam melaksanakan kepemimpinan sekolah. Syarat yang dimaksud tercakup di dalam administrasi pendidikan atau administrasi sekolah. Mengenai unsur manusia, diperlukan lebih dari satu orang karena seseorang tidak dapat bekerja sama dengan dirinya sendiri. Karena itu harus ada orang lain yang secara sukarela atau dengan cara lain diajak turut serta dalam proses kerja sama itu.

Oleh karenanya dalam bahasa perilaku organisasi, sulit kiranya memisahkan norma dengan nilai. Karena keduanya selalu berkaitan tentang ketaatan dan ketidaktaatan. Kepercayaan orang-orang tersebut dalam suatu organisasi kadang-kadang diwujudkan dalam bentuk mitos atau upacara keagamaan. Sejarah organisasi

dan perilaku ritual tersebut dapat dipergunakan sebagai sumber data dalam diagnosa dan sebagai indikator untuk mengetahui sistem norma dan nilai dalam organisasi. Dalam pembinaan organisasi nilai menjadi penting, karena akan menunjukkan sampai dimana ketaatan itu terhadap apa yang kita percayai mengenai pembinaan organisasi ini dari segi administrasi. Selain itu dari nilai tersebut dapat diketahui secara keseluruhan unsur budaya organisasi.

Sebuah organisasi seperti lembaga pendidikan akan menjalankan organisasinya khususnya dalam pelayanan administrasi pendidikan, termasuk di Smk Negeri 5 Kerinci. Organisasi dalam Pelayanan administrasi pendidikan adalah adanya satu atau dua orang yang bekerjasama dalam sebuah tugas untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas agar terwujudnya visi misi lembaga pendidikan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti dilapangan, maka diketahuilah fenomena dan fakta sebagai berikut :

1. Masih ditemukan sebagian siswa dan guru yang kurang memahami norma yang berlaku, terlihat beberapa siswa dan guru datang ke sekolah terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal, atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja. disebabkan karena kurang tegasnya pemberian sanksi, sehingga peraturan yang dibuat sering diabaikan disiplinnya dalam menegakkan peraturan, baik terhadap guru yang berbuat salah maupun kepada siswa yang melanggar aturan.
2. Masih terlihat kurangnya sistem nilai yang dianut oleh siswa dan guru yang ada di sekolah baik dari atasan dengan bawahan atau bahkan antar pegawai, yang berupa keengganan membantu kesulitan teman sejawat baik itu persoalan pribadi maupun persoalan kedinasan. Padahal kerjasama yang baik antar pegawai merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal.
3. Masih dijumpai adanya perilaku di sekolah dimana guru tidak melayani pengunjung dengan baik dan tanggungjawab petugas pelaksana birokrasi dalam hal pelayanan administrasi.
4. Kurang tertibnya pengelolaan berkas-berkas (database) para pegawai yang bekerja, dalam memberikan sebuah pelayanan yang ramah terhadap stakeholder.
5. Kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **Implementasi Budaya Organisasi Dalam Konteks Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Smk Negeri 5 Kerinci.**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Implementasi

Menurut Webster Wahab (2004:64). Tahapan implementasi sebuah kebijakan merupakan tahapan yang krusial, karena tahapan ini menentukan keberhasilan sebuah kebijakan. Tahapan implementasi perlu dipersiapkan dengan baik pada tahap perumusan dan pembuatan kebijakan. Secara etimologis pengertian implementasi menurut Solichin Abdul Wahab adalah “konsep implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)”

Implementasi sering dilihat sebagai suatu proses yang penuh dengan muatan politik, dimana mereka yang berkepentingan berusaha sedapat mungkin mempengaruhinya. Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap selesai.

Budaya Organisasi

Menurut Davis (2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah.

Administrasi Pendidikan

Menurut Sagala (2005:27) mengemukakan bahwa administrasi pendidikan adalah penerapan ilmu administrasi dalam dunia pendidikan atau sebagai penerapan administrasi dalam pembinaan, pengembangan, dan pengendalian usaha dalam praktek-praktek pendidikan. Dalam hal ini dapat diartikan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya pendidikan (manusia, sumber belajar, dan fasilitas) untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal, dan produktif, serta bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam pencapaian tujuan pendidikan yang disepakati bersama. Ditegaskan di sini bahwa pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kemandirian manusia. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan banyak dipengaruhi oleh Administrasi atau Manajemen Pendidikan, yang dalam hal ini berarti mengelola, mengatur, atau menata pendidikan.

Pelayanan Publik

Pelayanan publik adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang, sekelompok orang atau birokrasi untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pelayanan publik dalam era pelayanan prima menurut pendapat Sedarmayanti (2009:194) sebagai berikut :

1. Pelayanan tanpa diskriminasi dari lembaga-lembaga publik.
2. Penerapan prinsip kesederhanaan,kejelasan,kepastian,kemauan, keterbukaan, efisiensi, ekonomis, keadilan yang merata, ketepatan waktu.
3. Berkualitas dalam arti sesuai dengan tuntutan, cocok bagi pemakaian.
4. Terjangkau, handal, akuntabilitas mutu pelayanan, jaminan, empati.
5. Berorientasi pada kualitas moderen.

Pelayanan publik (*public service*) oleh birokrasi publik tadi adalah merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparaturnegara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi negara. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pelayanan publik yang profesional, artinya pelayanan publik yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah) Mahmud (2005:56) sebagai berikut :

1. Efektif lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran.
2. Sederhana mengandung arti prosedur atau tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan.
3. Kejelasan dan kepastian mengandung arti adanya kejelasan dan kepastian mengenai prosedur atau tata cara pelayanan, persyaratan pelayanan, baik persyaratan teknis maupun persyaratan administratif, unit kerja dan atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan rincian biaya atau tarif pelayanan dan tata cara pembayarannya, jadwal waktu penyelesaian pelayanan.
4. Keterbukaan mengandung arti prosedur atau tata cara persyaratan, satuan kerja, pejabat pertanggung jawab pemberi layanan, waktu penyelesaian wajib diinformasikan secara terbuka.

Oprasional Konsep

1. Implementasi adalah proses yang mengubah strategi dan rencana menjadi tindakan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis. Implementasi adalah tindakan yang harus mengikuti setiap pemikiran awal agar tujuannya benar-benar tercapai.
2. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.
3. Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

4. Pelayanan publik adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang, sekelompok orang atau birokrasi untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai suatu tujuan.
5. Administrasi pendidikan merupakan proses keseluruhan dan kegiatan-kegiatan bersama yang harus dilakukan oleh semua pihak yang ada sangkut pautnya dengan tugas-tugas pendidikan. Administrasi pendidikan mencakup kegiatan-kegiatan yang luas, seperti kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan khususnya dealam bidang pendidikan yang di selenggarakan di sekolah -sekolah.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini sebagaimana yang ingin dicapai penulis untuk melihat dan mengapresiasi, maka penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, penelitian ini dilakukan agar secara runtut untuk memaparkan secara objektif dan rasional mengenai objek penelitian. Pada dasarnya metode penelitian ini dipakai agar tercapai hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti secara ilmiah. Sehingga metode ini sangat memiliki arti penting dalam penentuan kegiatan dalam penelitian. Sehingga tercapai hasil penelitian yang memaparkan fakta yang sebenarnya mengenai objek penelitian.

Menurut Narbuko dan Achmadi (2007:44) Penelitian Deskriptif ialah Penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data. Tujuan secara khusus ialah pemecahan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta.

Kemudian pendekatan dilakukan secara kualitatif ini dimaksudkan agar pelaksanaan penelitian mendapat hasil yang objektif dan tidak bisa berdasar pikiran penulis dan subjektifitas perasaan akibat penyaringan dari lingkungan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Smk Negeri 5 Kerinci, dikemukakan di latar belakang kemudian peneliti mengambil penelitian dengan dasar pemikiran bahwa pada bagian ini semua kearsipan dan data mengenai, yang diharapkan akan menyajikan data sebagai acuan dalam implementasi budaya organisasi dalam konteks pelayanan administrasi.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan jenisnya dibedakan menjadi dua bentuk yaitu:

1. Data Primer

Data Primer adalah orang atau peristiwa dan situasi yang menjadikan sebuah area pelatihan. Hasil dari data ini ialah Primer yang berciri atau berasal dari perasaan, expresi, ide ucapan, perilaku merupakan interpretasi, aktualisasi dan persepsi penulis terhadap pemahaman subjektif.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang berasal dari buku, media (*electronic*), peristiwa, dan informasi yang diperoleh penulis melalui membaca, untuk mengidentifikasi masalah secara instan. Menyalin atau mengkopi dokumen dan catatan.

Teknik Pemilihan Informan Penelitian

Untuk pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara sengaja (*Purposive*) yaitu memilih orang yang dianggap mengetahui dan mampu menjelaskan gejala sosial yang berkaitan dengan penelitian ini. Prinsip pengambilan informan pada penelitian kualitatif yaitu :

1. Prinsip Kesesuaian

Informan dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan topik penelitian.

2. Jumlah Informan

Jumlah informan sangat tergantung pada pencapaian tujuan penelitian, artinya bila masalah dalam penelitian yang diajukan sudah terjawab dari 10 orang Informan, maka jumlah tersebut adalah tepat.

3. Prinsip Kecukupan

Informasi yang diperoleh dari informan sudah dapat menggambarkan seluruh fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian.

Kriteria Informan Penelitian

Menurut pendapat Spradley dalam Faisal (1990:45) informan harus memiliki beberapa kriteria yang perlu dipertimbangkan yaitu sebagai berikut :

1. Subjek yang telah lama dan intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian dan ini biasanya ditandai oleh kemampuan memberikan informasi di luar kepala tentang sesuatu yang ditanyakan.
2. Subjek masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran atau penelitian.
3. Subjek mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.
4. Subjek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau dikemas terlebih dahulu dan mereka relatif masih lugu dalam memberikan informasi.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data berdasar hasil dari fenomena yang muncul dengan teknik wawancara, secara person yang menghasilkan sebuah validitas dengan mencari data pembandingan informasi primer dan sekunder.

1. Wawancara terhadap pegawai tata usaha, guru, dan kepala sekolah Smkn 5 Kerinci.
2. Dokumentasi, teknik memperoleh informasi dengan mempelajari dan mencatat langsung sumber data, dokumen catatan mengenai Smk Negeri 5 Kerinci.
3. Observasi, teknik memperoleh data dengan melakukan pengamatan terhadap Smk Negeri 5 Kerinci.
4. Alat yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dalam melakukan penelitian adalah buku catatan, alat rekam, buku tes (pedoman wawancara) dan laptop.

Teknik Analisa Data

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan tentang Smk Negeri 5 Kerinci, dengan alasan masih kurangnya implementasi budaya organisasi dalam konteks pelayanan publik.

Teknik Keabsahan Data

1. Data *Reduction* (reduksi data) Sugiyono (2015:247) mengatakan bahwa mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
2. Data Display (penyajian data) Miles & Huberman (1992:17) mengatakan bahwa data yang sudah direduksi maka langkah selanjutnya adalah memaparkan data. Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun, dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*). Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman (1992:17) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan simpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data.

Agar data yang diambil valid, maka dilakukan triangulasi. Adapun triangulasi yang dipakai adalah :

1. Triangulasi Sumber
Pengecekan data dan membandingkan fakta dengan sumber lain, sumber tersebut berupa informan yang berbeda, membandingkan data dengan memasukkan kategori informan yang berbeda.
2. Triangulasi Data
Meminta umpan balik dari informan untuk memperbaiki kualitas data dan kesimpulan yang ditarik dari data tersebut.
3. Triangulasi Metode
Menggunakan metode wawancara mendalam dan observasi serta menelaah data sekunder.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis sajikan sebelumnya untuk mengidentifikasi tentang Implementasi Budaya Organisasi Dalam Konteks Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Smk Negeri 5 Kerinci.

Dari hasil wawancara penulis dengan 9 orang informan yang dimana merupakan keterwakilan dari beberapa bidang di Smk Negeri 5 Kerinci. Penulis melihat bahwa implementasi budaya organisasi tumbuh kembang di Smk Negeri 5 Kerinci terutama pada bidang pelayanan, karena merujuk pada nilai kedisiplinan dan nilai kerjasama antara pihak sekolah dengan siswa dan siswi menciptakan keharmonisan dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan terimplementasikannya nilai kedisiplinan dan kerjasama yang baik maka berdampak pada pelayanan administrasi. Dalam melakukan kegiatan pelayanan publik petugas juga dikenal ramah dan sopan ketika menjalankan tugas terbukti dengan pengakuan banyak siswa, dan juga disamping itu petugas pelayanan khususnya dibidang administrasi tidak membedakan siswa dalam memberikan pelayanan mereka mendapatkan hak yang sama di Smk Negeri 5 Kerinci.

Kemudian penulis juga mendapatkan bahwa dalam upaya menciptakan budaya organisasi yang baik, pihak sekolah melibatkan siswa dan siswi dengan memberikan contoh yang relevan kepada siswa dan siswi terutama dalam bidang kedisiplinan. Kemajuan sekolah tidak terlepas dari nilai disiplin dan kerjasama yang berkesinambungan dalam mewujudkan visi dan misi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kemudian koordinasi juga terus dilaksanakan baik dengan pihak orang tua siswa maupun dalam internal sekolah, demi mendukung kegiatan belajar mengajar maupun dalam penyelesaian masalah yang terjadi di Smk Negeri 5 Kerinci.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka dari itu, penulis akan memberikan suatu kesimpulan bahwa Smk Negeri 5 Kerinci telah menerapkan konsep budaya organisasi Dalam Konteks Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan, berangkat dari hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Budaya organisasi sudah terimplementasikan terlihat dengan adanya penekanan dari kepala sekolah dalam hal disiplin. Disiplin sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar demi terwujudnya visi misi menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.
2. Dalam hal kerjasama untuk menciptakan pelayanan prima, pihak sekolah bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing . dan dalam memberikan pelayanan pihak sekolah tidak membedakan siswa siswi tetap melayani baik untuk urusan administrasi, maupun memberikan pelajaran.
3. Aturan yang telah disepakati bersama, tentang disiplin dan kerjasama sangat dijunjung tinggi dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar, disamping itu pihak sekolah juga menjadi teladan bagi siswa dan siswi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Chatab Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*, Cet.I, Bandung: Alfabeta.
- Davis, Keith. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Kasmir. 2005. *Etika Constumer Service*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki,Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum. Edisi Revisi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis data Kualitatif* . Jakarta : Universitas Indonesia.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nabuko, Cholid dan Achmadi. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution, S., 1988, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito.
- Pebi Julianto. 2018. Pengaruh Sistem Kearsipan Terhadap Efisiensi Kerja Pada koantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Pebi Julianto. 2018. Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Robbins, Stephen P. 1997. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful Sagala, 2005. *Konsep dan Makna Pembelajaran Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar dan Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono Fandy. 2005. *Strategi PemasaranI. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Webster,Wahab. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zariyah, Umi Wita. 2015. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume2. 1 Februari 2015