

BAB I

PENDAHULUAN

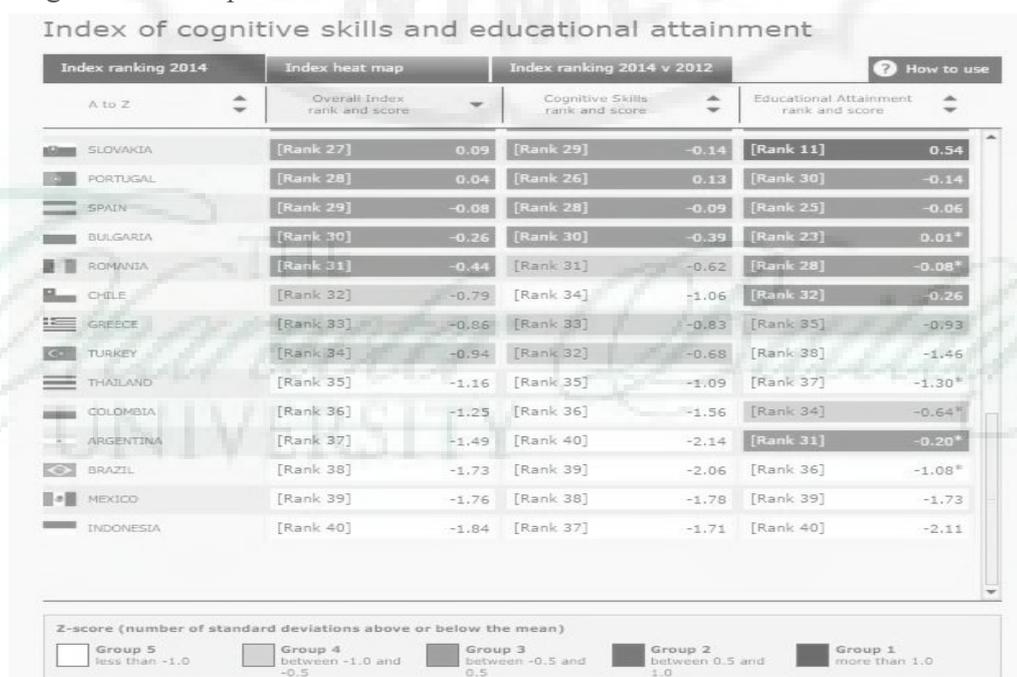
A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan yang sangat penting, karena dengan pendidikan anak didik mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik. Melalui pendidikan anak-anak dibekali hidupnya dengan nilai-nilai kemanusiaan, budaya, pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang sangat bermanfaat bagi kemajuan bangsa dan negara. Pendidikan memberikan harapan dan kesempatan untuk meningkatkan hidup mereka yang lebih baik di masa datang. Salah satu cara memperoleh pendidikan yang berkualitas adalah dengan mengikuti proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan diharapkan memberikan pengaruh untuk mengembangkan generasi penerus bangsa menjadi warga negara berkualitas yang mampu menghadapi tantangan masa depan. Pendidikan saat ini menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan bernuansa pendidikan yang bermutu. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orangtua/masyarakat. Keberhasilan pendidikan atau tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan sejauh mana para pelaku pendidikan khususnya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mengelola pendidikan dan

pengajaran. Guru juga harus berupaya untuk menolong anak dalam mencapai tingkat kedewasaan dan tetap berpegang teguh pada asas pendidikan agar pendidikan semakin lebih baik. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Brand dalam *Educational Leadership* (1993: 16) seperti yang dikutip oleh Mulyasa (2007:9) yang menyatakan bahwa hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semuanya tergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, serta tanpa dapat mendorong siswanya untuk belajar bersungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Namun pada kenyataannya, terdapat situasi yang memprihatinkan mengenai kondisi pendidikan di Indonesia



(Sumber:<https://www.google.co.id/search?q=tabel+peringkat+pendidikan+indonesia+secara+dunia&source>, diakses 7 Maret 2016).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2014 Indonesia berada pada ranking ke - 37 dalam Indeks keterampilan kognitif dan ranking ke - 40 dalam Indeks capaian pendidikan dari 40 negara peserta. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan di sekolah belum dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang diharapkan, yaitu sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spritual yang terbaik. Merosotnya kualitas pendidikan di Indonesia dewasa ini disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor adalah guru, padahal guru merupakan titik sentral dari kualitas pendidikan. Guru perancang sekaligus pelaksana proses pembelajaran. Sebagai perancang guru dapat menentukan arah pendidikan. Demikian juga sebagai pelaksana guru tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, namun juga menanamkan nilai-nilai budaya. Oleh karena itu, guru dapat dikatakan juga sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan dan tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja dan kompetensi profesional yang tinggi.

Guru sebagai tulang punggung pendidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada anak didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20

tahun 2003 dalam pasal tiga yang menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Namun dalam kenyataan, pendidikan di Indonesia masih tetap mengalami banyak masalah seperti guru yang kurang memenuhi standar, metode mengajar yang kurang efektif, kepala sekolah yang kurang kompeten, dan manajemen sekolah yang belum optimal.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Colquitt, LePine, Wesson (2007: 8) mengemukakan kinerja sebagai *“the value of the set of employee behaviours that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”*. Jadi, kinerja dinyatakan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif, atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru dalam pemenuhan tujuan sekolah. Kinerja

guru dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk wawasan yang kemudian ditransfer kepada anak didik. Kinerja guru tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara umum dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor yang muncul dari luar diri sang guru dan yang muncul dari dalam diri guru. Faktor yang muncul dari luar diri sang guru (faktor eksternal) misalnya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, struktur organisasi dan yang lainnya. Faktor yang berasal dari dalam diri guru (faktor internal) misalnya motivasi, kepuasan kerja, persepsi, pengalaman, dan kemampuan.

Budaya organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Budaya sekolah adalah salah satu faktor yang menentukan apakah guru akan merasa nyaman atau tidak bekerja di sebuah sekolah. Jika guru merasa nyaman di sekolah, baik dengan hubungan sesama guru ataupun juga hubungan dengan kepala sekolah, maka guru akan dapat bekerja dengan tenang dan akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Tetapi hasilnya akan berbeda jika guru merasa bahwa budaya organisasi sekolah tempat ia mengajar bukanlah budaya yang cocok dengan dirinya. Guru akan merasa kurang nyaman dan cenderung akan tidak menghasilkan hasil yang baik dalam bekerja. Guru perlu untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama guru ataupun dengan kepala sekolah dan staf sekolah. Guru juga harus merasa cocok dengan kebiasaan-kebiasaan yang ada di sekolah yang akan membantu dia untuk merasa menjadibagian dari sekolah.

Wheelen dan Hunger (2004: 37) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah *The collections of beliefs, expectations corporation's and transmitted from the one generation of employees to another*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan himpunan dari keyakinan-keyakinan, pengharapan-pengharapan organisasi yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Mc. Shane dan Glinow (2008) menyatakan bahwa *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within organization think about and act on problems and opportunities*. Pernyataan tersebut di atas mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang dipikirkan dan dilakukan oleh anggota organisasi di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik/ciri khas yang dimiliki oleh sekolah yang dianut oleh anggota sekolah.

Guru akan merasa nyaman jika ia memiliki persepsi yang baik mengenai kepala sekolah yang memimpinya sehingga ia bisa fokus kepada pekerjaannya serta mau melakukan apa yang menjadi perintah dari atasannya. Bukan karena terpaksa, tetapi karena guru tersebut memiliki persepsi yang baik bahwa apa yang ia lakukan, yaitu menurut kepada kepala sekolah, ia yakin akan berakibat baik bagi hasil pencapaian yang ia dapat raih dalam mengajar anak didiknya serta bagi kemajuan sekolah. Siagian (1983: 33) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kera untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui

perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kartini (1996: 19) menyatakan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dengan kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan tujuan dan mencapainya. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin untuk mencapai tujuan sekolah.

Selain budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai organisasi sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan. Sedangkan berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat berperan dalam mengembangkan kualitas pendidikan anak didik. Budaya organisasi yang seharusnya menjadi nilai-nilai positif yang diterapkan di sekolah, kepuasan guru and persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang seharusnya baik dan benar akan menjadi kacau bila guru salah dalam memahami peranannya yang mana akan mengakibatkan bergesernya peran guru secara perlahan-lahan, akibatnya yang tadinya antara guru dan anak didik saling membutuhkan menjadi tidak lagi saling membutuhkan. Dengan demikian suasana pembelajaran tidak lagi membahagiakan namun membosankan. Disinilah mulai muncul konflik demi konflik, sehingga orang-orang yang ada didalamnya menjadi mudah frustrasi dan pada akhirnya melampiaskannya dengan cara yang kurang benar.

Hal serupa juga terjadi di PAUD Kecamatan Medan Helvetia. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara pada bulan September 2015 yang lalu, hasil yang terlihat di lapangan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan pengawas, kinerja guru di PAUD Kecamatan Medan Helvetia masih dirasakan kurang maksimal. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikut tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar di kelas). Sehubungan dengan kondisi ini, guru terus berbicara dengan rekan guru walaupun waktu sudah masuk, mampir sebentar di kantin sekolah saat mengajar, berbicara dengan guru lain di luar kelas) sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Karena sesama guru mempunyai pola

komunikasi yang berlebihan (gosip), terdapat juga konflik diantara mereka yang memengaruhi kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan kinerja guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya di sekolah tersebut tidak mendukung. Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari (2009: 11) dan Widodo (2011: 24) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. McShane dan Von Glinow (2008:460) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Robbins (2003:62) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Sering kali kita temui di sekolah, guru-guru berkumpul membahas perlakuan administrasi sekolah yang tidak sesuai keinginan mereka, yang menyebabkan para guru kecewa. Beberapa orang guru yang peneliti temui pada observasi awal, sering mengeluhkan perlakuan pihak sekolah yang tidak mengenakan. Guru merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada sekolah. Khususnya sekolah swasta yang memiliki uang sekolah yang tinggi tetapi masih memberikan gaji yang rendah (dibawah gaji minimum) kepada para guru. Guru juga merasa kecewa karena mereka tidak mendapatkan BPJS Kesehatan dan Kesejahteraan. Banyak kegiatan

sekolah yang memiliki anggaran diberikan kepada beberapa orang guru yang dinilai loyal, sedang bagi guru lain tidak diikutsertakan (menurut kebanyakan guru hal seperti ini tidak adil). Gibson, dkk (2000:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Secara umum orang menyatakan puas bekerja apabila ia senang melakukan pekerjaan yang dihadapi dan dilaksanakan setiap hari. Menurut Handoko (1997:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, guru yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan meningkat kinerjanya.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan/workshop, dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di PAUD Kecamatan Medan Helvetia masih rendah. Secara teoretis, ada beberapa

faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Castetter (2008: 23) mengemukakan bahwa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak baik berasal dari 1) Sumber individu itu sendiri, yaitu : (a) kelemahan intelektual, (b) kelemahan psikologis, (c) demotivasi, (d) faktor personalitas, (e) keusangan/ketuaan, dan (f) orientasi nilai ; 2) Sumber dari organisasi, yaitu : (a) sistem organisasi, (b) peranan organisasi, (c) kelompok-kelompok dalam organisasi, (d) perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, (e) budaya organisasi ; 3) Sumber dari lingkungan eksternal, yaitu : (a) keluarga, (b) kondisi ekonomi, (c) kondisi politik, (d) kondisi hukum, (e) nilai-nilai sosial, (f) pasaran kerja, (g) perubahan teknologi, (h) perkumpulan-perkumpulan. Colquitt (2007: 10) mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor mekanisme organisasi, mekanisme tim, dan karakteristik individu. Mekanisme organisasi diantaranya mencakup budaya organisasi dan struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika, dan kemampuan berupa kecerdasan termasuk kecerdasan intelektual dan emosional. Mekanisme individu mencakup kepuasan kerja, stres dan tekanan, motivasi keadilan, dan pengambilan keputusan, sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja dan komitmen yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru masih belum sesuai dengan yang diharapkan . Permasalahan kinerja tersebut dipengaruhi budaya organisasi, persepsi guru tentang kepemimpinan

kepalasekolah, dan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, dalam rangka mengatasi masalah kinerja guru, perlu dilakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia?
2. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia ?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guruPAUD di Kecamatan Medan Helvetia?
4. Apakah pengawasan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia?
5. Apakah pengawasan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia?
6. Apakah kecerdasan intelektual mempengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia?
7. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia?

8. Apakah kepuasan kerja guru mempengaruhi kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan penjelasan teori di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, mengingat keterbatasan waktu studi, biaya, alat dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk penelitian, penguasaan teori, dan metoda penelitian, maka untuk mencapai tujuan penelitian yang diharapkan, perlu dilakukan pembatasan masalah . Penelitian ini meneliti pengaruh variabel eksogenus budaya organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, juga meneliti pengaruh variabel eksogenus budaya organisasi, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Medan Helvetia pada tahun ajaran 2016 / 2017.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru ?
2. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?
4. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja, budaya organisasi, persepsi tentang kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Selain itu, model teoretis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat memberikan jawaban teoretis terhadap permasalahan kinerja, sehingga dapat dijadikan model untuk meningkatkan kinerja guru PAUD di Kecamatan Medan Helvetia.

2. Manfaat Praktis

Pihak yang diharapkan mendapatkan manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1). GuruPAUD

Temuan penelitian ini dapat dijadikan umpan balik bagi guruPAUD dalam rangka memahami kinerjanya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: budaya organisasi, persepsi tentang kepemimpinan, dan kepuasan kerja, dan selanjutnya diharapkan dapat menstimulasi usaha mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

2). Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pelaksanaan program penguatan Guru Pembelajar yang saat ini sedang dimulai pelaksanaannya di Indonesia, khususnya dalam rangka meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional berdasarkan kinerja guru.

3). Peneliti

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bandingan bagi penelitian-penelitian yang relevan di kemudian hari.