

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta 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 (UU No.20, 2003 pasal 3).

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional ini sangat jelas peranan guru sangat esensial dan vital. Sebagai salah satu komponen dalam proses belajar mengajar (PBM), guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Di tangan para guru terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta di tangan mereka pula bergantungnya masa depan karir peserta didik yang menjadi tumpuan para orang tua. Maka diharapkan melalui proses ini peserta didik mempunyai sejumlah kepandaian dan kecakapan tentang sesuatu yang dapat membentuk kematangan pribadinya.

Namun, apabila kita melihat realitas yang terjadi ternyata kualitas guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang, atau masih saja dipertanyakan, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Selama

dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari, media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya, berita-berita tersebut banyak yang cenderung melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tidak mampu membela diri. Masyarakat kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak berkompeten, tidak berkualitas dan sebagainya, manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan harapannya.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil, maka peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Timpe mendefinisikan kinerja sebagai penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas, Timpe (1993: 17). Sementara oleh Fremont, Kast dan Rosenzweig (dalam Yasin, 1993: 20) menyatakan, bahwa kinerja berarti sama

dengan kesanggupan dan motivasi. Kesanggupan adalah kemampuan untuk berbuat dan teknik-teknik yang sesuai, sehingga dapat memberikan indikasi sejauh mana kemungkinan pekerjaan dapat dilakukan. Sedangkan motivasi merupakan keinginan untuk melakukan hal-hal yang direncanakan sesuai dengan kemampuan.

Kinerja guru juga merupakan implementasi dari rencana (*planning*) yang telah disusun melalui perencanaan kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja guru juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk menuju kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sekolah dengan kinerja yang tinggi, senantiasa memperhatikan keberadaan para guru. Guru perlu dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana, penetapan tujuan sehingga mereka juga akan turut terlibat dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Nur (1999:23) banyak elemen masyarakat menuding guru tidak kompeten dan malas. Kalangan bisnis dan industrialis pun memprotes para guru karena hasil didik mereka tidak bermanfaat. Apa yang disebutkan Nur (1999) di atas, tidak selamanya benar sebab perlu dipandang dari beberapa sisi selain faktor guru saja, termasuk dari penguasaan manajemen kepala sekolah khususnya dari kacamata kecerdasan emosional dan pengetahuan supervisi kepala sekolah.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara umum dapat digolongkan kepada dua hal yaitu faktor internal dan faktor

eksternal. Faktor internal adalah perangkat pribadi seorang guru baik secara fisik maupun psikis, sedangkan faktor eksternal adalah seluruh lingkungan yang ada di sekitar guru tersebut. Menurut Arikunto (1990:243) faktor internal terdiri dari sikap berkomunikasi, kemampuan manajemen, minat dan keinginan, inteligensi, intelektual, motivasi, dorongan dan kepribadian, jati diri. Faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2007:115) lebih lanjut menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lebih khusus adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi merupakan suatu sikap terhadap situasi kerja.

Harian Kompas terbitan 6 Oktober 2009 (*dalam Wardana, 2013:99*) menyatakan fakta lain di lapangan, yakni guru yang tersertifikasi belum menunjukkan kinerja yang baik. Ada guru yang mengalami penurunan kinerja setelah mereka mendapat sertifikasi. Peningkatan kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Guru-guru yang sudah lulus sertifikasi umumnya tidak menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogik, kepribadian, profesional, maupun sosial. Guru hanya aktif menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lulus, kualitas mereka justru semakin menurun.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada bulan Februari tahun 2015, tentang adanya indikasi rendahnya kinerja guru MTs Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan di Kabupaten Asahan, terlihat bahwa persiapan guru dalam pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP

belum tertata dengan baik, keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam pemanfaatan dari media dan sumber belajar sehingga menghadapi ujian nasional timbul perasaan resah baik dari dalam diri siswa maupun guru.

Kenyataan di atas menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendah kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Aek Kuasan, idealnya RPP yang ada di madrasah bervariasi pengembangannya dan mempunyai karakteristik tertentu untuk setiap guru, namun kenyataannya semua RPP dan semua perangkat masih belum sempurna, padahal diharapkan guru-guru madrasah swasta di Aek Kuasan memiliki kinerja yang tinggi agar siswa-siswi lulusan dapat memperoleh nilai yang tinggi dan harapan lulusan dapat diterima di sekolah unggulan. Terdapat banyak jawaban atas pertanyaan itu, yang biasa dijadikan alasan guru untuk menutupi semua kekurangan itu antara lain : kurangnya perhatian kepala madrasah serta tidak adil dalam memberikan tugas, kesejahteraan, dan penghargaan yang tidak memadai serta masih banyak alasan lain barangkali bisa diterima secara teoritis.

Berbagai upaya dapat diberikan untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya, salah satunya adalah melalui supervisi pendidikan. Secara umum berfungsi untuk memelihara, merawat dan menstimulasi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Untuk itu peran dari kepala madrasah adalah melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap guru-gurunya. Selain itu kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpinnya. Hal senada dengan pendapat siagian

(2003:125) yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan motor penggerak dari pada sumber dan alat-alat tersedia bagi suatu organisasi.

Kinerja guru juga merupakan implementasi dari rencana (*planning*) yang telah disusun melalui perencanaan kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja guru juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk menuju kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sekolah dengan kinerja yang tinggi, senantiasa memperhatikan keberadaan para guru. Guru perlu dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana, penetapan tujuan sehingga mereka juga akan turut terlibat dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

Motivasi perlu dipelihara dan dipupuk, agar dalam pelaksanaannya seseorang dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan sehingga motivasi tersebut terus maju dan berkembang serta bekerja dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal. Demikian pula motivasi berprestasi merupakan refleksi dari keinginan serta harapan untuk mencapai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan melalui cara-cara yang ditempuh guru untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Arikunto (1990:2) kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan sikap sebagai guru.

Menurut Sidi dalam Syauckani (2002:51), yang termasuk dalam peningkatan

kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, disini fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan guru belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu dituntut kemampuan guru mengelola proses belajar mengajar dengan baik, terutama dalam menciptakan situasi dan kondisi pembelajaran yang kondusif sehingga siswa mampu mengembangkan kreatifitas dan minatnya dalam belajar. Ardansyah (2011:2) belum optimalnya kinerja guru dibuktikan dengan dilakukannya secara rutin supervisi ke setiap sekolah, diberikannya kesempatan yang cukup luas bagi guru yang akan studi lanjut, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para guru, seminar dan sebagainya.

Silaban (2009:5) menyatakan fenomena yang dihadapi secara umum yang menjadi permasalahan dan tantangan dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari rendahnya mutu guru diantaranya adalah kualitas dan kompetensi guru yang belum memenuhi standar nasional pendidikan. Berdasarkan hasil tes kompetensi guru yang dilakukan Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah yang bekerjasama dengan pusat penilaian Pendidikan pada tahun 2006 menunjukkan bahwa rata-rata nilai kompetensi guru

hanya mencapai 42,25%. Angka ini masih relatif jauh di bawah standar nilai kompetensi minimal yang diharapkan 75%. Masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan masih rendahnya kesejahteraan guru.

Munawaroh (2011:2) menemukan bahwa belum optimalnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya terlihat dari kurangnya persiapan guru dalam kegiatan belajar mengajar, penggunaan metode yang kurang tepat dan kurang bervariasi, kurang mampu menggunakan media pembelajaran yang ada, kurang efektif dalam memanfaatkan waktu pembelajaran, kurang mampu memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber ilmu pengetahuan bahkan kurang menguasai bahan pengajaran sehingga kegiatan belajar mengajar kurang berjalan dengan maksimal dan menarik.

Menurut Sutermeister *dalam* Riduwan (2010: 356), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat bekerja, kemampuan, motivasi kerja, dan sebagainya. Mulyasa (2012:69) menyatakan sedikitnya tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (*teaching*), yaitu rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Gibson *dalam* Barus (2011:2) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : 1) faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan,

latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) faktor psikologis yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan 3) faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Armstrong dan Baron *dalam* Wibowo (2010: 74–75) mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, yaitu : 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki , motivasi dan komitmen individu; 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Simanjuntak *dalam* Harahap (2009:1) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, hubungan kerja, kemampuan dan ketrampilan, motivasi, sikap, etos kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan atau fasilitas kerja dan kondisi kerja. Sebenarnya banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu 1) Kepemimpinan ; 2) Supervisi ; 3) Kepuasan Kerja; 4) Motivasi Kerja; 5) Stres; 6) Suasana Kerja dan sebagainya. Dari sekian banyak faktor tersebut penulis tertarik meneliti lebih jauh tentang kepemimpinan, supervisi pengawas sekolah dan motivasi kerja guru.

Beberapa alasan penetapan variabel pengaruh yaitu :

1) Kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru, karena pemimpin dapat memimpin dengan efektif atau sebaliknya kurang efektif, dapat motivasi dan mampu memahami keinginan guru. Siagian (1997:150) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan ketrampilan mempengaruhi perilaku orang lain. Ambarita (2010:33) menyatakan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah menjadi pemicu yang sangat penting dalam manajemen sekolah, sehingga menjadikan suasana pembelajaran dapat dilaksanakan secara profesional dan senantiasa berada pada standar yang dipersyaratkan. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi dalam suatu sekolah harus mampu memberikan solusi dalam berbagai persoalan yang dihadapi guru, hal ini tergantung bagaimana kepala sekolah memimpin dan model kepemimpinan yang bagaimana digunakannya. Mulyasa (2005: 98) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM).

2) Alasan penetapan variabel pengaruh supervisi. Dalam pelaksanaan proses pendidikan, guru banyak menemukan kendala, sehingga membutuhkan bantuan dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi pendidikan. Mantja *dalam* Sulaiman (2013:3) mendefinisikan supervisi sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Ada dua tujuan (tujuan ganda) yang harus diwujudkan oleh supervisi, yaitu perbaikan (guru murid) dan peningkatan mutu pendidikan. Pembinaan dan pemantauan dari seorang pengawas sekolah melalui kegiatan

TK/SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA dan SMK merupakan tenaga kependidikan yang peranannya sangat penting dalam membina kemampuan profesional guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai supervisor baik supervisor akademik maupun supervisor manajerial. Sebagai supervisor akademik, kepala sekolah berkewajiban untuk membantu kemampuan profesional guru agar guru dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran. Peranan kepala madrasah hendaknya menjadi konsultan pendidikan yang senantiasa menjadi pendamping bagi guru dalam kepribadian yang baik sehingga kelak dapat membangun dirinya sendiri, keluarga dan masyarakat sekitarnya. Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi berprestasi guru merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan hasil yang optimal, semakin tinggi motivasi berprestasi yang terdapat pada guru, maka diharapkan sungguh-sungguh melakukan aktivitasnya dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal tersebut. Robbin (2003 : 104) Robbin (2003:104) mendefinisikan motivasi adalah kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa bentuk kebutuhan individu.

Beranjak dari permasalahan diatas peneliti menyimpulkan bahwa betapa penting sekali masalah kinerja guru untuk diteliti, karena itu peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Dan Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Serta Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.

1.2 Identifikasi Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah antara lain : 1) Apakah persepsi kepemimpinan kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru; 2) Apakah supervisi akademik kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru; 3) Apakah motivasi berprestasi guru mempengaruhi kinerja guru; 4) Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja guru; 5) Bagaimana iklim kerja mempengaruhi kinerja guru; 6) Apakah etos kerja mempengaruhi kinerja guru; 7) Apakah struktur organisasi mempengaruhi kinerja guru; 8) Apakah kondisi kerja mempengaruhi kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, serta keterbatasan waktu, keuangan, tempat dan metodologi penelitian maka peneliti membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan Persepsi Kepemimpinan Kepala Madrasah, Supervisi Akademik Kepala Madrasah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta Sub Rayon 26 di Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah Sub Rayon 26 ?
2. Apakah persepsi kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Sub Rayon 26 ?

3. Apakah supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah Sub Rayon 26 ?
4. Apakah supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Sub Rayon 26 ?
5. Apakah motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Sub Rayon 26 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru madrasah swasta di sub rayon 26 kecamatan aek Kuasan kabupaten asahan.

1. Mengetahui persepsi kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru di Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.
2. Mengetahui persepsi kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah di Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.
3. Mengetahui supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru madrasah di Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.
4. Mengetahui supervisi akademik kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah di Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.
5. Mengetahui motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru madrasah di Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis:

Mendapatkan penguatan terhadap teori tentang kinerja guru yang dipengaruhi oleh persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah, supervisi akademik kepala madrasah dengan motivasi berprestasi guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) di sub rayon 26 kecamatan Aek Kuasan kabupaten Asahan.

Manfaat Praktis:

1. Bagi Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan dapat menerapkan kebijakan tentang kinerja guru.
2. Bagi guru di lingkungan Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTs) Sub Rayon 26 Kecamatan Aek Kuasan Kabupaten Asahan maupun sekolah lainnya dapat sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bandingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.