

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan ialah segala usaha orang dewasa dalam pergaulannya dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohani ke arah kedewasaan (Purwanto, 1997:10). Dalam arti luas, pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemauan fisik individu. Dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan ketrampilan dari generasi ke generasi, yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi, atau lembaga-lembaga lain (Suwarno, 2006:20).

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan tidak sekedar mentransfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) kepada peserta didik, tetapi lebih dari itu, yakni mentransfer nilai (*transfer of value*). Selain itu, pendidikan juga merupakan kerja budaya yang menuntut peserta didik untuk selalu mengembangkan potensi dan daya kreativitas yang dimilikinya agar tetap *survive* dalam hidupnya. Karena itu,

daya kritis dan partisipatif harus selalu muncul dalam jiwa peserta didik. Anehnya, pendidikan yang telah lama berjalan tidak menunjukkan hal yang diinginkan. Justru pendidikan hanya dijadikan alat indoktrinasi berbagai kepentingan. Hal inilah yang sebenarnya merupakan akar dehumanisasi (Arif, 2009).

Pengemasan pendidikan, pembelajaran, dan pengajaran sekarang ini belum optimal seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dengan kekacauan-kekacauan yang muncul di masyarakat bangsa ini, diduga bermula dari apa yang dihasilkan oleh dunia pendidikan. Pendidikan yang sesungguhnya paling besar memberikan kontribusi terhadap kekacauan ini. Tantangan dunia pendidikan ke depan adalah mewujudkan proses demokratisasi belajar atau humanisme pendidikan. Pembelajaran yang mengakui hak anak untuk melakukan tindakan belajar sesuai karakteristiknya. Hal penting yang perlu ada dalam lingkungan belajar yang dibutuhkan anak didik adalah kenyataan. Sadar bahwa anak memiliki kekuatan di samping kelemahan, memiliki keberanian di samping rasa takut dan kecemasan, bisa marah di samping juga bisa gembira.

Education as sosial funcional menekankan bahwa pendidikan sebagai alat untuk memasyarakatkan ideologi dan nilai-nilai sosio-kultural bangsa. Pendidikan seringkali juga digunakan sebagai alat hegemoni kekuasaan dan alat untuk melestarikan kelas-kelas sosial dalam masyarakat. Sementara itu pengaruh dunia industri terhadap dunia pendidikan adalah penyamaan antara proses pendidikan dan proses produksi dengan pola *input-proses-output*.

Murid diibaratkan sebagai *raw input*, sementara komponen pendidikan yang lain seperti guru, kurikulum dan fasilitas pendidikan diibaratkan sebagai komponen proses produksi dalam suatu pabrik. Model paradigma seperti ini memandang manusia secara parsial yaitu sebagai makhluk jasmani dengan kebutuhan materiil yang sangat dominan dan tentu saja kurang memperhatikan hakikat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang tertinggi dan paling sempurna, terutama dilihat dari dimensi spiritualitasnya. Dampak dari pendidikan yang terlalu *material oriented* ini dapat berakibat pada pelanggaran nilai-nilai kemanusiaan yang dijunjung tinggi oleh humanisme (Tobroni, 2008:viii).

Proses belajar tidak hanya memperhatikan sisi intelektual, tetapi juga sisi fisik, perasaan, dan motivasi anak didik. Bagaimana mungkin peserta didik memiliki motivasi belajar yang tinggi bila dia dalam keadaan lapar dan perasaan tertekan dengan berbagai problematikanya? Itulah sebabnya di beberapa negara maju sekolah menyiapkan makan siang bagi siswa dari TK sampai SMA dan menurut para peta realitas kependidikan kita, tradisi ini di Indonesia jarang sekali terjadi atau tidak pernah ada. Dengan memperlakukan peserta didik secara humanistik, fenomena-fenomena semisal kenakalan remaja dan tindakan-tindakan destruktif lainnya tidak akan terjadi, setidaknya akan tereduksi. Rogers (2000:34) mengemukakan yang terpenting dalam proses pembelajaran adalah pentingnya guru memperhatikan prinsip pendidikan dan pembelajaran, yaitu: (1) Menjadi manusia berarti memiliki kekuatan yang wajar untuk belajar. Siswa tidak harus belajar tentang hal-hal

yang tidak ada artinya; (2) Siswa akan mempelajari hal-hal yang bermakna bagi dirinya. Pengorganisasian bahan pelajaran berarti mengorganisasikan bahan dan ide baru sebagai bagian yang bermakna bagi siswa; dan (3) Pengorganisasian bahan pengajaran berarti mengorganisasikan bahan dan ide baru sebagai bagian yang bermakna bagi siswa, dan Belajar yang bermakna dalam masyarakat modern berarti belajar tentang proses.

Manusia sebagai aktor utama dalam proses pendidikan harus mampu menjalankan pendidikan dengan sebaik-baiknya karena manusia dibekali dengan akal yang sempurna. Kadang manusia menganggap pendidikan hanyalah suatu bisnis yang menarik dan tidak berorientasi pada tujuan pendidikan, sehingga pendidikan yang awalnya mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi pendidikan yang membodohkan bangsa. Bagi suatu bangsa yang sedang membangun terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih.

Oleh karena itu, dunia pendidikan harus mendapat sorotan lebih agar dapat berkembang sesuai dengan perkembangan teknologi, perkembangan anak didik serta kebutuhan-kebutuhannya. Sebab sejauh ini, sebagian lembaga pendidikan di Indonesia, masih menggunakan konsep atau metode klasik yang tidak lagi sesuai dengan perkembangan zaman. Tilaar (1999:104) menyatakan “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”. Dengan demikian, jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi peran guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk

meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Meningkatkan kepuasan guru terhadap pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Suwar (2008:79) menyatakan kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik. Jika guru tidak merasa puas, maka akan menimbulkan gejala seperti: kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan pada sekolah di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal diperoleh kenyataan bahwa guru tidak puas dengan pekerjaannya. Beberapa hal yang ditemukan peneliti mengindikasikan hal tersebut, di antaranya: guru sering memarahi siswa yang terlalu sering mengajukan pertanyaan, sering protes terhadap keputusan kepala sekolah, terlambat menyerahkan hasil belajar siswa, sering meninggalkan kelas, dan tidak memeriksa pekerjaan rumah siswa. Hasil pengamatan ini dibenarkan

Pengawas Sekolah yang memberikan contoh data sebuah SMA di Sub Rayon SMA Negeri Sunggal sebagaimana Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Kondisi Guru di Sub Rayon SMA Negeri 1 Sunggal

No.	Peristiwa	Jumlah Kejadian	Persentase
1.	Guru selalu terlambat datang ke sekolah	13 dari 30 guru	43,3%
2.	Guru lebih banyak menghabiskan waktunya mengobrol di ruang guru dibandingkan mengajar di kelas	15 dari 30 guru	50,0%
3.	Guru tidak memeriksa tugas siswa dan tidak langsung memberikan umpan balik	25 dari 30 guru	83,3%
4.	Guru selalu menggunakan RPP tahun sebelumnya untuk diperiksa pengawas mengajarnya.	22 dari 30 guru	73,3%
5.	Guru menutup pelajaran ketika bel berbunyi tanpa membuat kesimpulan	18 dari 30 guru	60,0%

Sumber: Data Pengawas Sekolah di Sub Rayon SMA Negeri 1 Sunggal Bulan Oktober 2012

Beberapa kepala sekolah yang ditemui penulis memberikan keterangan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya masih menunjukkan kondisi yang kurang baik seperti: kurangnya kompotennya guru dalam mengajar, disiplin guru yang masih rendah/ kurang, semangat kerja masih rendah, masih banyak guru yang mengajar menggunakan cara tradisional dan belum semuanya mengacu pada tuntutan kurikulum dan kegiatan pembelajaran afektif, inovatif dan kreatif, dan menyenangkan yang pada saat sekarang ini dikenal dengan (PAIKEM), belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar, sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai juga kurang jelas akhirnya berdampak pada rendahnya prestasi siswa. Dengan demikian kinerja guru mengajar belum

optimal. Banyak faktor yang menyebabkan kinerja guru rendah, satu di antaranya kepuasan kerja yang dialami guru. Locke dalam Sopiha (2008:170), kepuasan kerja merupakan satu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Mulyasa (2007:8) mengemukakan beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik, antara lain: (1) Tugas guru bukan hanya sekedar memberikan pelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran dalam kurikulum formal tetapi juga meliputi seluruh aspek kehidupan; (2) Adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, padahal guru merupakan pusat teladan dan mempunyai pengaruh terhadap perkembangan siswanya; dan (3) Peningkatkan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya.

Dari uraian di atas terlihat bahwa kepuasan kerja pada guru sangat penting dalam peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Hal ini juga disebabkan, bahwa dengan kepuasan kerja yang baik akan didapat kesungguhan seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, tidak merasa dipaksakan, turut bertanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah yang diinginkan. Dengan demikian disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada guru akan membuahkan peningkatan mutu sekolah sebagai suatu organisasi pembelajaran.

Sehubungan dengan kepuasan kerja guru, Colquitt, dkk (2009:27) mengemukakan teori yang menyatakan: bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat ditentukan oleh faktor

karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan) dan faktor mekanisme kelompok (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku). Dari faktor-faktor di atas, peneliti memfokuskan peningkatan kepuasan kerja guru dengan mempertimbangkan faktor kepemimpinan kepala sekolah (kepemimpinan humanistik), faktor kepribadian (sikap transenden), dan faktor kemampuan (kompetensi mengelola keberagaman).

Kepala sekolah yang sekaligus sebagai pemimpin terdepan dan terdekat dengan guru, harus memiliki kepekaan dalam memahami semua ini. Tetapi permasalahannya adalah berapa banyak kepala sekolah yang memahami kepuasan kerja guru? Bahkan kepemimpinan kepala sekolah sering menjadi pemicu kepuasan kerja guru menjadi rendah ini diakibatkan kurangnya peran kepala sekolah terhadap mensupervisi guru. Atau barangkali keputusan/kebijakan kepala sekolah secara tidak langsung telah menyebabkan seorang guru merasa tidak puas dalam bekerja. Kinerja guru bisa menjadi rendah hanya karena ketidakpuasannya kepada kepala sekolah. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat disebabkan karena guru menganggap bahwa perhatian kepala sekolah sangat rendah atau dengan kata lain jaranganya peran kepala sekolah dalam mensupervisi guru dalam proses pembelajaran. Hal ini akan mengakibatkan kepuasan kerja guru rendah dan tidak menghasilkan produktivitas yang memuaskan dalam pendidikan sekolah. Guru tidak merasa menjadi bagian terdekat dari kepala sekolah karena kepala sekolah tidak menunjukkan sikap yang empati, memahami para guru dengan baik, serta tidak ikut melibatkan diri

dalam masalah yang dihadapi oleh guru. Robbins (1996:105) yang menyatakan bahwa keterkaitan para manajer terhadap kepuasan kerja berpusat pada dampak terhadap kinerja seseorang.

Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seseorang atau seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Terry (1997:458) "*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related task to attain that which the leaders desire*". Sedangkan Musselman dan Jackson (1990:112) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu. Mengingat setiap orang pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam menjalankan kepemimpinannya maka dalam mencapai tujuan organisasi akan menggunakan seefektif mungkin kekuasaannya agar orang lain dapat diarahkan perilakunya dalam berbagai kondisi.

Salah satu teori kepemimpinan yang patut dikedepankan adalah teori kepemimpinan humanistik dimana menghendaki setiap individu diberi kondisi yang bebas yang memungkinkannya merealisasikan potensi-potensi internal yang ada dengan tidak melupakan tujuan komunitas kelompoknya. Terkait dengan suatu proses kependidikan, maka teori kepemimpinan humanistik menghendaki seorang guru sebagai kreator dan arsitek tunggal di medan kerjanya dan memberikan suasana bebas bagi peserta didik. Kepemimpinan humanistik didasarkan pada keyakinan, bahwa keberhasilan sekolah dapat

dicapai dengan pengakuan dan perbuatan yang memperhatikan kepentingan sosial, ekonomi dan lingkungan. Salah satu faktor dominan dalam kepemimpinan humanistik adalah keterampilan dalam hubungan manusia. Stoner dan Freeman (1992) mengemukakan bahwa keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, dan memotivasi orang lain, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun kelompok dengan tujuan agar pimpinan memperoleh partisipasi secara aktif dari anggota organisasi dalam pencapaian tujuan (Handoko, 1992).

Pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugas mengajarnya. Dalam keseharian, sudah sulit kita jumpai guru yang selalu tersenyum dan menyambut gembira kedatangan murid-muridnya. Sudah menjadi pandangan umum bahwa guru hanya menjalankan tugasnya sehari-hari, yakni mengajar, mengajar, dan mengajar. Tidak banyak lagi guru yang mau mendidik siswanya untuk menjadi manusia yang punya arti, yang ada guru yang hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan tanpa memberikan rasa empati terhadap orang di sekitarnya. Hal ini menjadikan banyaknya lulusan pendidikan yang cerdas, dan terampil tetapi tidak memiliki tanggung jawab dalam mengamalkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya sehingga seringkali menimbulkan masalah bagi masyarakat, menjadi beban masyarakat dan bangsa, bahkan menggerogoti keutuhan bangsa serta dapat menggoyahkan kesatuan dan persatuan bangsa (Mulyasa, 2007:6).

Sebagai unsur kepribadian dan penentu perilaku, sikap (*attitude*) merupakan hal yang banyak memiliki implikasi di dalam organisasi karena bukan hanya kaitannya yang sangat erat dengan nilai, melainkan pula sering dihubungkan dengan, atau bahkan mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, perputaran pegawai, tingkat absensi pegawai (*absenteeism*) serta perilaku organisasi lainnya (Greenberg dan Baron dalam Basalamah, 2004:102). Mead dalam Usman (2005:108) menyatakan setiap individu akan merasa ada makna sekiranya ada interaksi di antara satu dengan lainnya. Dengan demikian, keperluan untuk saling berkomunikasi-berinteraksi-berinterrelasi antar manusia merupakan keperluan alamiah, sebagai *fitrah*. Keperluan alamiah ini niscaya akan berkembang dengan tetap berada pada landasan *fitrah*-nya, manakala nilai-nilai transendental secara taat asas (konsisten, *istiqamah*) menjadi acuan dan diimplementasikan secara kokoh dalam hidup dan kehidupannya.

Walsh dan Vaughan (1993) mengemukakan sikap transedensi diri (*self transedence*) mengacu pada keadaan kesadaran (*states of consciousness*) dimana diri berkembang melewati batas-batas wajar, identifikasi-identifikasi, dan citra diri dari kepribadian individu serta merefleksikan suatu koneksi fundamental, harmoni, atau kesatuan dengan orang lain dan dunia. Dengan sikap transenden, guru menunjukkan sikap menerima dan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, tanpa mengharapkan pujian berlebihan dari orang-orang di sekitarnya. Kondisi ini membawa guru kepada kepuasan yang menyeluruh (sebenarnya) terhadap tugasnya sebagai guru.

Dalam menjalankan tugas sehari-hari di sekolah, guru adalah merupakan makhluk sosial yang berada di organisasi sekolah. Sebagai makhluk sosial, guru harus dapat menerima segala perbedaan (keragaman) baik dari segi pendidikan, agama, suku, gender, dan sebagainya. Mengelola keberagaman pada angkatan kerja berarti menarik, mempertahankan, memotivasi individu-individu dengan latar belakang yang beragam dan bervariasi berkaitan dengan ras, jenis kelamin, asal-usul, bahasa, status perkawinan, dan pendidikan (Cox dan Blake, 1991). Perbedaan-perbedaan di antara guru sering menciptakan konflik dalam organisasi. Jika konflik tidak ditangani secara cepat maka akan menghasilkan kinerja yang buruk. Isu-isu keberagaman dapat mempengaruhi perilaku guru di sekolah, kelompok-kelompok kerja, hubungan-hubungan atau interaksi dua arah dalam organisasi. Dari kondisi ini, guru harus dapat mengembangkan kompetensi menerima keberagaman yang ada di sekolah.

Dari uraian di atas diprediksikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang humanistik dapat mempengaruhi sikap transenden, kompetensi mengelola keberagaman, dan kepuasan guru dalam bekerja. Untuk membuktikan hal tersebut, perlu dilakukan pengkajian dan penelitian yang berjudul pengaruh Kepemimpinan Humanistik, Sikap Transenden, dan Kompetensi Mengelola Keberagaman terhadap Kepuasan Kerja Guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

guru, antara lain: karakteristik individu, kekuasaan pemimpin, kepribadian guru, kompetensi guru mengajar, kepemimpinan humanistik kepala sekolah, sikap transenden guru dalam mengajar, kompetensi guru mengelola keberagaman di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kepemimpinan humanistik terhadap sikap transenden, kompetensi mengelola keberagaman dan kepuasan kerja guru. Sedangkan guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di sekolah-sekolah pada Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap kepuasan kerja guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap sikap transenden guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap kompetensi mengelola keberagaman guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat pengaruh sikap transenden terhadap kepuasan kerja guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah terdapat pengaruh kompetensi mengelola keberagaman terhadap kepuasan kerja guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap kepuasan kerja guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap sikap transenden guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap kompetensi mengelola keberagaman guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
4. Pengaruh sikap transenden terhadap kepuasan kerja guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang.
5. Pengaruh kompetensi mengelola keberagaman terhadap kepuasan kerja guru di Sub Rayon X SMA Negeri 1 Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepuasan guru terhadap pekerjaannya.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh kepemimpinan humanistik terhadap sikap transenden, kompetensi mengelola keberagaman, dan kepuasan kerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam memperbaiki pola kepemimpinannya di sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kepemimpinan humanistik kepala sekolah, sikap transenden, kompetensi mengelola keberagaman dan kepuasan kerja guru.