

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari kehidupan seseorang baik dalam keluarga, masyarakat ataupun bangsa (Darmawan, 2017). Negara Indonesia sebagai negara yang berkembang dalam pembangunan nasional membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat diandalkan. Menurut Depdiknas, salah satu usaha menciptakan SDM berkualitas yang dapat diandalkan adalah melalui pendidikan. Sekolah sebagai salah satu pendidikan formal memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses belajar mengajar.

Pendidikan yang baik untuk menciptakan SDM berkualitas diperlukan manajemen pendidikan ((Sola et al., 2021)). Manajemen pendidikan merupakan suatu proses kerjasama yang sistematis, sistemik dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan (Tilaar, 2013) Selain itu, manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen baik tujuan jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat terwujud secara optimal, efektif & efisien. Dalam kerangka

inilah akan tumbuh kesadaran akan arti pentingnya manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan & pengajaran, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, mempertanggungjawabkan, mengatur, serta memimpin SDM untuk membantu pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah (Tilaar, 2013)

Permasalahan yang masih menghadang dan perlu diatasi dalam penyelenggaraan Pendidikan Nasional adalah rendahnya kualitas hasil pendidikan di segenap jenjang pendidikan. Hasil TIMMS tahun 2015 untuk kelas IV sekolah dasar, Indonesia mendapatkan rata-rata nilai 397 dan menempati peringkat 4 terbawah dari 43 negara yang mengikuti TIMMS. Dari sisi lama pembelajaran peserta didik Sekolah Dasar dan jumlah jam pelajaran matematika, Indonesia termasuk paling lama di antara negara lainnya, tetapi kualitas pembelajarannya masih perlu ditingkatkan. Sementara untuk PISA tahun 2015, Indonesia mendapatkan rata-rata nilai 403 untuk sains (peringkat ketiga dari bawah), 397 untuk membaca (peringkat terakhir), dan 386 untuk matematika (peringkat kedua dari bawah) dari 72 negara yang mengikuti (OECD, PISA 2015 Database). Meskipun peningkatan capaian secara umum masih di bawah rerata negara Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD).

Masalah peningkatan mutu pendidikan merupakan hal mendesak yang perlu diatasi, terlebih lagi mengingat situasi global yang ditandai dengan iklim kompetitif antar bangsa di dunia yang semakin tajam dalam memperebutkan sumber daya berkualitas yang terbatas. Berbagai unsur yang terkait dengan penyelenggaraan sistem pendidikan nasional, memerlukan pengembangan untuk

mendukung upaya peningkatan mutu tersebut, salah satu unsur tersebut adalah guru. Guru sangat memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik tentunya akan sangat mendukung keberhasilan proses pembelajaran (Kependidikan., Pedoman Program Peningkatan Kompetensi Pembelajaran Berbasis Zonasi (Program PKP), 2018). Guru adalah pendidik profesional dengan kiprah utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi penerima didik.

Guru profesional memegang peranan yang sangat penting dalam memilih prestasi penerima didik. Penelitian memperlihatkan bahwa 30% prestasi peserta didik ditentukan oleh faktor guru. Dalam upaya menjaga keprofesionalannya, guru senantiasa harus meningkatkan diri dengan melaksanakan banyak sekali pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan. Oleh karena itu evaluasi perlu dilakukan sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 57 menyatakan bahwa evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Evaluasi dilakukan terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal untuk semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan (Kependidikan., Pedoman Program Pengembangan Keprofesionalitas Berkelanjutan melalui Peningkatan Kompetensi Pembelajaran Berbasis Zonasi (Program PKP), 2019). Selama ini acara pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan yang dikembangkan oleh Ditjen GTK didasarkan pada hasil uji kompetensi guru, lebih memfokuskan pada peningkatan kompetensi guru terutama dalam kompetensi

pedagogi dan profesional, adapun program Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP) Berbasis Zonasi ini lebih memfokuskan pada upaya memintarkan siswa melalui pembelajaran berorientasi keterampilan berpikir tingkat tinggi. Terkait dengan itulah, memintarkan siswa melalui pembelajaran berorientasi keterampilan berpikir tingkat tinggi, pedoman ini dikembangkan.

Mengingat kedudukan dan peran strategis guru, maka upaya peningkatan mutu pendidikanpun langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh komitmen sekolah sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen sekolah merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru (Sahertian, 2014). Peran guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting, karena guru yang berhubungan langsung dengan siswa. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, maka kualitas guru dalam mengajar sangat penting dan berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dikarenakan guru mempunyai tiga tugas pokok, yaitu; tugas profesional, yang meliputi tugas-tugas mendidik (untuk mengembangkan kepribadian siswa),

mengajar (untuk mengembangkan kemampuan berpikir siswa), dan melatih (untuk mengembangkan ketrampilan siswa), tugas manusiawi, adalah tugasnya sebagai manusia. Dalam hal ini guru berfungsi sebagai orang tua kedua dari siswa asuhannya; tugas kemasyarakatan, adalah tugasnya sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Dalam hal ini guru bertugas membimbing siswa menjadi warga negara yang baik dan mencetak generasi masa depan (Wagiran, 2013).

Guru negeri maupun swasta seharusnya memiliki kualitas yang sama dalam mengajar karena guru merupakan tenaga profesional yang syarat dan kedudukannya diatur oleh undang-undang. (Sudewo, 2013) mengakui bahwa guru swasta punya peran yang sama pentingnya dengan guru negeri dalam mencerdaskan anak bangsa. Meskipun guru swasta mengajar tanpa tunjangan fungsional, dana pensiun, standar gaji yang jelas, tetapi mereka tetap berkiprah memajukan dunia pendidikan di tanah air. Guru tidak hanya berperan sebagai alat penyebar ilmu dan pengetahuan kepada siswa, melainkan sebagai penggerak siswa untuk mampu mendidik diri siswa itu sendiri, dengan memberikan dorongan mental kepada siswa (Wagiran, 2013).

Hasil pekerjaan (kinerja) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (kepala sekolah) disebut kinerja guru. Penurunan kinerja guru dapat disebabkan karena belum semua guru membuat perangkat kegiatan belajar mengajar secara tepat waktu, keberhasilan prestasi guru dan siswa belum mendapat penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman, sarana dan prasarana disekolah yang kurang

memadai. Kinerja guru yang buruk dapat terlihat dari guru yang mengajar asal-asalan, monoton, tidak pernah mengembalikan ulangan, sering datang terlambat dan masih banyak lagi. Namun demikian, bila kinerja masih menjadi hal yang perlu mendapat perhatian, maka seharusnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga harus mendapat perhatian. Kurang profesionalnya guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran serta sikap guru yang indisipliner menunjukkan bahwa kompetensi guru yang dimiliki masih rendah, sehingga kinerjanya juga rendah.

Upaya untuk mendukung kinerja guru yang baik adalah dengan menerapkan budaya kerja islami dan memperbaiki kepemimpinan (Inayah et al., 2019). Budaya perusahaan sebagai kebersamaan nilai, keyakinan, dan norma yang ada di dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Jackson, 2016). Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemrin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Mangkunegara, 2018). Budaya sebagai sebuah hubungan pertukaran yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan dimana dalam hubungan ini karyawan merasakan berkurangnya tingkat kegelisahan, stres, dan ketidakpastian mengenai peran mereka, sedangkan perusahaan menerima berkurangnya variabelitas dan meningkatnya konsistensi perilaku. Budaya kerja berakar pada sikap mental, kesetiaan, dan sumbangsih pegawai terhadap lembaga (Arachim, 2018).

Kebiasaan bekerja yang baik dengan ikhlas dan hanya berharap amal kebaikan inilah yang disebut budaya kerja islami (Inayah et al., 2019). Artinya budaya kerja islami seperti seseorang yang melakukan pekerjaan dengan syariat Islam, misalnya jujur, ikhlas, dan amanah. Segala tindakan atau kebiasaan yang ditanamkan oleh instansi senantiasa memacu pada hukum-hukum atau anjuran dalam aturan agama Islam (Mulyadi *et al.*, 2021).

Selanjutnya, untuk dapat mewujudkan kinerja guru yang tinggi, maka dibutuhkan kemampuan kepemimpinan yang baik (Oktavianti et al., 2019). Hal tersebut mengingat kedudukan dan peran strategis guru, maka upaya peningkatan mutu pendidikan pun langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh komitmen dalam kepemimpinan atau supervisi kepala sekolah sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen dalam kepemimpinan kepala sekolah merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab (Sahertian, 2014). Keterlibatan kepala sekolah ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang demi kepentingan organisasi, yaitu meningkatkan kinerja dan mutu sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab legal dalam membuat kebijakan untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Di sinilah, efektifitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung kepada kemampuan mereka bekerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, *scheduling*, pengembangan kurikulum,

paedagogi, dan assessmen. Membekali kepala sekolah memiliki seperangkat kemampuan ini dirasa sangat penting. Di samping itu untuk mewujudkan pengelolaan sekolah yang baik, perlu adanya kepala sekolah yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan tugasnya.

Budaya kerja islami dan kepemimpinan yang baik juga dapat berdampak pada *Organizational citizenship behaviour (OCB)* (Naufalie & Mas'ud, 2021; (Keradjaan et al., 2020; Marjani et al., 2022) *OCB* dipandang sebagai strategi alternatif bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia perilaku sumber daya (Al Faruqi et al., 2020). *OCB* merupakan perilaku fungsional, perilaku *extra-role*, dan perilaku proporsional karyawan yang diarahkan pada sasaran yang terdapat dalam organisasi (yaitu individu, kelompok, departemen fungsional, dan lain-lain). *OCB* secara umum dikonsepsikan berisi sejumlah besar perilaku proporsional karyawan yang berkontribusi memberikan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan atau mendukung keefektifan organisasi dan kepentingan-kepentingan yang melebihi apa yang telah dikenali oleh sistem insentif formal organisasi (Organ, 2013). Jadi *OCB* sebagai perilaku sukarela/*ekstra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat yang bersifat menolong, serta perilaku tidak mudah terlihat dan dapat dinilai melalui evaluasi kerja. Contohnya seperti membantu rekan kerja untuk lebih cepat menyelesaikan tugas kerjanya dengan sukarela di saat pekerjaannya sudah selesai terlebih dulu (Juliansyah1, 2022).

Berdasarkan teori kinerja guru diatas yang diasumsikan memiliki pengaruh signifikan, maka berdasarkan hasil peneltian terdahulu terdapat hasil yang bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan atau dapat dikatakan sebagai *reseach gap* pada penelitian (Inayah et al., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Islami “Pasti Oke” berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Namun (Purwanto et al., 2020)

Selain budaya kerja islami, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Seperti temuan (Purwanto et al., 2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru. Namun (Badaruddin, 2022) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behaviour* dari penelitian (Salabi, 2020) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* namun hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian (Maesaroh et al., 2020) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kewargaan organisasi mediasi perilaku dan juga dari hasil (Sunanto & Hanfan, 2022) bahwa kepemimpinan melalui OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori kinerja guru dengan hasil penelitian sejenis sebagai referensi dalam penelitian ini, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada SMK Muhammadiyah di Banyuwangi. Identifikasi permasalahan dan isu-isu strategis

merupakan tahapan yang krusial pada penyusunan rencana strategis. Pada identifikasi permasalahan dipetakan agar masalah yang menjadi penghambat kinerja guru yang dalam hal ini adalah guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi . Fenomena dalam penelitian ini dibuat berdasarkan pengamatan tabel perolehan siswa pada PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data perolehan siswa pada PPDB

NO.	NAMA SEKOLAH	JUMLAH SISWA		
		2020	2021	2022
1	SMK Muhammadiyah 1 Genteng	1105	1087	1041
2	SMK Muhammadiyah 2 Genteng	1579	1414	1230
3	SMK Muhammadiyah 3 Tegaldlimo	342	349	379
4	SMK Muhammadiyah 4 Glenmore	548	484	494
5	SMK Muhammadiyah 5 Srono	102	117	145
6	SMK Muhammadiyah 6 Rogojampi	1108	989	915
7	SMK Muhammadiyah 7 Purwoharjo	-	-	30
8	SMK Muhammadiyah 8 Siliragung	1060	1103	1058
9	SMK Muhammadiyah 9 Gambiran	356	283	275

Sumber data : website.dapo.kemdikbud.go.id

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa 9 SMK Muhammadiyah ini memiliki *progres* yang berbeda, dari data 3 tahun terakhir ini perolehan peserta didik baru cenderung mengalami penurunan. Permasalahan menurunnya perolehan jumlah peserta didik baru pada beberapa SMK Muhammadiyah Banyuwangi sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting yang merupakan solusi dalam penelitian apakah budaya kerja Islami dan kepemimpinan

yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* berdampak pada kinerja guru. Maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja islami dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan *organizational citizenship behaviour* sebagai *variable intervening* (Studi pada Guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi).

Kebaharuan dalam penelitian ini adalah pada pengukuran variabel kepemimpinan, dimana pada penelitian terdahulu belum ada yang mengukur variabel kepemimpinan menggunakan kemampuan kepala sekolah SMK dalam merencanakan program *supervise* sesuai dengan Permendiknas No 13 tahun 2007 yang terdiri dari indikator: a. Perencanaan kepemimpinan dalam hal supervisi akademik; 1) Memiliki program supervisi akademik dan 2) Menyusun rencana pelaksanaan supervisi akademik (RPSA). b. Pelaksanaan kepemimpinan dalam hal supervisi akademik, yaitu; 1) Melaksanakan supervisi administrasi perencanaan pembelajaran, 2) Melaksanakan supervisi kunjungan kelas (proses pembelajaran), 3) Melaksanakan penilaian RPP, 4) Melaksanakan administrasi penilaian pembelajaran. c. Tindak lanjut kepemimpinan dalam hal supervisi akademik, yaitu: 1) Menyusun rencana tindak lanjut hasil supervisi/penilaian, 2) Memiliki buku pembinaan khusus, 3) Memiliki program pengembangan peningkatan hasil pembelajaran, dan 4) Melakukan PKG. Pada penelitian-penelitian terdahulu pengukuran variabel kepemimpinan menggunakan aspek-aspek umum teori kepemimpinan atau tidak spesifik pada kepemimpinan guru/kepala sekolah.

Selain itu, kebaruan dalam penelitian ini adalah pada pengukuran variabel kinerja guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007, dimana dimensi kinerja guru dapat ditentukan antara lain, kegiatan: 1) Merencanakan pembelajaran (mengembangkan silabus dan RPP, menyusun program pembelajaran dan menguasai bahan pelajaran), 2) Menciptakan suasana kelas yang kondusif, memupuk kerja sama dan disiplin siswa, kelas, menggunakan berbagai metode pembelajaran dan menggunakan media dan sumber belajar, dan 3) Evaluasi hasil pembelajaran (menentukan pendekatan penilaian, menyusun alat penilaian, mengelola penilaian dan menggunakan hasil penilaian). Pada penelitian- penelitian terdahulu pengukuran variabel kinerja guru menggunakan aspek-aspek umum kinerja atau tidak spesifik pada kinerja guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah yaitu:

1. Apakah budaya kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship* guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship* guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?
3. Apakah budaya kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?
5. Apakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?
6. Apakah budaya kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour* pada guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour* pada guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja islami terhadap *organizational citizenship behaviour* guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behaviour* guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour* pada guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dan kepemimpinan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour* pada guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Aplikasi keilmuan teori-teori program manajemen sekolah dapat dijadikan sebagai referensi tentang budaya kerja islami dan kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behaviour* dan kinerja guru.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Lembaga Pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan lembaga pendidikan untuk menerapkan manajemen sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan sekolah.
2. Bagi Pendidik. Kepala sekolah dan guru (pendidik) dapat memperoleh tambahan pengetahuan dan wawasan tentang upaya-upaya sekolah dalam meningkatkan atau memperbaiki budaya kerja islami dan kepemimpinan yang dapat mendukung *organizational citizenship behaviour* dan kinerja guru SMK Muhammadiyah Banyuwangi.

3. Bagi Peneliti. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan pengalaman tentang manajemen pendidikan yang dimiliki oleh peneliti. Selain itu, peneliti dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama ini.
4. Bagi Peneliti Lain. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis.

