

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang baik terarah dan bermutu sangat ditentukan oleh keterlibatan semua pihak, baik itu pemerintah, masyarakat, dan sekolah sebagai pelaksana pendidikan formal. Keberhasilan dan kegagalan dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesungguhan dan kerjasama dari semua pihak untuk membangun pendidikan yang bermutu yang berarti mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan mampu bersaing pada era global.

Menurut Delor dalam Dantes (2010:2) pendidikan yang dicanangkan oleh Komisi Internasional bagi pendidikan abad 21 yang dibentuk oleh UNESCO dilaksanakan dengan bersandar pada empat pilar pendidikan, yaitu (1) *learning to know* yaitu peserta didik belajar pengetahuan yang penting sesuai dengan jenjang pendidikan yang diikutinya, (2) *learning to do* peserta didik mengembangkan keterampilan dengan pengetahuan yang dimilikinya, (3) *learning to be* yaitu peserta didik belajar menjadi individu yang utuh dan mengetahui apa yang harus dilakukan sehingga dapat hidup lebih baik, dan (4) *learning to live together* yaitu peserta didik belajar hidup bermasyarakat dengan memahami saling ketergantungan antar sesama. Pemahaman peserta didik terhadap keempat pilar pendidikan tersebut sangatlah penting mengingat tantangan yang akan dihadapinya dalam era globalisasi dan masa yang akan datang.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai

peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan suatu organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam menghadapi persaingan global dan meningkatkan persaingan antara bangsa pada abad milenium ini mengharuskan semua negara berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang siap bersaing. Hal ini penting karena pertumbuhan ekonomi suatu bangsa tidak hanya tergantung dari sumber alam saja tetapi tergantung juga dari sumber daya manusianya yakni kemampuan keterampilan dan kemampuan penguasaan teknologi. Masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh agar dapat mengikuti perubahan atau bahkan mengendalikan perubahan tersebut.

Pada konteks Indonesia, sudah saatnya kita secara sungguh-sungguh berusaha dan melakukan aksi-aksi riil untuk dapat menjadi negara yang menghargai dan bangga karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. selama ini Indonesia bangga karena memiliki sumber daya alam yang berlimpah dan wilayah yang luas. Sudah lebih dari setengah abad pula, pemerintah meyakini bahwa dengan menjadikan politik dan kekuasaan serta pembangunan ekonomi sebagai panglima, bangsa Indonesia akan maju. Paradigma berpikir

semacam itu ternyata lebih banyak menjelma sebagai mimpi ketimbang realita . Paradigma pembangunan ekonomi, politik, dan kekuasaan sebagai panglima kemajuan bangsa secara jujur harus diakui telah hancur dengan mengalami ketidakberdayaan kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pembangunan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan formal di sekolah dalam dunia teknologi dan informasi seperti sekarang ini merupakan tantangan tersendiri yang harus dihadapi bagi tiap insan pendidikan terutama guru sebagai garda terdepan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik. Beban yang diemban seorang guru agar dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat mengantisipasi perkembangan IPTEK dan menjadi kader masa depan bangsa amatlah berat.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu. Menurut Nograho Notososanto dalam M. Yamin (2010:89) menjelaskan bahwa profesionalisasi berarti upaya sungguh-sungguh untuk mewujudkan profesi. Tenaga pengajar secara profesional merupakan profesi suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, karena jenis pekerjaan itu tidak boleh dilakukan oleh sembarang orang yang dalam posisinya berada di luar dunia pendidikan. Pemerintah melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam pasal 39 (1) dan (2) menegaskan pula bahwa:

Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan

pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti yang diamanatkan oleh undang-undang, maka seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari komitmen kerjasama guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya nyata untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Profesional (dari bahasa Inggris) berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang di geluti. Menjadi profesional adalah tuntutan jabatan, pekerjaan ataupun profesi. Ada satu hal penting yang menjadi aspek bagi sebuah profesi, yaitu sikap profesional dan kualitas kerja . Menjadi guru profesional, berarti menjadi guru yang ahli dalam bidang pendidikan. Seorang ahli, berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Akan tetapi tidak semua ahli dapat menjadi berkualitas. Karena menjadi berkualitas bukan hanya persoalan ahli, tetapi juga menyangkut persoalan integritas dan personalitas. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, menjadi profesional adalah satu kesatuan antara konsep personality dan integritas yang memadupadankan dengan skill atau keahliannya. Minimal menjadi guru harus memiliki keahlian tertentu dan distandarkan secara kode keprofesian apabila keahlian tersebut tidak dimiliki, maka tidak dapat disebut guru, artinya tidak sembarangan bisa menjadi guru.

Kualitas guru identik dengan kinerja guru. Menurut Hasibuan dalam Kurniati (2007) kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Realitanya mutu guru di Indonesia selalu menjadi sorotan, kritik dan kambing hitam penyebab krisis yang terjadi. Baik krisis moral, krisis ekonomi, maupun berbagai krisis yang terjadi di masyarakat. Masyarakat masih meragukan kemampuan guru dalam mengajar. Walaupun kegagalan dalam dunia pendidikan disebabkan oleh banyak faktor, namun masyarakat memandang bahwa kegagalan tersebut disebabkan oleh faktor mutu guru yang sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dalam banyaknya siswa yang tidak lulus dalam ujian nasional diidentikkan dengan ketidakmampuan guru membawa siswanya sehingga tidak lulus ujian nasional. Kalau dicermati hal itu wajar karena hal tersebut merupakan suatu kontrol terhadap kinerja guru dengan harapan mutu guru menjadi lebih baik.

Keberhasilan pendidikan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas sangat ditentukan oleh kualitas guru. Pada dasarnya kualitas diri seseorang harus menjadi tanggung jawab diri pribadi. Oleh karenanya usaha peningkatan kualitas guru terletak pada diri guru untuk senantiasa dan secara terus

menerus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan guna peningkatan kualitas kerja sebagai tenaga profesional. Menurut Yamin (2010:35) mengemukakan beberapa keterampilan yang harus dikuasai oleh guru untuk menjadi sosok yang bermutu adalah: (1) mendesain pembelajaran, (2) mengembangkan pembelajaran, (3) melaksanakan pembelajaran, (4) menguasai materi pembelajaran, (5) berinovasi dalam pembelajaran, (6) menguasai komunikasi pembelajaran, (7) kompetensi keguruan, (8) memotivasi siswa, (9) mempergunakan strategi pembelajaran, (10) menggunakan metode dan media pembelajaran, dan (11) melakukan penilaian siswa.

Faktor lain yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru adalah faktor supervisi kepala sekolah. Menurut Sahertian (2008:170) supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru baik secara perseorangan maupun secara kolektif, agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesional guru, karena berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku profesional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinaan, pembentukan, dan pengembangan sikap profesional.

Pada kenyataannya kepala sekolah hanya melakukan tugas rutin membuat laporan untuk dinas pendidikan dan menunggu laporan dari guru tentang keadaan pembelajaran yang dijalani guru. Kepala sekolah tidak proaktif melakukan

bimbingan kepada guru selaku bawahannya. Kalaupun ada kepala sekolah yang melakukan supervisi maka penerapan supervisi yang dipakai adalah konsep supervisi yang tradisional (*snooper vision*). Supervisi yang sifatnya tradisional hanya akan berdampak negatif terhadap kinerja guru karena *snooper vision* konsepnya memata-matai untuk menemukan kesalahan. Konsep seperti ini membuat guru-guru takut dan mereka dengan tidak baik menanggapi karena takut dipersalahkan.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru adalah faktor motivasi berprestasi. Menurut Cascio dalam Bhucari (2009:135) faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang sangatlah kompleks, namun abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar seseorang yang dikenal dengan motivasi eksternal. Faktor motivasi dapat berdampak positif atau pula berdampak negatif bagi kinerja guru seorang guru.

Faktor yang dapat berpengaruh pula terhadap kinerja guru adalah gaji guru. Kesejahteraan guru yang kurang memadai akan berdampak pada kualitas kinerja guru dalam proses pendidikan. Fenomena dimasyarakat menunjukkan banyak guru yang memiliki pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kurangnya penghargaan dan perhatian pemerintah terhadap guru dan dosen menyebabkan profesi guru menjadi pilihan terakhir setelah tidak mendapat

pekerjaan lain. Pendidikan guru tidak pernah diminati oleh putra putri terbaik bangsa. Hal ini sangat berbeda dengan negara Amerika Serikat dimana profesi guru menjadi pilihan pertama (31,3%), pekerjaan perawat (27,1%), pegawai pemerintah (19,1%), pedagang (12,8%), dan ahli hukum (9,7%), seperti yang dikemukakan Sahertian dalam Sedana (2007:8).

Selain faktor-faktor di atas, faktor lainnya yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru adalah faktor komitmen kerja. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi, berbeda dengan seseorang yang memiliki komitmen rendah, segala pekerjaannya akan dilaksanakan setengah hati.

Dari sistem pendidikan nasional, dengan sering terjadinya perubahan kurikulum pendidikan, maka secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak kepada guru. Pendidikan itu harus dinamis, namun perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru dan mungkin akan membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini akan sangat dirasakan oleh guru

yang mempunyai kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya dengan guru yang profesional.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang dijabarkan di atas, ada sisi menarik yang perlu dikaji lebih mendalam mengenai kinerja guru. Dari fenomena di lapangan tidak dapat dipungkiri masih banyak kesenjangan yang terjadi antara harapan dan kenyataan. Untuk membuktikan secara ilmiah antara harapan dan kenyataan maka dipandang perlu mengadakan penelitian tentang kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

1.2 Identifikasi Masalah

Banyak hal yang perlu menjadi pertimbangan berkaitan dengan kinerja guru berdampak kepada pendidikan yang bermutu. Menurut Robert Bacal dalam M. Yamin (2010:129) manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus dalam sebuah kemitraan antara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan siswa. Dengan terjalannya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan siswa dalam sebuah proses pembelajaran, maka akan dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru, dan hal ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam M Yamin (2010:129) kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik sumber daya manusia guru (personal/individu) dan faktor ekstrinsik

seperti kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian dari rincian dari faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Kepala sekolah di Gugus IX Kecamatan Buleleng dari faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leder* dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan kerja pada guru kecenderungan belum maksimal.
2. Kepala sekolah di Gugus IX Kecamatan Buleleng masih sangat jarang melakukan supervisi di lapangan.
3. Guru-guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng dari faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu guru cenderung masih kurang.
4. Komitmen kerja guru-guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng masih sangat rendah.
5. Beban kerja yang diberikan kepada guru terlalu banyak.
6. Motivasi berprestasi guru-guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng masih kurang.

Mencermati uraian di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru antara lain:

1. Apakah supervisi kepala sekolah sudah mencerminkan pembinaan terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
3. Kalau ada hubungan seberapa besar hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?

4. Apakah semakin baik supervisi kepala sekolah maka kinerja guru semakin meningkat?
5. Apakah ada kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru?
6. Kalau ada kontribusi seberapa besar kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru?
7. Apakah semakin besar motivasi berprestasi guru maka kinerja guru semakin meningkat?
8. Apakah ada kontribusi komitmen kerja guru terhadap kinerja guru?
9. Kalau ada kontribusi seberapa besar kontribusi komitmen kerja guru terhadap kinerja guru?
10. Apakah makin tinggi komitmen kerja guru maka kinerja guru semakin meningkat?
11. Apakah secara bersama-sama supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan komitmen kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru?

1.3 Pembatasan Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan di atas penelitian ini dimaksudkan untuk memberi sumbangan penyelesaian atas sebagian dari permasalahan-permasalahan atas sebagian dari permasalahan-permasalahan tersebut. Mengingat banyaknya permasalahan yang muncul maka perlu adanya penegasan batasan-batasan mengenai ruang lingkup penelitian yang hendak dikaji, agar memperoleh gambaran yang jelas dari ruang lingkup penelitian yang berbeda-beda.

Penelitian ini berada dalam lingkup kerja guru yang menyangkut tiga variabel yang menurut dugaan peneliti cukup erat kaitannya dengan kinerja guru.

Adapun variabel yang dimaksud adalah: (1) variabel supervisi kepala sekolah (X_1), (2) variabel motivasi berprestasi guru (X_2), (3) variabel komitmen kerja (X_3), (4) variabel kinerja guru (Y).

Jadi pada penelitian ini variabel yang akan diteliti hanya terfokus pada hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru. Pengambilan variabel ini juga didasari pada pengamatan awal bahwa ketiga variabel tersebut dapat diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya maka penelitian ini fokuskan pada gugus sekolah yaitu Gugus IX Kecamatan Buleleng. Disamping itu penelitian ini tidak dapat mengungkap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru selain faktor supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan komitmen kerja guru. Hal lain yang perlu ditegaskan bahwa pada penelitian ini generalisasi hanya dapat dikenakan populasi penelitian ini, walaupun tidak tertutup kemungkinan bagi lembaga lain yang memiliki karakteristik yang sama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan atas permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng?

3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi antara supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan komitmen kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus IX Kecamatan Buleleng. Secara operasional tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.
4. Untuk mengetahui besaran kontribusi supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Gugus IX Kecamatan Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya teori-teori yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, motivasi berprestasi guru, dan komitmen kerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Guru

Bagi para pendidik khususnya guru penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan meningkatkan komitmen kerjanya, meningkatkan kesadaran dirinya, sebagai guru yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan dapat membuka wawasan baru untuk meningkatkan kinerjanya sehingga mampu membekali siswa sesuai dengan pilar pendidikan, yaitu *learning to know*, *learning to do*, dan *learning to live together* sesuai dengan pelaksanaan pendidikan di era global yang dicanangkan UNESCO.

2. Bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi dan pembinaan kepala sekolah sehingga memiliki guru-guru dengan kinerja tinggi dan dapat menghasilkan lulusan yang dapat bersaing di era globalisasi.

3. Bagi Kepala DISDIKPORA Kabupaten Buleleng

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu sekolah melalui peningkatan kinerja guru.

