

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembukaan UUD Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan kepada pemerintah Republik Indonesia untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa. Hal ini hanya dapat dilakukan dengan pendidikan yang baik dan dapat dinikmati oleh lapisan masyarakat, sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu pendidikan serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan berbangsa, 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 (Depdiknas, 2003:8).

Pendidikan adalah usaha yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu usaha untuk meningkatkan sumber daya pendidikan adalah melalui kualitas proses pembelajaran disekolah. Upaya untuk

meningkatkan suatu pendidikan membutuhkan waktu yang panjang, senang karena proses yang teratur dan sistematis, karna terkait dengan berbagai aspek kehidupan kualitas pendidikan, karena disesuaikan dengan perkembangan jaman, misalnya tentang otonomi pendidikan, kebutuhan masyarakat, serta jiwa otonomi daerah dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan.

Permasalahan mutu pendidikan di Indonesia sampai saat ini masih ketinggalan jauh di bandingkan negara-negara maju dan negara-negara berkembang lainnya. Rendahnya mutu pendidikan berimplikasi pada rendahnya sumber daya manusia. Rendahnya sumber daya manusia bermuara pada kurang kompetitifnya bangsa ini dalam menghadapi persaingan di era global. (Dantes, 2008) dalam tulisanya mengatakan bahwa pendidikan harus menyediakan kesempatan bagi setiap peserta didik untuk memperoleh bekal pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai sebagai bekal mereka memasuki persaingan dunia yang semakin hari semakin ketat itu, disamping kesempatan yang seluas-luasnya disediakan, namun yang penting juga adalah memberikan pendidikan yang bermakna (Meaningfull Learning). Karena dengan pendidikan bermakna peserta didik dapat dibekali keterampilan hidup.

Kualitas pendidikan di indonesia saat ini belum menunjukkan perbaikan yang signifikan di tinjau dari peringkat Human Development Index (HDI). Pada tahun 2008, HDI Indonesia menempati urutan ke 109 dari 179 Negara, pada tahun 2009 menempati urutan ke 111 dari 182 Negara, dan pada tahun 2010 menempati peringkat 108 dari 169 Nsegara. (dalam Bajrayana 2011 : 3).

Rendahnya sumber daya manusia di Indonesia berdasarkan hasil survey UNDP tersebut sebagai akibat rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan

jenjang pendidikan. Oleh karena itu salah satu kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional adalah peningkatan mutu dengan relevansi pendidikan. Selain itu, perluasan dan pemerataan pendidikan serta akuntabilitas juga menjadi kebijakan pembangunan nasional.

Dalam perspektif makro, banyak faktor yang memdeterminasii mutu pendidikan, diataranya paktor kurikulum, kebijakan pendidikan, pasilitas pendidikan, aplikasi tehnologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan khusus dalam kegiatan belajar mengajar dikelas, dilaboratorium dan dikancah belajar lainnya melalui pasilitas interval, aplikasi metode, starategi dan pendekatan pendidikan yang mutahir dan moderen, metode evaluasi pendidikan yang tepat biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara propesional. Sumberdaya manusia pada pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan berpengalaman, dan profesional, juga yang tidak kalah pentingnya adalah standar nasional pendidikan yang mencakup standar isi, proses, pelajaran, standar pengelolaan pembelajaran dan standar penilaian pendidikan (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan).

Sedangkan dalam perspektif mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, paktor dominan yang berdeterminasi dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan adalah guru yang propesional dan sejahtera.

Berbagai kebijakan sedang dan telah dilaksanakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, beberapa kebijakan yang menonjol dalam bidang manejment pendidikan, yaitu : (1) ditepkannya undang-undang guru dan dosen, (2) disentralisasi pendidikan melalui program manejment berbasis

sekolah, (3) bidang kurikulum, yaitu penerapan kurikulum 2013, (4) proses penerapan program belajar (Learning Accelenatioon), (5) dalam bidang tenaga pendidikan, yaitu sertifikasi guru untuk menjadi tenaga pendidik profesional, serta diimbangi dengan kesejahteraan tarap hidup guru serta, (6) upaya meningkatkan anggaran pendidikan besar 20 % sebagaimana diamanatkan didalam undang-undang.

Pemerintah pula telah berupaya mewujudkan amanat undang-undang dengan melakukan berbagai langkah diantaranya pengembangan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta mengadakan pelatihan dalam pendidikan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Perbaikan mutu pendidikan sebagaimana disebutkan, karena diikuti dengan perbaikan aspek manajemen pendidikan itu sendiri.

Kesuksesan pelaksanaan pendidikan juga sangat ditentukan oleh guru disamping orangtua dan element lainnya. Guru merupakan aktor utama. Tanpa keterlibatan guru, pendidikan kosong dari materi, asensi dan substansi. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Secanggih apaun sebuah kurikulum, visi dan misi kekuatan penansial sepanjang gurunya pasif dan stegment, maka kualitas pendidikan akan mrosot tajam sebaliknya selemah atau sejelek apapun kurikulum, visi misi seta kekuatan penansial jika gurunya inopatif dan produktif, maka kualitas lembaga pendidikan akan maju dengan pesat. Terlebih jika sistem yang baik ditunjang dengan kualitas guru yang profesional maka kualitas pendidikan kita akan menjadi semakin baik dimasa yang akan datang.

Untuk mendukung upaya pendidikan profesionalisme guru, pemerintah menyelenggarakan pendidikan profesi sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 yang menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesi yang diperoleh dari pendidikan profesi. Selain itu faktor yang tidak boleh diabaikan adalah pengawasan atau supervisi merupakan serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam upaya menjauhkan pendidikan. Berkaitan dengan supervisi, terdapat beberapa hal pandangan tentang supervisi seperti menggalakan pertumbuhan profesional dan kinerja guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, membantu setiap pemahaman dengan jelas tujuan pendidikan, membantu guru mengamati masalah dan kebutuhan siswa, membangun moral kelompok dan kekompakan para guru sebagai tema memecahkan masalah-masalah belajar dan mengajar. Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi menekankan pada kpiawan supervisi selaku bantuan pelajaran atau jasa kepada guru atau personil pendidikan lainnya dengan maksud meningkatkan kenerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Suhertian (2008 : 19) mengatakan bahwa supervisi bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar guru dikelas pada gilirannya untuk menghasilkan kualitas belajar siswa.

Kepemimpinan transformasional sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, dan bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator disekolah tersebut. Oleh sebab itu,

kualitas kepemimpinan transformasional adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Wahjo Sumidjo (2008 : 431) menyatakan,

Penampilan (kinerja) kepemimpinan transformasional adalah prestasi atau sumbangan yang diberikan oleh pemimpin seorang pemimpin transformasional, baik secara kuantitatif dan kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Agar fungsi kepemimpinan transformasional berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang pemimpin transformasional yang memiliki kemampuan profesional, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi-kompetensi administrasi dan pengawasan.

Penampilan kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kondisi kerja yang berhubungan dengan diwujudkan dalam bentuk senang atau tidak senang, gaya kepemimpinan dapat menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Rivai, 2003:61). Perilaku kepemimpinan itu juga dapat meningkatkan kinerja mengajar guru atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu untuk mempertahankan dan memusatkan kinerja mengajar guru diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, yaitu pemimpin yang mempunyai kemampuan pribadi dan mampu membaca keadaan dalam hal ini guru serta lingkungannya (Hersey dan Blanchard, 1982) melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin akan mentransfer nilai-nilai seperti penekanan kelompok, layaknya seorang pegawai, dan toleransi terhadap resiko. Namun pada sisi lain, pegawai akan membentuk suatu persepsi subjektif mendasar, dasar nilai yang ada dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang disampaikan pemimpin melalui perilaku kepemimpinannya, jadi perilaku kepemimpinan kepemimpinan

transformatif mewarnai eksistensi sekolah dan kinerja mengajar guru (Gata, 2007: 6).

Di sisi lain, tingkat pendidikan juga diduga memdeterminasi kinerja guru. Pendidikan sudah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seorang individu dan pendidikan itu juga sudah merupakan investasi yang terpadu pada diri seseorang. Seseorang dapat menjadi lebih efektif didalam suatu komunitas masyarakat baik sebagai produsen maupun konsumen, karena adanya investasi pendidikan tersebut. Pendidikan merupakan unsur penting yang menyusun serta dapat membangun kesejahteraan manusia. Oleh karena itu tingkat pendidikan seringkali dipakai sebagai komponen penentu sebagai standar hidup manusia. Pendidikan akan berdampak pada kualitas pekerja itu sendiri dan proses produksi yang dikerjakan. Ini terjadi karena pendidikan memdeterminasi kemampuan tenaga kerja secara mendalam bukan hanya secara fisik belaka.

Variabel yang diduga juga berhubungan dengan kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja pada ininya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini akan berdampak pada kinerjanya.

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya.

Panji Anoraga dan Sri Suryanti (1995) mengidentifikasi dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah: (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.

Selain etos kerja, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh

setiap pekerja. Steve M. Jex (2002:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Faktor individual, misalnya umur, kesehatan, watak dan harapan;(2) Faktor sosial, misalnya hubungan kekeluargaan dan pandangan masyarakat, (3) Faktor utama dalam pekerjaan, misalnya upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Dampak dari meningkatnya kepuasan kerja: Produktivitas kerja meningkat, menurunnya kemangkiran dan permintaan berhenti, dan kesehatan pegawai yang meningkat karena perasaan nyaman terhadap pekerjaan.

Bertitik tolak dari paparan di atas, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kinerja guru. Tuntutan para stakeholders terhadap kinerja guru makin tinggi. Akan tetapi, dari fenomena yang ada di lapangan yang sulit dipungkiri adalah masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang permasalahan atau kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dalam hal kinerja guru.

Rendahnya kinerja mengajar guru sekolah dasar di Gugus I Kecamatan Buleleng dapat dilihat dari beberapa indikator di antaranya : (1) Rendahnya etos

kerja guru ,terlihat dari adanya guru datang terlambat, melaksanakan pembelajaran tanpa persiapan. (2) Minimnya minat menulis artikel ilmiah dan menyusun penelitian tindakan kelas (PTK), (3) Belum terlihatnya kepemimpinan transpormasional , kepala sekolah lebih sering melimpahkan tanggung jawab kepada guru,(4) rendahnya kemampuan dalam mengembangkan perangkat mengajar di masing-masing sekolah, (5) serta masih rendahnya keinginan untuk mengembangkan diri.(6) Menurunnya rasa kepuasan kerja guru karena rasa bosan bekerja yang disebabkan karena umur yang mendekati pensiun.

Permasalahan-permasalahan yang dikemukakan diantara akan di kaji secara mendalam dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berdeteminasi terhadap kinerja mengajar guru yaitu kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas. Maka penulis mencoba mengadakan penelitian tentang seberapa besar determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah yang muncul berkenaan dengan kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng di identifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng relatif belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran. Banyak guru

datang tidak tepat waktu, menandakan kinerjanya belum optimal. Di samping itu, guru kurang memahami model-model pembelajaran dan karakteristik peserta didik sehingga penerapan model pembelajaran tidak sesuai dengan karakteristik siswa.

2. Kepala Sekolah cenderung dominan memprogramkan suatu program dalam rangka peningkatan kualitas siswa, sehingga buku-buku dominan disiapkan untuk siswa. Program peningkatan mutu guru justru tidak tampak secara nyata dalam program sekolah, sehingga peningkatan mutu guru hanya sebatas mengikuti program peningkatan mutu siswa.
3. Tingkat usia guru yang sebagian besar dengan sisa masa kerja dibawah 3 th sehingga berdampak pada semangat kerja yang menurun yang berdampak pula pada kinerja guru.
4. Kurang optimalnya pelaksanaan supervisi Kepala sekolah dengan tidak melaksanakan program tindak lanjut setelah melakukan supervisi, sehingga masalah yang ditemukan tidak mendapat solusi pemecahannya sehingga supervisi yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja guru.
5. Jarangnya guru mendapat pelatihan yang menyangkut pembinaan kareir guru sebagai program tindak lanjut supervisi kepala sekolah dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi bawahan untuk bisa meningkatkan kinerja selanjutnya.
6. Beban kerja guru SD yang terlalu banyak sehingga menyebabkan tidak maksimalnya kinerja guru.
7. Masih dominan guru memiliki etos kerja relatif rendah, karena seringkali kepala sekolah melimpahkan tanggung jawab yang dicirikan oleh: kerja

dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

8. Penilaian Kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah cenderung bersifat subyektif dengan hanya melihat senioritas tanpa melihat hasil kerja, kemampuan ,dan etos kerja sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja guru .

1.3. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru Kecamatan Buleleng mencakup aspek-aspek yang luas dan mendalam, sehingga tidak akan tuntas dijawab melalui satu penelitian. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu: misalnya kepemimpinan transformasional cenderung menganggap guru adalah bawahan bukan teman kerja, etos kerja yang masih rendah, dan kepuasan kerja yang masih rendah. Dengan adanya gejala tersebut, maka penelitian ini hanya dibatasi pada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja guru yaitu: kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja pada sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Untuk itu, hasil yang diperoleh mencerminkan faktor yang berhubungan dengan kinerja guru Kecamatan Buleleng sebatas variabel-variabel yang dilibatkan.

1.4. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, maka fokus permasalahan yang akan diteliti dapat kontribusi sebagai berikut :

1. Seberapa besar determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng?
2. Seberapa besar determinasi etos kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng?
3. Seberapa besar determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng?
4. Secara simultan berapa besar determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng maka tujuan tersebut diatas akan dijabarkan secara operasional sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.
2. Untuk mengetahui besarnya determinasi etos kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.
3. Untuk mengetahui besarnya determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.
4. Untuk mengetahui secara simultan besarnya determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini secara umum memberikan gambaran dan determinasi kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar Gugus I Kecamatan Buleleng. Dengan demikian, manfaat yang dipetik melalui penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoretis

1. Memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya teori-teori yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, etos kerja, kepuasan kerja guru dan kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/sumbangan ilmiah bagi studi manajemen pendidikan dalam peningkatan sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan meningkatkan etos kerjanya, meningkatkan kepuasan kerjanya, sebagai guru yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengkaji kembali sekaligus memperbaiki kinerjanya terutama berkaitan dengan kinerja guru, mengintensifkan kegiatan pembelajaran di sekolah, meningkatkan pendidikan guru serta meningkatkan etos kerja guru.

3. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang pendidikan dan pelatihan bagi guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Di samping itu hasil penelitian ini merupakan informasi ilmiah bagi pengelola pendidikan dan atau pemerhati pendidikan khususnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sebagai rujukan dalam melakukan prediksi terhadap gejala sosial yang terkait dengan perubahan sistem pendidikan dewasa ini. Dengan demikian, Hasil penelitian ini merupakan informasi ilmiah yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembuatan kebijakan tentang peningkatan kualifikasi pendidikan guru, dan peningkatan kinerja guru.
4. Bagi peneliti yang lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel yang lain.

