

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 7) “Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas professional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan.

Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain.

Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga–lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Di lihat dari mahalnya biaya pendidikan dan mayoritas penduduk Indonesia paling banyak merupakan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh mayoritas masyarakat. Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat Indonesia. Namun, kondisi saat ini berbeda, IPTEK sudah semakin berkembang dan lapangan pekerjaan sudah terbuka luas bagi masyarakat.

Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja atau performance dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga untuk mengukur kinerja guru yang baik di perlukan alat pengukur kinerja yang baik yang sesuai untuk meningkat kinerjanya di perlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru di Indonesia pada umumnya dan di Kota Bandung pada khususnya semakin meningkat.

Untuk melihat kualitas seorang guru dan mengukur kinerja seorang guru kita dapat melihat kompetensi guru dan disiplin kerja seorang guru tersebut, sehingga kita dapat melihat sejauh mana pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja seorang guru terhadap kinerja guru di sekolah tempatnya bekerja.

Menurut Siagian (2013:45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja di hasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru baik yang sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini kemampuan yang dimaksud adalah kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Sebagaimana dijelaskan oleh Marsana dan Handayani (2012) bahwa Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang baik diharapkan untuk kategori yang baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, sukses perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Menurut undang-undang republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang

tinggi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah maupun perusahaan selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para guru di bawah tanggungjawabnya tersebut mempunyai disiplin yang baik. Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:193). Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Terdapat banyak SMP/MTS baik swasta maupun negeri khususnya di Kota Bandung yang telah lama menyelenggarakan jasa pendidikannya. Menurut data yang dikeluarkan Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2015 untuk

SMP/MTS setidaknya tercatat 64 sekolah negeri dan 220 sekolah swasta di Kota Bandung. Diantara banyaknya SMP/MTs tersebut terdapat SMP Waringin Bandung yang dikenal sebagai salah satu SMP swasta katolik di Kota Bandung dibawah Yayasan Penyelenggaraan Ilahi (YPI).

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan performa atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan / Sekolah.

Guna melihat sekolah mana saja yang terindikasi memiliki permasalahan kinerja, penulis menggunakan jumlah siswa baru per tahun pelajaran selama 4 tahun pelajaran sebagai indikator. Penulis mengambil data 4 sekolah swasta Kristen/Katolik yang lokasinya berdekatan di sekitar Kecamatan Andir. Berikut data jumlah siswa baru mulai Tahun Pelajaran 2013/2014 hingga Tahun Pelajaran 2016/2017 :

Tabel 1.1

Jumlah Siswa Baru SMP Swasta Kristen/Katolik Per Tahun Pelajaran

No	Nama Sekolah	Jumlah Siswa Baru Per Tahun Pelajaran				Tingkat Pertumbuhan
		2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	
1	SMP Gamaliel	47	49	62	64	36,1 %
2	SMP Waringin	162	158	144	137	-15,4 %
3	SMP Kalam Kudus	66	62	70	82	24,2 %
4	SMP BPK 5	95	106	107	125	31,5 %
Tingkat Pertumbuhan = (Jumlah Akhir - Jumlah Awal) : Jumlah Awal x100						

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandung

Dari tabel 1.1 yang tertera sebelumnya menunjukkan terdapat penurunan jumlah siswa baru di setiap tahun pelajaran di SMP Waringin Bandung, sedangkan sekolah lain justru relatif mengalami kenaikan di setiap tahun pelajarannya. Berdasarkan data tersebut penulis memutuskan untuk memilih SMP Waringin Bandung sebagai objek penelitian. Jumlah siswa baru per tahun ajaran di atas dapat dipengaruhi faktor eksternal diantaranya kondisi ekonomi Indonesia. Adapun faktor lainnya yaitu faktor internal instansi sekolah. Salah satunya adalah kinerja guru SMP Waringin Bandung.

SMP Waringin sebagai sekolah swasta tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan SMP Waringin Bandung sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan organisasi dapat dicapai. Organisasi perlu mengetahui sasaran kinerjanya agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut maka pemilihan lokasi penelitian dilakukan di SMP Waringin Bandung. Penulis melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui kinerja yang ada di sekolah tersebut. Selain dengan wawancara, penulis juga menyebarkan kuesioner kepada 10 responden

yang dipilih secara acak dari populasi yang ada di SMP Waringin, dengan menggunakan 5 dimensi kinerja, lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Studi Pendahuluan Kinerja Guru SMP Waringin Tahun 2016

No	Dimensi	STS Skor = 1		TS Skor = 2		KS Skor = 3		S Skor = 4		SS Skor = 5		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kuantitas Kerja	-	-	6	12	3	9	1	4	-	-	25	50	50%
2	Kualitas Kerja	-	-	3	6	5	15	2	8	-	-	29	50	58%
3	Kerjasama	1	1	6	12	3	9	-	-	-	-	22	50	44%
4	Tanggung jawab	2	2	5	10	2	6	1	4	-	-	22	50	44%
5	Inisiatif	-	-	6	12	4	12	-	-	-	-	24	50	48%
Total												122	250	48,8%
F : Frekuensi, N : Frekuensi x Skor, Jumlah Responden : 10														
Skor Ideal : Skor Tertinggi x Jumlah Responden														
Persentase Total Skor : (Total Skor : Skor Ideal) x 100														

Sumber : Kuesioner pendahuluan yang telah diolah (2016)

Dari tabel 1.2 yang tertera diatas menunjukkan hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja guru. Permasalahan yang terjadi pada SMP Waringin Bandung dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dan masih jauh dari skor ideal.yaitu:

1. Kuantitas kerja yang kurang dikarenakan masih banyaknya guru yang tidak hadir setiap bulannya
2. Kualitas kerja yang masih rendah karena adanya guru yang tidak terlalu memperhatikan ketelitian dan kerapihan dalam melaksanakan pekerjaannya
3. Kerjasama yang masih rendah karena masih ada guru yang kesulitan bila harus bekerjasama dengan guru-guru tertentu

4. Tanggung jawab masih memiliki persentase yang rendah, hal ini karena adanya guru yang tidak mau mengakui hasil kerja dan kesalahannya dalam pengambilan keputusan yang kurang tepat
5. Inisiatif yang masih rendah, hal ini terlihat dari situasi dimana guru tidak memiliki inisiatif pribadi untuk mengerjakan pekerjaan lain pada saat waktu luang, melainkan beberapa guru hanya mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, seperti bermain internet dan bermain alat komunikasi.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai pimpinan di SMP Waringin Bandung yang menyatakan bahwa kinerja guru di SMP Waringin Bandung memang dirasa masih jauh dari optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Masalah lain yang dialami SMP Waringin Bandung ialah masih kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang guru sehingga mempengaruhi kualitas dalam mengajar.

Selain itu hal tersebut diperkuat dengan banyaknya guru yang tidak hadir dan terlambat di SMP Waringin Bandung yang menandakan rendahnya kinerja dari dimensi kuantitas kerja. Berikut hasil rekap absensi guru SMP Waringin selama 3 bulan :

Tabel 1.3 : Rekap Absensi SMP Waringin

Periode 11 Desember – 10 Januari (21 hari kerja)				
Keterangan	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha
Jumlah	89	17	4	-

Sumber : SMP Waringin Bandung

Tabel 1.4 : Rekap Absensi SMP Waringin

Periode 11 Januari – 10 Februari (22 hari kerja)				
Keterangan	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha
Jumlah	245	9	3	-

Sumber : SMP Waringin Bandung

Tabel 1.5 : Rekap Absensi SMP Waringin

Periode 11 Februari – 10 Maret (22 hari kerja)				
Keterangan	Terlambat	Sakit	Izin	Alpha
Jumlah	78	7	1	-

Sumber : SMP Waringin Bandung

SMP Waringin Bandung, senantiasa berupaya untuk meningkatkan kinerja gurunya guna mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Berbagai upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan memberikan berbagai kegiatan pelatihan guna meningkatkan kinerja guru. Meski demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan mengadakan wawancara dengan kepala sekolah sebagai pimpinan utama SMP Waringin Bandung mengenai faktor-faktor apa saja yang dominan mempengaruhi kinerja guru di SMP Waringin Bandung didapat bahwa kompetensi dan disiplin kerja adalah faktor paling dominan. Kepala Sekolah beranggapan bahkan banyak guru yang masih belum dapat menyesuaikan penampilan ketika mengajar, khususnya untuk guru-guru baru. Sedangkan untuk disiplin kerja kepala sekolah mengungkapkan tingkat kedisiplinan guru masih belum optimal.

Masalah kompetensi ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan 10 orang guru SMP Waringin Bandung menyatakan

bahwa adanya beberapa guru yang kesulitan dalam mengetahui karakter peserta didik di sekolah.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja..

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang terjadi dalam internal instansi. Beberapa hal yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang tidak optimal dan belum memenuhi standar ideal yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dirasakan masih kurang kuat tertanam pada setiap guru dapat tercermin dari guru lebih lama (5-10 menit) untuk masuk ke dalam kelas di setiap jam pelajarannya. Selain itu pula ada beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan kewajibannya seperti mengisi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus tepat waktu.

2. Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dapat terlihat dari sikap guru terhadap pekerjaannya dan perilaku pada waktu bekerja yaitu beberapa guru ada yang meninggalkan lingkungan sekolah untuk mengurus kepentingan pribadi tanpa izin dari kepala sekolah sebagai pimpinan.

Masalah kedisiplinan kerja ini selaras dengan wawancara yang dilakukan dengan 10 orang guru SMP Waringin Bandung menyatakan bahwa masih adanya guru yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Keke T. Aritonang (2005) terhadap disiplin kerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan

kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh organisasi karena peningkatan kinerja guru akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, mengindikasikan masih rendahnya kompetensi guru; masih rendahnya disiplin kerja guru; dan masih rendahnya kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP WARINGIN BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Waringin Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Ketidak sesuaian dalam berpenampilan
2. Guru belum sepenuhnya memahami karakter peserta didik
3. Rendahnya tingkat ketaatan terhadap waktu.
4. Rendahnya tingkat ketaatan terhadap aturan yang berlaku
5. Tingkat kehadiran yang menurun
6. Kurangnya formulasi tujuan pembelajaran
7. Kurangnya perencanaan kegiatan belajar
8. Kurangnya pemanfaatan media dalam pembelajaran

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan guru mengenai kompetensi guru di SMP Waringin Bandung.
2. Bagaimana tanggapan guru mengenai disiplin kerja guru di SMP Waringin Bandung.
3. Bagaimana tanggapan guru mengenai kinerja guru di SMP Waringin Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di SMP Waringin Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi di Sekolah Menengah Pertama Waringin Bandung.
2. Disiplin kerja di Sekolah Menengah Pertama Waringin Bandung.
3. Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Waringin Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Waringin Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kinerja untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi pihak yang bersangkutan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Menentukan faktor penyebab rendahnya kompetensi guru, disiplin kerja dan kinerja guru di SMP Waringin Bandung.
- b. Mengukur besarnya pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Waringin Bandung baik secara simultan maupun parsial.
- c. Sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan fakta yang terjadi di lapangan.
- d. Memberikan kontribusi terhadap sekolah dalam hal peningkatan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti lain dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau pun sekedar melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi sekolah dalam hal kebijakan strategi sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki, menjaga atau meningkatkan kompetensi, disiplin kerja dan kinerja guru di masa yang akan datang.