

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja dan merupakan kebutuhan utama bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 dapat meningkatkan persaingan antar negara regional. Kondisi tersebut tentu menjadi salah satu tantangan terberat bagi tenaga terampil di Indonesia. Dalam mengembangkan pendidikan sangat penting untuk memprioritaskan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan era globalisasi. Posisi Indonesia di dalam pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) semakin menonjol sebab Indonesia dikaruniai dengan tiga modal kekayaan yaitu kekayaan sumber daya alam, kekayaan budaya dan kekayaan sumber daya manusia. Dengan adanya kekayaan sumber daya manusia, maka bangsa Indonesia harus siap menghasilkan lulusan yang bermutu yang mampu menjawab kebutuhan pasar dan mampu menghadapi setiap perubahan-perubahan globalisasi dimasa depan.

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal diharapkan dapat mempersiapkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut. Sekolah Tri Ratna merupakan sekolah yang didirikan Ibu Sriwati Setiawan, pada tahun 1982. Pada saat itu banyak orang merasa kurangnya lembaga pendidikan yang dapat memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat dalam memperoleh pendidikan agama Buddha sesuai dengan agama yang dianut.

Membangun sebuah sekolah yang berkualitas sangat membutuhkan proses perjuangan berkelanjutan dengan disertai tekad dan komitmen yang kuat dari para pemerhati pendidikan di Indonesia. Sekolah yang berkualitas harus mampu menjawab semua tuntutan-tuntutan keberhasilan sebuah sekolah, di antaranya yaitu lulusan yang membanggakan baik secara akademik maupun karakter kepribadian, mutu layanan pendidikan yang baik, memiliki guru-guru yang berkompentensi profesional, cerdas, berdedikasi tinggi, kreatif, dan inovatif disamping sarana dan prasarana yang memadai, ketertiban manajemen sekolah, pengembangan sumber daya manusia serta selalu mengembangkan pendidikan yang berorientasi ke depan.

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, sebagai tindak lanjut Undang-undang nomor 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (pasal 1 ayat 1). Sehingga sebagai pendidik profesional, guru menjadi satu bagian yang penting dalam peranannya meningkatkan mutu pendidikan.

Guru juga menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari tanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan

sekolah. Hal ini senada dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 tentang prinsip profesionalitas ayat 1 butir (b) menyatakan profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Namun di sisi lain, dalam konteks kekinian, nilai-nilai tersebut semakin tergeser dan terkontaminasi dampak negatif pola hidup yang teramat instan dan pragmatis. Di era globalisasi dan isu pragmatisasi pendidikan, telah membawa perubahan sikap dan mental yang negatif. Banyak para guru yang kehilangan konsistensi dan komitmen dalam mengusung nilai-nilai moral dan idealisme sebagai pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator yayasan, diketahui bahwa sekolah ini sejak didirikan sampai tahun 1992 terus mengalami kenaikan jumlah siswa, kemudian menurun dan dalam lima tahun terakhir stabil dikisaran tujuh ratus siswa untuk seluruh unit. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Biro pendidikan bidang Litbang (2010) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor penyebab penurunan jumlah siswa yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa fasilitas sekolah, kualitas tenaga pendidik, letak sekolah, hasil akreditasi sekolah, dan lain-lain. Faktor eksternal dapat berupa banyaknya pendirian sekolah baru, kebijakan sekolah gratis dan sebagainya. Untuk penelitian ini, peneliti mempersempit cakupan penelitian pada faktor internal saja.

Telaah faktor internal sekolah menengah Tri Ratna dilakukan untuk hal-hal berikut dibawah ini;

1) Fasilitas sekolah

Sarana dan prasarana untuk seluruh unit sekolah saat ini sudah tersedia 34 kelas, enam ruang laboratorium (komputer, multimedia, fisika, kimia, biologi, akuntansi), satu ruang perpustakaan, satu kantor yayasan, lima kantor kepala sekolah, empat kantor guru, sembilan kantor tata-usaha/rumah tangga/OSIS/BP, satu ruang sudut, satu ruang kesehatan (termasuk poliklinik gigi), satu ruang sembahyang/serba guna, satu ruang dapur, satu kebun percobaan lingkungan hidup, kantin dan tempat parkir motor. Saat ini dengan terbatasnya lahan, sudah tidak memungkinkan untuk menambah lagi fasilitas sekolah.

2) Kualitas tenaga pendidik

31 guru berpendidikan S1 umum dan pendidikan, tiga guru berpendidikan S2 dan lima guru dibawah S1.

3) Perbandingan tenaga pendidik dan siswa

Total jumlah guru dan tenaga kependidikan 40 orang dengan rincian guru tetap 12 orang, guru honorer 27 orang dan staff admin satu orang, jumlah siswa 257 orang. Perbandingan Guru dan Siswa adalah satu banding 6.6, perbandingan ini lebih baik dari pengaturan pemerintah bahwa rasio jumlah guru terhadap peserta didiknya juga menjadi syarat tunjangan sertifikasi, kedepan tak hanya jumlah jam mengajar yang minimal harus 24 jam dalam satu minggunya sesuai dengan wejangan UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, syarat tambahan bagi seorang guru saat ini dan kedepan tak cukup hanya itu saja, pada tahun 2015 Pemerintah dalam

hal ini kemdikbud akan menerapkan perbandingan guru dan siswa 1:10 untuk SD dan 1:20 untuk SMP.

4) Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Jumlah guru yang keluar dan masuk dalam lima tahun terakhir naik-turun dengan kisaran *turnover* 20%, lihat Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Tingkat Turn-over Guru

Tahun	Guru Tetap	Guru Honorer	In	Out	Total Guru	% Turn-over
2012/2013	8	30	7	11	38	29%
2013/2014	9	32	9	5	41	12%
2014/2015	9	31	7	8	40	20%
2015/2016	8	33	9	7	41	17%
2016/2017	12	27	8	9	39	23%
Rata-Rata Turn-over						20%

Sumber: pengolahan data (2016)

Hasil penelitian Mercer - konsultan global (2015) dalam memajukan kesehatan, kekayaan dan karir, dan anak perusahaan yang sepenuhnya dimiliki perusahaan Marsh & McLennan, menyebutkan walaupun *turn over* memiliki sisi baik seperti bisa menyegarkan organisasi tapi juga memiliki sisi buruk dengan hilangnya orang-orang berbakat, sedangkan guru adalah salah satu profesi yang membutuhkan bakat yang tinggi.

3) Letak sekolah

Letak sekolah cukup strategis di jalan Talib I no 35, Jakarta Barat yang merupakan pusat kota ditengah pemukiman yang padat.

4) Hasil akreditasi sekolah

Sekolah Tri Ratna yang memiliki motto “Smart – Good – Mindfulness” ini, sejak tahun 2008 dari TK, SD, SMP, SMA, dan SMK mendapat status disamakan, sekarang terakreditasi A.

Dari uraian keempat faktor intenal tersebut diatas, peneliti mengerucutkan penelitian pada kualitas tenaga pendidik. Tugas guru adalah panggilan bukan sekadar hanya mengajar, dibutuhkan komitmen yang kuat terhadap tugas dan program yang direncanakan. Ada tiga poros penggerak untuk menimbulkan komitmen terhadap organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontiyu dan komitmen normatif (Colquitt, Jason A., LePine Jeffery A. & Wesson, Michael J 2015, 66). Informasi yang didapat dari koordinator yayasan banyak guru baru datang dengan motivasi mengabdikan dan berdedikasi sebagai guru, seiring waktu motivasi berubah menjadi sumber nafkah dan akhirnya alih profesi atau pindah ke sekolah lain, guru yang tinggal adalah guru yang memiliki keterikatan emosi dengan sekolah. Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, alasan seseorang tinggal pada sebuah organisasi mereka saat ini adalah beberapa alasan emosional, termasuk perasaan tentang persahabatan, suasana atau budaya organisasi, dan rasa nyaman pada saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Robbins dan Judge (2007, 74) juga memaparkan bahwa komitmen afektif secara umum akan berhubungan lebih kuat terhadap hasil unjuk kerja dan turn-over dibandingkan dua dimensi lainnya.

Persepsi merupakan suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya (Siagian 2002, 100). Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi guru mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada mereka dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat di butuhkan. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002, 701) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada

persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas guru, maka guru tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), didefinisikan sebagai perilaku yang (a) melampaui persyaratan dasar dari pekerjaan, (b) adalah untuk sebagian besar diskresi, dan (c) yang bermanfaat untuk organisasi ” (Lambert, SJ 2006, 503-525). Pekerjaan kepala sekolah dan para guru di Sekolah Tri Ratna melampaui tugas utama mereka malah dikatakan mereka sudah merangkap dua sampai tiga pekerjaan, misalnya seorang guru merangkap sebagai wakil kepala kurikulum. Komitmen guru di Sekolah Tri Ratna tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah, seperti menerima undangan lomba, berpartisipasi dalam mencari perlombaan yang bisa diikuti dan membantu peserta dalam berbagai perlombaan diluar sekolah.

Ketidakpuasan guru terhadap peraturan, prosedur, sikap kepala sekolah atau ketidakpuasan terhadap sikap ataupun etos kerja kolega bisa disampaikan kepada kepala sekolah atau ketua yayasan, dalam lima periode terakhir ada satu

kasus yang tergolong berat yaitu permintaan terhadap turunya jabatan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan *turn over* memiliki sisi buruk untuk sekolah karena kehilangan guru, sedangkan profesi guru merupakan salah satu profesi yang membutuhkan bakat yang tinggi, sebaliknya guru yang merasakan keterikatan emosi tetap akan bekerja di sekolah, karena itulah muncul ketertarikan untuk meneliti lebih jauh mengenai komitmen afektif guru, serta hubungannya dengan beberapa variabel, seperti persepsi guru tentang Keadilan Prosedural, *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Peneliti juga hendak melihat pengaruh antar variabel yang diselidiki dalam penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi komitmen afektif guru di Sekolah ini adalah:

- 1) Keterikatan emosi seorang guru terhadap organisasinya, merepresentasikan keinginan pekerja untuk tetap bertahan di dalam organisasi.
- 2) Kepuasan kerja yang menyatakan senang atau tidak senang yang guru rasakan ketika memikirkan pekerjaannya, secara umum terlihat dari munculnya gejala seperti pembelajaran tanpa kreatifitas dan inovasi, hal ini bisa dilihat dari keinginan untuk mempersembahkan pembelajaran yang berkualitas yang kuat.

- 3) Keadilan prosedural yang merefleksikan rasa adil secara prosedural dan keselarasan perlakuan organisasi atau pimpinan yang dirasakan oleh guru.
- 4) Kepercayaan yang menjadi harapan positif pekerja atas segala tindakan yang dilakukan oleh organisasi.
- 5) Penghargaan dari organisasi yang menghargai kontribusi guru terhadap beban pekerjaan guru yang semakin kompleks dan banyaknya tanggungjawab yang dibebankan atas tugas profesi maupun administrasinya.
- 6) Budaya organisasi yang merefleksikan pengetahuan yang dibagikan dalam sebuah organisasi mengenai norma dan nilai-nilai yang dianut sehingga membentuk perilaku pekerja organisasi
- 7) Nilai-nilai yang dianut guru seperti mementingkan kepentingan orang lain, membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif memikirkan organisasi, bertindak sebagai agen sekolah walaupun berada dalam lingkungan diluar sekolah.
- 8) Kemampuan yang terdiri dari kemampuan kognitif, emosi, dan fisik yang mempengaruhi kelebihan guru dalam melakukan pekerjaannya.
- 9) *Perceived Organizational Support* yang merupakan persepsi guru terhadap dukungan dari kepala sekolah ataupun yayasan terhadapnya dalam bekerja.
- 10) *Organization Citizenship Behavior* yang merupakan perilaku guru secara sukarela untuk meningkatkan kinerja sekolah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari berbagai masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan komitmen afektif pada guru di sebuah sekolah, maka penelitian ini dibatasi pada satu variabel endogen akhir, yaitu Komitmen Afektif guru dan tiga variabel eksogen atau variabel yang mempengaruhi yaitu Keadilan Prosedural dan *Perceived Organizational Support*, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel endogen perantara pada guru Sekolah Menengah Sekolah Tri Ratna.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan dengan struktur hubungan antar variabel yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi komitmen afektif guru yang dirinci sebagai berikut:

- 1) Apakah Keadilan Prosedural mempengaruhi secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* guru di Sekolah Menengah Tri Ratna ?
- 2) Apakah *Perceived Organizational Support* mempengaruhi secara langsung *Organizational Citizenship Behavior* guru di Sekolah Menengah Tri Ratna?
- 3) Apakah Keadilan Prosedural mempengaruhi secara langsung Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna?
- 4) Apakah *Perceived Organizational Support* mempengaruhi secara langsung Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna?
- 5) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi secara langsung Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna?

- 6) Apakah Keadilan Prosedural melalui *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi secara tidak langsung Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna?
- 7) Apakah *Perceived Organizational Support* melalui *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi secara tidak langsung Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna?

1.5 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis bahwa Keadilan Prosedural berpengaruh positif secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.
- 2) Untuk menganalisis bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.
- 3) Untuk menganalisis bahwa keadilan procedural berpengaruh positif secara langsung terhadap Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.
- 4) Untuk menganalisis bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif secara langsung terhadap Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.
- 5) Untuk menganalisis bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif secara langsung terhadap Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.

- 6) Untuk menganalisis bahwa Keadilan Prosedural melalui *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.
- 7) Untuk menganalisis bahwa *Perceived Organizational Support* melalui *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap Komitmen Afektif guru di Sekolah Menengah Tri Ratna.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada peneliti dan banyak pihak lain baik dalam dunia pendidikan maupun diluar dunia pendidikan .

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam:

- 1) Memperkuat landasan teori mengenai teori Komitmen Afektif yang ada sehingga semakin memperkuat keyakinan dan keabsahan teori bagi penelitian lebih lanjut dan bagi dunia pengetahuan.
- 2) Memperkaya hasil penelitian dalam perilaku organisasi terutama pada kajian topik Komitmen Afektif guru di sebuah sekolah.
- 3) Mengetahui variabel yang dominan diantara variabel-variabel keadilan Prosedural, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Afektif guru.
- 4) Mengetahui faktor yang menghambat dan memperkuat Komitmen Afektif guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini bermanfaat sebagai:

- 1) Bahan pertimbangan bagi yayasan dan kepala sekolah dalam mengupayakan terciptanya Komitmen Afektif guru yang tinggi serta menjaga keterikatan emosi guru demi tercapainya organisasi sekolah yang efektif dan efisien;
- 2) Bahan pertimbangan bagi yayasan dan kepala sekolah dalam mengupayakan terciptanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* guru yang tinggi serta menjaga konsistensi *Organizational Citizenship Behavior* guru demi tercapainya organisasi sekolah yang efektif dan efisien;
- 3) Bahan pertimbangan bagi yayasan dan kepala sekolah dalam mengupayakan terciptanya persepsi Keadilan Prosedural guru yang tinggi demi tercapainya organisasi sekolah yang efektif dan efisien;
- 4) Bahan pertimbangan bagi yayasan dan kepala sekolah dalam mengupayakan terciptanya persepsi *Perceived Organizational Support* guru yang tinggi demi tercapainya organisasi sekolah yang efektif dan efisien;
- 5) Bahan masukan bagi para guru dalam menjaga *Organizational Citizenship Behavior* guru diantara mereka terutama dalam menjaga keadilan Prosedural dan *Perceived Organizational Support*;
- 6) Bahan masukan bagi para kepala sekolah dan para guru untuk menjaga Komitmen Afektif mereka sebagai guru;

- 7) Menambah wawasan bagi peneliti khususnya dan bagi pengelola manajemen pendidikan serta bagi masyarakat pemerhati pendidikan.

1.7 Sistematika Penelitian

Kerangka penulisan tesis ini tersusun atas lima bab dengan perincian pada masing-masing bab sebagai berikut; pada bab satu, peneliti mengemukakan beberapa hal penting yang berkaitan dengan latar belakang diadakan penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan latar belakang, sehingga peneliti perlu mengerucutkan masalah yang akan diteliti. Mengacu pada batasan masalah yang ada tersebut, maka disusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian dan menjadikannya sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dalam pendidikan, sehingga dituliskan pula manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini, dan secara keseluruhan tesis ini dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Bab dua membahas landasan teori yang menjabarkan variabel-variabel laten yang terkait dalam penelitian. Kajian pustaka ditelusuri untuk menjelaskan teori termuktahir mengenai Komitmen Afektif, Keadilan Procedural, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta beberapa penelitian yang relevan dari beberapa peneliti sebelumnya. Kerangka berpikir, menguraikan keterkaitan antar variabel laten diikuti dengan model penelitian berdasarkan berbagai teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan lingkup variabel-variabel yang diteliti. Terakhir bab ini ditutup

dengan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan pada teori yang relevan.

Bab tiga menjelaskan tentang metode penelitian. Disini, peneliti menguraikan sistematika rancangan dengan memilih metode penelitian kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Komponen penelitian adalah populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknis analisis data. Menyusun instrument bertitik tolak pada variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti, disini ditentukan definisi operasional, indikator dan deskriptor untuk masing-masing indikator. Selain itu, dijabarkan tempat, waktu dan objek penelitian.

Bab empat menjabarkan profil dari responden dan menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab satu. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menggunakan teknis analisis data penelitian kuantitatif yaitu statistika dengan cara menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, peneliti memaparkan hasil analisis data yang didapatkan dari subjek penelitian dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada .

Diakhir penulisan pada bab lima yang terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran, peneliti menuliskan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, menguraikan implikasi manajerial di dunia pendidikan khususnya untuk sekolah terkait dengan penelitian, serta memberikan saran yang terfokus pada hasil penelitian sebagai penutup yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sekolah dari penelitian yang dilakukan.