

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada abad 21 ini jumlah ketersediaan guru di Indonesia berbanding terbalik dibandingkan dengan jumlah kebutuhan guru. Selama lima tahun terakhir, permasalahan ketersediaan guru menjadi semakin besar. Kebijakan-kebijakan pemerintah mengenai guru yang dikeluarkan selama beberapa tahun kebelakang, seperti moratorium CPNS guru juga dianggap berkontribusi terhadap hal ini, bahkan dianggap dapat mengakibatkan kekurangan jumlah guru di Indonesia hingga 5 tahun mendatang (Andina and Arifa, 2021).

Kekurangan jumlah guru bukan hanya disebabkan minat menjadi guru yang rendah, namun juga pada kualitas profesional guru, bersumber data dari kementerian pendidikan dan kebudayaan di tahun 2022, data hasil uji kompetensi guru (UKG) masih belum memenuhi target pencapaian pemerintah. Hasil UKG secara rata rata di 2020 adalah 44,5 dari target nilai rata-rata 55. Hasil rata rata UKG ini menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai target sehingga perlu peningkatan untuk mengurangi kelemahan kompetensi profesional guru (BKN, 2020; Setyoningsih, 2024).

Seorang guru yang profesional disebut juga sebagai guru karier adalah seseorang yang menjadikan jabatan guru sebagai mata pencahariannya untuk

selama lamanya, tidak memasuki bidang profesi lain, dan disebut sebagai guru profesional (Buchori, 2011). Berdasarkan teori karier, pekerjaan menjadi seorang guru adalah profesi, karena dianggap sudah memiliki ciri-ciri suatu profesi, yaitu: (a) memiliki fungsi dan signifikansi sosial yang menentukan (*crucial*), (b) menuntut keterampilan/keahlian, (c) memiliki keterampilan mampu memecahkan masalah dengan menggunakan teori dan metode ilmiah, (d) profesi memiliki batang tubuh disiplin ilmu yang jelas, (e) memerlukan pendidikan tingkat perguruan tinggi dengan waktu yang cukup lama, (f) mampu memiliki aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai profesional itu sendiri, (g) memberikan layanan kepada masyarakat, anggota profesi itu berpegang teguh pada kode etik yang dikontrol oleh organisasi profesi, (h) mempunyai kebebasan dalam memberikan penilaian terhadap permasalahan profesi yang dihadapinya, (i) melayani masyarakat, (j) mempunyai prestise yang tinggi dalam masyarakat, dan oleh karenanya memperoleh imbalan yang tinggi pula. (Azmi et al., 2011). Namun teori mengenai profesi ini masih belum sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada profesi guru utamanya pada bagian “j” dimana seharusnya guru mempunyai prestise dan imbalan yang tinggi pula.

Dalam kaitannya dengan *Sustainability* karier, profesi sebagai guru dianggap sebagai suatu pekerjaan cerdas, pekerjaan yang dirancang sedemikian rupa sehingga orang tersebut harus terus-menerus menerima umpan balik, dari diri

sendiri dan orang lain, terus-menerus menjangkau orang-orang baru, dan terus-menerus menemukan metode dan strategi baru dalam melakukan sesuatu (Lawrence et al., 2015). Pekerjaan cerdas menggambarkan pekerjaan yang secara teori dapat berkelanjutan, menjadi suatu karier yang *sustain*.

Berdasarkan hal ini, *Sustainability* terhadap karier guru perlu mendapatkan perhatian yang lebih mendalam agar dapat membantu pemenuhan guru profesional dan juga merupakan salah satu kunci penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian terhadap *Sustainability* Karier Guru melalui Motivasi, Beban Kerja, dan Internalisasi Nilai Keislaman, serta Gaya Kepemimpinan Atasan sebagai Variabel Moderator perlu dilakukan dan diharapkan dapat memberikan titik terang variabel yang harus diutamakan untuk menjadikan karier guru *sustainable* dan mengatasi permasalahan kurangnya jumlah guru profesional.

Dalam penelitian ini, definisi guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (PERMENDIKBUD RI) No 15 tahun 2018 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru dipimpin langsung oleh kepala sekolah yang didefinisikan sebagai guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola sekolah. (Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2018).

belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian ini dipaparkan secara detail dalam Bab 1.

### 1.1. Latar Belakang

Data dari PGRI tahun 2019, kebutuhan jumlah guru di Indonesia sebesar 1.1 juta, *turnover* dalam profesi guru juga tinggi (Flo, 2019). Oleh karena itu, sangat penting untuk dapat mencari, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi *Sustainability* profesi guru terutama pada generasi milenial yang saat ini merupakan generasi mayoritas yang produktif dalam dunia kerja.

Penelitian dari Han et al, di 2016, menyatakan bahwa ketertarikan untuk menjadi guru dan keinginan untuk tetap mengajar di beberapa dekade terakhir berkurang dan menjadi penyebab sedikitnya jumlah guru bila dibandingkan dengan kebutuhannya. Data ini menunjukkan motivasi untuk menjadi guru saat ini tergolong rendah (Han and Yin, 2016)

Salah satu penyebab ketertarikan menjadi guru berkurang adalah persepsi terhadap beban kerja guru yang dianggap tidak sesuai dengan *reward* yang didapatkannya. Bagi generasi muda, profesi guru dianggap sebagai profesi dengan beban kerja yang tinggi dan sudah ketinggalan zaman (Purnamasari, Firdaus and Akuba, 2020).

Para pembuat kebijakan dan politisi sering berasumsi bahwa alasan seseorang memilih masuk ke dunia pengajaran dan profesi keguruan adalah sebagai pilihan terakhir. Pandangan lama yang terdapat pada masyarakat menyiratkan bahwa mereka yang tidak bisa melakukan apa-apa akan memilih profesi sebagai guru, mengajar adalah karier "mundur" bagi mereka yang kurang berbakat. Pandangan ini tidak didukung oleh penelitian sistematis mengenai kompleksitas motivasi guru dan hubungannya dengan pilihan dan perilaku guru (Watt et al., 2012). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai motivasi guru untuk melihat adakah hubungannya dengan komitmen terhadap profesi sebagai guru dan juga *Sustainability* dari karier guru.

Seorang guru yang baik diharuskan memiliki beberapa kompetensi utama, diantaranya mampu berkomunikasi, memiliki standar kerja yang baik, mampu dan mau untuk terus menerus belajar, dapat dipercaya, dan memiliki fokus terhadap konsumen (dalam hal ini *stakeholder* dari sekolah tempatnya mengajar baik orang tua, murid, maupun pemerintahan).

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk menunjukkan perilaku yang mencerminkan efektivitas dalam menerapkan pengetahuan, kemampuan, usaha, sistem berpikir, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas tertentu (Armaliani, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa tidak sembarang orang bisa menjadi dan menjalani profesi sebagai guru dan dapat dipastikan pula guru

bukanlah sebagai profesi pilihan terakhir yang diambil ketika tidak ada pekerjaan ataupun profesi lainnya yang bisa dijalankan.

Berdasarkan nilai keagamaan, dilihat dari sisi internalisasi nilai keislaman, agama memainkan peranan penting dalam “memanusiakan” manusia, termasuk dalam segi profesi. Guru berdasarkan pandangan Islam, merupakan profesi yang mulia karena pendidikan adalah salah satu tema sentral Islam. Profesi guru dalam konsep Islam adalah sebagai sumber ilmu dan moral. Internalisasi nilai keislaman yang harus dimiliki oleh guru profesional adalah humanis, *networking* “kerja sama”, sosial-profetik, toleransi dan pluralisme, keseimbangan, keteladanan, dialogis, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (Mucharomah, 2017). Guru yang menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam profesinya seharusnya memiliki alat untuk bertahan dengan baik dan meningkatkan *Sustainability* profesinya.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri guru profesional. Keempat kompetensi ini juga merupakan suatu beban tambahan yang harus dipenuhi oleh guru.

Bagi mereka yang sudah memilih karier sebagai guru, salah satu yang dianggap utama dalam mempertahankan keputusan mereka untuk tetap berprofesi sebagai guru adalah pola kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin langsung para guru di sekolah. Gaya kepemimpinan yang baik akan membawa iklim positif pada sekolah membuat guru, murid, staf, dan orang tua merasa lebih nyaman dan puas dengan pengalaman pembelajaran siswa. Namun, hal ini juga berlaku sebaliknya ketika kepemimpinan tidak baik maka iklim sekolah menjadi negatif (Bahzar, 2019). Oleh sebab itu untuk melihat faktor yang memengaruhi *Sustainability* karier guru secara keseluruhan perlu pula dilihat gaya kepemimpinan atasannya.

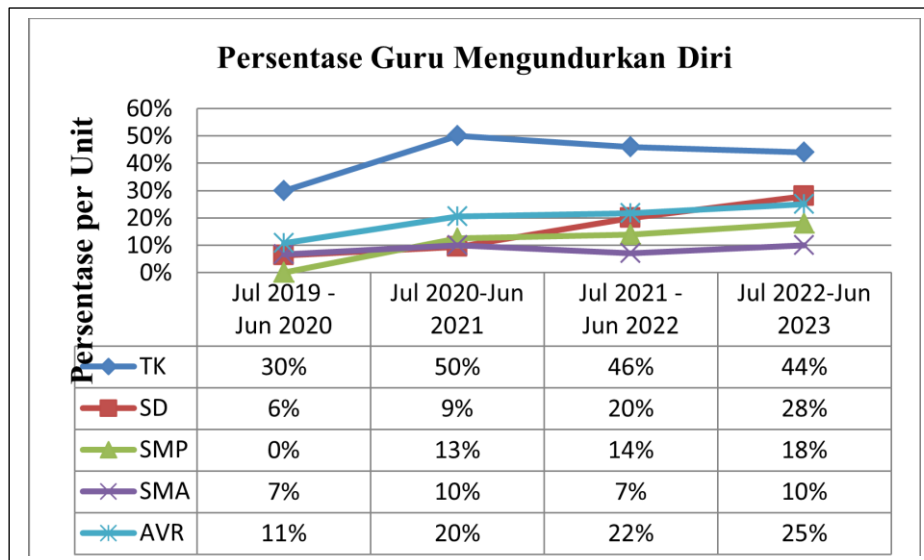
Penelitian ini mengambil sampel guru dari generasi millennial. Keunikan pada guru generasi milenial adalah percaya diri, mudah terkoneksi dengan hal-hal baru, lincah, dapat mengekspresikan diri sendiri dengan baik, memiliki hubungan yang baik dengan orang tua, dan merupakan generasi yang siap untuk menjadi generasi yang terpelajar (Morreale and Staley, 2016). Terdapat pula stigma negatif bagi generasi millennial, berdasarkan penelitian dari Widger dkk. (2008) dalam King (2019) dinyatakan bahwa generasi milenial memiliki skor kepuasan kerja yang lebih rendah daripada kelompok generasi yang lebih tua. King melanjutkan dengan berteori bahwa nilai, keyakinan, dan sikap generasi memiliki implikasi pada lingkungan kerja multigenerasi (King, 2019). Hal ini menegaskan

perlunya penelitian yang mendalam mengenai profesi yang ditekuni oleh generasi millennial.

Sampel guru diambil lebih spesifik pada guru-guru generasi milenial yang bertugas di sekolah dengan dasar Islami dari salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia yaitu Muhammadiyah. Pemilihan sampel ini dilakukan agar penelitian menjadi lebih mendalam dengan sudut pandang yang spesifik berasal dari para guru dari satu organisasi yang dianggap sebagai salah satu organisasi tertua dan cukup kuat dalam penanaman visi dan misinya di Negara Indonesia.

Berdasarkan studi pendahuluan, yang terjadi pada suatu yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan sekolah dengan dasar agama Islam, *turnover* guru cukup tinggi, dengan data sekunder yang didapatkan dari bagian personalia sekolah tersebut, untuk 3 tahun ajaran kebelakang, seperti yang ditampilkan dalam gambar di bawah ini.





Gambar 1. Persentase Guru yang Mengundurkan Diri

Berdasarkan data, tampak bahwa persentase guru yang mengundurkan diri cukup tinggi, dan berdasarkan data personalia, mayoritas yang mengundurkan diri adalah guru yang berasal dari generasi milenial (data pada Lampiran. 10). Kesimpulan yang didapatkan, bahwa terdapat fenomena generasi milenial yang memilih profesi sebagai guru tidak menemukan kecocokan dengan profesi tersebut. Berdasarkan hal ini sangat penting untuk diteliti lebih dalam faktor-faktor yang dapat memengaruhi *Sustainability* karier profesi guru terutama pada generasi milenial.

### 1.2. Rumusan Masalah

Guru dianggap sebagai profesi yang tidak prestise dengan kesempatan berkarier yang rendah serta kurang menjanjikan secara *reward*-nya. Hal ini menurunkan motivasi seseorang untuk menjadi guru (Han et al., 2016). Motivasi yang menurun ini juga mengakibatkan seseorang yang telah memilih karier

sebagai guru menjadi berkurang komitmennya terhadap profesinya. Apakah motivasi berhubungan dengan *Sustainability* profesi guru?

Beban kerja guru yang tinggi dapat mengakibatkan stress guru dan berkurangnya kinerja guru (Wulansari et al., 2017). Kinerja guru yang turun juga dapat mengakibatkan komitmen guru terhadap profesinya dan organisasinya terpengaruh pula. Apakah persepsi beban kerja guru berhubungan dengan *Sustainability* profesi guru?

Dalam proses pendidikan dimana tujuan pendidikan menciptakan masyarakat yang madani, pendidikan adalah suatu proses yang profesional dimana di dalamnya dibutuhkan guru sebagai seorang profesional berkomitmen terhadap profesinya, yang dituntut mempunyai karakteristik yang profesional pula, jika profesi guru tidak kompetitif dan tidak profesional, hal ini dapat berakibat matinya profesi guru tersebut (Tilaar, 2012)

Dari uraian ini muncul pertanyaan yang layak untuk diteliti lebih lanjut, terkait dengan apakah komitmen guru berhubungan dengan *Sustainability* profesi guru?

Kepala sekolah mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, baik dalam membantu maupun menghambat kinerja seorang guru (Firmawati et al., 2017). Bagaimana bila guru mendapatkan pemimpin yang gaya

kepemimpinannya tidak sesuai dengan guru tersebut? Apakah komitmen karier dan *Sustainability* kariernya akan terpengaruh?

Dalam perspektif 'Abd al-Majīd al- Bayānūnī, nilai-nilai keislaman yang berkaitan dengan profesionalisme guru setidaknya mencakup tiga ranah profesionalitas (muhimmah), yaitu, *tablīgh wa bayan*: menyampaikan dan memaparkan pendidikan; *tarbiyah wa ta'lim wa taz-kiyah* membina, mendidik, dan menyucikan murid-muridnya; dan *amal wa tathbīq wa tanfidz*: mengamalkan, mengimplementasikan dan mengaktualisasikan hasil didikannya (Maya, 2017) Adakah hubungan antara nilai-nilai keislaman ini pada *Sustainability* profesi guru yang mengajar pada sekolah-sekolah berbasis agama Islam?

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19, 2017 tentang guru menyatakan perubahan dari Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008, dengan menghapuskan pasal 14 dimana kini pemerintah tidak lagi membiayai menyediakan anggaran untuk peningkatan bahkan tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, atau penghargaan bagi guru dan kemudahan memperoleh pendidikan bagi putra dan/atau putri guru, pelayanan kesehatan, atau bentuk kesejahteraan lain, beserta beberapa insentif lain di Pasal 25 – 29 dihapuskan sebenarnya insentif-insentif tersebut dapat meningkatkan ketertarikan generasi milenial untuk menjadi guru.

Ditambah pula dengan asumsi bila guru berasal dari sebaran generasi Z ataupun dari generasi milenial yang sering dilabel sebagai generasi serba instan, tanpa komitmen (Damayanti et al., 2019). Bagaimana profesionalismenya?

Penelitian Sinclair, Martin, Mcinerney di tahun 2018 menyatakan bahwa kekurangan guru saat ini bukan disebabkan oleh terlalu sedikitnya jumlah guru. Tampaknya jumlah guru yang terlatih cukup banyak, namun banyak guru yang memenuhi syarat meninggalkan profesinya karena ketidakpuasan kerja, “kelelahan”, atau alasan lain yang tidak terkait dengan pensiun. Hasil penelitian ini juga menjadi salah satu dasar penting untuk melihat aspek aspek yang mendasari *Sustainability* karier guru (Sinclair et al., 2018).

### 1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang kontroversi di atas diperoleh pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut adalah:

1. Apakah motivasi, persepsi beban kerja, dan internalisasi keislaman secara terpisah memiliki pengaruh terhadap individual komitmen guru?
2. Apakah motivasi, persepsi beban kerja, dan internalisasi keislaman secara terpisah memiliki pengaruh terhadap *sustainability career* pada profesi guru?
3. Apakah gaya kepemimpinan atasan (kepala sekolah) mempengaruhi hubungan antara komitmen dan *sustainability* karier guru?

4. Bagaimana pandangan para guru milenial, pengalaman yang mereka rasakan, dan dapatkan selama menjadi guru serta pandangan mereka terhadap generasi mereka dan profesi guru?

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, perlu dilakukan penelitian studi pengaruh Motivasi, Persepsi Beban Kerja, Komitmen Guru, dan Penerapan Nilai Keislaman pada *Sustainability* Profesi Guru di Generasi milenial. Untuk mengetahui variabel yang dapat meningkatkan *Sustainability* profesi guru pada generasi milenial yang merupakan generasi terbesar pada angkatan kerja saat ini, serta diperlukan pemahaman terhadap pandangan dari generasi millennial yang memilih profesi sebagai guru terhadap *Sustainability* dari karier yang dipilihnya. Sampai dengan saat penelitian ini dibuat variabel motivasi, persepsi beban kerja, internalisasi nilai keislaman, komitmen dan gaya kepemimpinan serta pandangan dari generasi millennial yang menjadi guru, belum dilihat secara tuntas pengaruhnya terhadap *Sustainability* karier guru di generasi milenial

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel yang dapat meningkatkan *Sustainability* profesi guru pada generasi milenial.

Tujuan teoritis dalam penelitian ini adalah menambahkan dalam teori *Sustainability* karier guru pengaruh dari variabel internalisasi keIslaman dan variabel moderasi gaya kepemimpinan atasan.

Kekhususan penelitian pada sample generasi millennial yang merupakan generasi terbesar pada angkatan kerja saat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian menggantinya lebih dalamnya dengan menggunakan metode penelitian kualitatif mengenai fungsi dan peranan guru generasi milenial Muhammadiyah terhadap *Sustainability* karier mereka sebagai guru. Langkah langkah untuk mencapai tujuan tujuan tersebut, dapat dirinci lebih lanjut sebagai berikut.:

- a. Menganalisis pengaruh variabel motivasi, persepsi beban kerja, dan internalisasi nilai keislaman, terhadap komitmen guru generasi milenial.
- b. Menganalisis bagaimana pengaruh variabel motivasi, persepsi beban kerja, dan internalisasi nilai keislaman, terhadap *Sustainability* karier guru generasi milenial.
- c. Menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan atasan terhadap kekuatan hubungan antara komitmen guru terhadap *Sustainability* karier guru generasi milenial. Menggunakan metode kuantitatif.

- d. Mendapatkan pandangan mengenai pengalaman para guru milenial, pengalaman yang mereka rasakan dan dapatkan selama menjadi guru, serta pandangan mereka terhadap generasi mereka dan profesi guru. Untuk tujuan ini menggunakan metode kualitatif Fenomenologi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis: Menjadi awal untuk pengembangan teori *Sustainability* karier bagi guru.

- a. Menjadi dasar analisis untuk mencapai *Sustainability* karier bagi guru generasi milenial.
- b. Menjadi sumber data masukan untuk *human resource management* untuk mengelola karyawannya terutama guru yang berasal dari generasi milenial.
- c. Menambahkan khasanah pandangan fenomenologi mengenai pengalaman yang dialami dan dirasakan oleh para guru yang berada dalam generasi milenial.

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah mengetahui bagaimana menjaga *Sustainability* karier dan mengembangkan secara positif guru generasi milenial berdasarkan pengalaman-pengalaman yang didapatkan oleh para guru milenial tersebut.

## 1.6. Paradigma Penelitian

Penelitian akan menggunakan *mixed method*, yaitu metode kuantitatif rancangan yang digunakan adalah *explanatory cross sectional research* dan untuk metode kualitatif menggunakan *Fenomenologi*. Dalam penelitian ini metode kualitatif akan digunakan terlebih dahulu untuk mendapatkan hasil secara umum sesuai sampel kemudian metode kualitatif digunakan untuk mendalami hasil dari kuantitatif.

Kekuatan pada penelitian ini adalah pada pengembangan dari teori karier yang berawal dari fokus teori ada pada individu atau organisasi atau pekerjaan, kemudian berkembang menjadi teori karier yang fokus individu di dalam organisasi dan pekerjaan. hingga saat ini fokus berkembang pada individu di dalam, di luar dan di sekitar organisasi serta pekerjaan, dengan *Sustainability* karier menambahkan fokus karier yang dapat mengaktualisasikan diri individu, karier yang membuat individu dapat menyadari potensi diri mereka secara penuh dan mengakses konteks sosial yang memfasilitasi kesadaran diri (Lawrence et al., 2015). Dalam penelitian ini *Sustainability* karier dilihat korelasinya dengan motivasi, komitmen dan internalisasi nilai keislaman dimana ketiga variabel tersebut juga melihat kepada dalam individu guru. Oleh karena itu penelitian ini membutuhkan penggunaan *mixed method* untuk menjadi lebih spesifik terhadap pengalaman individual guru, dimana penelitian kuantitatif digunakan untuk



melihat hasil secara kelompok umum individu guru dalam satu organisasi Muhammadiyah, dan penelitian kualitatif menggunakan Fenomenologi sebagai ilmu yang mempelajari pengalaman yang terjadi secara sadar sebagai suatu pengalaman yang subjektif individual guru tersebut terhadap fenomena yang terjadi dalam *Sustainability* kariernya sebagai guru (Smith, 2003)

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Pada bagian ini akan dijabarkan isi dari bab-bab yang ada dalam disertasi penelitian ini.

#### **1.5.1 Bab I Pendahuluan.**

Di dalamnya berisi latar belakang: mengenai alasan mengapa perlu dilakukan penelitian terhadap faktor yang memengaruhi *Sustainability* karier guru dilihat dari motivasi, beban kerja dan internalisasi nilai keislaman, dan Gaya Kepemimpinan Atasan sebagai variabel Moderator. Identifikasi rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian bagi penulis dan pembaca. Ditutup oleh bahasan sistematika penulisan mengenai *preview* apa yang ada di tiap bab penelitian ini.

#### **1.5.2 Bab II Landasan Teori**

Di dalamnya berisi deskripsi teoritis: Teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, hasil penelitian dari peneliti lain atau penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, kerangka berpikir dan hipotesis.

### 1.5.3 Bab III Metode Penelitian

Di dalamnya berisi rancangan penelitian : gambaran bagaimana penelitian dilakukan termasuk di dalamnya jenis penelitian yang akan digunakan, model penelitian dan diagram alur penelitian, bagian yang menjelaskan tempat, waktu dan subjek penelitian, tata cara prosedur penelitian, populasi dan sampling mengenai kategori responden yang dituju beserta cara samplingnya, teknik pengumpulan data, penentuan variabel indepen, variabel dependen, beserta definisi, penjelasan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel, kisi-kisi instrumen, perhitungan validitas dan reliabilitas, serta analisis data berisi tata cara untuk mendapatkan jawaban yang dicari dari angket yang sudah dibuat.

### 1.5.4 Bab IV Pembahasan

Di dalamnya berisi hasil-hasil dari penelitian dan juga analisis dari hasil-hasil tersebut beserta pembahasan untuk menjelaskan hasil dan analisis hasil penelitian.

### 1.5.5 Bab V Kesimpulan dan Saran

Merupakan bab terakhir dalam disertasi laporan penelitian ini, di dalamnya berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dalam penelitian, serta rekomendasi-rekomendasi yang didapat dari penelitian ini diikuti dengan rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut.