

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat menghadapi sebuah badai atau masalah, baik berupa krisis ekonomi, sistem yang amburadul setelah pasca pandemi setiap lembaga tentu menghadapi ujian tersebut tak terkecuali pada lembaga pendidikan. Sama seperti sebuah rumah yang menghadapi ujian derasnya hujan, maka penghuninya akan bisa melihat sisi mana yang mengalami kebocoran dan perlu perbaikan dan perhatian serius. Sama halnya dengan lembaga pendidikan. Hal yang dilakukan seorang pemimpin akan terlihat hasilnya ketika tantangan tiba, baik itu stabilitas psikologi timnya, budaya kerja lembaganya, kualitas kerjanya serta startegi-strategi yang perlu dikaji ulang agar bisa menjadi solusi sesuai kondisi tersebut. Termasuk tentang strategi agar kualitas kinerja pegawai pada lembaga bisa stabil dan meningkat.

Suatu lembaga pendidikan pada pelaksanaannya senantiasa dihadapkan berbagai permasalahan yang akan berdampak terhadap kualitas kerja pegawai. Problematika yang ditemukan biasanya adalah tentang kecepatan daya serap informasi, kemampuan pembaharuan teknologi dan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga tersebut. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting keberadaannya. Berhasil

atau tidaknya suatu lembaga pendidikan ini tentu dimulai dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berlaku pada lembaga tersebut.

Perlunya manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan sebuah lembaga untuk menghasilkan pegawai yang baik tak terkecuali pada lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan sangat berkontribusi dalam membantu peningkatan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari pegawai yang bermutu pula.

Memanajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan bermakna melakukan proses perencanaan organisasi, melakukan penempatan staf, memberikan pengarahan, koordinasi dan pengendalian pegawai. Manajemen ini akan menjadi sumber ekonomi, faktor produksi atau sistem otoritas. Pemberdayaan SDM ini mampu membantu seorang pemimpin dalam menjalankan kegiatan organisasi pada sebuah lembaga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹ Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.²

Tugas manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang

¹Rjeev Bansals, *Principles and Functions of Management*, (India: National Education Policy ;NEP, 2020), hal.11

²Menaka, *Human Resource Management*, (India : SK Research Group of Companies, 2023), hal.2

dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang secara umum memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, fungsi operasional dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara terpadu.³

Sementara itu, ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia di zaman modern ini sangatlah luas. Faktanya, ruang lingkup manajemen SDM adalah terbatas pada pekerjaan dan pemeliharaan serta pembayaran upah dan gaji. Cakupannya secara bertahap diperluas menjadi penyediaan fasilitas kesejahteraan, motivasi, penilaian kualitas kerja pegawai, pengelolaan sumber daya manusia, pemeliharaan hubungan manusia, sumber daya manusia strategis dan sejenisnya. Cakupannya terus diperluas. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi: tujuan SDM, organisasi sumber daya manusia, sumber daya manusia strategis, ketenagakerjaan, perkembangan, administrasi/kompensasi upah dan gaji, pemeliharaan, motivasi, hubungan industrial, manajemen partisipatif dan perkembangan terkini dalam SDM.⁴

³Danang Suyonto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015), hal. 6

⁴P. Subba Rao, *Personnel And Human Resource Management*, (USA: Himalaya Publishing House, 2014) hal. 22

SDM yang berkualitas dapat membantu meningkatkan produktivitas lembaga. Jika setiap pegawai menyerahkan pekerjaan yang berkualitas, maka dapat meningkatkan semangat seluruh warga sekolah. Hal ini dikarenakan lembaga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, pegawai yang menyelesaikan pekerjaan berkualitas biasanya tidak harus bergantung pada anggota tim lainnya untuk menyelesaikan proyek mereka, kemandirian akan terasah dan dapat membantu menjaga hubungan positif di tempat kerja.

Tempat kerja yang penulis teliti adalah enam lembaga pendidikan SDIT se-Banua Enam, yaitu SDIT Ihsanul Amal HSU, SDIT An Nahl Tabalong, SDIT Al Khair Barabai, SDIT Darul Fikri Balangan, SDIT Al Madani Tapin dan SDIT Ar Risalah Tabalong. Keenam lembaga ini adalah lembaga pendidikan yang memiliki pemimpin yang disebut kepala sekolah. Kepala sekolah dan guru pada lembaga tersebut tentu harus bekerjasama dalam menjalankan geraknya roda organisasi. Sehingga, kepemimpinan kepala sekolah tidak semata-mata bertumpu pada diri kepala sekolah sebagai pemimpin tetapi bersama-sama saling sinergi mewujudkan tujuan pendidikan secara umum dan tujuan lembaga secara khusus. Pada situasi inilah kepemimpinan diuji dan kepemimpinan itu tumbuh.

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat

dicapai tujuan pendidikan atau sekolah secara efektif dan efisien. Agar tujuan sekolah dapat dicapai secara efektif dan efisien dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Ada tujuh karakteristik kepemimpinan kepala sekolah efektif: (1) memiliki visi yang jelas, (2) memiliki harapan tinggi terhadap prestasi ; (3) memprogramkan dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif , (4) mendorong pemanfaatan waktu secara efisien, (5) mendayagunakan berbagai sumber belajar, (6), memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, (7), melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah segala tindakan kepala sekolah yang terkait tanggung jawabnya terhadap sekolahnya dalam melaksanakan berbagai kegiatan seperti bagaimana mengelola masalah, pelaksanaan administrasi, pembinaan pegawai, pendayagunaan sarana dan prasarana untuk mewujudkan sekolah wiyata mandala. Fungsi kepala sekolah yaitu sebagai educator (guru), manager (penggerak sumber daya), administrator (pengurus administrasi/konseptual) dan supervisor (pengawas/ melakukan evaluasi).⁵

Kepemimpinan ini bermakna bagaimana seorang pemimpin bisa diandalkan, mereka yang berada pada barisan paling depan, menggunakan badan, gerakan maju dan keterampilan komunikasi untuk memberi arahan kepada yang lain jalan yang akan dituju. Kepemimpinan dapat mengingatkan

⁵Dadi Permadi, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah*, (Bandung: Sarana Pancakaya Nusa, 2019), hal. 24

kita kepada perwira militer yang berjalan di depan dan mengepalai pasukannya menuju tujuan strategis atau pemandu gunung yang berpengalaman berada di ujung kelompok pendaki gunung yang sedang memanjat tebing penuh bahaya. Pemimpin sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk beraksi.⁶

Konsep Islam tentang kepemimpinan tak lepas dari figure Rasulullah SAW. Beliau adalah menjadi pemimpin yang ideal. Rasulullah dikarunia empat sifat utama yaitu Sidiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah. Sidiq berarti jujur dalam perkataan, amanah dapat dipercaya, tabligh artinya menyampaikan dan fathonah atinya cerdas. Ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan pemimpin terdapat pada surat An Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan meyeruh kamu apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadau. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat." (QS. An Nisa : 58)⁷

⁶A. Dale Timpe, *The Art and Science of Business Management*, (Kend Publishing: New York, 2000), hal.4

⁷ Departemen Agama RI., *Al-Qur'an dan Terejemahannya*, (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005) hlm 87

Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan. Dalam kedudukannya sebagai pimpinan pendidikan yang resmi, kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan, kesiswaan, gedung dan halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah sangat berperan pada lembaga pendidikan untuk melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan. Saat melaksanakan fungsi kepemimpinan tentu akan berlangsung pola kepemimpinan yang akan diterapkan oleh masing-masing pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut akan berimbas terhadap kenyamanan kultur yang ada pada sebuah lembaga. Kepala sekolah sebagai pemimpin tentu harus memiliki kapasitas yang tersirat untuk mendengarkan, mengamati, melakukan pendekatan kepada pegawainya agar bisa menterjemahkan visi dan misi lembaga pada semua warga sekolah, sehingga kepala sekolah memiliki wibawa dalam menggerakkan pegawainya.

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin yang terbentuk dari pribadi yang canggih dan kompleks sebelumnya dengan kesederhanaan yang ditampilkan secara refleksi atau tidak disadari. Seorang tidak berwibawa jika berbicara kepada bawahannya dengan berteriak atau makan dengan mengunyah sambil terbuka mulutnya. Kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin dapat ditampilkan

melalui sikap dan perilaku dan diharapkan mampu meningkatkan rutinitas dan motivasi kerja bawahan. Dengan demikian, kewibawaan pemimpin dapat memengaruhi, mendorong dan menggerakkan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.⁸

Seorang pemimpin tidak akan kehilangan keakraban pada pegawainya saat dia berhenti berbicara dan mau mendengarkan. Para pemimpin jarang menyadari bahwa kemampuan mendengarkan memberi kekuatan kepada orang lain. Karena mereka adalah pemimpin-pemimpin, maka mendengarkan lebih berpengaruh dari pada pidato besar.⁹

Saat seorang pemimpin mau mendengarkan, memiliki semangat yang membara dalam pemimpin tersebut. Maka ini bagian penting yang menjadi semacam tali kekang seorang pemimpin. Hal ini perlu ditunjang dengan fondasi-fondasi yang kukuh. Ibarat tanaman, fondasi seperti akar-akar yang mengisap nutrisi yang sehat dari dalam tanah. Demikian juga tentang kepemimpinan.

Fondasi-fondasi kepemimpinan yang kukuh ini menyehatkan pemimpin. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu terus belajar dan berefleksi, untuk mengisi dirinya dengan nutrisi-nutrisi yang menyehatkan tubuh, hati, dan pikirannya inilah ciri di antara pemimpin yang mau melakukan perubahan.

⁸Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2019), hal.47

⁹Jhon C. Maxwell, *Leadership, Promises For Every Day*, (Jakarta: Immanuel Publishing, 1991), hal. 137

Pemimpin yang transformatif mengerti bahwa kepemimpinan bukan lagi tentang dirinya, melainkan bagaimana memimpin dirinya untuk dipimpin olehnya, menjadi pemimpin yang dipimpin.¹⁰

Pemimpin yang transformatif atau kepemimpinan transformasional adalah orang yang merangsang dan menginspirasi (mengubah) pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa. Ia memperhatikan kepedulian dan kebutuhan perkembangan masing-masing pengikutnya, mereka mengubah kesadaran pengikutnya terhadap suatu permasalahan dengan membantu mereka melihat permasalahan lama dengan cara yang baru; dan mereka mampu menggugah, menggairahkan dan menginspirasi para pengikutnya untuk mengeluarkan usaha ekstra demi mencapai tujuan kelompok.

Teori kepemimpinan transformasional adalah tentang kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif pada para pengikutnya dimana mereka saling menjaga kepentingan satu sama lain dan bertindak demi kepentingan kelompok secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui berbagai mekanisme.¹¹

¹⁰Imam Wijoyo, *18 Praktik Kepemimpinan Transformatif*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2021) hal.11

¹¹Odumeru James dalam jurnal ilmiah yang berjudul “*Transformational vs. Transactional Leadership Theories Evidence in Literature*”, *Lecturer, Department of Banking & Finance, Osun State College of Technology, Nigeria*, I, June 2013, *International Review of Management and Business Research* Vol. 2 Issue.2.

Hal ini termasuk menghubungkan rasa identitas dan diri pengikut dengan proyek dan identitas kolektif organisasi menjadi panutan bagi pengikutnya yang menginspirasi dan membuat mereka tertarik, menantang pengikut untuk mengambil kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka, dan memahami kekuatan dan kelemahan pengikut, sehingga pemimpin dapat menyelaraskan pengikut dengan tugas-tugas yang meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang jelas, membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim dan mendorong mereka untuk mengembangkan potensi mereka. Mereka juga berperan sebagai model yang menginspirasi dan membantu anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.¹²

Perilaku kepemimpinan transformasional dapat dirincikan terdiri dari empat aspek yaitu idealized influence (pengaruh ideal), individualized consideration (perhatian individu), inspirational motivation (inspirasi motivasi), dan intellectual stimulation (stimulasi intelektual).¹³

¹²Subhan Iswahyudi dkk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023), hal.34

¹³Yukl G. A., *Leadership in Organizations* (Englewood Cliffs: NJ:Prentice Hall, 2013).

Makna kepemimpinan transformasional mengandung tiga gagasan yaitu *commitmen, shared values of organitation dan shared vision of organization*.¹⁴

Sehingga kepemimpinan transformasional ini mengandung tiga gagasan pokok yaitu *commitment, shared values of organization, dan shared vision of organization*. Pertama *commitment* yaitu kesediaan untuk taat, patuh, merasa wajib untuk melaksanakan, dan merasa turut bertanggung jawab atas kesepakatan yang ditetapkan bersama. Kedua *shared values of organization* yaitu saling berbagi dalam menghayati dan mengembangkan nilai-nilai bersama dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut antara lain, kedisiplinan, kebersamaan, saling percaya, ketaatan, keadilan, kejujuran, toleransi pada perbedaan, pengabdian, pengorbanan, rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*). Nilai-nilai tersebut menjadi perekat kerjasama dalam organisasi. Ketiga *shared vision of organization* yaitu niat dan kesediaan hati setiap organisasi untuk berbagi dalam membangun visi organisasi berupa harapan dan cita-cita bersama mewujudkan masa depan organisasi secara lebih baik dan semua anggota memiliki cara pandang yang sama dan merasa wajib serta akan berjuang bersama-sama meraih tujuan organisasi.

¹⁴Philip Sadler, *Leadership*, (Cogan Page : London, 2003), hal.24

Kepemimpinan transformasional ini menjadi hubungan yang positif bagi sebuah lembaga. Hubungan positif dalam sebuah lembaga pendidikan sangatlah penting. Salah satu sisi yang penting yang menjadi bahan perhatian adalah terkait bagaimana kepala sekolah menjadikan kepemimpinan tersebut memiliki pengaruh terhadap budaya kerja dan kualitas kerja pegawainya pada lembaga yang dia pimpin.

Budaya kerja merupakan pemahaman bersama tentang keyakinan, nilai, norma dan filosofi tentang cara kerja.¹⁵ Budaya kerja adalah kumpulan sikap, keyakinan dan perilaku yang membentuk suasana teratur dalam suatu lingkungan kerja. Budaya tempat kerja yang sehat menyeleraskan perilaku karyawan dengan tujuan sekolah secara keseluruhan sekaligus mempertimbangkan kesejahteraan individu. Budaya kerja menentukan seberapa baik seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka di pekerjaan baru dan kemampuan mereka untuk membangun hubungan profesional dengan rekan kerja. Peluang bertumbuh dan kepuasan kerja semuanya bergantung pada budaya tempat kerja.¹⁶

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral

¹⁵Prakas Kumar Gautam, dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul “Work Culture for Employees Work Behavior: The Mediating Role of Satisfaction”, Nepal, I, June 2020, Jurnal manajemen PYC, Nepal, Vol. 8, hal.1

¹⁶Musfiqon, Mendesain Sekolah Unggul, (Nizamia Learning Center: Sidoarjo, 2015), hal 19

telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.¹⁷

Budaya kerja ini tidak berubah dan cenderung stabil dari waktu ke waktu, tetapi tidak juga statis. Budaya kerja terdiri atas otonomi individu, struktur, dukungan, identitas, penghargaan kinerja, toleransi konflik, dan toleransi risiko. Budaya kerja sebuah lembaga dalam menghadapi tantangan organisasinya saat ini dan pasca pandemi, banyak lembaga yang melakukan penyesuaian sesuai dengan pola kepemimpinan yang berlaku pada sebuah lembaga. Budaya penghargaan atas waktu, kerapian, ketelitian dan hasil kerja akhir yang baik sering dianggap yang menjadi indikator dari kualitas kerja seorang pegawai.

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu sendiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi. Aspek-aspek budaya, antara lain ; kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama.¹⁸

¹⁷Dian Purnamasari dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul *Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala*, (Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako) e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 57-64 ISSN: 2302-2019, hal.58

¹⁸*Ibid*, hal.59

Semakin berkembangnya pertumbuhan ekonomi sebuah lembaga harus diikuti dengan pertumbuhan yang sama dalam hal pengembangan organisasi dan kerangka kerja untuk mendukung, melengkapi dan memelihara kelangsungan proses tersebut. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap lembaga. Adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan dalam sebuah organisasi.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran lembaga dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara lembaga yang satu dengan lembaga yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar lembaga tersebut dapat siap selalu menghadapi tantangan.¹⁹

Enam lembaga pendidikan SDIT se-Banua Enam, yaitu SDIT Ihsanul Amal HSU, SDIT An Nahl Tabalong, SDIT Al Khair Barabai, SDIT Darul Fikri Balangan, SDIT Al Madani Tapin dan SDIT Ar Risalah Tabalong adalah

¹⁹Muhammad Ali Musa Nasution dalam Skripsinya yang berjudul *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan, Tahun 2018 hal.2

nama lembaga pelayanan publik dalam bidang pendidikan yang diselenggarakan oleh pihak swasta yang bergerak pada layanan jasa pendidikan pada masyarakat. Pada sektor jasa, kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas adalah paduan sifat-sifat barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi pelanggan.²⁰

Kepuasan layanan bagi masyarakat bisa dirasakan saat lembaga sekolah memberikan layanan prima kepada penerima layanan tersebut yakni orang tua. Layanan prima kepada orang tua dilakukan untuk membayar kepercayaan yang telah diberikan kepada lembaga pendidikan. Layanan tersebut berupa pendidikan berkualitas bagi putera-puterinya, menyediakan pegawai yang berkualitas yang mampu menghadirkan layanan pendidikan terbaik, sikap profesional, sopan dan santun terhadap siswa dan orang tua, menyediakan

²⁰Abidah Manik dalam Tesisnya yang berjudul *Analisis Reliabilitas dan Responsivitas dalam Pelayanan Penanggulangan Bencana Alam Kebakaran Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Aceh Singkil*, Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area Medan 2019, hal.16

fasilitas yang bagus serta menyediakan layanan sistem informasi yang cepat dan tepat, serta kualitas kerja pegawai yang baik .²¹

Kerja pegawai adalah bagian yang bisa dipisahkan dari ruang lingkup lembaga dan semua pihak yang terlibat di dalam lembaga tersebut. Kerja pegawai juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas pegawai demi mempertahankan produktivitas seluruh pegawai yang bekerja di lembaga tersebut. Jika kualitas kerja seorang pegawai dinilai baik, maka pegawai tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari lembaga tempat mereka bekerja.

Adapun tujuan penilaian kualitas kerja pegawai di suatu lembaga dapat diuraikan sebagai berikut:²²

Tabel 1.4

Tujuan Penilaian Kualitas Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki	Menurut Vecchio
Penilaian kualitas kerja dapat digunakan untuk: <ul style="list-style-type: none"> ● Administrasi penggajian ● Umpan balik kerja ● Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu ● Mendokumentasikan keputusan ke karyawan ● Penghargaan terhadap kinerja individu 	Penilaian kualitas kerja harus dilakukan untuk: <ul style="list-style-type: none"> ● Membantu supervisor dalam membuat keputusan tentang kompensasi relatif ● Membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan

²¹Andiek Widodo, *Layanan Prima di Sekolah*, (Sidoarjo: Uru Anna Books, 2014), hal. 92

²²Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola karyawan)*, (Jakarta: Buku Seru, 2018), hal. 120

<ul style="list-style-type: none"> ● Mengidentifikasi kerja karyawan buruk ● Menetapkan keputusan promosi ● Pemberhentian karyawan ● Mengevaluasi pencapaian tujuan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan ● Memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Hasil kualitas kerja pegawai pada sebuah lembaga bisa menjadi gambaran sistem yang berjalan pada lembaga tersebut. Penting bagi sebuah lembaga untuk tidak mengabaikan kesejahteraan pegawainya, agar performa setiap pegawainya tetap baik. Hasil kualitas kerja keseluruhan pada lembaga tentu banyak hal yang mempengaruhinya di antaranya niat dan motivasi pegawai, budaya kerja, serta pola kepemimpinan yang ada pada lembaga tersebut.

Konsep melayani bagi seorang pemimpin pada lembaga pendidikan dalam hal ini kepala sekolah adalah pemberian pelayanan yang prima kepada seluruh warga sekolah, mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan warga sekolah, dengan esensi adalah kepala sekolah melayani orang lain. Fokus dari kepemimpinan melayani adalah kualitas kerja dan pertumbuhan serta dampak untuk kemajuan sekolah dan bagi masyarakat. Dengan kata lain guru yang diangkat menjadi kepala sekolah tidak sekedar menjabat sebagai pemimpin yang menguasai ilmu manajerial, kewirausahaan dan supervisi, melainkan kepala sekolah yang menguasai ilmu manajerial, kewirausahaan dan supervisi yang siap memberikan pelayan kepada guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, masyarakat dan seluruh stakeholder yang

terkait dengan pendidikan. Spirit inilah yang dilakukan oleh sekolah swasta dalam pelaksanaan kepemimpinannya pada lembaga pendidikan yang dikelolanya. Terlebih enam sekolah yang penulis teliti.

SDIT adalah akronim dari Sekolah Dasar Islam Terpadu yang biasanya masuk dalam jaringan Sekolah Islam Terpadu (SIT). Lebih jauh kita mengenal bagaimana makna Sekolah Islam Terpadu itu sendiri. Sekolah Islam Terpadu (SIT) adalah sekolah yang mengimplementasikan pembangunan karakter dan akhlaq pada gerbang pertama pembangunan peserta didik. Peserta didik di SIT ketika mereka datang, maka mereka akan disambut oleh warga sekolah, guru, satpam atau tenaga pendidik lainnya. Ia disambut dengan ucapan salam dan senyum di depan pintu gerbang sekolah. Ia disambut seperti kedatangan tamu. Ia berjabat tangan dengan warga sekolah yang menyambutnya dan mencium tangan mereka. Bila ia laki-laki dan yang menyambut adalah perempuan maka ia menangkupkan tangannya di dada dengan penuh penghormatan. Begitu pula sebaliknya. Sebuah pendidikan akhlaq menghormati orang yang lebih tua tertanam. Mereka disambut dengan hormat.²³

Sekolah Islam Terpadu merupakan model lembaga pendidikan yang berusaha menggabungkan antara ilmu umum dan agama dalam satu paket kurikulum yang integratif. Berbeda dengan tiga lembaga pendidikan sebelumnya, Sekolah Islam Terpadu memiliki segmentasi tersendiri. Pada

²³Abdussyukur dalam Disertasinya yang berjudul *Konsep dan Praktik Sekolah Islam Terpadu dan Implikasinya dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Indonesia*, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018. Hal. 24

hakikatnya Sekolah Islam Terpadu memiliki kandungan pengertian yang tidak jauh berbeda dengan madrasah atau sekolah-sekolah yang berlandaskan keagamaan Islam. sekolah yang mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Alquran dan Hadis. Konsep operasional SIT merupakan akumulasi dari proses pembudayaan, pewarisan dan pengembangan ajaran agama Islam, budaya dan peradaban Islam dari generasi ke generasi. Istilah “Terpadu” dalam SIT dimaksudkan sebagai penguat (taukid) dari Islam itu sendiri. Hal ini menjadi semangat utama dalam gerak dakwah di bidang pendidikan ini sebagai “perlawanan” terhadap pemahaman sekuler. Secara implementasi, Sekolah Islam Terpadu atau SIT diartikan sebagai lembaga pendidikan formal yang menerapkan sistem pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu ke- satuan dalam rangkuman kurikulum. Melalui pendekatan ini, semua mata pelajaran dan semua kegiatan sekolah tidak lepas dari bingkai ajaran dan pesan nilai Islam. Tidak ada dikotomi, tidak ada keterpisahan, tidak ada “sekularisasi” di mana pelajaran dan semua bahasan lepas dari nilai dan ajaran Islam, ataupun “sakralisasi” keagamaan dimana Islam diajarkan terlepas dari konteks kemaslahat- an kehidupan masa kini dan masa depan. Pelajaran umum, seperti matematika, IPA, IPS, bahasa, jasmani/kesehatan, keterampilan dibingkai dengan pedoman dan panduan Islam. Sementara itu, pada

pelajaran agama, kurikulum diperkaya dengan pendekatan konteks kekinian dan kebermanfaat.²⁴

Pada Sekolah Islam Terpadu juga dipimpin oleh kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pimpinan sekolah merupakan faktor penyumbang keberhasilan dalam upaya penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik. Keberhasilan ini tidak terlepas dari kompetensi dan kemampuan dalam tugas, peran, dan fungsinya. Pemberian pelayanan yang prima kepada seluruh warga sekolah, mengoptimalkan pemberdayaan dan pengembangan warga sekolah, menjaga stabilitas budaya kerja pegawai dan fokus pada kualitas kerja pegawainya dan senantiasa melakukan perubahan demi kemajuan sekolahnya. Kepemimpinan ini disebut kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional pada sekolah swasta juga perlu menjadi bahan kajian penting apakah mempengaruhi terhadap budaya kerja pegawai dan kualitas kerja pegawai atau tidak.

Penelitian didasarkan pada konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994). Teori ini memberikan gambaran bahwa kompetensi seorang pemimpin untuk mampu menginspirasi, menemukan arah motivasi tim yang ia pimpin agar mampu melampaui kepentingan-kepentingan personal demi mencapai tujuan bersama yaitu visi lembaga, empat komponen kepemimpinan transformasional:

²⁴Fauzan Ismael dalam jurnal ilmiahnya yang berjudul *Konsep Pendidikan Sekolah Islam Terpadu*, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, UIN Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2022, halaman 127-134.

Pertama Idealized Influence (Karisma) yaitu pemimpin mengambil tindakan dan sikap karena memang ia adalah teladan dan contoh utama bagi timnya, baik secara komitmen maupun kompetensi, menunjukkan integritas dan standar kerja yang tinggi, sehingga pemimpin memperoleh rasa hormat, wibawa dan kepercayaan dari timnya. Karisma yang dimiliki pemimpin ini akan membuat tim yakin dan percaya untuk melangkah bersama mencapai tujuan bersama yaitu visi lembaga.

Komponen kedua yaitu Inspirational Motivation (Inspirasi), pemimpin memberikan inspirasi kepada timnya, setiap anggota tim tentu punya hambatan dan tantangan tersendiri dalam upaya mewujudkan nilai-nilai dan visi lembaga, tak jarang pemimpin bukannya menumbuhkan semangat baru kepada timnya, justru menambah besar hambatan dan tantangan dengan pola komunikasi yang kurang tepat dan kurang menumbuhkan. Pemimpin yang berpandangan jauh kedepan akan menuntun timnya untuk mengatasi hambatan dan tantangan dengan membangun pola komunikasi yang baik, memberikan apresiasi pada aspek-aspek pencapaian yang sudah baik, memberikan koreksi pada poin-poin yang bisa ditingkatkan dan tentunya meyakinkan tim bahwa pemimpin senantiasa bersama timnya dan menunjukkan bahwa pemimpin akan penanggung jawab utama dari semua aspek capaian.

Komponen ketiga yaitu Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual), pemimpin mendorong timnya untuk berpikir kreatif dalam memecahkan masalah, menuntun tim berpikir mulai dari hal-hal yang mendasar secara informatif, menemukan makna dari setiap informasi, mengkritisi segala informasi dan nilai yang sudah ada, serta menemukan solusi atau tindak lanjut sebagai langkah yang akan dilakukan selanjutnya.

Keempat Individualized Consideration (Pertimbangan Individual), pemimpin memberikan perhatian khusus kepada pertumbuhan setiap individu timnya, ia menjadi pelatih terbaik kepada setiap anggota timnya dalam bertumbuh dan berkembang, memfasilitasi setiap bagian pertumbuhan dengan penuh dukungan, saat mengevaluasi pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif dan tentunya pemimpin mengetahui dengan baik personality dan potensi setiap anggota timnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis merasa penting sekali untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Budaya Kerja dan Kualitas Kerja Pegawai di SDIT Se-Banua Enam.”**

B. Identifikasi Masalah

Masalah mendasar yang dapat peneliti identifikasi dari latar belakang di atas terdiri dari permasalahan-permasalahan yaitu:

1. Budaya kerja pada SD swasta yang diteliti pasca pandemi kurang terkontrol dengan baik, dilihat dari kedisiplinan datang guru.
2. Kualitas kerja pada SD swasta yang diteliti pasca pandemi masih rendah dilihat dari cara mengajar guru yang masih monoton.
3. Kepemimpinan kepala sekolah SD swasta se-Banua Enam yang masih perlu penguatan dan perhatian terhadap budaya kerja dan kualitas kerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi penelitian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pengaruhnya terhadap budaya kerja dan kualitas kerja pada enam SD di Kalimantan Selatan, di karenakan pada enam SD swasta tersebut memiliki beberapa masalah yang sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan di atas.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Berdasarkan hasil pengamatan dari latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Sejauh mana kepemimpinan transformasional di SDIT Se-Banua Enam?
2. Sejauh mana budaya kerja di SDIT Se-Banua Enam?
3. Sejauh mana kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam?
4. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya

kerja di SDIT Se-Banua Enam?

5. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja dan kualitas kerja secara simultan di SDIT Se-Banua Enam?

E. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan transformasional di SDIT Se-Banua Enam
2. Untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja di SDIT Se-Banua Enam
3. Untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja di SDIT Se-Banua Enam
5. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja dan kualitas kerja secara simultan di SDIT Se-Banua Enam

F. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka perlu adanya penegasan beberapa istilah dalam judul ini yang dianggap

penting, yaitu:

1. Pengaruh

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengaruh mempunyai makna daya atau kekuatan yang membentuk atau menimbulkan akibat seperti contoh pengaruh media sosial dapat mempengaruhi kesehatan psikis para remaja. Pengaruh yang dimaksudkan penulis adalah peranan dari kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan budaya kerja dan kualitas kerja.

2. Kepemimpinan Transformasional

Adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana pemimpin melakukan analisa kebutuhan terkait perubahan apa yang perlu dilakukan untuk menjawab tantangan pendidikan hari ini dan masa depan. Gaya ini juga mengedepankan perubahan dengan asas kebersamaan tim dan pembimbingan dengan inspirasi keteladanan.

3. Budaya Kerja

Adalah nilai dan keyakinan yang menjadi dasar dalam perilaku di tempat kerja. Perilaku yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah perilaku guru di lembaga pendidikan SDIT Se-Banua Enam.

4. Kualitas Kerja

Adalah kehandalan dan keunggulan capaian kerja baik secara konsistensi, keberlanjutan dan efektivitas, bagaimana tim bekerja sesuai standar dan memberikan nilai tambah.

Berdasarkan uraian judul di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud judul tesis ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan peranan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perkembangan budaya kerja dan kualitas kerja di SDIT Se-Banua Enam, seberapa besar pengaruhnya dan implikasi dalam capaian kerja.

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan pada penelitian dan penelusuran terhadap penelitian terdahulu, maka ditemukan beberapa penelitian yang serupa, yaitu:

1. Penelitian Puti Tahira Amalia (2020, Universitas Hasanuddin) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Kasus pada Pengadilan Negeri Takalar)*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperkuat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Gumelar (2019, Universitas Pendidikan Indonesia) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT X*. Penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rizky Hariadi (2020, Universitas Islam Indonesia) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap*

kinerja karyawan dimediasi kesiapan untuk berubah dan motivasi kerja di PT Karsa Utama Lestari. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kesiapan untuk berubah dan motivasi kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Feriawan Efendi (2019, Universitas Islam Malang) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di era merdeka belajar.* Penelitian ini mengungkap pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dalam konteks era merdeka belajar.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nuraisah (2018, Universitas Pendidikan Indonesia) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Sukasari, Bandung.* Penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Dyah Agustin Widhi Yanti (2019, Neliti) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.* Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Margaretta (2018, Universitas HKBP Nommensen) - *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, gaya*

kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Baru. Penelitian menemukan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Esti Cahyani (2019, UIN Malang) - *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement.* Penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja. Ada juga yang menunjukkan hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja. Selain itu ada juga yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap budaya kerja.

Hasil penelitian berbeda dari penelitian tersebut menjadikan penelitian ini memiliki research gap dengan penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Dari sisi konteks, penelitian sebelumnya banyak berfokus pada perusahaan dan institusi pendidikan yang lebih umum seperti universitas dan sekolah negeri. Penelitian yang saya lakukan berfokus pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) dalam cakupan wilayah Benua Enam, sehingga mengisi

celah kekosongan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dalam ruang lingkup institusi pendidikan agama di wilayah tertentu.

2. Dari sisi Variabel, penelitian sebelumnya berfokus pada variabel kinerja karyawan, efektivitas tim, motivasi kerja ataupun kepuasan kerja. Penelitian saya mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada variabel budaya kerja dan kualitas kerja, tentunya ini memberikan sudut pandang baru dalam meningkatkan budaya kerja serta kualitas kerja dengan kepemimpinan transformasional.
3. Dari sisi signifikansi, penelitian sebelumnya menghasilkan rekomendasi secara umum tanpa berfokus secara spesifik pada kebijakan pendidikan dan manajerial sekolah berbasis agama. Penelitian saya akan memberikan implikasi yang relevan dan spesifik pada unit pendidikan SDIT.

Terkait dengan implikasi yang lebih spesifik, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pelayanan pendidikan pada lembaga swasta, setiap pegawai di lembaga tersebut memiliki peranan penting serta tugas pokok dan fungsi masing-masing. Melalui penerapan kepemimpinan transformasional, diharapkan dapat tercipta budaya kerja yang positif dan kualitas kerja yang tinggi, yang akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik di SDIT di wilayah Benua Enam.

H. Signifikansi / Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dari sisi keilmuan, harapan penulis dapat dijadikan sumbangan pemikiran untuk mendukung perkembangan penelitian ini khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kualitas kinerja pegawai sebagai variabel mediasinya.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Enam Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam membandingkan penelitian yang akan dilakukan serta dapat menambah sumber-sumber kepustakaan.

c) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan kepemimpinan, penguatan budaya kerja serta peningkatan kualitas kerja pada lembaga sehingga mutu lembaga juga semakin baik.

d) Bagi Pribadi

Hasil penelitian ini bagi penulis semoga menjadi bagian dari investasi kebaikan yang bisa dirasakan manfaatnya bagi orang lain.

I. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengorganisasikan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, Tujuan Penelitian, definisi operasional, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, berisi tentang pengertian kepemimpinan, kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya kerja dan kualitas kerja.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, metode dan desain penelitian, Setting lokasi penelitian, profil lembaga, populasi dan sampel, data dan sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta uji validitas dan reliabilitas data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang deskripsi data penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V Penutup, berisi simpulan dan saran.