

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Globalisasi dunia, pengaruh guru di Indonesia sangat amat besar pengaruhnya untuk kesuksesan bangsa. Inovasi guru merupakan unsur paling penting terkait dengan pencapaian tujuan pendidikan, yaitu menghasilkan SDM yang berkualitas baik, baik dari segi keilmu pengetahuan, keterampilan, maupun kepribadian. Jika inovasi guru rendah, maka pembelajaran akan berjalan kurang menarik, sehingga siswa dalam mengikuti pembelajaran juga tidak bersemangat, akibatnya siswa tidak maksimal dalam menerima pembelajaran sehingga jika menjadi lulusan kualitasnya tidak seperti yang diharapkan dalam tujuan pendidikan.

Di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 dinyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu jenis lembaga pendidikan menengah di Indonesia, yang penyelenggaraan pendidikannya dirancang dengan tujuan untuk mempersiapkan siswa memasuki lapangan kerja.

Pendidikan Menengah Kejuruan (PMK) adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa

untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. PMK mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, SMK menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990). Mencermati rumusan tujuan pendidikan menurut UU No 20/2003 tersebut, dapat dikatakan bahwa pembangunan pendidikan di Indonesia sebetulnya telah berupaya mengarah pada pembangunan manusia seutuhnya. Hal ini dilakukan dalam rangka menjawab tantangan perkembangan peradaban, sehingga pembangunan pendidikan sejatinya mengarah pada upaya mempersiapkan manusia untuk menjadi seseorang yang dapat memenuhi fungsi hidupnya yang bukan hanya untuk dirinya sendiri, melainkan juga untuk masyarakat, bangsa, dan bahkan dunia internasional. Untuk itu, melalui UU No 20/2003 dimaksud, manusia juga dipersiapkan agar mampu memikul tanggung jawab atas semua tindakannya.

Gagasan tersebut tampaknya sejalan dengan empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh UNESCO, yaitu: (1) *learning to know*, ‘belajar untuk mengetahui’; (2) *learning to do*, ‘belajar untuk melakukan sesuatu’, dalam hal ini kita dituntut untuk terampil dalam melakukan sesuatu termasuk yang sifatnya inovatif; (3) *learning to be*, ‘belajar untuk menjadi seseorang’, dalam hal ini kita belajar untuk menjadi seseorang yang sukses; dan (4) *learning to live together*, ‘belajar untuk menjalani kehidupan bersama’, dimana manusia merupakan makhluk sosial yang selalu dituntut untuk dapat melakukan interaksi sosial dengan lingkungannya.

Bertolak dari apa yang disampaikan oleh UNESCO tersebut, serta upaya untuk mewujudkannya, maka pembangunan pendidikan di suatu negara, tak

terkecuali di Indonesia, tentu saja memerlukan organisasi pendukung yang efektif dan efisien, khususnya bagi organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) melalui penciptaan iklim organisasi yang sehat dalam rangka mendorong peningkatan inovasi guru sehingga terwujud proses pembelajaran yang berkualitas. Hal ini berarti bahwa, organisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) harus lebih membuka diri melalui pola manajemen yang transparan dan akuntabel disertai penerapan penghargaan bagi guru berprestasi dan sanksi bagi guru yang kinerja pembelajarannya buruk, khususnya kinerja yang berdampak pada rendahnya inovasi dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya, dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru wajib memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam peningkatan mutu pendidikan yang harus ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal dan profesional. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut agar memiliki kompetensi yang harus dikuasai oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Dengan demikian, semua kompetensi tersebut menjadi acuan dasar penilaian untuk menjadi guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang profesional, berkarakter kuat dan cerdas, serta kreatif, inovatif, dan imajinatif.

Penelitian ini mencoba mengkaji fenomena pembelajaran yang dilakukan para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya yang terkait dengan masalah inovasi guru, pengembangan iklim organisasi, kepemimpinan situasional, dan komitmen terhadap organisasi yang dilakukan oleh para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Dimana selama ini, secara umumnya terdapat

kecenderungan bahwa dalam proses pembelajaran di setiap satuan pendidikan (kelas pembelajaran), guru lebih terjebak pada kegiatan rutinitas pembelajaran tanpa adanya kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran itu sendiri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa guru belum optimal dalam menciptakan suasana pembelajaran yang mendorong kreativitas dan daya imajinasi tinggi yang menggerakkan/memotivasi siswa dalam menumbuhkan daya cipta yang berlangsung dalam suasana pembelajaran yang aktif, kreatif serta menyenangkan.

Akan tetapi, muncul fenomena guru yang terjadi selama ini bahwa guru cenderung berperan sebagai pengajar yang hanya terpaku pada satu pola pembelajaran dengan menggunakan bahan ajar yang sudah baku. Bahkan, guru cenderung sibuk dengan dirinya sendiri dan tidak memiliki gagasan untuk pengembangan pengajaran di kelas. Di samping itu, banyak guru justru tidak memiliki kemampuan berkomunikasi secara maksimal dengan anak didiknya. Dengan demikian, guru tidak mampu tampil untuk menjadi model dalam merangsang kreativitas anak didik. Interaksi sosial di lingkungan profesionalitas guru yang tidak kondusif dan tidak berkembang dengan baik, sehingga keadaan guru relatif tetap terisolasi di kelas dan tidak dapat mengungkapkan idenya.

Inovasi pembelajaran merupakan sesuatu yang penting dan mesti dilakukan guru. Dengan adanya inovasi pembelajaran maka kita sebagai calon guru sebaiknya dapat belajar menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menggairahkan, dinamis, penuh semangat, dan penuh tantangan. Suasana pembelajaran seperti itu dapat mempermudah peserta didik dalam memperoleh ilmu dan guru juga dapat menanamkan nilai-nilai luhur yang hakiki pada peserta didik untuk menuju tercapainya tujuan pembelajaran.

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan sebuah proses pembelajaran, antara lain: efektivitas efisiensi dan daya tarik. Pembelajaran efektif adalah pembelajaran yang mampu membawa siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi seperti yang diharapkan. Pembelajaran efisien memiliki makna adanya aktivitas pembelajaran yang berlangsung dengan menggunakan waktu dan sumber daya yang relatif sedikit. Pembelajaran perlu diciptakan agar menjadi sebuah peristiwa yang menarik minat dan motivasi belajar siswa.

Hasil survei awal pada penelitian pendahuluan tentang inovasi guru menunjukkan bahwa guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di wilayah kota Makassar masih belum seperti yang diharapkan dalam hal inovasi, baik dalam inovasi produk, inovasi proses dan inovasi layanan. Adapun hasil survei pendahuluan yang telah kami lakukan adalah sebagai berikut: survei data awal terdapat 30 orang guru di beberapa SMK swasta di Makassar di 10 wilayah kecamatan yang berbeda di kota Makassar dengan jumlah sekolah yang terakreditasi A sebanyak 17 (tujuh belas) sekolah diantaranya adalah SMK Pratidina, SMK Muhammadiyah 3, SMK Tri Tunggal 45, SMK Mutiara Ilmu, SMK Pelayaran Katangka, SMK Kartika Wirabuana 1, SMK Telkom, SMK Farmasi Yamasi, SMK Keperawatan Harapan Bhakti, SMK Kesehatan Plus Prima Mandiri Sejahtera, SMK Muhammadiyah 2 Bontoala, SMK Kesehatan Terpadu Mega Rezky, SMK Kebangsaan Indonesia, SMK Handayani, SMK Techno Terapan, SMK Kesehatan TNI AL, SMK Yapmi Makassar. Berikut ini hasil survei awal pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Makassar.

1. Terdapat 57% guru yang bermasalah dalam hal inovasi pada aspek rencana yaitu belum melakukan memodel ulang rencana pelaksanaan pembelajaran.
2. Terdapat 50% guru yang bermasalah dalam hal inovasi pada aspek rencana yaitu belum membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang relevan perkembangan baru secara global baik pengetahuan dasar maupun ilmu terapan.
3. Terdapat 57% guru yang bermasalah dalam hal alat bantu kerja pada aspek rencana yaitu belum menggunakan media audio visual seperti video, *compact disk*, *interactive software* yang menayangkan contoh-contoh menarik dari aplikasi teori.
4. Terdapat 60 % guru yang bermasalah dalam hal alat bantu kerja pada aspek yaitu belum menggunakan media internet dalam menggali sumber-sumber belajar.
5. Terdapat 80% guru yang bermasalah dalam hal inovasi proses pada aspek yaitu belum memakai metode pembelajaran berbasis proyek.
6. Terdapat 80 % guru yang bermasalah dalam hal inovasi proses pada aspek yaitu belum memakai metode pembelajaran berbasis inkuiri (*scientific, discovery*).
7. Terdapat 70% guru yang bermasalah dalam hal inovasi proses pada aspek yaitu belum memakai metode pembelajaran berbasis masalah (*problem base learning*).

8. Terdapat 53% guru yang bermasalah dalam hal inovasi layanan pada aspek memberikan kesempatan pada para siswa untuk menerapkan ide-ide kreatif mereka.
9. Terdapat 83% guru yang bermasalah dalam hal inovasi layanan pada aspek guru belum menggunakan internet untuk memantau tugas-tugas siswa.
10. Terdapat 43% guru yang bermasalah dalam hal inovasi layanan pada aspek belum membina hubungan baik dengan para orang tua siswa.

Indikasi-indikasi tersebut diatas sangatlah dianggap penting serta menjadi tolak ukur bahwa masih rendahnya inovasi guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di kota Makassar. Guru tidak memiliki gagasan-gagasan baru di kelas untuk mengembangkan pola pembelajaran di kelas serta pembuatan media dan alat peraga pembelajaran yang baru, penataan dan pengelolaan kelas yang menyenangkan dan tidak monoton serta membuat jenuh siswa di kelas. Guru tidak memberikan contoh serta pengalaman yang mampu disinergikan dengan guru lainnya dalam membuat alat atau simulasi baru dan peran yang dapat merangsang kreativitas siswa. Peningkatan inovasi para guru untuk mampu melakukan inovasi, pihak sekolah menuntut kontribusi yang besar dari para guru untuk bisa lebih kreatif dan melakukan banyak kegiatan yang lebih dari yang ada. Tuntutan dari pihak sekolah kepada para guru untuk bisa lebih kreatif dan melakukan terobosan yang inovatif tidak akan mampu teratasi tanpa didukung oleh pengembangan iklim organisasi dan komitmen terhadap organisasi pada diri guru yang bersangkutan. Peningkatan kompetensi para guru tidak bisa hanya mengandalkan pada upaya diri guru tersebut, tapi juga harus ada kesempatan yang diberikan dari pihak sekolah.

Kesempatan tersebut bisa berupa pelatihan-pelatihan dalam upaya peningkatan keterampilan-keterampilan khusus serta sarana dan prasarana yang mendukung upaya-upaya peningkatan kompetensi para guru di sekolah tersebut. Bila sekolah tersebut tidak mampu memenuhinya, maka akan timbul perasaan tidak percaya pada sekolah dalam memberikan perhatian pada pengembangan diri para gurunya. Ketidakpercayaan kepada sekolah yang tidak mampu memberikan perhatian itu kemungkinan juga bisa menurunkan kemauan para guru untuk bisa lebih mengembangkan potensi dirinya untuk berbuat lebih menerapkan pemikiran dan ide-ide baru dalam rangka melakukan inovasi-inovasi yang dianggap baru bagi sekolahnya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang kondisi, kajian serta penalaran penelitian yang telah dilakukan pada penelitian awal, motivasi kerja diduga dipengaruhi oleh keinovatifan guru dalam hal ini inovasi kerja guru yang tinggi akan mendorong keinovatifan guru yang tinggi pula.

Peran dan tanggung jawab guru yang begitu besar dan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh guru serta keterbatasan akan situasi dan kondisi yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, maka kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong performa kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif. Kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari pekerjaannya. Secara sederhana,

kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana seseorang tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan. Makin besar dengan hal kebutuhan terpenuhi, makin puas pula yang bersangkutan. Jika kepuasan kerja tinggi, maka dengan sendirinya akan melahirkan ide dan gagasan serta inovasi yang tinggi pula. Hal yang sama pada profesi guru, dalam hal ini guru yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan usaha mencapai hasil terbaik lebih sungguh-sungguh. Di dalam dunia pendidikan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting karena guru-guru memiliki kepuasan dalam bekerja akan dapat mendongkrak semangat sehingga lebih baik. Namun pada kenyataannya yang terjadi masih banyak kejadian di sekolah yang guru-gurunya tidak memiliki kepuasan kerja. Hal ini sering disebabkan dengan penghasilan yang belum sesuai dengan harapan guru, belum lagi perlakuan kepala sekolah yang kadang kurang nyaman serta iklim kerja yang kurang sehat dan itu semua yang menimbulkan kinerja guru yang kurang baik sehingga tidak dapat meningkatkan inovasi guru.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan nilai-nilai atau aturan kebiasaan yang positif yang dilakukan anggota organisasi dalam bekerja. Dalam melakukan pekerjaan seorang pemimpin dapat membudayakan lingkungan kerja yang baik dan positif seperti : otonomi, fleksibel, menaruh kepercayaan, terbuka, simpatik, jujur, dan memberikan dukungan, menghargai, kejelasan tujuan, pekerjaan yang berisiko, dan pertumbuhan kepribadian. Namun terlepas dari hal tersebut diatas beranjak dari kebiasaan positif yang dikembangkan di sekolah sehingga menjadi lingkungan kerja maka guru akan menjadi bersemangat dalam

menjalankan tugas dengan kreatif dan inovatif. Namun yang terjadi di lapangan malah sebaliknya, masih terdapat guru-guru di sekolah membudayakan lingkungan kerja tidak sehat yang berakibat guru tidak bekerja secara baik.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap bawahannya dan guru untuk melakukan inovasi. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang kuat akan selalu berusaha untuk melakukan terobosan-terobosan yang baru sesuai dengan perubahan zaman. Kompetitif sangatlah di perlukan dalam perubahan zaman saat ini persaingan antar lembaga pendidikan tidak dapat dihindari. Permasalahn yang terjadi sebenarnya masih banyak kepala sekolah yang dalam menajalankan kepemimpinannya belum sepenuhnya dapat mendorong guru berinovasi.

Iklm organisasi yang kondusif dapat menjadikan organisasi berkembang lebih solid, lebih kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi dengan baik. Iklm organisasi yang kondusif yang merupakan bagian dari Iklm Organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap inovasi guru. Namun pada kenyataan di lapangan masih banyak guru yang merasakan suasana kerja yang tidak kondusif di sekolah, sehingga guru tidak akan dapat melakukan peningkatan dan jika guru tidak meningkat maka siswa akan mencapai prestasi akademik yang tidak memuaskan.

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu sikap, cara pandang dan pendapat yang terdapat dalam diri pendidik untuk bersikap loyal atau setia terhadap lembaga pendidikan. Komitmen juga merupakan perasan psikologis seseorang terhadap tempat individu melakukan aktivitasnya. Faktor komitmen organisasi pendidikan, yaitu: a) komitmen afektif didefinisikan sebagai pendekatan secara

afeksi atau perasaan individu terhadap organisasi pendidikan tempat individu tersebut bekerja, b) komitmen kontinuitas didefinisikan sebagai komitmen investasi dari individu yang telah ditanamkan dalam organisasi pendidikan, sehingga dalam diri individu muncul rasa memiliki terhadap perkembangan dan kemajuan organisasi pendidikan, c) komitmen normatif didefinisikan sebagai pengalaman sosial individu yang menimbulkan loyalitas tinggi individu terhadap organisasi pendidikan. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki hubungan yang kuat terhadap keinovatifan guru. Permasalahan-permasalahan yang terjadi pada kenyataan yang sebenarnya, masih banyak guru dalam menjalankan tugas tidak memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi, guru tidak disiplin, bekerja belum sesuai dengan target yang diharapkan serta hal tanggung jawab belum maksimal.

Dari identifikasi masalah di atas maka variabel yang diduga mempengaruhi inovasi guru diantaranya yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang berhubungan pada inovasi guru dan agar lebih fokus maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel bebas yakni, iklim organisasi, kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi dan satu variabel terikat inovasi guru. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Guru Tetap Yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta di kota Makassar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang diuraikan diatas, guna keperluan implementasi penelitian, maka secara operasional dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan inovasi guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan situasional dengan inovasi guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan inovasi guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kepemimpinan situasional secara bersama-sama dengan inovasi guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan inovasi guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan inovasi guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi secara bersama-sama dengan inovasi guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menemukan upaya bagaimana Inovasi Guru dapat ditingkatkan dengan cara meneliti hubungan antara Iklim Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Komitmen Terhadap Organisasi dengan Inovasi

Guru pada sekolah kejuruan SMK swasta se-kota Makassar, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, yaitu dengan mengidentifikasi :

1. Kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi dengan Inovasi Guru.
2. Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Situasional dengan Inovasi Guru.
3. Kekuatan hubungan antara Komitmen Terhadap Organisasi dengan Inovasi Guru
4. Kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Situasional secara bersama-sama dengan Inovasi Guru.
5. Kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Organisasi secara bersama-sama dengan Inovasi Guru.
6. Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Situasional dan Komitmen Terhadap Organisasi secara bersama-sama dengan Inovasi Guru.
7. Kekuatan hubungan antara Iklim Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Komitmen Terhadap Organisasi secara bersama-sama dengan Inovasi Guru.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis. Kegunaan teoritis bertujuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan kegunaan praktis bertujuan untuk peningkatan dalam penerapannya.

1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Penelitian ini memenuhi sintesis-sintesis baru tentang inovasi guru, iklim organisasi, kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi.
- b. Secara akademis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini.
- c. Menambah referensi ilmiah tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel iklim organisasi, kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi dengan inovasi guru.
- d. Dapat dijadikan sebagai rujukan/referensi untuk keberlanjutan penelitian-penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan inovasi guru.
- e. Dihasilkan definisi-definisi terbaru pada variabel penelitian sesuai dengan perkembangan keilmuan terkini.
- f. Memetakan dan mendeskripsikan kondisi kepuasan kerja terkini pada lingkup penelitian tertentu yang dapat digeneralisasikan pada kondisi lain yang lebih luas.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Penelitian ini memenuhi upaya-upaya baru untuk meningkatkan inovasi guru melalui pengembangan iklim organisasi, kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi.
- b. Bagi organisasi, menjadi referensi dan masukan yang berharga untuk pengambilan keputusan dan kebijakan.

- c. Sebagai salah satu bahan masukan untuk menyusun perencanaan pengembangan sekolah berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan inovasi guru, seperti: iklim organisasi, kepemimpinan situasional dan komitmen terhadap organisasi.
- d. Diharapkan dapat memberikan masukan yang sangat berguna bagi para kepala sekolah dalam meningkatkan peran kepemimpinannya dan cara efektif dalam membangun harmoni dengan bawahannya.
- e. Diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi para guru dalam meningkatkan karakter dalam mengembangkan kepribadiannya dan mampu bersosialisasi sesama rekan kerja dengan saling memberikan dorongan serta motivasi dan selalu melakukan kegiatan-kegiatan yang inovatif dalam pembelajaran agar tercapai tujuan organisasi sesuai dengan harapan.
- f. Bagi penulis, seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti program perkuliahan Manajemen Pendidikan Universitas Pakuan Bogor.

