

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dibangun dengan berbagai visi yang mempertimbangkan kebutuhan manusia untuk mencapai misi dan tujuannya. Perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat dipengaruhi oleh pendidikan. Pendidikan memungkinkan kita untuk membentuk generasi yang bermoral dan mampu mencapai potensinya. Selain itu, pendidikan memungkinkan masyarakat untuk mengembangkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat berkembang dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Pendidikan adalah proses yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seseorang. Kepribadian seseorang terbentuk melalui pendidikan dan diubah menjadi sumber daya manusia, yang berperan penting dalam pembangunan bangsa dan negara, (Simangunsong, 2023). Oleh karena itu, pendidikan sangat penting karena merupakan komponen utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Salah satu indikator utama dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia adalah kualitas pendidikan. Dalam peran guru sebagai katalisator perubahan, guru memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang baik dan kondusif. Guru adalah salah satu dari sumber daya manusia yang berbeda di sekolah, kepuasan kerja guru di sekolah sangat penting

untuk mencapai tujuan sekolah. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi, semangat kerja, dan komitmen terhadap tugas-tugas pengajaran dan pembelajaran. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kualitas lingkungan sekolah, yang berdampak langsung pada dorongan dan pencapaian belajar siswa. Guru yang merasa dihargai, didukung oleh rekan kerja dan pimpinan, dan memiliki beban kerja yang sesuai biasanya lebih fokus dalam mengajar dan lebih bersedia untuk berinovasi dalam metode pengajaran, yang memungkinkan mereka memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa.

Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada pendidik dapat menyebabkan lebih sedikit terjadinya pergantian pengajar. Ini membantu pengajar menjaga stabilitas dan kesinambungan proses belajar mengajar. Kepuasan kerja guru mendorong budaya sekolah yang lebih damai. Ketika guru merasa puas, guru cenderung memiliki hubungan yang baik dengan orang tua, kolega, dan siswa. Hal ini menghasilkan komunikasi yang lebih terbuka dan kerja sama yang lebih baik, yang membantu mencapai tujuan sekolah seperti pembelajaran yang lebih baik, pengembangan karakter siswa, dan keberhasilan akademik secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sekolah harus mempertimbangkan hal-hal yang dapat membuat guru lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk kompensasi yang adil, beban kerja yang wajar, kesempatan untuk berkembang profesional, dan pengakuan atas kerja mereka.

Tugas guru sangat penting di sekolah dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Tanggung jawab guru diatur oleh Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pada Bab 1 Pasal 1 tentang guru dan dosen. Dalam undang-undang ini dinyatakan bahwa guru dan dosen adalah tenaga pendidik profesional yang melaksanakan fungsi pendidikan, pengajaran, pembinaan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi peserta didik guna membantu peserta didik mencapai tumbuh kembang diri dalam pendidikan anak usia dini sampai pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kepuasan kerja adalah sikap yang mencakup tingkat berpikir, rasa bahagia atau tidak bahagia, rasa suka atau tidak suka, dan perasaan baik atau buruk yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang mencakup perasaan puas atau tidak puas, serta persepsi keadilan antara usaha yang diberikan dan imbalan yang diterima, (Kristanti et al., 2024). Jika guru tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menurunkan semangat dan dedikasi mereka, yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran di kelas.

Studi sebelumnya oleh (Safhira & Suarmanayasa, 2021) menemukan bahwa ketidakpuasan kerja guru semakin erat dengan kinerja yang buruk dan keinginan mereka untuk mengajar. Hal ini menciptakan siklus yang berbahaya di mana tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan kualitas pengajaran yang buruk, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima siswa.

Berdasarkan hal tersebut, maka kepuasan kerja guru menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja suatu organisasi atau sekolah, hal itu pun berlaku di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan dilakukan peneliti pendahulu dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja guru kepada 20 guru. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1 Peneliti Pendahulu Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Guru	Jumlah Guru	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas di sekolah saya.	20	35%	65%
Saya puas dengan cara manajemen sekolah menangani masalah yang muncul di lingkungan kerja.	20	35%	65%
Saya merasa bahwa sekolah menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung kegiatan pengajaran saya.	20	30%	70%
Saya merasa bahwa komunikasi antara guru, murid, dan orang tua berjalan dengan baik di sekolah.	20	40%	60%

Sumber : Data Peneliti Pendahulu, 2024

Hasil tabel menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa belum puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dalam hal lingkungan kerja dan fasilitas sekolah, hanya 35% guru yang menyatakan puas, sedangkan 65% merasa tidak puas. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru menilai fasilitas dan kondisi lingkungan kerja yang disediakan belum mendukung kenyamanan atau

produktivitas mereka secara optimal. Selanjutnya, terkait cara manajemen sekolah menangani masalah di lingkungan kerja, persentase kepuasan guru tetap berada di angka 35%, sementara 65% lainnya merasa bahwa respons manajemen sekolah terhadap permasalahan belum memadai. Kondisi ini mencerminkan adanya kebutuhan akan perbaikan pada sistem pengelolaan sekolah, terutama dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang mungkin memengaruhi kinerja guru.

Dalam aspek penyediaan sumber daya untuk mendukung kegiatan pengajaran, hanya 30% guru yang merasa sumber daya yang disediakan cukup, sedangkan mayoritas, yaitu 70%, menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya masih jauh dari harapan. Hal ini menggarisbawahi perlunya peningkatan alokasi sumber daya yang mencakup materi pembelajaran, alat peraga, teknologi, atau infrastruktur lain yang relevan untuk mendukung proses pengajaran yang efektif.

Aspek komunikasi di sekolah juga menunjukkan hasil yang memprihatinkan. Hanya 40% guru yang merasa bahwa komunikasi antara guru, murid, dan orang tua berjalan baik, sementara 60% lainnya merasa komunikasi masih kurang efektif. Temuan ini menunjukkan adanya hambatan dalam komunikasi di lingkungan sekolah yang dapat mengganggu sinergi antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pada berbagai aspek yang sangat penting untuk menunjang performa dan motivasi guru.

Kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku yang berdampak pada fungsi-fungsi perusahaan. Oleh karena itu, perbedaan tingkat kepuasan kerja di antara unit-unit organisasi dapat digunakan untuk mendeteksi penyebab masalah, seperti penurunan produktivitas, (Akbar, 2019). Dari perspektif kesejahteraan, kepuasan kerja berpengaruh pada perilaku yang berdampak pada operasi perusahaan. Dengan menganalisis perbedaan antar unit organisasi, perusahaan dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, diantaranya adalah beban kerja. Tingkat beban kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru dengan pekerjaan mereka. Banyaknya pekerjaan yang diberikan guru, yang mencakup tanggung jawab utama seperti mengajar, menyiapkan materi, dan menilai hasil belajar siswa, dapat berdampak langsung pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sehari-hari. Tanpa dukungan dan alokasi waktu yang memadai, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat mengurangi kepuasan kerja guru. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan hasil yang baik.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan berbagai pendekatan manajemen untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa efektif dan produktif mereka bekerja, (Sitompul & Simamora, 2019).

Namun demikian, situasi kerja guru telah mengalami kesulitan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir di berbagai lembaga pendidikan, termasuk di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Beban kerja yang semakin meningkat, yang disebabkan oleh berbagai kebijakan pendidikan yang menuntut pendidik untuk melakukan lebih banyak pekerjaan di luar pengajaran tradisional merupakan masalah utama. Selain itu, masalah penyelesaian atau penyelesaian yang diterima guru juga menjadi perhatian, terutama karena banyak pendidik yang tidak puas.

Fenomena peningkatan beban kerja guru akan menjadi lebih terasa di tahun 2024. Dengan penerapan Kurikulum Merdeka yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, guru harus lebih inovatif dan fleksibel dalam mengatur pelajaran. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak guru yang masih kewalahan dengan jumlah tugas yang harus mereka selesaikan.

Kurikulum Merdeka adalah program pendidikan di Indonesia yang fokus pada pembelajaran berbasis proyek dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan siswa yang sesuai dengan Profil Pelajar Pancasila. Kurikulum Merdeka memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi menjalankannya meningkatkan tanggung jawab administrasi guru. Guru diharuskan untuk mengelola berbagai bagian administratif, seperti menyusun rencana pembelajaran, melakukan evaluasi pencapaian belajar, dan melakukan pelaporan yang terstruktur. Ditambahnya beban ini meningkatkan tekanan bagi guru dan mengurangi waktu kolaborasi antar pendidik. Akibatnya, waktu yang seharusnya dihabiskan untuk kegiatan pengajaran berkurang. Selain itu, beban administrasi

yang tinggi sering menyebabkan stagnasi dalam pengembangan dan pemanfaatan pendekatan pendidikan baru yang efektif. Untuk mendukung guru dalam mencapai tujuan Kurikulum Merdeka, diperlukan pelatihan dan fasilitas yang memadai. Ini akan memungkinkan pembelajaran berjalan dengan baik tanpa terbebani dengan beban administratif yang berlebihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, mengatakan bahwa dengan penerapan Kurikulum Merdeka ini tugas administratif yang dikerjakan para guru menjadi tinggi dan menyita banyak waktu para guru. Sehingga, untuk menggambarkan persentase beban kerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, kembali dilakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 20 guru. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1. 2 Peneliti Pendahulu Beban Kerja

Beban Kerja	Jumlah Guru	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Volume pekerjaan dalam tugas sesuai dengan kemampuan saya sebagai guru.	20	35%	65%
Saya sering kali diberikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama saya sebagai guru.	20	75%	25%
Saya merasa bahwa jumlah tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir.	20	100%	0%

Sumber : Data Peneliti Pendahulu, 2024

Berdasarkan hasil peneliti pendahulu beban kerja hasil menunjukkan bahwa sebanyak 65% guru menyatakan bahwa volume tugas mereka tidak seimbang dengan kapasitas sebagai guru, sedangkan hanya 35% yang merasa bahwa beban kerja tersebut masih dalam batas kemampuan. Selain itu, 75% guru menyatakan bahwa guru sering kali diberikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utamanya sebagai pendidik, dan 25% guru menyatakan bahwa tidak sering diberikan tugas tambahan di luar tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru harus mengerjakan tugas-tugas lain yang tidak berkaitan langsung dengan peran inti mereka, seperti mengajar dan mendidik siswa, sehingga berpotensi mengganggu fokus dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas utama.

Lebih lanjut, semua guru 100% sepakat bahwa jumlah tugas dan tanggung jawabnya telah meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Peningkatan ini menggambarkan adanya tambahan beban kerja yang dirasakan oleh guru, baik dalam hal volume pekerjaan maupun jenis tanggung jawab yang harus di emban. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya kecenderungan beban kerja guru yang semakin berat, tidak hanya karena tugas tambahan, tetapi juga karena peningkatan jumlah tanggung jawab dalam waktu yang relatif singkat.

Selain beban kerja, kompensasi juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru dengan pekerjaan mereka. Kompensasi adalah salah satu komponen yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pendanaan harus diberikan perhatian khusus oleh organisasi agar kinerja pegawai diharapkan terus

meningkat. Oleh karena itu, kompensasi dianggap sebagai kompensasi atas kontribusi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya, (Abu et al., 2023).

Guru menerima imbalan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif lainnya sebagai penghargaan atas kinerjanya. Guru yang memiliki kesempatan untuk menerima kompensasi yang wajar cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mengajar. Namun, banyak guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sebanding dengan pemberian yang mereka terima. Hasil wawancara dengan salah satu guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum menunjukkan bahwa beberapa guru merasa gaji yang mereka terima saat ini kurang memuaskan dan perlu dicukupi untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pernyataan diatas, untuk menggambarkan persentase kompensasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, kembali dilakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 20 guru. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1. 3 Peneliti Pendahulu Kompensasi

Kompensasi	Jumlah Guru	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Saya merasa gaji pokok yang saya terima cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.	20	30%	70%
Saya merasa bahwa pemberian tunjangan hari raya atau bonus tahunan sudah dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku.	20	30%	70%
Saya merasa bahwa adanya peningkatan tambahan (seperti bonus kinerja) membantu meningkatkan motivasi saya dalam mengajar..	20	45%	55%

Sumber : Data Peneliti Pendahulu, 2024

Hasil tabel menunjukkan bahwa mayoritas guru merasa belum puas terhadap berbagai aspek kompensasi yang mereka terima. Dalam hal gaji pokok, hanya 30% guru yang merasa bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan sebanyak 70% guru merasa bahwa gaji tersebut belum mencukupi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai gaji pokok yang diberikan belum mendukung kesejahteraan mereka secara optimal.

Selanjutnya, terkait pemberian tunjangan hari raya atau bonus tahunan, hanya 30% guru yang merasa bahwa tunjangan dan bonus diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku, sementara 70% lainnya merasa bahwa proses tersebut belum dilakukan dengan baik. Kondisi ini mencerminkan adanya kebutuhan akan perbaikan dalam sistem pemberian tunjangan dan bonus agar lebih memenuhi ekspektasi guru.

Dalam aspek pemberian bonus tambahan seperti bonus kinerja, sebanyak 45% guru menyatakan bahwa bonus tersebut membantu meningkatkan motivasi mereka dalam mengajar, tetapi sebanyak 55% guru merasa bahwa bonus kinerja tersebut tidak cukup memberikan pengaruh terhadap motivasi mereka. Hal ini menggarisbawahi perlunya evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan pemberian bonus agar lebih efektif dalam mendorong motivasi guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap kompensasi yang diterima, baik dari segi gaji pokok, tunjangan, maupun bonus. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kebijakan kompensasi guna mendukung kesejahteraan dan motivasi guru dalam bekerja.

Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan, yang terletak di daerah dengan banyak orang, fenomena ini menjadi semakin penting. Jumlah siswa yang mendaftar terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir yang membuat guru harus menangani lebih banyak siswa dalam satu kelas. Hal ini memperparah beban kerja mereka dan membuat mereka lebih sulit untuk mengelola proses pembelajaran dengan baik. Oleh karena itu, penelitian yang menyeluruh sangat penting untuk dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan menawarkan saran bagi manajemen

sekolah dan pemerintah daerah tentang cara meningkatkan kondisi kerja para pendidik.

Research gap pada penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Bedanya penelitian ini pada penelitian terdahulu adalah dari segi waktu penelitian dan objek penelitian yang berbeda, yang dimana pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan ini belum pernah ada yang meneliti sebelumnya. Sehingga peneliti ini dapat menentukan research gap sebagai pembaharuan untuk penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, sehingga tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.
2. Untuk mengetahui bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Untuk tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Khususnya mengenai Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang dinamika pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya tentang bagaimana beban kerja, kompensasi, dan pengaruhnya mempengaruhi kepuasan kerja guru. Serta, dapat menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan dalam

menangani masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan kompensasi terhadap guru, serta dampaknya pada peningkatan kepuasan kerja di sana.

c. Bagi Universitas

Universitas mendapat manfaat dari peningkatan literatur akademik, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu peneliti lain melakukan penelitian dengan menambahkan informasi ke perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab I ini, secara keseluruhan membahas tentang latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam Bab II ini membahas tentang teori-teori dan literatur yang mendasari konsep beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Serta, terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab III ini membahas jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data, serta menjelaskan bagaimana data yang dikumpulkan akan diproses, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV ini membahas profil sekolah, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab V ini membahas dan membuat kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.

