

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea ke empat, mengamanatkan empat cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut dapat terwujud dengan pembangunan nasional di berbagai bidang terutama sektor pendidikan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan membangun manusia Indonesia seutuhnya.¹

Karena pada hakekatnya, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang- Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa “pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.²

Selanjutnya untuk fungsi pendidikan dapat dilihat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 yaitu untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

¹ Titik Handayani dan Aliyah A Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 03, No. 02, (September, 2015), hlm. 264–277.

² Hary Susanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 02, No. 02, (Juni, 2012), hlm. 197–212.

mencerdaskan kehidupan bangsa, berkembangnya potensi peserta didik 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 bertanggungjawab”.

Fungsi pendidikan tersebut tidak akan terwujud tanpa didukung oleh *brainware* yang memadai, karena secanggih apapun sebuah peralatan dan melimpahnya dana yang tersedia tidak mampu memberikan manfaat secara fungsional sebagaimana mestinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.³ Seluruh warga tentunya mengharapkan pendidikan yang bermutu. Dan oleh karena itu, maka pengembangan dalam bidang pendidikan harus dilaksanakan secara menyeluruh serta berkesinambungan.

Definisi relatif mutu menurut Sallis memiliki dua aspek, pertama adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasi dan kedua adalah memenuhi kebutuhan pelanggan.⁴ Sedangkan menurut Hoy dan Miskel, mutu adalah sesuatu yang berhubungan dengan hasil atau output seperti prestasi siswa, kepuasan kerja, ketidakhadiran, tingkat putus sekolah dan kualitas secara menyeluruh.⁵

Mutu juga sering diartikan sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi kepuasan pengguna (*user*) pendidikan yaitu peserta didik, orang tua dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan. Mutu

³ Handayani dan Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekola...", *Op. cit.*, hlm. 265.

⁴ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*, trans. Ahmad Ali; Fahrurrozi Riyadi, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2012), hlm. 54.

⁵ Wayne K Hoy dan Cecil G Miskel, *Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, Dan Praktik)*, Terj. Daryatno dan Rianayati Pancasari, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 449.

pendidikan adalah nilai manfaat yang sesuai dengan standar nasional pendidikan atas input, proses dan output pendidikan yang dirasakan oleh pemakai jasa.⁶

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, motivasi dan minat belajar yang tinggi. Sedangkan output pendidikan merupakan kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, dan moral kerjanya⁷ atau hasil belajar akademik dan non akademik (ekstrakurikuler) pada siswa yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan.⁸

Mutu menjadi sebuah keharusan dan merupakan konsep yang paling manjur dalam menjawab berbagai tantangan kompleks yang dihadapi oleh sebuah lembaga. Mutu sekolah merupakan standar atau ukuran yang dicapai oleh sekolah untuk memenuhi harapan konsumen. Mutu sekolah menjadi salah satu langkah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.⁹

Tujuan pendidikan tidak akan dicapai jika tidak ada pengelolanya, yang dalam hal ini ialah guru dan merupakan komponen yang berpengaruh. Pendapat ini dikuatkan oleh Mulyasa dalam Titik Handayani bahwa "... guru merupakan

⁶ Irma Anggraeni, Aan Komariah, dan Taufani C Kurniatun, "Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 23, No. 02, (Oktober, 2016), hlm. 134–140.

⁷ Muh. Fitrah, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Penjaminan Mutu*, Vol. 03, No. 01, (Februari, 2017), hlm. 31–42.

⁸ Anggraeni, Komariah, dan Kurniatun, "Kinerja Manajerial Kepala Sekolah...", *Op. cit.*, hlm. 133-134.

⁹ *Ibid.*, hlm. 135.

komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, karena hampir semua usaha reformasi dalam pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru pada akhirnya tergantung pada guru. Tanpa mereka menguasai bahan pelajaran, strategi belajar mengajar, dan mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan di setiap sekolah tidak akan mencapai hasil yang maksimal atau dengan kata lain peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis.¹⁰

Dari pernyataan ini tergambar betapa guru merupakan salah satu komponen mikrosistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran di dalam proses pendidikan secara luas. Menurut Wrightman peranan guru adalah “menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya”.¹¹

Mengingat peran guru yang sangat vital ini maka guru perlu melakukan tugas dan fungsinya sebagai insan pendidik secara professional. Di samping itu juga harus diniatkan untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT.¹²

Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah an-Nisa (4): 58 yaitu :

¹⁰ Handayani dan Rasyid, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekola... ", *Op. cit.*, hlm. 266.

¹¹ Muhammad Junaidi Syakir dan Pardjono, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru SMA", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 03, No. 02, (September, 2015), hlm. 226–240.

¹² Rahendra Maya, "Karakter (Adab) Guru dan Murid Perspektif Ibn Jama'ah Al-Syâfi'î", *Jurnal Edukasi Islam*, Vol. 06, No. 12, (Januari, 2017), hlm. 21–43.

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

Terjemahnya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”

Ayat di atas mengandung makna bahwa tanggung jawab guru adalah amanah yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya dan adil dalam menjalankan tugas. Guru perlu menunjukkan pekerjaannya sebagai sebuah pekerjaan yang digeluti dengan penuh pengabdian dan dedikasi serta dilandasi oleh jiwa kepemimpinan.

Konsep kepemimpinan guru bukanlah hal baru¹³, terma ini sudah ada sejak dua dekade terakhir¹⁴ dan beberapa diantaranya berbasis di Negara Amerika, Canada dan Inggris.¹⁵ Konsep ini menyatakan bahwa para guru memegang peranan yang penting dalam cara sekolah berjalan dan lebih khusus lagi dalam pengajaran dan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas.¹⁶

Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang guru dapat digunakan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu

¹³Charlotte Danielson, *Teacher Leadership That Strengthens Professional Practice*, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (Alexandria, Virginia USA: Association for Supervision and Curriculum Development, 2006), hlm. 88.

¹⁴Jennifer York-Barr dan Karen Duke, "What Do We Know about Teacher Leadership? Findings from Two Decades of Scholarship", *Review of Educational Research*, Vol. 74, No. 03, (September, 2004), hlm. 255–316.

¹⁵James S. Pounder, "Transformational Classroom Leadership:The Fourth Wave of Teacher Leadership?", *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 34, No. 04 (October, 2006), hlm. 533–545.

¹⁶ York-Barr dan Duke, "What Do We Know about Teacher Leadership?...", *Op. cit.*, hlm. 287.

memaksa siswa agar mau menerima pengaruh untuk selanjutnya berbuat sesuatu maksud atau tujuan tertentu¹⁷ seperti berkemauan belajar dengan sungguh-sungguh, mempengaruhi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga mereka memiliki sikap mandiri, sikap sosial, dan kemampuan akademik yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuannya, menjaga stabilitas suasana kelas agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan lancar, terkendali, dan disiplin.¹⁸

Oleh karenanya seorang guru dalam kepemimpinannya harus menjadi seorang pembimbing dan pelatih yang dapat memberikan kesempatan kepada siswanya untuk bertindak, berpartisipasi dan memberikan petunjuk serta nasehat mengenai tindakan yang dilakukannya.

Pada prakteknya, kepemimpinan guru tidak hanya berhubungan dengan pengajaran dan pembelajaran dengan siswanya saja, tapi juga bagaimana hubungan guru dengan orangtua dari siswa dan juga di antara sesamanya¹⁹ ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam peningkatan kecakapan diri dalam karya dan dalam pengabdian sosialnya.²⁰

¹⁷Ermita, "Kepemimpinan Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya di Kelas", *Jurnal Pedagogi*, Vol. 15, No. 02, (November, 2015), hlm. 31–41.

¹⁸Sri Purnami, "Guru sebagai Pemimpin Transaksional dan Transformasional di dalam Kelas", *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 01, No. 01, (Oktober, 2004), hlm. 25-40.

¹⁹York-Barr and Duke, "What Do We Know about Teacher Leadership?...", *Op. cit.*, hlm. 293.

²⁰Roslina Septiana, Ngadiman, dan Elvia Ivada, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 02, No. 01, (Agustus, 2013), hlm. 107–118.

Silva, Gimbert, dan Nolan mengidentifikasi tiga jenis kepemimpinan guru. Jenis pertama adalah peran kepemimpinan guru dalam hierarki formal sekolah misalnya, sebagai wakil kepala sekolah. Dalam konteks ini, pekerjaan utama guru berfokus pada administrasi pengajaran untuk memastikan efektivitas dan efisiensi program pendidikan. Tipe kedua adalah kepemimpinan guru dalam hierarki formal yang berfokus pada tugas-tugas pedagogis seperti menjadi pemimpin dalam kelompok kerja guru atau pengembang kurikulum. Darling-Hammond dan Shulman menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan guru yang kedua ini memungkinkan guru senior untuk memberdayakan guru junior dengan cara yang lebih fleksibel untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka dalam mengajar. Dan jenis kepemimpinan guru yang ketiga terjadi dalam proses pembelajaran di kelas, seperti dalam pengajaran tim, menjadi model pengajaran untuk guru junior, atau mengevaluasi pembelajaran guru lain.²¹

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan guru. Faktor-faktor ini mungkin berasal dari para guru, seperti pandangan mereka tentang kepemimpinan. Guru yang berpikir bahwa peran kepemimpinan hanya milik kepala sekolah cenderung pasif, takut mengambil keputusan, dan lebih suka menunggu instruksi dari kepala sekolah.²² Di sisi lain, guru yang menganggap diri mereka sebagai bagian dari sistem kepemimpinan sekolah cenderung lebih tegas dalam mengungkapkan pendapat mereka, berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, dan bersedia untuk berbagi ide pembelajaran yang

²¹ York-Barr dan Duke, "What Do We Know about Teacher Leadership?...", *Op. cit.*, hlm. 299.

²² Ahmad Mappaenre, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 12, No. 04, (Januari, 2014), hlm. 217–228.

inovatif. Faktor lainnya adalah kepercayaan guru. Mereka yang kurang percaya diri cenderung lebih pasif dan memiliki keterampilan kepemimpinan yang buruk.²³

Ada juga faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kepemimpinan guru. Menurut Sari dan Hendro menjelaskan bahwa salah satu faktor eksternalnya adalah pandangan kepala sekolah. Kepala sekolah yang menganggap kepemimpinan sebagai tanggung jawab mereka sendiri cenderung membatasi peran kepemimpinan guru dan membuat staf pengajar lebih pasif.²⁴

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja atau yang dinamakan dengan motivasi.

Perkara motivasi ini dipandang memiliki kedudukan yang krusial dalam diri seseorang khususnya guru, karena dengan adanya motivasi inilah pekerjaan tersebut akan diselesaikan atau malah diabaikan. Tentunya motivasi kerja antara guru satu dengan yang lainnya akan berbeda. Hal ini akan berdampak pada apa yang dapat dilakukannya.

Mangkunegara mendefinisikan bahwa motivasi merupakan "...dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu." Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja keras untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang dihadapi dengan harapan

²³ Sutyono, *Kepemimpinan Guru Teacher Leadership*, (Kudus: UPT Pendidikan, 2013), hlm. 67.

²⁴ Sindang Sari dan Omar Hendro, "Pengaruh Kreativitas, Komunikasi, dan Kepemimpinan Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa pada SMP Negeri di Kecamatan Ilir Timur Ii Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 02, No. 01, (Februari, 2017), hlm. 74.

mencapai hasil yang lebih baik.²⁵ Wayne K. Hoy juga ikut mendefinisikan motivasi kerja sebagai sederet kekuatan energik baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku kerja dan menentukan arah, durasi serta intensitasnya.²⁶

Motivasi prestasi David C. Mc.Clelland adalah motivasi yang didasarkan pada pencapaian kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud adalah menyelesaikan tugas-tugas berat, mengatasi kesulitan dan hambatan serta menjadi unggul. Dalam teorinya, Mc. Clelland menegaskan bahwa "...motif itu dipelajari alias hasil belajar. Motif kemudian tersusun ke dalam sebuah potensi untuk memengaruhi perilaku yang bervariasi dari orang ke orang". Sewaktu manusia berkembang, mereka pun belajar mengaitkan perasaan positif dan negatif dengan hal-hal tertentu yang muncul menimpanya dan terjadi di sekelilingnya". Menurutnya juga terdapat tiga karakteristik seseorang memiliki motivasi prestasi yaitu : memiliki keinginan yang kuat untuk memikul tanggungjawab pribadi, menetapkan tujuan-tujuan yang lebih daripada kebanyakan, dan memiliki keinginan kuat terhadap *feedback* prestasinya.²⁷

Berdasarkan observasi awal di lapangan, ditemukan bahwa praktek kepemimpinan guru ini sudah berjalan tapi belum secara menyeluruh. Hal tersebut dilihat dari tindakan setiap guru dalam menjalankan administrasi pengajarannya seperti pembuatan silabus, program tahunan dan semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, kriteria ketuntasan minimal, serta yang lainnya. Disamping itu juga

²⁵ Adi Wahyudi, Partono Thomas, dan Rediana Setiyani, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 01, No. 02, (November, 2012), hlm. 1-8.

²⁶ Hoy dan Miskel, *Administrasi Pendidikan*, Op. cit., hlm. 218.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 219

kepemimpinan guru ini terlihat pada saat guru tersebut berada dalam kelompok (bekerja sebagai tim), mengembangkan komunitas profesional, bertukar pendapat atau ide mengenai pembaruan mengajar beserta permasalahannya, mengarahkan dan memotivasi siswa dalam proses pembelajaran dan memberdayakan orang tua untuk meningkatkan proses dan prestasi belajar siswa.

Muara dari kepemimpinan guru ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan mutu sekolah melalui berbagai aktivitas guru dan kepemimpinannya baik di dalam maupun di luar kelas. Akan tetapi, pada prosesnya kepemimpinan guru ini juga membutuhkan stimulus yaitu motivasi kerja yang dalam hal ini mengacu pada motivasi kerja berprestasi dari David Mc.Clelland.

Faktanya di lapangan tidak semua guru terlihat memiliki motivasi kerja akan prestasi. Hal tersebut dapat terlihat dari beberapa guru yang merasa cukup puas dengan pencapaian atau penyelesaian tugasnya saja. Sehingga motivasi kerja ini perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan guru dan motivasi kerja saling bersinergi untuk membentuk mutu sekolah yang baik. Oleh karenanya, hal itu mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait “Korelasi antara kepemimpinan guru dan motivasi kerja dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat ditarik beberapa identifikasi masalahnya, antara lain :

1. Kepemimpinan guru sebagai kepemimpinan terdistribusi dari kepemimpinan kepala sekolah
2. Para guru belum secara maksimal dalam menjalankan kepemimpinannya
3. Motivasi menjadi salah satu faktor penentu kepemimpinan guru
4. Motivasi berprestasi para guru belum dikerahkan secara maksimal

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini terfokus pada korelasi antara kepemimpinan guru dan motivasi kerja dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan. Variabel motivasi kerja dan mutu sekolah ini dinilai cukup kompleks, sehingga peneliti membatasi pembahasan pada motivasi kerja prestasi Mc. Clelland (*need for achievement, need for Affiliation dan need for Power*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah terdapat korelasi antara kepemimpinan guru dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan?
2. Adakah terdapat korelasi antara motivasi kerja guru dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan?

3. Adakah terdapat korelasi antara kepemimpinan guru dan motivasi kerja dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis korelasi antara kepemimpinan guru dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan
2. Untuk menganalisis korelasi antara motivasi kerja dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan
3. Untuk menganalisis skorelasi antara kepemimpinan guru dan motivasi kerja dengan mutu sekolah di MTsN 3 Kuningan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitiannya adalah :

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang keilmuan dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan serta membuka wawasan yang luas khususnya pada bidang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan, diskusi, rujukan bagi pengambil kebijakan betapa pentingnya korelasi antara kepemimpinan guru dan motivasi kerja dengan mutu sekolah sehingga dapat dijadikan sarana untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya di bidang kepemimpinan guru dan sekaligus untuk bahan kajian penelitian lebih lanjut.

Selain itu, manfaat bagi peneliti, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi bahan rujukan atau referensi dalam penelitian lanjut dan dalam hal tersebut perlu adanya perubahan dengan menggunakan variabel di luar penelitian ini guna meningkatkan optimalisasi mutu sekolah.

