

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Visi pendidikan nasional adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berakhlak, berkeahlian, berdaya saing, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berdasarkan hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin. Sedangkan misi pendidikan nasional untuk mewujudkan visi pendidikan nasional, pemuda, dan olahraga ditetapkan sebagai berikut:

1. Mewujudkan sistem dan iklim pendidikan nasional yang demokratis dan berkualitas guna mewujudkan bangsa yang berakhlak mulia, kreatif, inovatif, berwawasan kebangsaan, cerdas, sehat, disiplin, bertanggungjawab, terampil, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Mewujudkan kehidupan sosial budaya yang berkepribadian, dinamis, kreatif, dan berdaya tahan terhadap pengaruh globalisasi.
3. Meningkatkan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari untuk mewujudkan kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam kehidupan, dan mantapnya persaudaraan antarumat beragama yang berakhlak mulia, toleran, rukun, dan damai.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang produktif, mandiri, maju, berdaya saing, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan dalam rangka memberdayakan masyarakat dan seluruh kekuatan ekonomi nasional terutama pengusaha kecil, menengah, dan koperasi.

Berkaitan dengan pencapaian visi dan misi pendidikan nasional ini, peran guru sebagai tenaga pelaksana diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pendidikan nasional. Namun demikian, kondisi guru pada umumnya masih sangat memprihatinkan baik dari segi kualitas,

jumlah maupun penyebarannya. Data terbaru (Bappenas, 2001) menunjukkan bahwa dari sekitar 1,3 juta guru SD-MI baru 10,5% yang berkualifikasi D2 atau lebih tinggi. Pada jenjang SLTP-MTs, dari sekitar 433,8 ribu guru 42,7% yang berkualifikasi D3 atau lebih tinggi. Pada jenjang SLTA (SMA dan SMK tidak termasuk MA) 54,9% memiliki kualifikasi S1 atau lebih tinggi. Disamping tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru, pada tahun 1995/1996 dari sekitar 1,4 juta guru di SD-MI, SLTP-MTs dan SMA-MA yang memenuhi kualifikasi mengajar (menurut tingkat pendidikan minimal yang disyaratkan) masing-masing hanya 29% untuk guru SD-MI, 57% untuk SLTP-MTs, dan 26% untuk guru SMA-MA. Kondisi yang demikian ini menyebabkan rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan. Seperti ditunjukkan oleh beberapa penelitian tentang kemampuan guru dibidang matematika dan IPA, dimana hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pemahaman guru matematika berkisar antara 57% sampai 77% dan guru IPA berkisar antara 45% sampai 63%.

Berdasarkan hal tersebut maka peran guru akan berkaitan dengan totalitas dedikasi, loyalitas pengabdian, dan kinerjanya, karena peran guru ini berkaitan dengan kualitas pendidikan nasional. Hal ini menyangkut indikator kualitas suatu bangsa yang sangat ditentukan oleh tingkat kualitas sumber daya manusianya, dan indikator kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Ukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di sekolah dan tugas kependidikannya di luar sekolah. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga dituntut untuk menguasai metodologi pengajaran yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi para siswanya.

Selain kinerja guru ditentukan oleh keluaran dari Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sebagai institusi penghasil tenaga guru, kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, seperti kepala sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi pula dengan motivasi kerja yang tinggi dan selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dirinya kearah yang lebih baik. Oleh karena itu banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Tenaga pendidikan yang professional menurut Benveniste (Sherry Keith dan Robert Henriques Girling, 1991: 40) memiliki enam karekteristik dasar sebagai berikut :

1. Aplikasi keterampilan berdasar pada pengetahuan teknis;
2. Dipersiapkan melalui pendidikan dan pelatihan khusus;
3. Terkontrol secara formal dari kelompok profesi;
4. Memiliki organisasi profesi atau asosiasi;
5. Memiliki kode etik profesi;
6. Bertanggung jawab pada pelayanan publik.

American Association of Colleges for Teacher Education (AACTE)

(dalam Sergiovanni, et.al. 1987 : 83) menandai status profesi seperti ciri-ciri di bawah ini.

- 1). Profesi adalah pekerjaan yang berkaitan dengan kelengkapan keberadaan institusi sosial yang berusaha memberikan layanan terhadap individu dan sosial.
- 2). Tiap profesi memiliki ciri kebutuhan fungsi khusus (seperti layanan bidang kesehatan fisik, mental, layanan peningkatan prestasi belajar).
- 3). Tiap profesi dapat bersifat kolektif maupun individual dengan dilandasi ilmu pengetahuan dalam melakukan keterampilan khususnya.
- 4). Tiap anggota profesi turut serta dalam pengambilan keputusan untuk pelayanan kepada pelanggan, dilandasi ilmu pengetahuan yang valid, berdasarkan prinsip-prinsip teoritis dalam konteks kebermaknaan.
- 5). Berorganisasi khusus serta memiliki tanggung jawab sosial, otonominya berada dalam pengendalian organisasi profesi (meliputi ijin, standarisasi pendidikan, lisensi dan pengujian, jalur karir, standar etika dan disiplin profesi).
- 6). Mengakui standar kinerja yang ditetapkan.
- 7). Pelakunya harus dipersiapkan melalui pendidikan dan pelatihan khusus.
- 8). Mendapat kepercayaan publik yang tinggi serta memiliki percaya diri dalam melaksanakan tugas.
- 9). Memiliki motivasi yang kuat untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas setiap waktu.
- 10). Terdapat hubungan yang bebas antara evaluasi publik dengan praktek secara individual.

Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusnya tidak akan memberikan hasil optimal sepanjang guru tidak mendapat kesempatan untuk mewujudkan *otonomi pedagogis*-nya yaitu kemandirian dalam memerankan fungsinya secara proporsional. Kemandirian guru yang didukung oleh kualitas pribadi yang ditandai dengan penguasaan kompetensi tertentu, konsistensi

terhadap pendiriannya, kreatif dalam berfikir dan bertindak dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tanggung jawabnya di bidang pendidikan merupakan indikasi kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh berbagai variabel, antara lain variabel individu (fisik), variabel organisasi dan variabel psikologis (Gibson, et.al, 1985: 51-53). Sedangkan Wahjosumidjo (1994: 177), menjelaskan bahwa Penampilan seseorang (kinerja) merupakan perpaduan dari fungsi *motivasi*, *kemampuan* dan *persepsi*. Dengan memperhatikan uraian tersebut diatas, jelaslah bahwa kemampuan dalam hal ini kemampuan profesional berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah. Para guru diharapkan memiliki jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas professional. Pada dasarnya profesionalisme itu, merupakan motivasi intrinsik pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah perwujudan professional. Sisi lain yang dapat menunjang kinerja guru yang mandiri dan efektif serta motivasi yang tinggi merupakan indikasi kualitas sumberdaya manusia sebagai tenaga pendidikan nasional.

Namun demikian, kondisi yang terjadi saat ini khususnya di Kota Cimahi menunjukkan masih rendahnya profesionalisme guru hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: (a) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, hal ini dikarenakan masih banyak guru yang mengajar disekolah swasta atau bekerja diluar jam kerjanya guna menambah penghasilan mereka atau memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan

menulis guna meningkatkan dirinya tidak ada. (b) banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya guru Biologi mengajar Fisika atau Kimia, guru IPS mengajar Bahasa Indonesia, (c) masih ada sebagian guru dalam memberikan pelajaran tanpa melakukan perencanaan atau persiapan terlebih dahulu, dan (d) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi.

Dalam konteks yang lebih luas, masih rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesionalisme atau profesi guru. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain :

- a. Adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan atau berpengalaman
- b. Kekurangan guru didaerah terpencil, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru.
- c. Banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha untuk mengembangkan profesinya. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru merosot.

Sedangkan faktor lain yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, diantaranya; rendahnya tingkat kompetensi profesional mereka. Muhibbin Syah (Usman, 2002 : 2) mengatakan bahwa penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih berada dibawah standar. Hal ini didukung oleh penelitian Balitbang Diknas (Gumelar dan Dahyat, 2002 : 106) yang menyatakan bahwa baru 38% guru yang memiliki kelayakan mengajar, ini

merupakan bukti bahwa masih banyak guru yang belum profesional. Untuk itu maka kemampuan profesional guru perlu ditingkatkan, karena profesionalisme guru yang rendah akan berdampak kepada rendahnya kinerja guru.

Beranjak dari uraian latar belakang tersebut, jelaslah bahwa kemampuan profesional dan motivasi kerja guru memiliki kegunaan yang sangat besar bagi peningkatan kinerja mengajar guru di sekolah. Hal inilah yang medasari dilakukannya penelitian mengenai kontribusi kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru serta pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini mengambil lokasi di SMA Negeri Kota Cimahi yang dijadikan sebagai objek penelitian.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain motivasi, kemampuan profesional guru, status sosial ekonomi guru.

Motivasi kerja yang rendah dari sebagian guru menyebabkan menurunnya prestasi kerja (kinerja) guru. Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi yang tinggi di suatu sekolah, yang terjadi guru yang mempunyai motivasi tinggi adalah guru yang memperoleh tugas tambahan seperti menjadi pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah. Guru yang tidak ada tugas tambahan sebagian besar mengerjakan tugas seadanya, asal jadi dalam arti tidak memikirkan suatu pekerjaan yang berkualitas.

Kemampuan profesional guru yang rendah dalam melaksanakan tugasnya menimbulkan masalah kinerja guru. Banyak guru yang tidak menguasai bahan pelajaran, artinya sebagian besar guru tidak menguasai bahan yang akan diajarkan

sehingga anak didik hanya disuruh mencatat atau mengerjakan LKS. Guru tidak menguasai landasan kependidikan, tidak mampu melaksanakan fungsi dan tugas sebagai pendidik dan pengajar. Banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, banyak guru dalam mengajar tidak mempersiapkan apa yang akan diajarkan atau tidak membuat administrasi guru. Dengan keadaan yang demikian, maka siswa tidak tertarik lagi untuk belajar dengan sungguh-sungguh atau banyak ditemukan siswa malas, tidak masuk kelas atau bolos.

Status sosial ekonomi guru merupakan salah satu penyebab kinerja guru yang rendah. Kita ketahui bersama bahwa gaji guru yang diterima saat ini masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang guru harus mencari penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam satu bulan dengan cara, misalnya mengajar di beberapa sekolah atau usaha lain diluar mengajar. Dengan terlalu banyaknya mengajar atau usaha lain diluar sekolah sudah barang tentu tidak memikirkan prestasi kerjanya (kinerja) atau sangat sedikit waktunya untuk memikirkan bagaimana cara meningkatkan kualitas mengajar serta konsentrasi terhadap proses belajar mengajar akan berkurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peranan guru sangat strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, dilain pihak kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sangat bervariasi dan kualitas keguruannya beraneka ragam, oleh karena itu sangat penting telaah mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar, sehingga pemaknaan secara empirik serta ilmiah pada pengenalan faktor-faktor yang

berkontribusi terhadap kinerja guru patut dijadikan kajian dan penelitian guna mengetahui secara objektif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Mengingat ruang lingkup dari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru dibatasi pada faktor kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah **“Apakah terdapat kontribusi kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru?”** Rumusan masalah ini dijabarkan lebih rinci ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan profesional guru berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi?
2. Apakah motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi?
3. Apakah antara kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya kontribusi kemampuan profesional



guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui kontribusi kemampuan profesional guru terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi.
2. Mengetahui kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi.
3. Mengetahui kontribusi kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, setidaknya-tidaknya ada dua yaitu; Pertama, manfaat dari segi ilmiah dalam kerangka pengembangan ilmu (manfaat teoritis) dan Kedua, manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Administrasi Pendidikan, dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi para peneliti dan pengamat masalah pendidikan yang terkait dengan kemampuan professional guru, motivasi kerja guru dan kinerja mengajar guru.

2. Manfaat Praktis

- a Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang kemampuan profesional guru dan motivasinya serta kontribusinya terhadap peningkatkan kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kota Cimahi.

- b. Memberikan masukan kepada Kepala Dinas Pendidikan kota Cimahi selaku penanggung jawab di wilayahnya dalam rangka membuat suatu keputusan dan menentukan kebijakan di bidang pendidikan.

G. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi

Arikunto (2001 : 60-61) mengemukakan bahwa asumsi-asumsi atau anggapan dasar penelitian dipandang sebagai landasan teori atau titik tolak pemikiran yang digunakan dalam suatu penelitian, yang mana kebenarannya diterima oleh peneliti. Selanjutnya dikemukakan bahwa, peneliti dipandang perlu merumuskan asumsi-asumsi penelitian dengan maksud :

- a. Agar terdapat landasan berpijak yang kokoh bagi masalah yang sedang diteliti.
- b. Untuk mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian
- c. Berguna untuk kepentingan menentukan dan merumuskan hipotesis.

Dalam merumuskan asumsi-asumsi penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kinerja guru, kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru dalam sebuah organisasi sekolah.

Dalam kaitannya dengan kepentingan penelitian ini, maka dapat dirumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut :

- a. Menurut Churchill, (2001) bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : *motivation, skill level, aptitude* dan *Role perception*.
- b. Kemampuan profesional guru adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kemampuan

profesional meliputi aspek kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya (Surya, 2003 : 138). Semakin baik kemampuan profesional guru maka semakin baik pula kemampuan yang akan dimilikinya. Hal ini dikarenakan guru tersebut akan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan baik, mampu merencanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar serta mampu menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan hasil kerjanya atau kinerjanya.

- c. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja, sebagaimana kinerja seseorang dapat tumbuh baik jika seseorang memiliki motivasi kerja yang baik pula. McClelland (1961) sebagaimana dikutip oleh mangkunegara (2002 : 68) mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja. Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

2. Hipotesis Penelitian

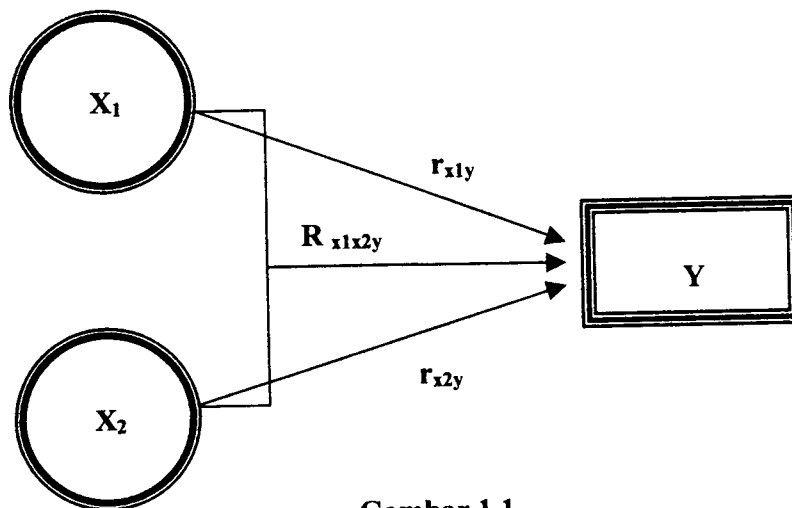
Berdasarkan asumsi-asumsi penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a Terdapat kontribusi kemampuan profesional guru yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.

- b Terdapat kontribusi motivasi kerja guru yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru.
- c Terdapat kontribusi kemampuan profesional guru dan motivasi kerja guru yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru.

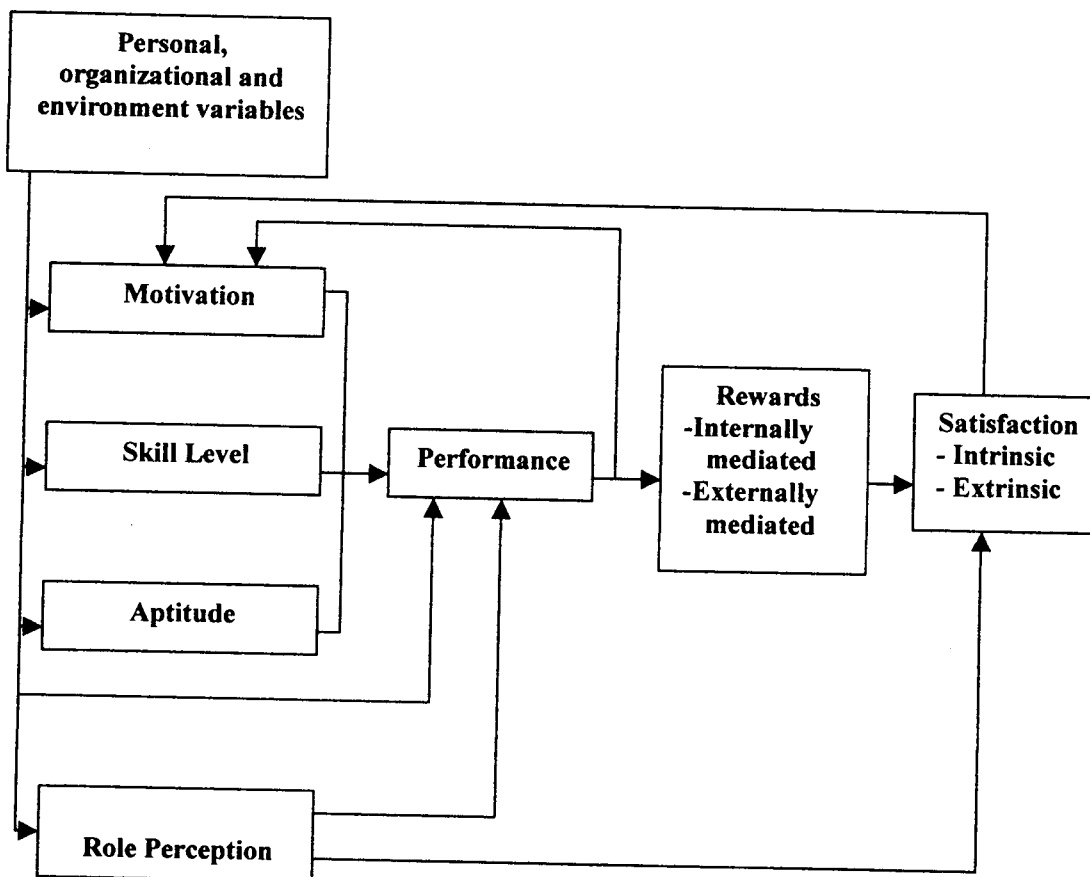
H. Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sebab penelitian ini akan mendeskripsikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat melalui uji statistik. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (independen); kemampuan profesional guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2); dengan satu variabel terikat (dependen), yaitu kinerja mengajar guru (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka berikut adalah model atau kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan dari variabel-variabel penelitian. Berikut ditampilkan gambar model keterkaitan antar variabel penelitian.



Gambar 1.1
Model Keterkaitan Variabel Penelitian

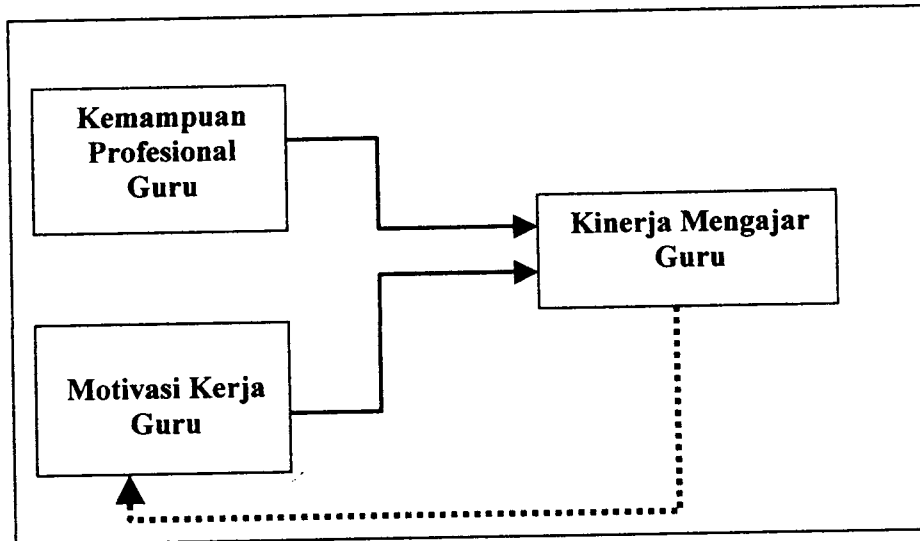
Model keterkaitan variabel tersebut mengacu pada pendekatan yang dikemukakan oleh Churchill (2001) yang secara komprehensif menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun model tersebut adalah sebagai berikut :



Sumber: Churchill, 2001, diadaptasi oleh Linda Alexander 'Job Performance and Motivation'.

Gambar 1.2
Model Penentu Kinerja Guru

Dari model penentu kinerja seperti digambarkan diatas, berikut ini akan digambarkan model hubungan yang terdapat antara kemampuan profesional guru, motivasi kerja guru dan kinerja mengajar guru disekolah yang digambarkan pada gambar 1.3 berikut ini :



Sumber: Diadaptasi dan dimodifikasi dari berbagai sumber

Gambar 1.3

Hubungan yang terdapat antara kemampuan professional guru, motivasi kerja guru dan kinerja mengajar guru disekolah.

I. Pendekatan Penelitian

Pendekatan teori utama dalam penelitian ini mengacu pada konsep teori administrasi pendidikan, kemampuan professional, motivasi kerja dan kinerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *metode deskriptif korelasional*. Sedangkan studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara (1) Studi Kepustakaan, dan (2) Studi Lapangan. Adapun teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Cimahi dengan objek yang dipilih adalah tenaga pendidik di SMA Negeri. Sedangkan sampel penelitian yang digunakan adalah para guru SMA Negeri di Kota Cimahi yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi kemampuan professional guru, motivasi kerjanya serta kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.

J. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih terstruktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/kegunaan penelitian, asumsi, hipotesis dan kerangka berpikir penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORITIS

Menguraikan landasan teori berupa uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini sebagai dasar pemikiran dan pemecahan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang uraian langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian dan penulisan Tesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Memaparkan hasil pengolahan data berdasarkan metoda yang telah ditetapkan serta hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditetapkan oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian.

