

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Pendidikan ialah salah satu daripada faktor penting yang mempunyai peran dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Tujuan utama dari pendidikan yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai suatu lembaga formal, sekolah merupakan tempat untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan, dengan cara melaksanakan aktivitas belajar mengajar, dimana guru berfungsi sebagai pendidik atau pemberi materi dan murid berperan sebagai peserta didik atau penerima materi (Kompri, 2017). Dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, guru memegang peranan penting sebagai pendidik profesional. Para guru dituntut teruntuk melaksanakannya tugas serta juga tanggung jawabnya secara optimal perihal upaya mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah, guru diartikan sebagai seorang pendidik profesional memiliki tanggung jawab utama teruntuk mengajar, mendidik, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih, serta juga memberikan evaluasi terhadap para murid yang ada di berbagai macam jenjang kependidikan. Beragam tugas ini mencerminkan peran strategis guru dalam membentuk karakter, mengembangkan pengetahuan, serta meningkatkan keterampilan peserta didik (Amin, 2016). Dengan kompetensi yang memadai, guru diharapkan untuk bisa menciptakannya lingkungan belajar yang baik dan juga kondusif, mendorong para murid teruntuk meraih prestasi, serta menanamkan berbagai macam nilai moral serta juga sosial yang esensial pada kehidupan bermasyarakat.

Guru yang profesional bakal melaksanakan tugasnya dengan penuh pertanggungjawaban, kompetensi, dan dedikasi tinggi, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang bermutu. Profesionalitas seorang guru tidaklah cuma dilihat dari penguasaan materi ajar, namun juga dari kemampuan untuk mengelola kelas, menerapkan metode pembelajaran yang inovatif, serta membimbing peserta didik secara efektif, untuk mencapai profesionalisme ini, diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas pendidikan di sebuah sekolah (Meidiana et al, 2022). Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memberikan motivasi kepada siswa, dan menanamkan nilai-nilai

moral serta sosial. Hal ini tidak hanya berdampak pada keberhasilan akademik siswa, tetapi juga pada pembentukan karakter mereka. Pentingnya kinerja guru dalam suatu sekolah juga tercermin dari perannya sebagai ujung tombak pendidikan. Guru berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu membentuk generasi yang kompeten dan berdaya saing. Dengan kinerja yang optimal, guru dapat meningkatkan reputasi sekolah, menarik minat masyarakat, dan menjamin keberlangsungan pendidikan berkualitas (Hidayat et al, 2020).

Dalam suatu sekolah, tentunya terdapat struktur organisasi sekolah yang penanggungjawabnya yakni kepala sekolah serta didukungnya oleh para guru maupun juga tenaga fungsional sekolah lainnya. Sebagai tenaga pelaksana inti program sekolah, baik kepala sekolah maupun para guru haruslah memiliki kompetensi dan juga berintegritas yang tinggi. Kepala sekolah ialah manajer pendidikan profesional yang dipilihnya secara langsung oleh yayasan atau komite sekolah, teruntuk melakukan pengelolaan dan menjalankan seluruh bentuk aktivitas sekolah didasarkan pada aturan serta juga kebijakan yang telah ditetapkannya. Maka daripada itu, kepala sekolah berperan penting dalam suatu lembaga pendidikan, yang secara struktural disebutnya sebagai pemimpin legal formal yang mempunyai otoritas penuh terhadap lembaga sekolah yang dipimpinkannya, guna mencapai tujuan pendidikan serta terwujudnya visi dan misi dari sekolah tersebut (Kusuma et al, 2020).

Suatu organisasi dapat dikatakan sukses dalam mencapai suatu tujuan, tergantung pada kemampuan dari pimpinannya teruntuk menciptakannya suasana kerja yang positif antara kepala sekolah dengan para guru begitupun juga diantara guru kepada para guru lainnya. Maka dengan demikian, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberi motivasi atau berupa dorongan pada guru, murid serta juga staf administrasi supaya memiliki ketersediaan serta juga sanggup memberlakukan setiap aturan yang telah ditetapkan di dalam sekolah. Selain daripada itu, kepala sekolah pun berkewajiban teruntuk melaksanakan perannya dengan baik dan memiliki kemampuan dalam bidang manajemen sekolah (Hasan dan Putri, 2020).

Menurut Mulyasa (2017), sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah haruslah memiliki kompetensi serta juga kinerja kepemimpinan yang baik karena dapat berdampak pada kinerja guru itu secara pribadi. Kompetensi kepala sekolah diperlukan karena kepala sekolah bertugas sebagai seorang pemimpin sekolah yang memiliki tanggung jawab teruntuk memberi arahan serta juga petunjuk, pengawasan, serta meningkatkan

kemampuan kependidikan. Didasarkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang “Standar Kepala Sekolah”, diketahui bahwasanya untuk menjadi pemimpin sekolah maka kepala sekolah haruslah mempunyai 5 kompetensi dasar yang diantaranya ialah aspek manajerial, kepribadian, supervisi, kewirausahaan, serta juga sosial”. Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007, kepala sekolah selaku pemimpin sekolah haruslah memberikan motivasi dan menjadi panutan yang baik, karena akan menyebabkan terjadi peningkatan produktivitas kinerja dari para guru.

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan mempunyai peranan yang strategis perihal melakukan penentuan terhadap arah kebijakan serta juga keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di satuan sekolah. Kompetensi manajerial yang dimilikinya oleh kepala sekolah ialah sebuah fondasi esensial perihal menciptakan iklim pendidikan yang kondusif, terorganisasi, efektif, dan efisien. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam hal merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan, serta mengevaluasi semua program dan kegiatan sekolah agar selaras pada visi, misi, serta juga tujuan dari adanya institusi pendidikan. Dalam kapasitasnya sebagai manajer, kepala sekolah dituntut untuk merancang program-program yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan peserta didik, tetapi juga mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya (Hasan & Putri, 2020).

Penyusunan rencana yang matang, pengalokasian sumber daya secara bijak, serta pelaksanaan strategi yang inovatif menjadi bagian integral dari kompetensi manajerial. Dengan pendekatan yang terencana, kepala sekolah dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mendukung pencapaian target sekolah secara menyeluruh. Manajerial yang baik juga mencakup kemampuan dalam pengambilan keputusan yang strategis, pengelolaan konflik, serta penguatan budaya kerja yang kolaboratif di lingkungan sekolah. Kepala sekolah wajib untuk bisa membangun komunikasi yang efektif antara bermacam-macam pihak, termasuknya para murid, guru, orang tua, serta juga kepada para penduduk ataupun masyarakat yang ada di sekitar. Perihal demikian bertujuan untuk menciptakan sinergi yang kuat dalam mendukung kegiatan Pendidikan (Kusuma et al, 2020). Selain itu, kompetensi manajerial mencakup kemampuan dalam monitoring dan evaluasi.

Kepala sekolah harus dapat menilai keberhasilan program-program yang sudah dijalankan serta juga melakukannya penyesuaian jika diperlukan. Evaluasi tersebut berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan kegiatan sekolah sehingga perbaikan dapat dilakukan secara berkesinambungan. Dengan kompetensi manajerial yang mumpuni, kepala sekolah tidak hanya menjadi pengarah jalannya operasional sekolah, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi seluruh komunitas sekolah untuk bekerja bersama mencapai prestasi yang lebih baik. Kompetensi ini memastikan bahwa semua komponen sekolah bergerak dalam harmoni untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas (Hidayat et al, 2020).

Dalam pengupayaan terhadap peningkatannya mutu pendidikan yang ada pada tingkat satuan pendidikan, peran kepala sekolah memiliki signifikansi yang tinggi, tidaklah cuma sebagai administrator, tetapi sebagai pemimpin strategis yang bertanggung jawab pada pengelolaan keseluruhan sumber daya sekolah, khususnya SDM, guna mendukung pencapaian tujuan institusional dengan cara yang optimal. Hasil dari observasi awal yang dilakukannya oleh peneliti menunjukkan bahwasanya persepsi dari para guru terhadap kepala sekolah umumnya positif dalam aspek kepribadian, kewirausahaan dan sosial. Kepala sekolah dinilai memiliki integritas tinggi, komitmen terhadap pengembangan diri, serta kepedulian sosial yang tinggi. Hal ini tercermin dari partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan peningkatan kapasitas, baik yang diadakan oleh yayasan maupun dinas pendidikan, serta keterlibatan langsung dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, seperti program pembagian sembako dan adanya kunjungan ke panti asuhan. Hal ini membentuk citra kepala sekolah sebagai pemimpin yang tidak hanya fokus pada aspek administratif saja, melainkan juga memiliki kepedulian terhadap lingkungan sekolah dan kebutuhan sekitar sekolah.

Kepala sekolah juga memperoleh pengakuan dari para guru atas berbagai inisiatif dan inovatif yang telah dilaksanakan. Kerja sama dengan perguruan tinggi melalui penandatanganan nota kesepahaman (MoU) menunjukkan adanya upaya untuk memperluas akses pendidikan tinggi bagi siswa serta memperkuat profil institusional sekolah. Kepala sekolah juga aktif mendorong guru serta juga tenaga kependidikan teruntuk iktu dalam pelatihan serta juga seminar, sebagai bentuk penguatan kompetensi profesional. Namun demikian, motivasi guru untuk mengikuti program – program tersebut belum sepenuhnya dipahami secara mendalam, sehingga masih ditemukan guru yang kurang antusias, yang pada akhirnya berdaampak pada tidak diperolehnya sertifikat

pelatihan sebagai indikator formal peningkatan kompetensi. Selain ketiga dimensi kompetensi yang sudah dilaksanakan dengan cukup baik oleh kepala sekolah, akan tetapi masih terdapat ketidaksempurnaan dalam dua aspek kompetensi kepala sekolah, yaitu dalam aspek manajerial dan juga aspek supervisi. Kompetensi manajerial merupakan kemampuan individu dalam melakukan pengelolaan terhadap sumber daya dengan cara melaluinya berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, serta juga pengawasan agar tujuan ataupun target yang dimiliki oleh organisasi bisa segera tercapai dengan cara yang efisien serta efektif. Kepala

sekolah pun diharuskan memiliki kemampuan teruntuk bisa mengelola sumber daya manusia yang tersedia di sekolah, dengan tujuan agar nantinya sumberdaya tersebut bisa diberdayakan dan dapat berkontribusi aktif bagi kemajuan dan perkembangan pendidikan kedepannya.

Dengan supervisi akademik yang efektif, kinerja guru dapat ditingkatkan, baik dari segi kualitas pengajaran maupun keterlibatan dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini pada akhirnya berdampak positif pada prestasi belajar siswa, yang jadi salah satu daripada indikator terhadap keberhasilannya sekolah. Teruntuk mencapai misi, visi, serta juga tujuan sekolah, dibutuhkan motivasi yang kuat bagi guru agar mereka bekerja dengan lebih rajin, serius, dan penuh dedikasi. Guru adalah aset utama sekolah, dan keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap tugas-tugas guru harus diberikan, baik melalui bimbingan, pelatihan, maupun apresiasi terhadap pencapaian mereka. Supervisi akademik yang berkelanjutan memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja guru. Dengan bimbingan dan evaluasi yang sistematis, guru akan merasa didukung dan dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah yang busa menjalankan supervisi akademik dengan baik tidaklah cuma meningkatkannya kualitas pengajaran namun juga menciptakannya budaya kerja yang positif, yang mendorong guru untuk terus berkembang dan berkontribusi dalam mencapai tujuan sekolah yang diharapkan.

Pengamatan awal yang dilakukan dalam aspek manajerial, persepsi guru menunjukkan adanya dua hal antara keberhasilan dan kelemahan imlementatif. Di satu sisi, kepala sekolah dianggap telah mampu menciptakan iklim sekolah yang positif dan mendukung pembelajaran, seperti tercermin dalam budaya karakter yang ditanamkan melalui praktik sehari hari. Kepala sekolah juga dinilai memiliki kemampuan dalam mengelolaperubahandan mendesai organisasi pembelajaranyang lebih

responsif terhadap tuntutan zaman. Namun di sisi lain, guru menyoroti kurangnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan strategis, terutama dalam penyusunan perencanaan sekolah. Guru sering kali hanya dilibatkan dalam tahapan akhir, yakni pada saat pendokumentasian atau pelaporan ke dinas, dan bukan sebagai bagian integral dari proses perencanaan itu sendiri. Minimnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan mencerminkan lemahnya pendekatan manajerial partisipatif yang seharusnya menjadi landasan utama dalam mengembangkan budaya organisasi sekolah yang kolaboratif. Guru juga mengamati bahwa dalam praktiknya, kepala sekolah tidak selalu konsisten dalam melakukan tindakan manajerial, khususnya dalam aspek pengendalian dan pengawasan. Misalnya, terdapat kecenderungan kepala sekolah hanya menegur guru yang lebih muda atau seumuran, sedangkan guru yang lebih senior secara usia atau pengalaman dibiarkan tanpa teguran, walaupun melakukan pelanggaran serupa. Ketimpangan dalam penerapan disiplin ini menimbulkan persepsi negatif terhadap objektivitas kepala sekolah dan berdampak pada munculnya resistensi atau apatisme dari guru terhadap kebijakan yang dikeluarkan.

Menurut Muslim (2010), tanggung jawab kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik mencakup pemberian dukungan profesional kepada guru melalui layanan supervisi yang dapat diberikan oleh kepala sekolah, pengawas sekolah, maupun pihak terkait lainnya. Supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran dengan cara mengidentifikasi permasalahan yang dialami guru selama pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta mendorong peningkatan kinerja guru secara menyeluruh. Lebih lanjut, persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi akademik menunjukkan bahwa kegiatan ini belum sepenuhnya dilakukan sesuai dengan prinsip keberlanjutan dan sistematis. Supervisi akademik idealnya dilaksanakan secara rutin dua kali dalam satu semester, sebagaimana yang direkomendasikan dalam berbagai regulasi pendidikan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, kegiatan supervisi cuma dilakukannya sebanyak satu kali dalam satu semester serta juga pelaksanaannya pun kerap tertunda karena padatnya agenda kepala sekolah, baik yang berkaitan dengan dinas pendidikan maupun dengan yayasan.

Meskipun supervisi sudah dilakukan dengan baik, beberapa guru merasa bahwa supervisi yang dilakukan masih belum cukup sering, yang dapat menghambat proses perbaikan berkelanjutan. Beberapa responden merasa bahwa supervisi yang lebih sering

akan lebih membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran secara konsisten. Selain itu, ada juga yang merasa bahwa rubrik penilaian yang digunakan terkadang masih bersifat subjektif, sehingga menimbulkan ketidakjelasan tentang apa yang sebenarnya diharapkan dari guru dalam setiap supervisi.

Selain itu, penjadwalan yang telah ditentukan oleh para guru, terkadang tidak dapat terpenuhi oleh kepala sekolah, dikarenakan kepala sekolah mempunyai agenda lain. Bahkan, dalam beberapa kasus, supervisi akademik dilimpahkan kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum, sehingga mengurangi dimensi relasional dan pembinaan yang seharusnya hadir dalam interaksi langsung antara kepala sekolah dengan para guru. Beberapa guru mengungkapkan bahwa terkadang mereka merasa tertekan dengan pengawasan yang ketat, meskipun tidak dimaksudkan untuk menimbulkan rasa seperti itu. Hal ini dapat menyebabkan guru merasa terbebani dan mengurangi kreativitas mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, untuk menciptakan atmosfer yang lebih produktif, beberapa guru mengusulkan bahwa Kepala sekolah perlu lebih berhati-hati dalam mengatur intensitas supervisi agar tidak mengganggu kenyamanan guru saat mengajar.

Guru memahami pentingnya supervisi akademik sebagai instrumen peningkatan mutu pengajaran, namun dalam praktiknya, supervisi yang dijalankan belum menyentuh aspek esensial dari pembinaan profesional. Hal ini ditunjukkan dari minimnya tindak lanjut pascasupervisi, seperti pemberian umpan balik, bimbingan individual, atau program pengembangan berdasarkan hasil evaluasi supervisi. Akibatnya, guru merasa bahwa kegiatan supervisi hanya bersifat formalitas administratif, bukan sebagai wahana reflektif dan korektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kelemahan ini secara langsung berdampak pada rendahnya motivasi guru untuk berkembang dan berinovasi dalam praktik pengajaran mereka.

Faktor utama yang menjadi penyebab tidak optimalnya pelaksanaan supervisi akademik menurut pengamatan awal adalah keterbatasan waktu dan beban kerja kepala sekolah yang sangat tinggi. Kepala sekolah harus membagi waktu antara tanggung jawab internal di sekolah dengan berbagai kewajiban eksternal yang berasal dari yayasan maupun instansi pemerintah. Hal ini mengakibatkan supervisi akademik tidak dapat dijalankan secara konsisten dan berkesinambungan. Padahal, prinsip dasar supervisi akademik menekankan pentingnya keberlanjutan sebagai bentuk komitmen institusional terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya persepsi guru terhadap kompetensi manajerial dan supervisi akademik kepala sekolah di SMA Kristen Tunas Bangsa Green Ville bersifat ambivalen. Di satu sisi, kepala sekolah dinilai memiliki kapabilitas personal dan visi kewirausahaan yang kuat, namun di sisi lain, pelaksanaan fungsi manajerial dan supervisi akademik belum sepenuhnya optimal. Persepsi ini menegaskan bahwasanya keberhasilan dari kepala sekolah tidaklah cuma ditentukan oleh kapasitas personal maupun pencapaian administratif, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia secara inklusif dan melaksanakan pembinaan akademik secara profesional dan berkesinambungan. Kepala sekolah dituntut guna bisa terus mampu dalam membangun komunikasi yang baik dan juga efektif, menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, serta menjadikan supervisi sebagai ruang dialogis yang mendukung kinerja guru. Maka daripada itu, kinerja dari para guru bisa ditingkatkannya secara signifikan, yang pada akhirnya nanti akan bisa berkontribusi terhadap pencapaian mutu pendidikan yang jauh lebih baik lagi.

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah penulis uraikan pada paragraf diatas dan beberapa poin yang ditemukan di lokasi penelitian pada saat melakukan observasi awal, maka dengan demikian peneliti merasa tertarik teruntuk melakukannya penelitian ini dengan judul **Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMA Tunas Bangsa GreenVille.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun masalah yang terjadi pada SMA Tunas Bangsa Green Ville, antara lain:

1. Kepala sekolah belum sepenuhnya melibatkan guru dalam proses perencanaan sekolah.
2. Terjadi ketimpangan dalam implementasi disiplin manajerial.
3. Dorongan terhadap peningkatan kompetensi guru belum maksimal.
4. Supervisi akademik belum dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan.
5. Pelaksanaan supervisi akademik cenderung bersifat administratif dan kurang reflektif.
6. Manajemen waktu kepala sekolah belum efektif dalam menjalankan peran ganda sebagai pimpinan.
7. Ketidaktercapaian prinsip supervisi akademik sebagai proses berkesinambungan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Didasarkan pada uraian fokus penelitian diatas, maka dengan demikian adapun batasan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan ini ialah: Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SMA Tunas Bangsa GreenVille.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Didasarkan pada latar belakang penelitian serta pembatasan masalah yang ada diatas, maka dengan demikian beberapa permasalahan yang ada pada riset ini bisa dirumuskan seperti berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville?
2. Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Didasarkan pada rumusan masalah yang ada diatas, maka dengan demikian bisa dirumuskan tujuan penelitiannya yakni:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville.
2. Mengidentifikasi pengaruh antara supervisi akademik dan kinerja guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan supervisi akademik secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang bakal dilakukannya ini diharap nantinya bisa memberikan manfaat yang cukup baik secara teoritis ataupun juga praktis:

1. Secara teoritis, hasil daripada riset ini nantinya diharap untuk dapat memberi kontribusi pemikiran untuk para guru secara umum, khususnya bagi kepala sekolah dan juga guru di SMA Tunas Bangsa Green Ville, Jakarta Barat teruntuk meningkatkannya kinerja guru didasarkan pada kompetensi manajerial serta juga supervisi akademik kepala sekolah. Selain daripada demikian, kiranya hasil daripada riset ini bisa memberi kontribusi pemikiran untuk para mahasiswa jurusan Magister Administrasi Pendidikan Universitas Kristen Indonesia, Jakarta.
2. Secara praktis, hasil daripada riset ini diharap bisa dijadikannya sebagai sebuah masukan untuk para tenaga pendidik, mengenai pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah serta supervisi akademik pada kinerja guru; memberukan masukan yang berharga bagi SMA Tunas Bangsa Green Ville, Jakarta.
3. Manfaat untuk penulis yakni teruntuk menambah pengetahuan serta juga wawasan, dan jadi pengalaman yang cukup berharga yang bisa dijadikannya sebagai modal teruntuk terus dalam meningkatkannya kinerja penulis sesuai pada disiplin ilmu, terutamanya sesudah terjun ke dunia pendidikan.