

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di era otonomi daerah menghadapi tantangan besar dan kompleks yang harus direspon secara positif dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dan produktivitas sumber daya manusia. Pembangunan pendidikan secara umum lebih ditekankan pada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berimplikasi pada peningkatan kualitas kehidupan pribadi maupun masyarakat.

Hal ini sejalan dengan apa yang tertuang dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap yang mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.¹

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 tahun 2005 yang terdapat dalam bab 2, "Kedudukan, Fungsi dan Tujuan." Pada pasal 4 bahwa seorang guru memiliki tugas sebagai berikut:

“Kedudukan Guru sebagai Tenaga Profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran

¹ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah (Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam)* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 18.

guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”.²

Pendidikan merupakan proses pembinaan dan bimbingan yang dilakukan seseorang secara terus menerus kepada anak didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di sekolah pada dasarnya mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan pengawasan. Fungsi ini merupakan fungsi pokok kegiatan administrasi pendidikan, dimana kegiatan ini merupakan suatu sistem yang berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan di sekolah.

Pengawasan atau supervisi merupakan salah satu fungsi administrasi pendidikan, yang bertujuan untuk menjaga dan mendorong agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan lancar, berhasil dan tepat sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku. Supervisi ini merupakan suatu kegiatan pengawasan profesional yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar.³

Dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan khususnya kegiatan belajar mengajar di sekolah perlu diadakan suatu pengawasan dalam pembinaan ke arah pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah pemimpin yang sangat berpengaruh dan menentukan terhadap mutu pendidikan di sekolah. Pola

² Undang-undang RI, “14 Tahun 2005, Guru dan Dosen”, 5.

³ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (Depok: Prenadamedia Group, 2018), 217.

kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern, kepemimpinannya kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius.⁴

Dalam ajaran Islam pun seorang pemimpin sangat penting dalam kehidupan manusia, untuk itu Allah menjadikan manusia di muka bumi yang bertanggung jawab atas segala perbuatannya dan mengelola serta memanfaatkan alam semesta, Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Dan (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".⁵

Pemimpin merupakan subjek yang paling diharapkan banyak orang, khususnya para bawahan dan/atau masyarakat, agar mampu mendorong dan mengantarkan kemajuan lembaga pendidikan Islam. Setiap terjadi perguliran suksesi kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan Islam yang baru dengan pola kepemimpinan

⁴ Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Dikertorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, *Panduan Manajemen Sekolah* (2000), 11.

⁵ Al qur'an, al-Baqarah ayat 30, *Al-qur'an Terjemah dan Tajwid* (Bandung: sy9ma Creative Media Crop, 2014), 6.

yang baru juga mampu membawa kemajuan lembaga pendidikan Islam yang dipimpinnya sesuai dengan harapan mereka.

Dari perspektif kewenangan, pemimpin memiliki kesempatan seluas-luasnya untuk melakukan inovasi-inovasi, gebrakan-gebrakan, dan trobosan-trobosan baru dalam merealisasikan kemajuan lembaga pendidikan Islam yang dikendalikannya. Karena pemimpin diberi mandat untuk melakukan pembaruan-pembaruan konstruktif terhadap lembaga tersebut. Ketika lembaga pendidikan Islam mendapat pemimpin yang handal dan memiliki kewenangan penuh dalam beraksi memajukan lembaganya itu, lembaga pendidikan itu cepat berhasil mencapai kemajuan sesuai dengan harapan berbagai kalangan.⁶

Kepala sekolah yang efektif diperlukan sebagai sosok yang mampu mempengaruhi dan penggerak menuju pencapaian wujud tujuan pendidikan, seorang pemimpin yang melaksanakan, memandu, dan membawa pekerjaan ke arah pencapaian tujuan, demi terwujudnya kebaikan dan reformasi.

Menurut Fuad, dalam kaitannya kepala sekolah sebagai motivator, mampu mengatur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, menetapkan prinsip penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*), menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis dan dinamis di antara guru, karyawan dan siswa, lingkungan masyarakat, menanamkan nilai-nilai nasionalisme.⁷ Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi

⁶ Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 15-16.

⁷ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Persepektif Guru dan Siswa* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 204.

ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik dan psikis, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).⁸ Dengan motivasi mampu membangkitkan minat dan mampu mendorong seseorang untuk melakukan apa saja yang diinginkan. Bagi guru motivasi ini akan mampu meningkatkan kegairahan untuk belajar dan meningkatkan kompetensi keguruannya sehingga mampu meningkatkan potensi atau kinerja.⁹

Kepala sekolah dalam melaksanakan wewenangnya harus lebih menitik beratkan pada personel sekolah terutama guru, karena merupakan pelaksana langsung dari kegiatan belajar mengajar. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat memberikan pengaruh yang besar di dalam meningkatkan kinerja guru agar menjadi berkualitas.¹⁰ Tenaga kependidikan merupakan salah satu pihak yang dinilai memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, terutama dalam mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan ke peserta didik untuk seorang guru dituntut memiliki penguasaan terhadap materi ilmu yang diberikan. Tenaga kependidikan atau biasa disebut dengan guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.¹¹

⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 120.

⁹ Kompri, *Motivasi Pembelajaran Persepektif Guru dan Siswa*, 204.

¹⁰ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, 218.

¹¹ Ester Manik dan Kamal Bustomi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7, no. 2 (2011): 99.

Tenaga kependidikan ini perlu dilakukan supervisi pekerjaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sebab, kegiatan utama kependidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh tenaga kependidikan, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran ini perlu dilakukannya supervisi dan disinilah salah satu peran kepala sekolah yaitu sebagai supervisor.

Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik. Kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.¹²

Adanya motivasi kerja pada diri guru juga ikut mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja guru dapat dicapai secara optimal. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, sebagaimana yang tercantum dalam firman-Nya Q.S. at-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu

¹² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 111.

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹³

Ayat tersebut memberi inspirasi agar guru dan pengawas menjaga kualitas dan kinerja dalam melaksanakan tugas karena semuanya akan dilihat oleh Allah, Rosul dan orang beriman dan akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Dengan demikian, adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara kontinu, maka dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar agar menjadi berkualitas.¹⁴

Madrasah Aliyah (MA) Tsamrotul Huda Pulokulon berada di Dusun Lodran RT 03 RW 06 Desa Karangharjo Kecamatan Pulokulon Kabupaten Grobogan Propinsi Jawa Tengah, merupakan daerah pedesaan yang jauh dari pusat kota Kabupaten apalagi dari pusat kota Propinsi. Madrasah Aliyah Tsamrotul Huda Pulokulon Grobogan didirikan pada tanggal 09 Juli 2011 dengan nomor izin operasional Wk/5.c/PP.00.6/2674/2011, akta notaris nomor 12 dengan nama Yayasan Tsamrotul Huda, dan diperkuat dengan SK. Kemenkumham tentang pengesahan Yayasan Nomor: AHU-3242.AH.01.04. Tahun 2012.¹⁵

Berdasarkan pra-survey 01 Desember 2018, pengamatan peneliti berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lapangan menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pemberian motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru akan

¹³ Al-qur'an, al-Taubah ayat 105, *Al-qur'an Terjemah dan Tajwid* (Bandung: sy9ma Creative Media Crop, 2014), 203.

¹⁴ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, 218.

¹⁵ Sumber Data Dokumentasi Sekolah dikutip dari Profil MA Tsamrotul Huda Pulokulon

berpengaruh secara positif. Guru yang puas dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan memiliki motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kinerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Meningkatkan maupun menurunkan kedua hal tersebut akan berdampak pada kinerja guru yang dicapai, seperti halnya peneliti juga menemukan beberapa kasus yang menyangkut supervisi kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru. Di antaranya, guru sering *teledor* dalam melaksanakan pembelajaran, kurangnya peningkatan mutu dan kualitas hasil belajar, belum disiplin dalam penggunaan peralatan laboratorium. Selain itu juga belum adanya kesadaran secara individu untuk lebih pro aktif dalam mencapai tujuan yang diharapkan, rasa statis dalam berpikir dan berbuat. Hal tersebut menjadi beberapa faktor yang akan mempengaruhi produktivitas kerja guru menurun dan kinerja guru tidak dapat dicapai secara optimal, sehingga perlu adanya pembinaan dan pengembangan kompetensi guru agar menjadi lebih profesional dalam melakukan tugas sebagai guru.

Ahmad Maulid menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA Swasta di Lima Puluh Kota, Hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,023 < 0,05$ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelaksanaan supervisi kepala sekolah MA Swasta di Lima Puluh Kota dalam pelaksanaan supervisi maka akan semakin baik atau semakin meningkat kinerja guru

tersebut.¹⁶ Titin Eka Ardiana menunjukkan dalam penelitiannya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.¹⁷

Berangkat dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menelaah lebih jauh tentang hal-hal yang terkait dengan motivasi guru juga berperan aktif dalam pengembangan sekolah terutama di MA Tsamrotul Huda Pulokulon yang masih belum optimal sehingga masih perlu dilakukan peningkatan dan cara-cara untuk meningkatkan kinerja guru yang salah satunya dapat dilakukan melalui motivasi dari supervisi kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya. Dengan demikian peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian secara jelas akan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya. Adapun dalam penelitian ini penulis merumuskan pokok masalah sebagai berikut.

1. Apakah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah tingkat efektifitas supervisi yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru?

¹⁶ Ahmad Maulid, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Lima Puluh Kota”, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 01, no. 2, (2016), 97.

¹⁷ Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”, *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, No. 02, (2017), 14.

3. Apakah tingkat motivasi kerja guru menentukan tingkat kinerja guru?
4. Bagaimana persamaan regresi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang diharapkan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui supervisi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan tingkat efektifitas supervisi yang dilakukan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru
3. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan tingkat motivasi kerja guru menentukan tingkat kinerja guru
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persamaan regresi supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini dimaksudkan untuk memberi manfaat dalam ilmu pengetahuan, pendidikan dan lembaga sekolah.

 - a. Bagi Ilmu Pengetahuan
 - 1) Secara umum untuk mengembangkan kajian pendidikan. Khususnya dalam menambah khazanah ilmu pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru

- 2) Sebagai bahan informasi ilmiah bagi peneliti lanjutan terkait dengan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru
- b. Bagi Tenaga kependidikan
 - 1) Menambah pengetahuan bagi para tenaga kependidikan agar lebih memahami tentang pentingnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi kerja
 - 2) Menambah wawasan yang luas bagi para tenaga kependidikan agar lebih menguasai tentang berbagai komponen dalam supervisi kepala sekolah
- c. Bagi Lembaga Sekolah
 - 1) Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga sekolah untuk dapat memberikan pengembangan bagi pendidik agar lebih memperbaiki hasil dari supervisi yang disampaikan oleh kepala sekolah
 - 2) Diharapkan agar lembaga sekolah dapat memberikan sarana dan prasarana yang memadai untuk mencapai tujuan yang diharapkan

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi lembaga sekolah

Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil langkah guna meningkatkan kualitas oleh lembaga-lembaga pendidikan, baik formal maupun non formal khususnya untuk MA Tsamrotul Huda Pulokulon

b. Manfaat bagi kepala sekolah

Bagi kepala sekolah, diharapkan sebagai masukan, sumbangan informasi, dan pemahaman lebih lanjut guna memecahkan permasalahan sebagai usaha meningkatkan kualitas pendidikan

c. Manfaat bagi pendidik

Secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan, sumbangan informasi dan bahan pertimbangan guna menyempurnakan dan memperbaiki program dalam meningkatkan kualitas pendidikan yakni meningkatkan motivasi kerja dan dituangkan dalam bentuk kinerja guru

d. Manfaat bagi peneliti

- 1) Sebagai pengalaman yang berharga untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dalam membuat karya ilmiah mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
- 2) Sebagai bahan untuk melengkapi tugas perkuliahan akhir untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) dalam ilmu tarbiyah

e. Manfaat bagi pembaca

Menambah pengetahuan bagi pembaca tentang peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam memberikan motivasi kerja dan dituangkan dalam bentuk kinerja guru.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini di maksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang tersusun dari:

BAGIAN AWAL

Pada bagian awal penulisan sistematika laporan skripsi meliputi halaman awal, pengesahan majlis penguji ujian munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar/grafik

BAGIAN ISI

Pada bagian isi penulisan sistematika laporan skripsi diantaranya:

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian pendahuluan sebagai gambaran secara keseluruhan yang berisi berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II Landasan Teori

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi deskripsi teori mengenai supervisi kepala sekolah, kinerja guru, motivasi kerja, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, sumber data, *setting* penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran obyek penelitian dan analisis data (uji validitas, uji reliabelitas, uji pra syarat, uji hipotesis) dan

pembahasan mengenai komparasi A2 dengan teori/penelitian lain)

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran penelitian

BAGIAN AKHIR

Pada bagian akhir penulisan sistematika laporan skripsi meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, olah data analisis statistik dan daftar riwayat hidup

