

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk dapat menjalankan suatu visi dan misi, organisasi harus dapat mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan baik, bahkan agar dapat memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaharuan yang ada dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Dalam proses mengarahkan sumber daya manusia didalam organisasi untuk dapat mengembangkan diri menghadapi perubahan, inilah yang dikenal luas dengan istilah pengembangan organisasi.

Dimana organisasi yang ingin mempertahankan eksistensi dan daya saingnya haruslah memperhatikan Pengembangan Organisasi secara menyeluruh. Pada dasarnya, terdapat dua hal yang perlu diperhatikan pengembangan organisasi yaitu eksternal dan internal organisasi. Secara eksternal hal yang mempengaruhi ialah persaingan kompetitif antar organisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan juga teknologi. Faktor internalnya ialah struktur, sistem dan prosedur, sarana dan prasarana (Talizidudu Narsha, 1999).

Pengembangan organisasi adalah suatu strategi pendidikan yang kompleks dengan maksud untuk mengubah kepercayaan, sikap, nilai, dan struktur organisasi agar semuanya itu dapat lebih baik menyesuaikan diri dengan teknologi,

pasar, dan rintangan-rintangan baru, dan dengan kecepatan luar biasa perubahan itu sendiri, Menurut Bennis.

Adapun berbagai pertimbangan mengapa pengembangan organisasi perlu dilakukan, yakni pertama gagalnya sebuah penerapan hasil kedalam pekerjaan. Suatu program telah tersusun secara rapi akan tetapi faktor lingkungan dari pekerjaan yang kurang mendukung membuat tujuan mengalami kegagalan. Yang kedua, perubahan yang terjadi berlangsung sangat cepat, sehingga membuat organisasi benar-benar harus siaga. Karena hal tersebut, pengembangan organisasi harus dikembangkan secara maksimal agar dapat menggapai perubahan secara lebih seraga dan berkemampuan (Keith davis dan John W.Newstrom, 1994).

Di era globalisasi saat ini, organisasi atau perusahaan di tuntutan untuk terus berkompetensi agar tidak tergerus oleh zaman. Organisasi pendidikan bersertatus pemerintahan harus dapat melakukan berbagai inovasi agar tetap menjaga keseimbangan organisasi. Pada organisasi pendidikan pemerintahan, masalah peningkatan baik prestasi, fasilitas (sarana dan prasarana), teknologi maupun sumber daya manusia organisasi untuk menyongsong pendidikan merupakan hal utama yang harus diperhatikan, karena dengan peningkatan prestasi, fasilitas, teknologi, dan sumber daya manusia pada organisasi pendidikan akan berdampak baik untuk organisasi, sehingga masyarakat dapat menaruh kepercayaan pada organisasi pendidikan tersebut.

Yang pertama, pengembangan organisasi dapat dilihat dari adanya peningkatan prestasi yang dihasilkan oleh organisasi pendidikan ataupun peserta

didik itu sendiri, Kemendikbud menuliskan, dilansir dari kemendikbud.go.id situs resmi kemendikbud bahwa, prioritas utama peningkatan prestasi dan manajemen talenta organisasi pendidikan di 34 provinsi menjadi acuan di 2021, artinya tingkat prestasi yang dihasilkan oleh setiap organisasi pendidikan belum maksimal. Yang kedua, pengembangan organisasi juga dilihat dari adanya peningkatan teknologi, yang dimana sektor dari teknologi ini dijadikan acuan oleh Kementerian kebudayaan dan pendidikan agar adanya peningkatan teknologi pada satuan organisasi pendidikan menjadi jawaban dari pengembangan organisasi yang ada. *Center For Indonesia Policy Studies* (CIPS) mengetakan bahwa, membutuhkan perencanaan yang matang mengingat kesuksesan wacana dari penggunaan teknologi ini sangat tergantung pada banyak hal, diantaranya ialah kapasitas guru dan siswa yang memadai, tersedianya akses internet, dan tersediannya infrastruktur teknologi. Namun, hal ini yang masih menjadi permasalahan pada sektor pendidikan karena masih banyaknya organisasi pendidikan yang belum dapat mengikuti penggunaan teknologi sebagai penunjang pendidikan, dan hal inilah yang harus segera di rencanakan bagaimana agar organisasi tersebut dapat mengikuti peningkatan teknologi yang ada guna penunjang pengembangan organisasi agar tidak tertinggal oleh organisasi pendidikan lainnya.

Tidak hanya dari sektor teknologi, yang ketiga pengembangan organisasi dapat meningkat, adapun secara garis besar kuantitas yang di hasilkan dari segi Sumber Daya Manusia juga dapat mempengaruhi, dimana jika suatu organisasi dapat menyerap Sumber daya manusia yang mmpenyai peningkatan artinya

semakin berkembang organisasi tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Martoyo (1992) Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari ketiga fenomena masalah mengenai pengembangan organisasi untuk dapat di perbaiki demi pengembangan yang diharapkan dibutuhkan adanya hal-hal yang dapat mempengaruhi pengembangan organisasi yakni adanya semangat kerja, disiplin kerja dan juga kompetensi tenaga pendidik yang dimana hal tersebut kemungkinan dapat mempengaruhi pengembangan organisasi.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap orang termasuk tenaga pendidik, dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan semakin baik, yang dalam hal ini berpengaruh terhadap pengembangan instansi. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik (Muchinsky 2002) dalam (Triadityo 2012:28). Dimana dalam hal ini tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan harmonis Zainun (2000). Dari adanya penurunan semangat kerja maka hal yang sama akan mempengaruhi yakni disiplin kerja.

Disiplin kerja tercipta dari adanya semangat kerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik dalam hal ini mengapa adanya disiplin kerja dapat lebih menunjang pengembangan organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi (Anwar Prabu

Mangkunegara 2013:129). Jika dari semangat kerja menurun maka disiplin kerja juga mengindikasikan penurunan yang mengakibatkan banyaknya tingkat absensi dan banyaknya aturan-aturan yang di langgar oleh karyawan atau anggota organisasi. Semangat kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi pengembangan organisasi, adapun pengaruh yang lain yakni kompetensi yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan, di mana jika tidak ada kompetensi yang dihasilkan maka tidak akan maksimal dari pengembangan organisasi yang ada.

Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Spence dalam Sudarmanto 2014:46). Dalam hal ini tenaga pendidik yang belum memiliki kompetensi dibidangnya juga dapat memperlambat dari pengembangan yang ada, suatu kompetensi tersebut didapatkan untuk menunjang dari adanya pekerjaan yang ada, sebagai contoh guru dalam bidang manajemen memiliki sertifikasi keahlian yang telah terverifikasi untuk dapat mengimplementasi ilmu sesuai dengan bidang yang ada, jika dalam hal kompetensi tersebut belum dimiliki bagaimana suatu tenaga pendidik dikatakan kompeten. Hal tersebut yang perlu di perhatikan dari seluruh tenaga pendidik. Di mana dalam hal ini sesuai dengan acuan target Kemendikbud akan melakukan pendidikan kepada 19.624 guru penggerak, sertifikasi terhadap 10.000 guru dan tenaga kependidikan, rekrutmen guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) oleh 548 pemerintah daerah, serta penjaminan mutu, sekolah penggerak, dan organisasi penggerak kepada 20.438 orang guru. Dari adanya acuan tersebut artinya masih banyaknya guru atau tenaga pendidik belum

mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dijalankan. Adanya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi melalui sertifikasi kompetensi tenaga pendidik.

Dari adanya fenomena-fenomena diatas SMK Negeri 2 Buduran menjadi objek peneliti untuk melakukan penelitian dimana, SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo merupakan salah unit pendidikan yang bertempat di kota sidoarjo, di dalam SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo terdapat organisasi yang berlangsung di sektor pendidikan, memiliki strukrur organisasi yang jelas serta visi misi yang memerlukan adanya implementasi yang nyata.

SMK Negeri 2 Buduran menjadi salah satu unit pendidikan kejuruan yang dinilai sangat baik citranya maka dalam hal ini SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo di tuntutan untuk dapat meningkatkan kinerja secara maksimal dalam hal ini ialah pengembangan organisasi, pengembangan organisasi yang ada dianggap terlalu monoton, atau dikatakan belum adanya pengembangan organisasi secara maksimal (tidak adanya peningkatan). Padahal jika dilihat dari jejak digital yang beredar mengenai prestasi sekolah atau organisasi dari SMK Negeri 2 Buduran dianggap baik, namun dari observasi yang men detail oleh peneliti diantaranya tidak adanya peningkatan yang ada pada sektor prestasi dimana dalam hal ini prestasi sekolah dapat menunjang pengembangan organisasi. Dibuktikan dari adanya data yang telah peneliti dapatkan, dimana dapat dilihat pada tabel mengenai prestasi sekolah yang ada pada SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.

Tabel 1. 1
Data Prestasi SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo Tahun 2020-2021

No	Nama Lomba	Prestasi		Tingkat				Juara	Tahun
		Non. Akd	Akd	Kab	Prov	Nas	Int		
1.	INTERNATIONAL JOURNAL OF ARTS AND COMMERCE, ISSN 1929-7106 CUREENT ISSUE VOL. 9, 7 JULY 2020. "THE INCREASE OF TEACHERS ACTIVITY AND PERFORMANCE IN ONLINE LEARNING DURING THE COVID-19 PANDEMIC THROUGH		√				√	Jurnal Internasional	2020
2.	SEKOLAH BERDEDIKASI, INOVATIF, DAN INSPIRATIF TINGKAT	√				√		JUARA 3	2020
3.	SMK PROVINSI JAWA TIMUR	√			√			HARAPAN 3	2020
4.	SEKOLAH RAMAH ANAK PROVINSI JAWA TIMUR	√			√			KATEGORI A	2020
5.	LOMBA FOTO YAMAHA INTERPRENEURSHIP	√			√			JUARA 2	2020
6.	PORTAL PRAKTIK BAIK KLASEMEN LIGA KAMPANYE PUSAT PENGUATAN KARAKTER KEMENTRIAN	√			√			JUARA 1	2020
7.	PENGAJAR PRAKTIK GURU PENGGERAK 2021	√		√					2020
8.	LOMBA FOTO YAMAHA INTERPRENEURSHIP	√			√			JUARA 2	2021
9.	PORTAL PRAKTIK BAIK KLASEMEN LIGA KAMPANYE PUSAT	√			√			JUARA 1	2021
10.	PENGAJAR PRAKTIK GURU PENGGERAK 2021	√		√					2021
11.	PESERTA TERBAIK	√				√		PESERTA TERBAIK	2021
12.	LOMBA KINERJA BKK 2021	√			√			JUARA 2	2021
13.	GUGUS DEPAN UNGGUL TINGKAT SMA/MA/SMK/	√		√	√			JUARA 1	2021
14.	5 PEMAKALAH TERBAIK TINGKAT NASIONAL KARYA INOVASI PENGEMBANGAN SEKOLAH DALAM MEWUJUDKAN PROFIL	√				√			2021

Sumber: SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo 2020-2021 (Data diolah)

Pada Tabel 1.1 data prestasi yang di dapatkan pada SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo memiliki hasil sebanyak 7 Prestasi pada tahun 2020 dan 7 prestasi yang sama pada tahun 2021. Artinya angka tersebut belum mengalami adanya peningkatan prestasi untuk menunjang pengembangan organisasi yang ada, padahal prestasi sekolah merupakan salah satu faktor

internal pengembangan organisasi untuk bersaing dengan organisasi yang lain. Namun, hasil yang belum meningkat tersebut dapat diperbaiki dengan cara disiplin ilmu dan kompetensi yang diharuskan seluruh tenaga pendidik dapat sadar mengenai prestasi yang ada perlu adanya peningkatan.

Pengembangan yang juga dapat dilihat dari SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo yakni dari sektor Fasilitas (Sarana dan Prasarana) dari hasil yang ada melalui observasi yang peneliti lakukan, terdapat sebanyak 36 ruang kelas, 10 Laboratorium diantaranya (2 Lab Multimedia), (2 Lab Pemasaran), (2 Lab Akuntansi dan Perbankan), (2 Lab Perkantoran), dan (2 Lab English), dan juga terdapat 1 perpustakaan. Namun, dari ruang kelas belum adanya pembaruan sarana belajar seperti, papan tulis yang belum mengalami pembaharuan, LCD yang sudah harus diganti belum juga digantikan, bangku dan fasilitas yang lain. Lab pun demikian masih banyaknya fasilitas di dalam Laboratorium yang masih kurang memadai apalagi dengan banyaknya siswa yang ada di SMK Negeri 2 Buduran. Hal ini sebenarnya pembaharuan yang ada merupakan suatu bentuk adanya pengembangan organisasi dari peningkatan sektor fasilitas, dan SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo perlu melakukan pembaharuan tersebut. Tidak hanya itu dalam Pengembangan organisasi sektor Teknologi sebagaimana yang telah di observasi peneliti mengenai teknologi yang ada di SMK Negeri 2 Buduran belum adanya teknologi yang memadai, contoh penunjang dari siswa untuk melaksanakan proses pembelajaran yakni E-learning, dari adanya observasi yang dilakukan peneliti. SMK Negeri 2 Buduran mengalami keterlambatan dibandingkan

dengan sekolah lain yang telah memanfaatkan teknologi dengan baik, untuk itu pengembangan teknologi diperlukan agar dapat menunjang pengembangan organisasi dari faktor eksternal.

Adapun pengembangan organisasi dari sektor Sumber Daya Manusia SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo, kuantitas sumber daya manusia yang ada dianggap tidak memiliki peningkatan dan menghasilkan penghambatan dari adanya pengembangan organisasi. Data yang didapat oleh peneliti merupakan data dari situs kemendikbud, yakni:

Gambar 1. 1
Data Jumlah Siswa dan Tenaga Pendidik Pada Tahun 2021

No	Nama Sekolah	NPSN	BP	Status	Last Sync	PD	Rombel	Guru	Tendik
1	SMKN 1 BUDURAN SIDOARJO	20501720	SMK	Negeri	14 Apr 2022 17:15:41	1.421	41	85	28
2	SMKN 2 BUDURAN	20501695	SMK	Negeri	19 Apr 2022 14:02:38	1.313	36	61	18
3	SMKN 3 BUDURAN SIDOARJO	20501714	SMK	Negeri	19 Apr 2022 15:17:02	1.431	42	76	12
4	SMKS ANTARTIKA 1 SIDOARJO	20501717	SMK	Swasta	06 Apr 2022 09:33:42	1.708	50	58	8
5	SMKS ANTARTIKA 2 SIDOARJO	20540077	SMK	Swasta	25 Apr 2022 07:36:58	2.477	72	80	11
6	SMKS SEPULUH NOPEMBER SIDOARJO	20577261	SMK	Swasta	22 Apr 2022 13:33:43	1.372	38	43	11
Total	Total	Total	Total	Total	Total	9.722	279	403	88

Sumber : [www.https://dapo.kemdikbud.go.id/progres](https://dapo.kemdikbud.go.id/progres)

Pada Gambar 1.1 data merupakan hasil dimana pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo tidak terdapat pengembangan, angka peserta didik pada tahu 2021 terdapat 1.131 yang dimiliki dengan Rombel sebanyak 36 dan jumlah Guru yakni 61, dan tenaga kependidikan sebanyak 18, nyatanya dibandingkan dengan sekolah dengan wilayah yang sama pemanfaatan justru terlihat oleh sekolah lain dimana angka tenaga pendidik dan juga siswa memiliki angka yang

tinggi padahal diketahui bahwa SMK Negeri 2 Buduran yang memiliki dominasi bidang kejuruan yang banyak dibandingkan sekolah lain, hal ini melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan peserta didik merupakan ketentuan regulasi dengan tidak adanya peningkatan, namun perlu adanya peningkatan merupakan jalan agar pengembangan pada organisasi meningkat dimana sumber daya manusia yang meningkat artinya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang juga berkualitas.

Dari adanya data-data yang diperoleh peneliti mengenai pengembangan organisasi, disinilah semangat kerja memiliki peran untuk mempengaruhi adanya pengembangan organisasi di SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo. Namun, kenyataan yang terjadi semangat kerja yang ada pada organisasi tidak berjalan maksimal, dimana masih banyaknya hal-hal yang diketahui oleh peneliti guru (tenaga pendidik) mengalami penurunan semangat kerja, di buktikan dengan wawancara oleh beberapa siswa yang ada mengenai kegiatan belajar, dimana guru masih banyak yang dengan sengaja atau kata lain bermalas-malasan untuk mengajar siswanya dan memilih hanya memberikan tugas kepada siswa, fenomena di duga turunya kepuasan kerja ataupun dampak dari lingkungan yang ada. Semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka organisasi memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan, dan meningkatkan produktivitas kerja, Menurut (Sri Widodo 2015:104).

Dari semangat kerja akan menghasilkan disiplin kerja yang baik, tingginya absensi karyawan dapat dikatakan kurangnya disiplin yang ada, pada data yang diperoleh oleh peneliti mengenai tingkat absensi, yakni:

Tabel 1. 2
Data Absensi Tenaga Pendidik SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo Pada Tahun 2021

No.	Bulan	Hari Krja	Jumlah PNS	HK*JG	Absensi Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
1.	Januari	20	50	1.000	223	22.3%
2.	Februari	19	50	950	152	16%
3.	Maret	22	50	1.100	169	15.36%
4.	April	21	50	1.050	157	15%
5.	Mei	18	50	900	237	26%
6.	Juni	21	50	1.050	219	21%
7.	Juli	21	50	1.050	231	22%
8.	Agustus	20	50	1.000	196	19.6%
9.	September	22	50	1.100	124	11.3%
10.	Oktober	20	50	1.000	127	12.7%
11.	November	22	50	1.100	241	22%
12.	Desember	17	50	850	144	17%

Sumber: SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo (Data Diolah)

Pada Tabel 1.2 menunjukkan hasil data absensi yang berfluktuasi dimana jumlah absensi tenaga pendidik SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo. Menurut Hasibun (2017:51), ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja per Bulan}} 100\%$$

Menurut Mudiarta dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan data demikian organisasi harus memperhatikan karyawannya. Yang

dimana absensi tergolong tinggi dengan rata-rata absensi diatas 10%. Dan hal tersebut menunjukkan kurang disiplinnya dari tenaga pendidik

Displin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tujuan organisasi yang terlaksanakan dengan baik, yang dalam hal ini adalah tujuan dari pengembangan SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo. Selain semangat kerja dan juga disiplin kerja pengembangan juga dapat dipengaruhi melalui adanya kompetensi dari tenaga pendidik.

Kompetensi dianggap sangat penting dan berpengaruh karena dimana tenaga pendidik melakukan suatu implementasi mengenai kompetensinya terhadap siswa, hal tersebut dapat dilihat dari adanya kompetensi individual yang dimiliki tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo, sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa belum adanya kompetensi pada seluruh tenaga pendidik sebanyak 51 tenaga pendidik, padahal organisasi yang ada merupakan unit pendidikan dengan basic kejuruan yang seharusnya setiap dari tenaga pendidik yang memiliki tugas mengajar pada bidang yang dimiliki oleh SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo telah memiliki kompetensi pada setaip bidangnya. Pasal 8 UU Nomor 14 Tahun 2005 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidikan, perihal tersebut tenaga pendidik SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo dalam menjaga citra dari organisasi yang ada sangat di anjurkan untuk memiliki hal tersebut guna pengembangan organisasi yang ada. Dan hal tersebut menjadi jalan bagi SMK Negeri 2 Buduran dalam

mendapatkan suatu tujuannya yaitu pengembangan dari organisasi yang dipengaruhi oleh kompetensi tenaga pendidik.

Dari latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui sesuai dengan data yang ada, apakah Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Tenaga Pendidik dapat Mempengaruhi Pengembangan Organisasi di SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara variabel Semangat Kerja dengan Pengembangan (development) SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo
2. Apakah terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan Pengembangan (development) SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.
3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi dengan Pengembangan (development) SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Semangat Kerja terhadap Pengembangan SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pengembangan SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman tentang bagaimana pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi dengan Pengembangan SMK Negeri 2 Buduran Sidoarjo.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi, dapat dijadikan koreksi ataupun tolak ukur untuk pengembangan instansi kedepannya.
- b. Bagi Lembaga, agar bisa memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu pendidikan dan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi pembaca, untuk menambah pengetahuan dan informasi bahwasannya pengembangan SMK 2 Buduran Negeri Sidoarjo dipengaruhi oleh banyak hal dan diantaranya yaitu Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi.