

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, dimana peningkatan kecakapan dan kemampuan diyakini sebagai faktor pendukung upaya manusia dalam mengarungi kehidupan yang penuh dengan ketidakpastian (Tardi, 2006). Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju, demikian halnya bagi masyarakat Indonesia yang memiliki wilayah yang sangat luas.

Dalam pengembangan pendidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar. Menurut Sudjana (2010) Guru merupakan salah satu pekerjaan yang bersifat profesional. Guru yang profesional dapat kita lihat dari hasil kinerjanya. Rusman (2014) menyebutkan tugas guru sebagai profesi keguruan meliputi mendidik, mengajar, melatih dan mengembangkan kurikulum (perangkat kurikulum). Mendidik: meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar: meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, Sedangkan melatih: mengembangkan keterampilan-keterampilan pada diri siswa, sebagaimana bunyi prinsip "*ing ngarso sung tuludho, ing madya mangun karso, tut wuri*

handayani.” Artinya seorang guru bila di depan memberikan suri teladan (contoh), di tengah memberikan prakarsa dan di belakang memberikan dorongan atau motivasi. Untuk itu guru harus dituntut memiliki kompetensi guru.

Kepmendiknas Nomor 045/u/2002 menyebutkan kompetensi guru dapat dipahami sebagai tindakan kebulatan pengetahuan, keterampilan, sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja. Selain itu kompetensi guru juga meliputi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalisme (Muslich, 2007). Kompetensi pedagogik: mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian: berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial: berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi profesionalisme: penguasaan materi secara luas dan mendalam. Apabila seorang guru mengkombinasikan keempat kompetensi tersebut, maka kinerja guru akan menjadi baik (Rusman, 2014).

Menurut Rusman (2014) kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab seperti tugas-tugas pokok mengajar yaitu kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar meliputi: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran, (4) dan membina hubungan baik antar pribadi. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, setiap guru tidak hanya mengajar dalam pengertian mentransformasi

pengetahuan kepada murid, melainkan juga harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja guru menjadi topik yang perlu dipelajari.

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan hasil dari kinerja guru yang baik, salah satunya melalui sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Adapun tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru (Muslich, 2007).

Saat ini jumlah guru dalam jabatan ada sekitar 2.306.015 orang yang direncanakan akan disertifikasi secara bertahap selama sekitar 10 tahun Depdiknas (Muslich, 2007). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa betapa berat beban dan banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ironisnya, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi tidak menunjukkan kinerja yang lebih baik. Seharusnya kinerja guru lebih baik dibandingkan sebelum diadakan sertifikasi guru.

Fenomena yang ada sesuai dengan fakta di lapangan temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) bahwa kinerja guru yang tersertifikasi belum menunjukkan kinerja yang baik seperti belum menunjukkan kemajuan, baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional maupun sosial. Ada pula guru yang mengalami penurunan kinerja setelah mereka mendapat sertifikasi (Kompas,

6 Oktober 2009). Dengan demikian guru yang telah mendapat sertifikasi belum menunjukkan kemajuan kinerja apalagi guru yang belum mendapatkan sertifikasi.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian wardana (2013) dari 110 subjek, 59 orang atau 53,6% kinerja guru tersertifikasi tergolong tinggi, sedangkan sisanya 51 guru atau 46,4% memiliki kinerja yang rendah. masih banyak terdapat guru yang memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja guru tentu saja dapat merugikan sekolah karena target yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 20-24 oktober 2014 yaitu di beberapa sekolah yaitu 3 sekolah se-derajat tingkat SLTP yang berada di kecamatan kuok juga menyatakan demikian memperlihatkan bahwa terhitung dari jumlah guru 125 orang, tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi. kinerja yang tinggi yaitu dilihat dari tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar seperti kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan baik antar pribadi. Dan masih terdapat guru memiliki kinerja yang rendah yaitu dapat dilihat dari ketidakberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar tersebut.

Adapun uraian dari hasil observasi dan wawancara peneliti pada tanggal 20-24 oktober 2014 tersebut hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Masih ditemukan seorang guru tidak dapat mengontrol emosinya dalam menghadapi murid yang banyak mengganggu kegiatan proses belajar dan mengajar, kurang senyum ketika masuk ke kelas, kemudian masih rendahnya motivasi atau semangat guru dalam mengajar seperti telat masuk ke kelas pada jamnya, kemudian masih kurang kesadaran guru dalam tugasnya seperti saat jam pelajaran terdapat guru sedang berada di kantin, kemudian ditemukan guru tidak membuat RPP sebelum belajar-mengajar dimulai, dan ketika guru saling bertemu berhadapan masih ada yang tidak saling tegur-sapa.

Menurut Mulyasa (2013), lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (*teaching*) disebabkan oleh beberapa indikator yaitu: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Menurut Tardi (2006) Keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal:” kepemimpinan managerial kepala sekolah, suasana kerja jaminan sosial, sarana dan prasarana pembelajaran, dan motivasi kerja dan lain-lain”. Selain faktor eksternal, faktor internal juga sangat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: latar belakang pendidikan, semangat kerja, minat kerja, motivasi berprestasi, strategi kognitif, intelegensi dan kecerdasan emosional.

Sekolah tingkat pertama (SLTP) merupakan pendidikan tingkat kedua setelah sekolah dasar (SD). Pada sekolah tingkat pertama ini siswa merupakan peralihan dari anak-anak ke remaja. Remaja adalah masa peralihan antara masa anak-anak dan dewasa yang berada pada usia 12-18 tahun (Hurlock, 1981). Banyak perubahan yang terjadi pada masa ini baik secara fisik maupun psikologis. Untuk itu guru harus lebih mampu untuk mengelola emosinya dan memotivasi dirinya terlebih dahulu untuk menghadapi siswa yang masih dalam peralihan.

Guru memegang peranan yang paling utama dalam proses pembelajaran seperti Perilaku guru dalam proses pendidikan akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa (Syamsudin & Budiman, 2005). Guru juga sebagai pendidik berinteraksi dengan peserta didik dan juga berperan sebagai fasilitator atau motivator (Uno & Kuadrat, 2009). Untuk itu guru tidak hanya cerdas dalam pengetahuan tetapi juga harus cerdas dalam mengelola emosi.

Uno & kuadrat (2010) juga mengatakan rendahnya kecerdasan emosional akan berakibat kepada menurunnya prestasi kerja seseorang. Begitu juga dalam proses belajar mengajar kecerdasan emosional sangat penting dalam bentuk penyesuaian. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan (Goleman, 2004) bahwa keseimbangan antara IQ dan EQ merupakan kunci keberhasilan kinerja guru di sekolah. Dengan demikian Untuk menjadi seorang guru yang handal harus mampu mengendalikan emosionalnya dalam

melaksanakan tugas sebagai pendidik karena kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Goleman (dalam Martin, 2003) tanpa segan-segan mengatakan 20% pengaruh IQ terhadap kesuksesan seseorang namun 80% sisanya ditentukan oleh EQ, maka dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang besar dalam kesuksesan maupun kinerja seseorang. Diantara kualitas-kualitas kecerdasan emosional tersebut adalah mengenali perasaan, mengelola emosi, motivasi diri, empati dan keterampilan dalam membina hubungan (Goleman, 2010). dengan demikian kecerdasan emosi sangat penting perannya agar dapat berfikir secara matang, baik dan objektif.

Dengan kecerdasan emosional (EQ) ini guru akan mampu melakukan praktek-praktek kerja secara berkeunggulan. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu memberi kesan yang baik tentang dirinya, mampu mengungkapkan dengan baik emosinya sendiri, berusaha menyelaraskan diri dengan lingkungan, dapat mengendalikan perasaan dan mampu mengungkapkan reaksi emosi dengan waktu dan kondisi yang ada sehingga interaksi dengan orang lain dapat terjalin dengan lancar dan efektif sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Goleman (2004) menjelaskan emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (*motivator*) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya.

Kaitan pentingnya kecerdasan emosional pada seorang pendidik atau guru sebagai salah satu faktor penting untuk melihat apakah kinerja guru berhasil dengan baik?, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti: **“Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut menguji hubungan antara: “apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pada guru?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mempelajari dan mengkaji secara ilmiah hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Untuk mencapai maksud tersebut, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.

D. Keaslian Penelitian

Selama ini, penelitian tentang kecerdasan emosional sering dikaitkan dengan prestasi maupun kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Beberapa keaslian peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni tahun (2013) berjudul “Pengaruh Organisasional, Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara EQ dengan kinerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2007), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor” pada kantor akuntan publik di kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun bersama-sama atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Khuldi (2010) yang berjudul “Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar Siswa Di Mts Al-Mutaqqin Pekanbaru” menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara EQ dengan prestasi belajar siswa.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muta’asifah (2013) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” juga menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara EQ dengan Produktivitas karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurita D.S (2012) yang berjudul Hubungan Antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta-Selatan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (EQ) dengan kinerja perawat.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2011) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk membuktikan kembali hasil penelitian di atas, dengan menggunakan karakteristik subjek yang berbeda.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat, baik itu secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi psikologi pendidikan dan memperkaya hasil penelitian yang telah ada. Bagi Perguruan Tinggi, khususnya Fakultas psikologi UIN suska riau diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang psikologi pendidikan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan pengaruh terhadap peningkatan kinerja para guru.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru terhadap urgensi kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan baik formal maupun non formal terhadap pentingnya kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerjanya.