

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2004) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang. Menurut Indrayani (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pendapat di atas, Rusman (2014) juga menyatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut barnawi dan arifin (2012) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut Barnawi dan Arifin (2012) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa baik peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah”.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Dari berbagai pengertian di atas, kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. maka dapat disimpulkan definisi kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

## **2. Standar Kinerja Guru**

Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan. Menurut Ivancevich (dalam Barnawi dan Arifin, 2012) patokan tersebut meliputi (a) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (b) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langkah oleh organisasi; (c) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau

anggotanya; (d) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Selanjutnya, Sahertian (Rusman, 2014) bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) Standar beban kerja guru mengacu pada undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

### **3. Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Indrayani (2013) menjelaskan bahwa, “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

Menurut Ditjen PMPTK dalam bukunya Barnawi dan Arifin yang berjudul kinerja guru profesional (2012) secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari

proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Sedangkan Mulyasa (2013) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri

maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Lebih lanjut Mangkunegara (2004) menjelaskan secara rinci kedua faktor tersebut.

##### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan terampil dalam mengerjakan

pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. dengan kata lain seseorang akan lebih mudah untuk menunjukkan kinerja yang terbaik jika ia memiliki kemampuan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Selain faktor kemampuan, faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja seseorang, karena faktor inilah yang dapat menggerakkan diri seseorang untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Uno & Kuadrat (2010) Guru sebagai pendidik berinteraksi dengan peserta didik, dan juga berperan sebagai fasilitator (motivator). Goleman (dalam Danim, 2011) mengatakan kecerdasan emosional lebih untuk memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Kelima wilayah kecerdasan emosional sebagai pedoman setaip individu, untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari

Menurut Barnawi dan Arifin (2012) kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu, faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari guru itu sendiri, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga.

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerjafisik dan kepemimpinan.

Selanjutnya menurut Mangkuprawira dan Aida (Yamin & Maisah, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor intrinsik guru (personal/individu) meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru tidak akan terwujud dengan sendiri, tetapi terdapat faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang penting adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri yaitu meliputi kemampuan menjadi guru, keterampilan mengajar, kecerdasan emosional, intelegensi, motivasi berprestasi, kepribadian yang menyenangkan.

## **5. Indikator Kinerja Guru**

*Georgia Departemen of education* telah mengembangkan *teacher performance assesment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG ) (dalam Rusman, 2014). APKG menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: Rencana pembelajaran, prosedur pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Secara rinci indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:



## 1. Merencanakan pembelajaran (Perencanaan Guru Dalam Program Kegiatan Pembelajaran).

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih (Rusman, 2014) umumnya guru-guru hanya dituntut dua macam program pembelajaran, program pembelajaran untuk jangka waktu yang cukup panjang seperti program semesteran dan program untuk jangka singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan.

Adapun komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- a. Tujuan/ kompetensi sesuai dengan kurikulum;
- b. Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan;
- c. Alternatif metode yang akan digunakan;
- d. Alternatif media dan sumber belajar yang akan digunakan;
- e. Evaluasi pembelajaran;
- f. Alokasi waktu yang tersedia;
- g. Satuan pendidikan, kelas, semester dan topik bahasan.

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok atau satuan pelajaran,

merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran, ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- a. Tujuan pembelajaran khusus atau indikator;
- b. Pokok materi yang akan disajikan;
- c. Kegiatan pembelajaran;
- d. Alternatif penggunaan media dan sumber belajar;
- e. Alat evaluasi yang digunakan.

## 2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

### a. Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa yang tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b. Penggunaan Media dan Sumber Belajar.

Kemampuan kedua dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk meyalurkan pesan (materi pembelajaran, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa), sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman.

Kemampuan menguasai sumber belajar disamping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga berusaha mencari dan membaca buku-buku atau sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual.

c. Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya yang harus dikuasai guru adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan di sampaikan. Menurut R, Ibrahim dan Sukmadinata (dalam Rusman,2014) menjelaskan bahwa setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun

yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai.

Karena siswa memiliki *interest* yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimedia, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

### 3. Evaluasi Dalam Kegiatan.

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang dilakukan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Sehingga siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, maka ia adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin

dalam soal tes yang dapat dikuasai siswa, dalam artian PAP ini digunakan untuk mengetahui kemampuan siswa secara individu

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru dalam kegiatan evaluasi adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi yang dapat digunakan adalah tes tertulis, tes lisan dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

Selanjutnya hal yang perlu dikuasai oleh guru dalam melakukan evaluasi adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Pengolahan dan penggunaan hasil belajar dalam pelaksanaannya merupakan bagian yang sangat berkaitan erat dimana pengolahan hasil belajar yang baik akan tercermin pada penggunaan hasil belajar yang diaplikasikan kedalam berbagai kegiatan pengembangan pembelajaran.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, (1) jika bagian-bagian tertentu dari materi pembelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, maka guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan, dan (2) jika bagian-bagian tertentu dari materi pembelajaran tidak dipahami oleh sebagian siswa, maka di perlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Istilah “kecerdasan emosional” pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai: “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan” (Shapiro, 1998).

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orangtua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan (Shapiro, 1998).

Sebuah model pelopor lain kecerdasan emosional diajukan oleh Baron pada tahun 1992 seorang ahli psikologi Israel, yang mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tututan dan tekanan lingkungan (Goleman, 2004).

Menurut Gardner, kecerdasan pribadi terdiri dari: "kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif." (Goleman, 2004).

Rumusan lain, Gardner menyatakan bahwa inti kecerdasan antar pribadi itu mencakup "kemampuan untuk membedakan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain." Dalam kecerdasan antar pribadi yang merupakan kunci menuju pengetahuan diri, ia mencantumkan "akses menuju perasaan-perasaan diri seseorang dan kemampuan untuk membedakan perasaan-perasaan tersebut serta memanfaatkannya untuk menuntun tingkah laku" (Goleman, 2007).

Berdasarkan kecerdasan yang dinyatakan oleh Gardner tersebut, Salovey (dalam Goleman, 2004) memilih kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal untuk dijadikan sebagai dasar untuk mengungkap kecerdasan emosional pada diri individu. Menurutnya kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Menurut Goleman (2007), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupannya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan guru untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosi**

Menurut Shapiro (2003) ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam pembentukan kecerdasan emosi, yaitu:

### **1. Faktor psikologis**

Faktor psikologis merupakan salah satu faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor psikologis ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan, dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar sesuai dengan perilakunya.

### **2. Faktor pelatihan emosi**

Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada individu karena pada dasarnya emosi tidak dipengaruhi oleh faktor keturunan, sehingga membuka kesempatan bagi orang tua dan pendidik untuk mengajarkan dan mengembangkan kecerdasan emosi.



### 3. Faktor pendidikan

Pendidikan dapat menjadi salah satu wahana belajar individu dalam mengembangkan kecerdasan emosi. Melalui pendidikan individu mulai dikenakan dengan berbagai bentuk kemampuan emosi, baik yang berkenaan dengan dirinya maupun dengan orang lain, dan lingkungan sekitar.

### 4. Faktor keluarga

Keluarga merupakan salah satu tempat untuk melatih kecerdasan emosi individu, karena melalui keluarga individu pertama kali mengenal berbagai bentuk emosi yang diajarkan melalui pola asuh orang tua dan sekaligus individu dapat berinteraksi dengan lingkungan sosialnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu, yakni faktor psikologis, faktor pelatihan emosi, faktor pendidikan dan faktor keluarga.

## **3. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional**

Goleman (2007) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemampuan tersebut menjadi lima kemampuan utama, yaitu :

#### a. Mengenal Emosi Diri

Mengenal emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran

seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer (Goleman, 2007) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

#### b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2004). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

#### c. Memotivasi Diri Sendiri

Presatasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan

motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

#### d. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2004) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

Rosenthal dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyesuaikan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah bergaul, dan lebih peka (Goleman, 2007). Nowicki, ahli psikologi menjelaskan bahwa manusia yang tidak mampu membaca atau mengungkapkan emosi dengan baik akan terus menerus merasa frustrasi (Goleman, 2007). Seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu terbuka pada emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain.

#### e. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi (Goleman, 2007). Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain. Orang-orang ini populer dalam lingkungannya dan menjadi teman yang menyenangkan karena kemampuannya berkomunikasi (Goleman, 2007). Ramah tamah, baik hati, hormat dan disukai orang lain dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana guru mampu membina hubungan dengan orang lain. Sejauhmana kepribadian guru berkembang dilihat dari banyaknya hubungan interpersonal yang dilakukannya.

Menurut Ifham (2002) ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi yaitu:

1. Optimal dan selalu positif pada saat menangani situasi-situasi dalam hidupnya, seperti saat menangani peristiwa dalam hidupnya dan menangani tekanan masalah-masalah pribadi yang dihadapinya.

2. Terampil dalam membina emosinya, dimana orang tersebut terampil didalam mengenali kesadaran emosi diri dan ekspresi emosi, juga kesadaran emosi terhadap orang lain.
3. Optimal pada kecakapan kecerdasan emosi, dimana hal ini meliputi kecakapan intensionalitas, kreativitas, ketangguhan hubungan antar pribadi, dan ketidakpuasan konstruktif.
4. Optimal pada nilai-nilai belas kasihan atau empati, intuisi, radius kepercayaan, daya pribadi dan integritas.
5. Optimal pada kesehatan secara umum, kualitas hidup, *relationship quotient* dan kinerja optimal.

Dari uraian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecerdasan emosi terletak pada kemampuan individu mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan baik dengan orang lain.

#### **4. Manfaat Kecerdasan Emosi**

Goleman (2004), menjelaskan manfaat dari kecerdasan emosi yaitu:

1. Kesadaran diri, seperti mengenal dan merasakan emosi sendiri, memahami penyebab perasaan yang timbul, mengenal pengaruh perasaan terhadap tindakan.
2. Mengelola emosi, seperti bersikap toleran terhadap frustrasi dan mampu mengelola amarah secara lebih baik, lebih mampu mengungkapkan amarah dengan tepat tanpa berkelahi, dapat mengendalikan perilaku agresif yang

merusak diri sendiri dan orang lain, memiliki perasaan yang positif tentang diri sendiri, sekolah dan keluarga, memiliki kemampuan untuk mengatasi ketegangan jiwa (stres), dapat mengurangi perasaan kesepian dan cemas dalam pergaulan.

3. Memanfaatkan emosi secara produktif, seperti memiliki rasa tanggung jawab, mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan, mampu mengendalikan diri dan tidak bersifat impulsif.
4. Empati, seperti mampu menerima sudut pandang orang lain, memiliki sikap empati atau kepekaan terhadap perasaan orang lain, mampu mendengarkan orang lain.
5. Membina hubungan, seperti memiliki pemahaman dan kemampuan untuk menganalisis hubungan dengan orang lain, dapat menyelesaikan konflik dengan orang lain, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, memiliki sifat bersahabat atau mudah bergaul dengan teman sebaya, memiliki sikap tenggang rasa dan perhatian terhadap orang lain, memperhatikan kepentingan sosial (sering menolong orang lain) dan dapat hidup selaras dengan kelompok, bersikap senang berbagi rasa dan bekerja sama, bersikap demokratis dalam bergaul dengan orang lain.

### **C. Kerangka Pemikiran**

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Rusman tentang kinerja guru (KG) dan teori Goleman tentang kecerdasan emosional (EQ). Dalam proses pembelajaran guru memegang peranan yang paling utama. Menurut Uno & Kuadrat (2010) Guru sebagai pendidik berinteraksi

dengan peserta didik, dan juga berperan sebagai fasilitator (motivator). Untuk itu guru harus memiliki seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Maksudnya, Guru tidak hanya cerdas dalam pengetahuan saja namun guru juga harus cerdas dalam emosi seperti berinteraksi dengan lingkungan, menjalin hubungan dengan siswa maupun masyarakat, empati, dan terutama motivasi (Danim, 2011). Kelima kecerdasan tersebut masuk ke dalam ranah kecerdasan emosional. Untuk itu apabila guru memiliki ke lima wilayah kecerdasan emosional tersebut maka guru akan sukses dalam kinerjanya.

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. Kinerja guru dalam proses pembelajaran yang dimaksud adalah seperti tugas pokok mengajar yaitu kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar meliputi: (1) perencanaan pembelajaran (2) pelaksanaan pembelajaran (3) evaluasi pembelajaran (4) membangun hubungan baik antar pribadi. selain guru mampu melaksanakan tugas pokok mengajar seorang guru juga harus mampu menjalin hubungan baik antar pribadi; baik dengan siswa, guru, ataupun masyarakat. Dengan demikian seorang guru harus memiliki kemampuan pribadi dan sosial yang baik pula.

Menurut Agustian (2010) inti kemampuan pribadi dan sosial merupakan kecerdasan emosional yang merupakan kunci utama dalam keberhasilan seseorang. Kecerdasan emosi sangat menentukan keberhasilan,

hal ini telah terbukti secara ilmiah bahwa kecerdasan emosi memegang peran penting dalam mencapai segala bidang. Hal ini juga sejalan dengan yang diungkapkan Goleman (dalam Martin, 2003) menyatakan bahwa IQ menentukan sukses seseorang sebesar 20% sedangkan kecerdasan emosional (EQ) memberi kontribusi 80%. Ini berarti kecerdasan emosional merupakan kunci sukses, dalam arti keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Dengan kecerdasan emosional (EQ) ini guru akan mampu melakukan praktek-praktek kerja secara berkeunggulan. Kecerdasan emosional dapat diukur melalui: motivasi, empati, keterampilan sosial dan kesadaran diri, pengaturan diri. Tapi sebaliknya jika guru tidak memiliki hal yang telah diuraikan di atas maka kecerdasan emosional (EQ) guru tersebut rendah. Hal inilah yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru.

Sebagai seorang guru harus mampu mengenali emosinya. Mengenali emosi berarti kesadaran diri mengenali perasaan ketika perasaan itu terjadi sebagai dasar kecerdasan emosi, sehingga guru bisa peka terhadap perasaan sesungguhnya dan tepat dalam pengambilan keputusan atau masalah. Karena itu emosi harus dikelola secara baik. Menurut Danim (2011) Mengelola emosi berarti menangani perasaan agar perasaan terungkap dengan tepat. Memotivasi diri mengenali emosi orang lain, empati atau mengenal emosi orang lain, dibangun berdasar pada kesadaran diri. Guru yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan emosi sendiri, dapat dipastikan tidak akan mampu menghormati perasaan siswanya. Maka kecerdasan emosional guru rendah.



Uno & Kuadrat (2010) rendahnya kecerdasan emosional juga akan berakibat kepada menurunnya prestasi kerja seseorang. Begitu juga dalam proses belajar mengajar kecerdasan emosional sangat penting dalam bentuk penyesuaian. Apabila 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.

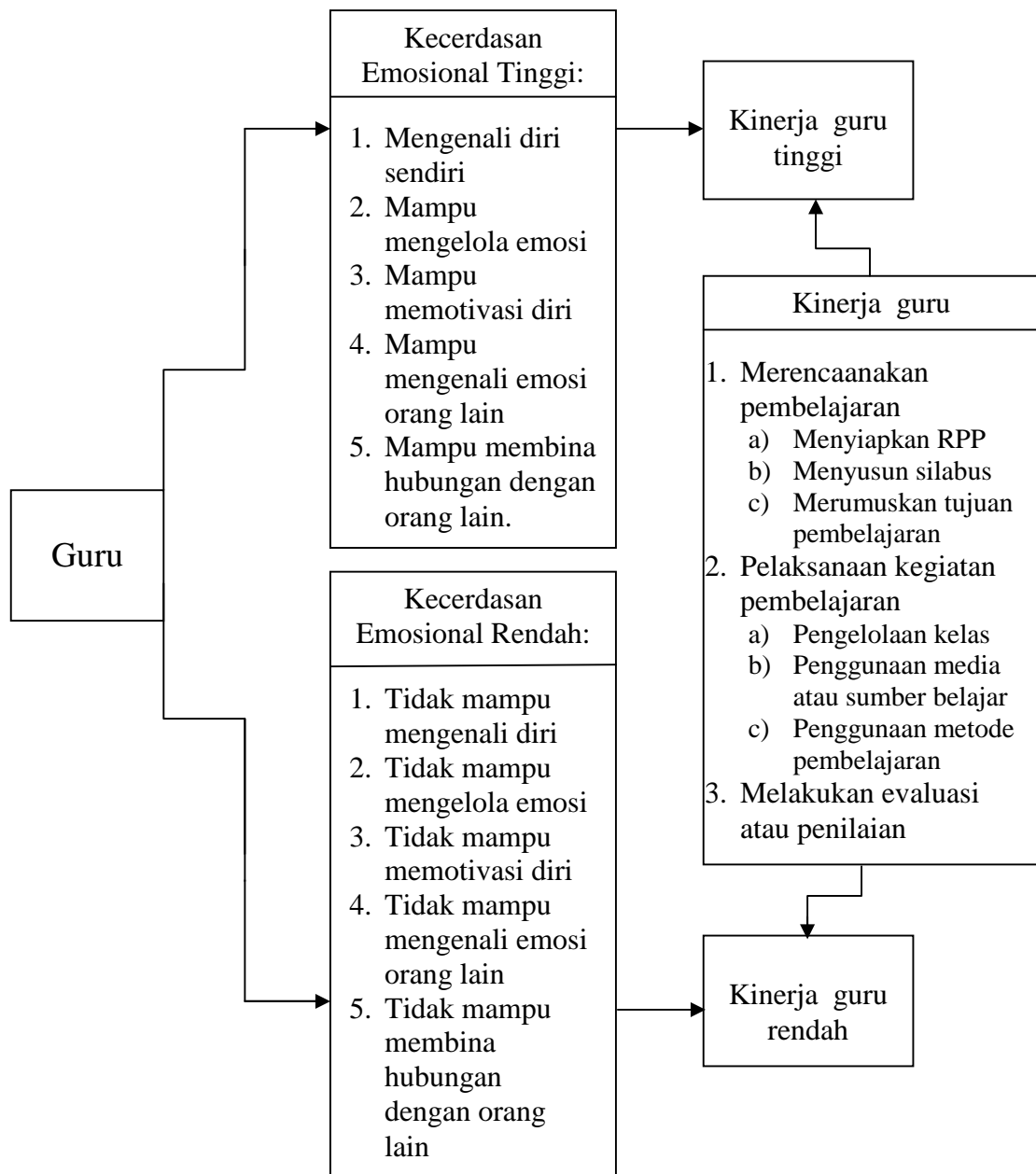
Dengan kecerdasan emosi yang baik tersebut diharapkan guru mampu mengoptimalkan pikirannya agar selalu positif saat menangani situasi-situasi dalam hidupnya termasuk untuk meningkatkan kinerjanya, mampu mengoptimalkan perasaannya agar terampil dalam membina emosinya sehingga dalam proses belajar-mengajar dapat membuat teknik yang tepat dan tidak cepat terbawa emosi, mampu mengoptimalkan nilai-nilai belas kasihan atau empati, mampu mengoptimalkan kinerja kerjanya dan mengoptimalkan kualitas hidup sehingga guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Kecerdasan emosional akan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat memiliki pencapaian yang optimal dengan segera. Hal ini terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru. guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka ia akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Tingkat kecerdasan emosional seorang guru tinggi apabila ia mampu mengelola emosinya dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Jika kecerdasan emosi dikaitkan dengan kinerja maka guru dengan kecerdasan emosi tinggi akan lebih mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Jadi seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka ia mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sedangkan seorang guru yang mempunyai kecerdasan emosional yang rendah maka dalam kinerjanya akan rendah pula. Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru. Apabila dibuat skema, maka hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut.

**Tabel 2.1**

Skema hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.



#### D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah: ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru.