

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berasal dari kata didik lalu kata ini mendapat awalan me- sehingga menjadi mendidik yang artinya memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan, dan pimpinan mengenai ahlak dan kecerdasan pikiran. Menurut Muhibbinsyah (2010:10) dikatakan bahwa pendidikan adalah sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam memperoleh pengetahuan diperlukan orang profesional agar tujuan yang ingin dicapai tepat sasaran, sesuai dengan apa yang diharapkan salah satu diantaranya adalah guru.

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam melaksanakan kerjanya. Alma (2008:3) sampai menyebutkan bahwa kegiatan mengajar merupakan suatu keterampilan yang dengan sendirinya dapat dipelajari, sebagai suatu ilmu yang juga sebagai seni, dimana seorang guru harus bersifat sebagai artis dan sebagai *scientist*. Oleh karena itu sebagai seorang artis, guru harus dapat berperan di depan kelas, sebagai mana seorang artis berperan di atas panggung yang selalu digemari oleh penonton. Demikian halnya guru harus digemari oleh anak didiknya, bukan sebaliknya yang sering terjadi adalah justru di benci dan dijauhi. Baik buruknya kinerja seorang guru adalah ditunjukkan oleh prestasi kerja atau ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada Pasal 28 ayat 3 disebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan

anak usia dini meliputi ; (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial. Ada beberapa indikator dikuasai guru bila guru itu memiliki kompetensi diantaranya: menguasai landasan mengajar, menguasai kelas, berwibawa, berakhlak mulia, menguasai materi pembelajaran, mampu merencanakan pembelajaran, terampil berkomunikasi dengan siswa, mampu membina siswa serta mampu menyampaikan materi pembelajaran.

Selanjutnya Usman ((2010: 4) mengemukakan peranan guru adalah dapat menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya. Artinya guru adalah mitra siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, dengan guru yang baik, maka siswa pun akan menjadi baik. Seharusnya tidak ada seorang guru pun yang menjerumuskan siswanya ke lembah kenistaan.

Seseorang yang berstatus sebagai seorang guru adakalanya tidak selamanya dapat menjaga wibawa dan citra sebagai guru di mata siswa dan masyarakat, sehingga masih ada sebagian guru yang mencemarkan wibawa dan citra guru. Di media masa sering di beritakan tentang oknum-oknum guru yang melakukan satu tindakan asusila, asosial, dan amoral, yang seharusnya tindakan itu tidak sepatutnya dilakukan.

Perbuatan pelecehan seksual sekelompok guru pada salah satu sekolah Internasional di Jakarta yang terungkap pada bulan Juli 2014 yang lalu sampai sekolah ini diancam ditarik izin operasionalnya oleh pemerintah akibat perilaku beberapa orang guru. Pemberitaan masmedia lokal juga mengungkap beberapa kasus perilaku guru yang tidak terpuji, misalnya pemukulan seorang guru terhadap

siswanya yang terjadi di daerah Kabupaten Labuhan Batu pada bulan September 2014 yang lalu, yang mengakibatkan siswa mengadu ke pihak yang berwajib. Tindakan-tindakan yang tidak terpuji yang dilakukan guru sering diikuti oleh ketidakpercayaan siswa kepada guru itu, akibatnya siswa kurang menghargai dan kurang percaya kepada ucapan-ucapan yang disampaikan mengakibatkan siswa kurang semangat belajar.

Fenomena di atas menggambarkan bahwa kinerja guru belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Erman (2012:80) di SMP Kota Sibolga tahun 2012 bahwa kinerja guru di SMP Kota Sibolga masih cenderung sedang yaitu 83 responden dari 118 (70,34%) memiliki kinerja sedang. Demikian juga halnya di SMP Negeri 1 Labuhan Batu, hasil Penelitian yang dilakukan Bestina (2011:51) dimana kinerja guru di SMP Negeri 1 Labuhan Batu masih cenderung kurang baik, dimana 37 orang dari 60 responden (61,66%) termasuk dalam kategori kurang baik. Sama halnya dengan di SMP Negeri Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dari hasil penelitian yang dilakukan Lumbantoran (2011:61) bahwa kinerja guru juga cenderung rendah, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa 28 orang dari 76 responden (36,84%) tergolong dalam kategori kurang baik.

Selain itu Siregar (2011:64) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa 41 Orang guru dari jumlah 70 orang guru (58,57%) di SD Negeri Wilayah X Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang tergolong dalam kategori kurang. Dengan hal yang sama hasil penelitian yang dilakukan Saragih (2012:73) menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei

Tuan Kabupaten Deli Serdang tergolong dalam kategori kurang baik. Dari 100 jumlah responden dimana 37 orang (37%) tergolong dalam kategori kurang baik.

Secara ringkas hasil penelitian di atas dapat dilihat dalam Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Tentang Kinerja Guru

No	Sekolah	Persentase responden yang paling banyak	Kinerja guru
1	SMP Negeri Kota Sibolga Thn 2012	70,34%	Sedang
2	SMP Negeri 1 Labuhan Batu Thn 2011	61,66%	Kurang
3	SMP Negeri Tanah Jawa Thn 2011	36,84%	Rendah
4	SD Negeri Wilayah X Tembung Percut Sei Tuan 2011	58,57%	Kurang
5	SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Thn 2012	37%	Kurang

Hal ini juga terjadi di SMA Negeri Kisaran, dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di SMA Negeri 1 Kisaran pada bulan November 2014 yang lalu, kekerasan yang dilakukan guru sering terjadi dimana guru masih mau memukul, mencubit siswa bila tugas yang diberikan guru belum dikerjakan, dan bahkan ada yang menghukumnya berdiri di depan kelas selama jam pelajaran guru tersebut berlangsung. Selain itu siswa yang datang terlambat masih dihukum dengan membersihkan taman, menyapu ruang guru bahkan sampai membersihkan kamar mandi. Hukuman-hukuman ini tidak semestinya dilakukan, bila guru tersebut memahami dirinya sebagai guru yang profesional yang salah satu indikatornya memiliki kompetensi sosial. Artinya guru yang memiliki kompetensi sosial mampu melakukan pendekatan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa dengan baik. Kemampuan kecerdasan emosional seorang guru sangat penting dalam menghadapi persoalan yang dihadapi siswa. Seorang guru yang memiliki

kecerdasan emosional juga akan mampu memahami diri anak didiknya atau guru itu empati terhadap siswanya.

Selain itu kerja sama atau kekompakan di antara guru masih terlihat kurang harmonis. Dimana sesama guru komunikasinya kurang terbuka, misalnya ketika seseorang mempunyai informasi tentang pemberkasan baik tentang sertifikasi maupun berkas kenaikan pangkat dan berkala enggan menyampaikan kesesama temannya yang lain dan bekerja sendiri-sendiri. Bahkan ada beberapa guru merasa tidak senang dan bangga terhadap temannya guru mendapat prestasi, sehingga guru ini dijelek-jelekan dihadapan kepala sekolah agar tidak mendapat jabatan atau tugas tambahan di sekolah. Demikian juga halnya dengan pembelajaran dimana dalam pembuatan program pembelajaran jarang berdiskusi, artinya guru di sekolah ini dalam mengerjakan pembuatan bahan dan materi pembelajaran cenderung mengerjakan sendiri-sendiri. Dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi siswa, cenderung saling membiarkan bahkan ada yang bertentangan terhadap keputusan yang dibuat sekolah, dengan membela siswa dan bahkan menghasut siswa tersebut untuk membenci gurunya.

Guru di sekolah ini masih ada beberapa yang belum menghargai waktu dengan datang terlambat dan meninggalkan ruangan kelas sebelum waktu yang ditentukan, padahal guru di sekolah ini hampir 90% sudah guru profesional dengan mendapat tunjangan sertifikasi. Data kehadiran yang direkapitulasi dari piket diperoleh data bahwa guru yang terlambat datang adalah 15 orang setiap hari atau sekitar 20% dari jumlah guru yang hadir setiap harinya. Selain itu guru yang tidak hadir rata-rata 3 orang setiap harinya dengan alasan urusan keluarga, sakit dan tanpa alasan. Dalam pembuatan program pembelajaran dan tugas-tugas yang

diberikan kepala sekolah sering terlambat dan bahkan ada yang tidak mau membuat. Hal inilah menjadi suatu pertanyaan mengapa hal ini terjadi?

Dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa orang guru dengan jawaban yang hampir sama, mereka menjawab hal ini dilakukan karena ketidakpuasan yang mereka alami di sekolah. Dimana pelayanan yang mereka terima baik dari kepala sekolah sebagai pimpinan maupun layanan dari administrasi. Setiap pengurusan berkas-berkaas administrasi guru sering dikenakan biaya, dan bila tidak diberikan, maka berkas seseorang itu tidak akan dikerjakan dengan alasan yang tidak jelas. Sedangkan kepala sekolah jarang memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi misalnya mempercepat untuk kenaikan golongan atau mempromosikan dengan cara memberikan jabatan baru. Tetapi justru sebaliknya yang terjadi dalam pengangkatan guru dalam melaksanakan tugas tambahan misalnya wakil, kepala laboratoriu dan lain sebagainya cenderung hanya dengan karena kedekatan dan hubungan famili.

Uraian di atas menggambarkan kinerja guru di SMA Negeri Kisaran masih bermasalah, hal ini dibuktikan melalui studi pendahuluan bahwa masih ditemukan adanya kesenjangan antara apa yang diharapkan untuk dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai seorang pendidik dibandingkan dengan data empirik atau fakta yang terjadi. Hal ini jangan dibiarkan begitu saja, bila mana hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka akan dapat menyebabkan makin terpuruknya kualitas pendidikan kita di kemudian hari. Oleh karena itu, dilakukanlah suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI KISARAN”**.

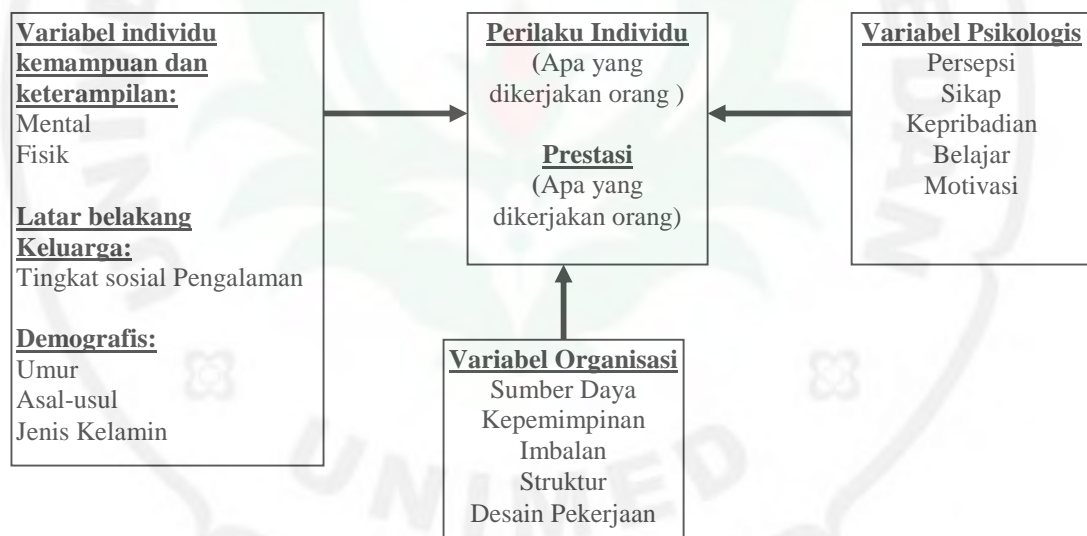
B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah, yang berhubungan dengan kinerja guru. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Atau dengan kata lain kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kualitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal senada juga dikemukakan Gibson, (dalam Purba, 2009:5) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Ada beberapa hal yang dapat menyelesaikan tentang permasalahan kinerja guru. Menurut Baron dalam Wibowo (2009:7) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi. Artinya bahwa kepuasan yang dialami oleh seseorang dalam pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang baik. Sedangkan Robins (2006:448) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah (1) pelaku pemimpin, yaitu pemimpin direktif, partisipatif, berorientasi prestasi dan pemimpin yang mensupport; (2) faktor kontingensi lingkungan, yaitu berupa struktur tugas, sistem otoritas/wewenang resmi dan kelompok kerja; dan (3) faktor kontingensi bawahan, yaitu locus kendali atau kecerdasan emosional, pengalaman, dan

persepsi kemampuan. Teori Robin ini menjelaskan bahwa iklim pada lingkungan kerja akan menjadikan kinerjanya akan semakin baik. Selain itu lokus kendali atau pengendalian diri seseorang atau dengan kata lain kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Gibson (1997:52) menggambarkan lebih jelas variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai prestasinya adalah ditunjukkan dalam gambar 1.1 di bawah ini:



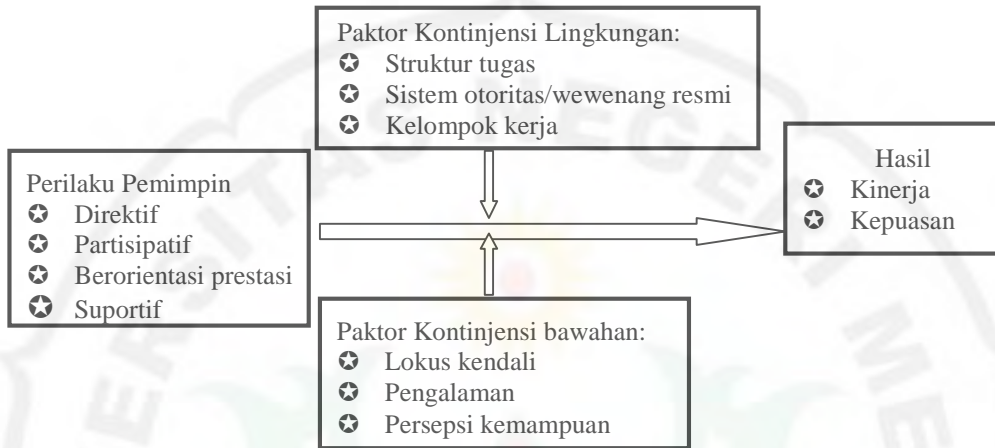
Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi

Sumber: Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1999.p.52: Organisasi

Uraian gambar di atas dapat dikemukakan bahwa yang dapat mempengaruhi perilaku individu terhadap prestasinya adalah : (1) kemampuan dan keterampilan; (2) Latar belakang keluarga; (3) Demografis; (4) Organisasi; dan (5) Psikologis.

Dalam teori sasaran Robbin (2006:448) mengatakan bahwa kinerja dan kepuasan itu dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, faktor kontingensi lingkungan,

dan faktor kontingensi bawahan. Selengkapnya dapat dilihat dalam gambar 1.2 di bawah ini:



Gambar 1.2 Teori Jalur Sasaran Menurut Robert House

Dijelaskan pula perilaku pemimpin yang direktif, partisipatif, berorientasi prestasi, serta pemimpin yang suportif. Selanjutnya dikatakan bahwa faktor kontingensi lingkungan dapat berupa struktur tugas, sistem otoritas/wewenang resmi dan kelompok kerja, serta faktor kontingensi bawahan berupa lokus kendali, pengalaman (profesionalisme), serta persepsi kemampuan.

Selanjutnya Luthans (2006:244) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kepuasan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Teori yang dikemukakan Luthans ini dapat dijelaskan dengan kata lain bahwa kondisi kerja atau iklim kerja akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai apa yang dikemukakan Robbins (2014:333) bahwa emosi yang ada pada suatu waktu mempengaruhi kepuasan kerja, bersama dengan latar belakang emosi yang melingkupi peristiwa tersebut. Artinya bahwa kecerdasan emosi yang dimiliki seseorang akan dapat mempengaruhi kualitas kerjanya.

Dari beberapa uraian teori tentang kinerja di atas, cukup banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (2) apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (3) apakah pengendalian stres dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (4) apakah tim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran?; (5) apakah mengetahui profesionalisme dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (6) apakah mengetahui keadilan dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (7) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (8) apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran?; (9) apakah iklim organisasi sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran? (10) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sekaligus mendukung kinerja guru, namun karena keterbatasan waktu, kemampuan dan dana, maka dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi meneliti kecerdasan emosional, iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kisaran.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran?
2. Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kisaran?
5. Apakah iklim organisasi sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri Kisaran?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran.
2. Untuk mengetahui iklim organisasi sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kisaran.
4. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kisaran.
5. Untuk mengetahui iklim organisasi sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kisaran.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

1. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.
2. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa iklim organisasi sekolah dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.
3. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.
4. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.
5. Memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa iklim organisasi sekolah dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru.

b. Manfaat praktis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dinas pendidikan untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional para guru, memperbaiki iklim sekolah dan memberikan kepuasan kerja guru di lingkungannya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja guru dan kinerja guru dalam mengelola sekolah.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya yang lebih baik dalam proses pembelajaran.
4. Sebagai bahan pemikiran bagi peneliti berikutnya, untuk dapat dipergunakan sebagai variabel dalam menentukan kinerja