

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab (UU No. 20, 2003 pasal 3).

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional ini sangat jelas peranan guru sangat esensial dan vital. Sebagai salah satu komponen dalam proses belajar mengajar (PBM), guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Di tangan para guru terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan belajar mengajar di sekolah, serta di tangan mereka pula bergantungnya masa depan karir peserta didik yang menjadi tumpuan para orang tua. Maka diharapkan melalui proses ini peserta didik mempunyai sejumlah kepandaian dan kecakapan tentang sesuatu yang dapat membentuk kematangan pribadinya.

Apabila kita melihat realitas yang terjadi ternyata kualitas guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang, atau masih saja dipertanyakan, baik di

kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Selama dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari, media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya, berita-berita tersebut banyak yang cenderung melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai kepada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tidak mampu membela diri. Masyarakat kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak berkompeten, tidak berkualitas dan sebagainya, manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan harapannya.

Kalangan bisnis (industri) pun memprotes para guru karena kualitas lulusan dianggap kurang memuaskan bagi kepentingan perusahaan mereka. Tentu saja tuduhan dan protes dari berbagai kalangan tersebut dapat menurunkan citra guru. Sikap dan perilaku masyarakat tersebut memang bukan tanpa alasan, karena memang ada sebagian oknum guru yang menyimpang dari kode etikanya. Anehnya lagi kesalahan sekecil apa pun yang diperbuat guru mengundang reaksi yang begitu hebat di masyarakat. Hal ini dapat dimaklumi karena dengan adanya sikap demikian menunjukkan bahwa memang guru seyogianya menjadi contoh bagi masyarakat di sekitarnya.

Guru sebagai tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang

diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Dalam dunia pendidikan kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Arikunto (2010:87) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang pantas diperhitungkan sebagai indikator kualitas guru karena merupakan faktor pendukung guru untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif, yaitu, (1) kemampuan umum, (2) persepsi terhadap profesi, dan (3) sikap sebagai guru. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa sikap sebagai guru dalam arti sikap terhadap profesi guru sangat berhubungan dengan kinerja guru. Untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal sesuai kompetensi yang dimiliki. Di sisi lain, guru harus memahami dan menghayati para siswa yang dibinanya, karena wujud siswa pada setiap saat tidak akan sama sebab perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan dampak serta nilai-nilai budaya masyarakat Indonesia yang sangat mempengaruhi gambaran para lulusan suatu sekolah yang diharapkan. Oleh sebab itu, gambaran perilaku guru yang diharapkan sangat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh keadaan tersebut, sehingga dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru diharapkan mampu mengantisipasi perkembangan keadaan dan tuntutan masyarakat pada masa yang akan datang.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Guru menjelaskan bahwa :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dari pendapat dan undang-undang di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, setiap guru dituntut bekerja secara optimal sesuai kompetensi dan profesionalitas di bidangnya atau setidaknya mampu menguasai dan dapat melaksanakan. Tuntutan dan tanggung jawab guru, nampaknya akan sulit terpenuhi manakala kondisi psikologis dan sosial serta penghargaan yang dirasakan guru tidak mendukung, karena pada dasarnya kinerja guru membutuhkan konsentrasi dan kegairahan dalam bekerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang mempunyai tujuan mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Berdasarkan Kurikulum tingkat satuan pendidikan tahun 2004, pada jenjang pendidikan SMK dibagi atas 3 kelompok mata diklat yaitu : (1) mata diklat normatif, (2) mata diklat adaptif, dan (3) mata diklat produktif. Pelaksanaan pembelajaran di SMK lebih banyak menekankan pada pembelajaran praktik, sehingga keberadaan fasilitas yang berupa sarana prasarana praktik sangat diperlukan. Upaya yang telah dilakukan pemerintah berupa penataan kembali kebijakan pendidikan kejuruan dengan disertai pembangunan sarana dan prasarana praktik atau laboratorium. Sarana yang berupa gedung dan prasarana yang berupa alat-alat praktik merupakan identitas dari suatu Sekolah Menengah Kejuruan. Kompetensi guru SMK terutama guru mata diklat produktif dalam memanfaatkan sarana dan prasarana praktik sangat diperlukan. Kemampuan guru

dalam memanfaatkan sarana dan prasarana praktik yang baik akan memperlancar kegiatan pembelajaran praktik, sehingga kompetensi lulusan SMK akan dapat ditingkatkan.

Guru SMK dituntut melaksanakan tugas pembelajaran sebagai tugas rutin dan dituntut memiliki jiwa inovatif dan kreatif . Namun pada kenyataannya, guru lebih mengutamakan bekerja untuk pemenuhan kebutuhan kesejahteraannya daripada melaksanakan tugas pembimbingan terhadap siswa. Di samping itu ada pula kendala yang berkaitan dengan sistem birokrasi pelaksanaan tugas guru yang lebih banyak memacu kurang gairahnya mereka terhadap inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

Uus Sukmara (Jurnal Penelitian UPI: <http://www.ask.com> ) mengatakan :

Berdasarkan kondisi saat ini khususnya di Kota Bogor, pencitra Sekolah Menengah Kejuruan belumlah sebaik Sekolah Menengah Umum. Dan salah satu cara untuk meningkatkan citra positif SMK adalah dengan meningkatkan performa dari sekolah menengah kejuruan. Ujung tombak dari peningkatan performa sekolah adalah kinerja dari guru di sekolah tersebut.

Dari jurnal penelitian di atas menggambarkan kondisi rendahnya kinerja guru SMK. Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari kinerja orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Agar kinerja itu sesuai dengan arah dan tujuan organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengendalikan dan mengarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dibutuhkan manajer yang handal dan efektif dalam menjalankan roda organisasi. Manajemen organisasi yang efektif dan efisien tidak lepas dari kemampuan manajerial dari pimpinan organisasi dalam melaksanakan fungsi manajemennya, sehingga kinerja dari

karyawan dapat ditingkatkan. Untuk mendukung hal tersebut, dibutuhkan kemampuan untuk menjalin komunikasi dengan bawahannya.

Kemajuan di bidang pendidikan sebagian besar tergantung pada kewenangan dan kemampuan guru. Realitas di sekolah ironisnya pihak pimpinan sekolah justru direpotkan oleh masalah guru, dibandingkan persoalan peningkatan mutu dan pengembangan sekolah. Permasalahan yang terjadi di SMK antara lain adalah kekurangan guru mata diklat produktif dan kewirausahaan, tenaga kependidikan, guru mengajar tanpa persiapan matang contohnya, masih bervariasinya pola pengembangan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran tidak mengacu pada RPP, tetapi mengacu pada apa yang dikuasai guru.

Indikasi kinerja guru yang rendah masih ditemukan bagi guru-guru mata diklat produktif di SMK Negeri Kota Medan. Kenyataan ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran seperti Program tahunan, Program semester, Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum tertata dengan baik, keinginan yang rendah dari guru untuk melaksanakan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam hal pemanfaatan dari media dan sumber belajar. Apabila dilihat dari perangkat pembelajaran sudah 90% lengkap. Namun pada kenyataannya, kelengkapan perangkat pembelajaran tersebut hampir 70% bukan hasil karya guru masing-masing, melainkan hasil copy dari rekan guru lainnya. Idealnya RPP yang ada di sekolah bervariasi pengembangannya dan mempunyai karakteristik tertentu untuk setiap guru, namun kenyataannya semua RPP dan semua perangkat pembelajaran sama kalimat maupun isinya antara sesama guru mata diklat.

Hasil observasi di lapangan yang dilakukan terhadap 3 SMK Negeri di Kota yang menunjukkan kinerja yang belum optimal yaitu dilihat dari jumlah guru mata diklat produktif yang lulus fortfolio dan yang mengikuti PLPG dalam Sertifikasi Guru sampai bulan Desember 2011 seperti dalam Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1 Perbandingan Guru Yang Lulus Fortofolio dan Yang Mengikuti PLPG Sertifikasi Guru**

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru Produktif	Jumlah Guru Yang Lulus Fortofolio	Jumlah Guru Yang Mengikuti PLPG
1	SMKN 1 Medan	38	10	28
2	SMKN 8 Medan	48	18	30
3	SMKN 10 Medan	39	9	30

Gambaran pada tabel di atas menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendah kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan, padahal diharapkan guru-guru di SMK Negeri Kota Medan memiliki kinerja yang tinggi agar siswa-siswi lulusan dapat memperoleh nilai yang sesuai dengan kriteria kelulusan yang maksimal dan kompeten dalam bidang keahliannya sehingga diharapkan lulusan dapat bersaing dan diterima bekerja di dunia usaha dan industri, membuka usaha serta melanjutkan pendidikan di sekolah. Hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa orang guru dilapangan ditemukan bahwa guru-guru yang telah lulus sertifikasi dan mendapat tunjangan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil observasi terhadap 3 SMK menunjukkan bahwa hampir 60 % guru yang telah mendapat tunjangan sertifikasi dalam kegiatan belajar mengajar saat awal menerima tunjangan mengalami peningkatan kinerja. Guru-guru mengajar dengan disiplin, tepat waktu, melengkapi perangkat pembelajaran dengan berusaha belajar serta mencari inovasi baru. Namun setelah satu tahun

berjalan, muncul kembali budaya tidak tepat waktu dan enggan berusaha membuat perangkat pembelajaran sendiri serta kurang peduli terhadap inovasi dalam mengajar. Kejenuhan terlihat pada diri guru-guru dalam melaksanakan tugas seperti kurangnya kreatifitas dan inovasi dalam proses pembelajaran. Selain itu faktor usia rata-rata di atas 45 tahun dan merasa sudah mapan dalam mengajar sehingga tidak mau berusaha mengadakan inovasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian Abdul Hamid K, dkk (2009) tentang pemetaan guru SMK di Propinsi Sumatera Utara, Aceh, Riau dan Kepulauan Riau. Pemetaan guru SMK di Propinsi Sumatera Utara, Aceh, Riau dan Kepulauan Riau khususnya Kota Medan antara lain SMKN 1 Medan dari 38 orang guru produktif terdapat 19 orang guru memiliki kualifikasi S-1 tidak sesuai bidang keahlian yang diajarkan, SMKN 8 Medan dari 48 guru produktif terdapat 26 orang guru memiliki kualifikasi S-1 tidak relevan dengan bidang keahlian yang diajarkan, SMKN 10 Medan dari 39 orang guru produktif terdapat 18 orang guru memiliki kualifikasi S-1 tidak relevan dengan bidang keahlian yang diajarkan sehingga nilai kualifikasi akademik pada penilaian portofolio rendah dibandingkan dengan guru yang berkualifikasi akademik relevan dengan bidang keahlian yang diajarkan. Dari hasil wawancara dan pengamatan pada guru SMKN 1 Medan, SMKN 8 Medan, SMKN 10 Medan, realita dilapangan yaitu semua perangkat mengajar guru sudah lengkap, namun pada kondisi sebenarnya masih sebagian besar guru belum membuat sendiri dan belum memahami kriteria penyusunan silabus, rencana program pembelajaran ( hanya memfoto copy sesama guru ).

Disisi lain yang untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang menggambarkan peningkatan kinerja guru yaitu, setiap guru perlu mempunyai persepsi positif terhadap pemimpin sekolah yaitu kepala sekolah tentang kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang dimiliki dalam diri seseorang menyangkut perilaku sebagai pemimpin dimana dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja guru. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kecerdasan dalam membangun hubungan dengan guru di sekolah. Bentuk konkrit dari hubungan pribadi misalnya dengan pemberian kritik atas kinerja seorang guru yang kurang baik selama mengajar.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah menurut Permendiknas No.17 Tahun 2007 adalah kompetensi kepribadian. Lebih lanjut Mayer dan Salovey dalam Luthans (2006:332) menyebutkan kecerdasan emosi sebagai kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan.

Sedangkan menurut Muhajir (2002:17), seorang inovator adalah seorang yang aktif yang biasanya berada dan memiliki wawasan yang luas melalui jaringan kerja yang biasanya berada di luar sistem sosialnya juga mampu mengatasi masalah yang terjadi dalam proses pelaksanaan ide-ide baru tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat membantu untuk memecahkan masalah yang rumit, membuat keputusan yang lebih baik, merencanakan bagaimana menggunakan waktu secara efektif, mengadaptasikan perilaku dengan situasi dan mengelola krisis. Sekolah

sebagai lembaga pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan memiliki wawasan yang lebih besar tentang jenis daya tarik rasional atau emosional yang paling mungkin menjadi efektif dalam sebuah situasi. Keberhasilan kepala sekolah dalam kepemimpinannya tergantung besarnya tanggung jawab pada kejadian sehari-hari yang terjadi di sekolah. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa sekolah yang memiliki kepala sekolah dalam kepemimpinannya bekerja kurang optimal. Kondisi yang sering terjadi misalnya dalam pengambilan keputusan, seorang kepala sekolah yang mengandalkan kepemimpinan otoriter. Seharusnya ada bagian tertentu dari sebuah keputusan yang harus dimusyawarahkan dengan wakil kepala sekolah atau guru. Kondisi nyata yang sering terjadi, seorang kepala sekolah tidak memverifikasi laporan seseorang yang menganggap bahwa ada seorang oknum guru tidak mempunyai kompetensi dalam bekerja, sering tidak masuk, dan bermasalah. Terhadap laporan ini, kepala sekolah langsung mengambil keputusan bahwa guru tersebut tidak dapat dilibatkan dalam kegiatan organisasi sekolah dan perhatian kepala sekolah kurang terhadap guru tersebut. Kondisi tersebut mengakibatkan terhambatnya karir guru. Hasil pengamatan dan wawancara, guru tersebut sebenarnya berpotensi dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Namun saat ini sedang mengalami masalah keluarga dan di saat kondisi seperti inilah membutuhkan perhatian dari atasan untuk dapat mengurangi permasalahan yang dialaminya. Pemberian tugas tambahan diharapkan sekali oleh guru tersebut untuk mengurangi beban ekonomi keluarga. Karena dengan tugas tambahan tersebut diharapkan ia akan mendapat honor tambahan. Namun karena kepala sekolah

tidak mengelola emosi terhadap informasi yang ada, menyebabkan hubungan kerja kurang harmonis dengan guru. Dalam menanggapi permasalahan di atas, seharusnya kepala sekolah dapat melaksanakan kepemimpinan secara efektif. Hal ini sering menjadi pemicu ketidakpuasan guru terhadap kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah dan mengakibatkan kinerja guru kurang optimal.

Peningkatan kinerja guru yang optimal dalam organisasi sekolah pada langkah awalnya pelaksanaannya diperlukan sebuah komitmen guna memperoleh hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Fenomena saat ini dapat kita lihat bahwa masih banyak guru yang belum memiliki komitmen dalam diri di sekolah untuk melaksanakan tugasnya, sehingga kurang bertanggung jawab dan hasil kerjanya kurang optimal. Menganggap bahwa maju permasalahan yang terjadi di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah, merupakan salah satu bentuk rendahnya komitmen guru di dalam sekolah. Seharusnya seorang guru diharapkan membantu memecahkan permasalahan organisasi sekolah sesuai fungsi dan jabatan seorang guru. Kondisi nyata dilapangan yang terjadi masih ada guru yang datang kesekolah hanya menyampaikan ilmu saja kepada siswa. Urusan peningkatan hasil ujian siswa secara keseluruhan dianggap guru merupakan tanggung jawab wakil kepala sekolah bagian kurikulum. Setelah selesai jam mengajar langsung pulang. Usaha - usaha membuat inovasi dalam pembelajaran dianggap kurang penting, karena beranggapan bahwa jam mengajar sudah selesai dilaksanakan dan harus segera pulang mengurus kegiatan pribadi dan keluarga yang lebih penting. Padahal, jam kegiatan belajar mengajar di sekolah secara umum belum berakhir. Idealnya, guru

harus menyediakan waktu diluar jam mengajar untuk mempersiapkan dan mengadakan pengembangan pembelajaran guna meningkatkan kualitas siswa dan akhirnya turut membantu meningkatkan kualitas sekolah secara umum dan tujuan sekolah dapat tercapai.

Dari beberapa permasalahan yang dialami guru menunjukkan masih rendahnya tanggung jawab guru dan dianggap guru rendah komitmen dalam mengajar dimana akhirnya mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap sekolah.

Undang-undang sistem pendidikan nasional no.20 tahun 2003 pasal 40 menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban :

(1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, Yuik (1988:417) mengatakan bahwa komitmen menggambarkan keterlibatan individu dalam usaha dan mengimplementasikan keputusan yang efektif dengan cara melihat ke depan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, setiap guru dituntut mempunyai kinerja yang optimal sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas di bidangnya atau setidaknya mampu menguasai dan dapat melaksanakan. Disadari bahwa dalam organisasi atau lembaga diperlukan suatu strategi yang baik untuk dapat mengelola manusia sebagai sumber daya yang memiliki komitmen dan kinerja yang tinggi. Komitmen menunjukkan bahwa secara internal menyetujui dan membuat suatu upaya yang

besar untuk melaksanakannya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dalam bertindak sesuai dengan tujuan pribadi dan tujuan organisasi serta untuk memperlancar tercapainya tujuan sekaligus meningkatkan kinerja. Keyakinan inilah yang dikatakan sebagai kesetiaan atau komitmen. Jika seorang guru sudah berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya maka diharapkan kinerjanya akan meningkat, sehingga tercapai tujuan yang optimal dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Jika guru mempunyai komitmen yang tinggi, maka akan menunjukkan rasa pengabdian dan tanggung jawab, rasa tulus ikhlas, konsentrasi dalam bekerja dan tanpa keluh kesah membantu siswa belajar. Guru yang berkomitmen akan terus berupaya mencari cara-cara baru dalam peningkatan kualitas pekerjaan. Sehingga komitmen guru mempunyai hubungan dengan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sangat cukup alasan untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja guru serta hubungannya dengan persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dan komitmen guru.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berbagai permasalahan yang terjadi pada latar belakang yang dikemukakan sebelumnya yaitu SDM yang kurang berkualitas, kinerja guru di sekolah belum optimal, komitmen guru yang belum terlaksana optimal, persepsi guru tentang kecerdasan emosional yang kurang terkontrol dan kurang matang, keinovasian guru yang belum berkembang secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan kurang bertanggung jawab akan fungsinya sebagai seorang guru. Sehubungan dengan itu, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut,

yaitu: (1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan terciptanya kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan? (2) Apakah persepsi tentang kecerdasan emosional kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan? (3) Apakah komitmen guru terhadap tugas dapat meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan? (4) Apakah terdapat hubungan keinovatifan mengajar dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan? (5) Apakah kreativitas guru mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan?

### 1.3 Pembatasan Masalah

Untuk meneliti kinerja guru, banyak variabel yang mempunyai hubungan dan perlu diperhatikan. Maka untuk memfokuskan arah penelitian ini pada tujuannya, penulis membatasi masalah. Sebagai variabel independen adalah Persepsi Guru Tentang Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah ( $X_1$ ), dan Komitmen Guru sebagai ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen ( $Y$ ) adalah Kinerja guru mata diklat produktif di SMK Negeri Kota Medan .

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah sebelumnya maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan?

2. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara komitmen guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui hubungan positif yang berarti antara persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan positif yang berarti antara komitmen guru dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan positif yang berarti antara persepsi guru tentang kecerdasan emosional kepala sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

##### a. Manfaat teoretis antara lain .

1. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan tentang kecerdasan emosional kepala sekolah, komitmen guru dan kinerja guru.
2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dalam penelitian ini.

b. Manfaat praktis.

1. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Medan, dalam pengambilan keputusan.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah, dalam evaluasi diri dan meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai bahan masukan bagi guru, untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.