Usul Penelitian Dosen Muda
2007

BEBERAPA FAKTOR YANG MEMBERIKAN KONTRIBUSI TERHADAP PROFESIONALITAS MENGAJAR GURU SMK TEKNOLOGI NEGERI MEDAN

Oleh :

Dra. Nancy Sinambela
Drs. Saut Purba, M.Pd
Dra. P. Situmeang

JURUSAN TEKNIK MESIN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

2007

HALAMAN PENGESAHAN
USUL PENELITIAN DOSEN MUDA

1. Judul :

   Beberapa Faktor Yang Memberikan Kontribusi Terhadap Profesionalitas Mengajar Guru SMK Ekonomi Negeri Medan

2. Kategori Penelitian : Pengembangan Kelembagaan
3. Ketua Peneliti
   3.1 Data Pribadi
   a. Nama Lengkap : Dra Nancy Sinambela,
   b. Jenis Kelamin : P
   c. NIP/Golongan : 130535910 / 3d
   d. Strata/Jab. Fungsional : S1 / Lektor
   e. Jabatan Struktural :
   f. Fakultas/Jurusan : FT / Teknik Mesin
   g. Bidang Ilmu : PENDIDIKAN
   h. Alamat Kantor : Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan
   i. Telepon/Faks/E-mail : 0616625971 / /
   j. Alamat Rumah : Jl. Melati 7 No. 160 Perumnas Helvetia Medan
   k. Telepon/Faks : / /

   3.2 Mata Kuliah yang Diampu dan Jumlah sks
   a. Mata Kuliah I : Tek. Pembentukan I 2 sks
   b. Mata Kuliah II : Tek. Pengelasan 2 sks
   c. Mata Kuliah III : Kewirausahaan 2 sks
   d. Mata Kuliah IV : Manajemen Industri 2 sks

   3.3 Penelitian Terakhir
   a. Judul Penelitian I : Penerapan Pendekatan Pembelajaran Kontekstual dala
   b. Judul Penelitian II :
   c. Judul Penelitian III :
   d. Judul Penelitian IV :

4. Jumlah Anggota : 2 Orang
   a. Nama Anggota I : Drs. Saut Purba, M.Pd NIP 131663502
   b. Nama Anggota II : Drs. Pangihutan Situmeang, 130518801
   c. Nama Anggota III :
   b. Nama Anggota IV :

5. Kerjasama dengan Institusi Lain
   a. Nama Institusi :
   b. Alamat :
   c. Telepon/Telp/Fax : / /
6. Lokasi Penelitian : Medan
7. Jangka Waktu Penelitian : 8 bulan
8. Pembiayaan
   - Biaya diajukan ke DIKTI : Rp. 10.000.000,-
   - Biaya dari Instansi Lain : Rp. 0,-
   - Jumlah Biaya : Rp. 10.000.000,-

Mengetahui,
Dekan Fakultas FT

Prof. Selamat Triono., M.Sc, Ph.D
NIP. 131411223

Medan, 20 Maret 2007
Ketua Peneliti,

Dra Nancy Sinambela,
NIP. 130535910

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian
UNIMED

Prof. Dr. Abdul Sibuea, M.Pd
NIP. 130935473

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni saat ini dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Tantangan utama bangsa Indonesia yang paling nyata pada saat ini adalah globalisasi yang ditandai dengan tingkat persaingan yang sangat tinggi, terutama kemajuan dalam bidang Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS), yang membawa dampak langsung terhadap kehidupan masyarakat. Dalam menjawab tantangan globalisasi bangsa Indonesia harus mampu membangun basis pendidikan.

Melalui pendidikan akan tumbuh dan berkembang nilai-nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap manusia seperti keimanan, ketaqwaan, akhlak, disiplin dan etos kerja serta penguasaan IPTEKS dan kemampuan berkomunikasi. Pendidikan itu dapat diperoleh melalui pendidikan informal, formal dan non formal.

Penemuan-penemuan baru dalam ilmu dan teknologi telah membawa pengaruh yang cukup besar terhadap dunia pendidikan dan semakin ditantang untuk senantiasa menguasai keterampilan yang dapat ditempuh melalui pendidikan keterampilan kejuruan yang mendidik, melatih dan mempersiapkan siswa menjadi tenaga kerja yang terampil yang dapat ditempuh melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

SMK adalah salah satu lembaga pendidikan formal yang memberikan bekal pengetahuan, teknologi, keterampilan, sikap dan etos kerja kepada siswa. Tujuannya, mempersiapkan lulusan yang kelak menjadi tenaga kerja tingkat menengah, sebagaimana yang diharapkan oleh dunia kerja. Josep dalam Pakpahan (1995) mengemukakan bahwa pendidikan SMK bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan layak kerja pada siswa sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan persyaratan yang dituntut dunia kerja dan juga dapat mengembangkan keterampilan kejuruan setara, maupun untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Selanjutnya Depdiknas (2004) mengemukakan pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan yang menyiapkan peserta didik

menjadi manusia yang produktif yang dapat langsung bekerja dibidangnya setelah melalui pendidikan dan pelatihan berbasis kompeten

Pakpahan (1995) merumuskan empat misi pendidikan kejuruan yakni: (1) menghasilkan sumberdaya manusia yang dapat menjadi faktor keunggulan dalam berbagai sektor pembangunan, (2) mengubah peserta didik dari status beban menjadi asset pembangunan yang produktif, (3) menghasilkan tenaga kerja profesional untuk memenuhi tuntutan kebutuhan industrialisasi khususnya tuntutan pembangunan pada umumnya, dan (4) membekali peserta didik untuk dapat mengembangkan dirinya secara berkelanjutan.

Sesuai dengan pasal 15 UU Sisdiknas, pendidikan menengah kejuruan memiliki tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum adalah untuk 1) meningkatkan keimanan dan ketaqwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha esa; 2) mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi warga negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab; 3) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragamanan budaya bangsa Indonesia; 4) mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup, dengan secara aktif turut memelihara dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien. Tujuan khusus adalah untuk 1) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya; 2) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetisi, beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya; 3) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, agar mampu mengembangkan diri di kemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi; 4) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan menengah kejuruan di atas, SMK Teknologi sebagai salah satu bidang keahlian menengah kejuruan, telah melakukan beberapa upaya antara lain

peningkatan mutu proses belajar mengajar melalui pendekatan pembelajaran, penataan kurikulum, mengadakan fasilitas praktek, fasilitas laboratorium dan peningkatan kualitas pengajaran, dan peningkatan kualitas tenaga pengajar. Namun dalam kenyataan bahwa lulusan SMK Teknologi program keahlian produktif, tidak sepenuhnya dapat diterima di dunia kerja dikarenakan belum sesuainya harapan dari dunia kerja baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Sebagaimana yang diungkapkan Slamet (1994) bahwa selain kesiapan kerja lulusan SMK masih rendah, juga kurang dapat beradaptasi dengan sarana dan fasilitas yang terdapat di dunia kerja, hal ini mengakibatkan menanjaknya jumlah pengangguran. Sejak tahun 1997 sampai tahun 2004 jumlah penganggguran di Indonesia dari 4,18 juta jiwa menjadi kurang lebih 11,35 juta orang (Kompas 29 Mei 2004 dalam Sianturi 2004).

Permasalahan utama yang dihadapi dalam pelaksanaan pendidikan di SMK adalah masih rendahnya kompetensi lulusan, sehingga kurang mampu memenuhi tuntutan dunia kerja. Kondisi ini dapat dirasakan sebagai salah satu gambaran semakin rendahnya kualitas lulusan pendidikan di Indonesia saat ini, dimana menurut Human Development Indeks (HDI) pendidikan Indonesia semakin merosot berada pada urutan ke-117 diantara 180 negara, lebih rendah dari urutan tahun 2004 yaitu pada urutan 111 (Harian Sinar Indonesia Baru, 18 Maret 2005 hal. 15). Selanjutnya hasil ujian akhir nasional untuk SMK pada tahun 2003/2004 hanya mencapai rata-rata 4,82 (Asmara, 2004).

Hasil observasi empirik di lapangan mengindikasikan, bahwa sebagian besar lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan maupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sulit untuk bisa dilatih kembali, dan kurang bisa mengembangkan diri. Temuan tersebut tampaknya mengindikasi bahwa pembelajaran di SMK belum banyak menyentuh atau mengembangkan kemampuan adaptasi peserta didik. Studi itu juga memperoleh gambaran bahwa sebagian lulusan SMK tidak bisa diserap di lapangan kerja, karena kompetensi yang mereka miliki belum sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran yang dilaksanakan selama ini masih kurang efektif, kurang efisien, dan tidak mampu meningkatkan minat belajar siswa (Depdiknas R.I, 2004).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran, di antaranya adalah peran guru sebagai penggerak proses belajar-mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Gagne (1974), ada tiga fungsi yang dapat diperankan guru dalam mengajar yakni sebagai perancang, pengelola, dan sebagai *evaluator* pendidikan. Suyanto (1999) juga menambahkan bahwa kemampuan guru-guru dalam memahami fungsi kurikulum, prinsip-prinsip PBM, masih kurang. Wardiman (1996) mengemukakan bahwa masih banyak guru-guru yang belum menguasai proses belajar mengajar. Muljani (2005:22) mengemukakan berdasarkan 11 penelitian di berbagai negara menunjukkan faktor yang mempengaruhi mutu hasil pendidikan secara signifikan adalah disebabkan antara lain guru, buku, laboratorium dan manajemen. Untuk itu diperlukan guru yang kreatif, profesional dan menyenangkan sehingga mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif. Wardiman dalam Mulyasa (2005:5) juga menambahkan terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni: (1) sarana gedung, (2) buku yang berkualitas, (3) guru dan tenaga pendidikan yang profesional. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2005) mengemukakan bahwa kemampuan profesional guru dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan mutu pendidikan adalah bagaimana menciptakan guru yang profesional, yaitu guru yang mampu menjalankan fungsi pembelajaran secara efektif dan efesien. Mutu lulusan SMK Teknologi secara umum dapat diindikasi tergantung pada tingkat profesionalitas guru dalam mengajar. Profesionalitas guru dalam mengajar sangat dituntut terlebih dengan diberlakukannya Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK). Kurikulum ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah saat ini agar lulusan lembaga pendidikan di Indonesia dapat memenuhi tuntutan dunia kerja.

Guru adalah pelaksana pendidikan dan merupakan ujung tombak pembangunan pendidikan. Guru dikatakan sebagai ujung tombak dalam pembangunan pendidikan maksudnya tidak lain karena guru adalah pelaksana

pendidikan sekaligus motor penggerak proses pembelajaran yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan itu sendiri. Guru dalam pelaksanaan tugas dan kegiatannya sesuai dengan kemajuan dan perkembangan teknologi menyebabkan pergeseran yang menuntut kemampuan guru dan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh guru. Guru yang mempunyai kinerja yang baik tentu menjadi dambaan dalam proses pendidikan dan pengajaran. Hal ini dinyatakan karena kunci utama keberhasilan pendidikan salah satu faktor penentu adalah guru yang bermutu.

Sesuai dengan jamannya, guru yang bermutu harus mempunyai: (1) kemampuan profesional, (2) upaya profesional, (3) waktu yang tercurah untuk kegiatan profesional, dan (4) akuntabilitasnya (Suryadi dan Tilaar, 2001:43). Guru yang profesional merupakan guru yag mempunyai kemampuan mengajar yang baik, bermutu, yaitu dapat menjalankan fungsi pengajaran sebagai ciri pokok dari seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas dirasakan perlu untuk mencermati profesionalitas guru dalam mengajar. Profesionalitas guru dalam mengajar menempati kedudukan sentral dalam pelaksanaan proses pendidikan dan pengajaran. Demikian juga guru Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi (SMKT) Negeri Medan sebagai ujung tombak dan penentu keberhasilan pendidikan di kota Medan. Menurut penulis diantara begitu banyak faktor yang mempengaruhi profesionalitas mengajar guru dalam rangka meningkatkan mutu lulusan SMK Teknologi Negeri Medan termasuk kepuasan kerja dan kecerdasan emosional .

Kepuasan kerja adalah merupakan gambaran sifat individual yang merupakan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja guru, secara relatif dapat dikatakan terpenuhi apabila siswa memperoleh hasil yang maksimal. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja guru bukan semata-mata dipandang dari terpenuhinya kebutuhan jasmani saja, namun juga aspek aktualisasi, sosialisasi dan penghargaan atas profesinya.

Keberadaan guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih membutuhkan kesabaran dan ketelitian. Kondisi siswa yang berangkat dari karakteristik yang berbeda sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini merupakan tantangan yang tidak boleh tidak harus dihadapi oleh guru. Kemajuan

teknologi dan informasi, sosial ekonomi serta lingkungan tempat tinggal siswa sangat mempengaruhi proses pembelajaran di kelas. Sehubungan dengan hal itu pengendalian perasaan guru dalam menghadapi situasi yang demikian sangat diperlukan. Karena guru sebagai individu yang utuh (*total person*), tidak saja memiliki kapabilitas intelektual, tetapi juga memiliki reaksi emosional (Curran, 1976). Sejalan dengan pandangan ini Brown (1987) mengklaim bahwa manusia adalah mahluk emosional. Pikiran, makna tindakan adalah emosi. Pengendalian perasaan merupakan bagian dari kecerdasan emosional (Goleman, 1997). Karena kecerdasan emosional merupakan kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, menghadapi dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan berempati. Selanjutnya Manullang, (2001) menjelaskan kualitas emosional dilihat dari : empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sikap hormat.

Profesionalitas guru merupakan landasan konsikuensi dan komitmen yang kokoh pada bidangnya. Profesionalitas guru dalam mengajar merupakan gambaran kemampuan dan keterampilan mengajar guru didalam tugas pengabdiannya, dan sangat diperlukan oleh sebab itu diharapkan guru benar-benar mempunyai keahlian dan profesional dalam tugasnya sehingga materi yang disampaikan kepada siswa dapat mencapai tujuan dan sasaran secara efektif, efesien serta mempunyai daya tarik. Dengan demikian dalam aplikasinya dirasakan perlu mencermati kepuasan kerja guru, dan kecerdasan emosional untuk menjadikan seorang guru yang profesional .

Uraian di atas secara umum menunjukkan kesenjangan antara mutu pendidikan secara khusus SMKT melalui kondisi atau karakteristik guru. Kesenjangan ini merupakan masalah yang perlu segera di atasi agar dampak yang lebih luas terhadap mutu lulusan siswa SMKT program keahlian produktif.

Profesionalitas guru merupakan gambaran kemampuan guru dalam mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan terlebih dahulu. Untuk itu dirasakan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi

profesionalitas mengajar guru SMKT Negeri Medan. Dari bebarapa faktor yang mempengaruhi keprofesional mengajar guru, dapatlah diidentifikasi permasalahan diantaranya sebagai berikut (1) apakah yang menyebabkan guru tidak profesional dalam mengajar?, (2) apakah terdapat hubungan motivasi kerja guru dengan profesionalitas mengajar?, (3) bagaimanakah cara untuk meningkatkan profesionalitas mengajar guru?, (4) apakah terdapat kontribusi tingkat kesejahteraan dengan profesionalitas mengajar guru?, (5) bagaimanakah cara meningkatkan disiplin mengajar guru?, (6) apakah terdapat kontribusi antara disiplin mengajar guru dengan tingkat profesionalitas?, (7) apakah guru-guru memiliki kecerdasan emosional yang baik?, (8) apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalitas mengajar guru, (9) apakah guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi?, dan (10) apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan profesionalitas mengajar guru?.

BAB II

PERUMUSAN MASALAH

Selain masalah-masalah yang dikemukakan di atas masalah yang akan muncul dan tentu saja membutuhkan penelitian tersendiri. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah dikemukakan di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi profesionalitas mengajar guru SMK Teknologi. Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi dengan masalah yang menyangkut faktor internal guru yaitu kepuasan kerja, dan kecerdasan emosional guru, sedangkan profesionalitas guru diukur hanya pada kondisi kelas atau pada situasi proses belajar mengajar. Disamping itu penelitian ini dilaksanakan pada guru yang mengajar di SMK Teknologi Negeri Medan, tingkat II program keahlian produktif.

Berdasarkan uraian di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan tahun ajaran 2007/2008?
2. Apakah terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan tahun ajaran 2007/2008?
3. Apakah terdapat kontribusi kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan kecerdasan emosional dengan profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan tahun ajaran 2007/2008?

BAB III

TINJAUN PUSTAKA

A. Kerangka Teoretis

1. Profesionalitas Mengajar Guru

Sesuai dengan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-undang Guru dan Dosen pasal 1 yang baru disyahkan pada akhir Desember 2005 menyebutkan bahwa tugas utama guru adalah mengajar. Ini berarti mengajar merupakan pekerjaan yang dilandasi dengan aturan-aturan, etika dan standart sebagai gambaran seseorang yang profesional. Pekerjaan mengajar guru merupakan pekerjaan profesi karena guru memiliki kode etik profesi, tanggung jawab yang syah secara hukum. Bittel (1985) menyatakan bahwa profesional adalah seseorang yang perlu latihan dan pengalaman khusus yang lebih tinggi, tanggung jawab yang syah secara hukum, seperti lisensi untuk melakukan pekerjaan dan menentukan prestasi serta etika standart. Selanjutnnya menurut Sikun Pribadi (1991) mengatakan bahwa profesi pada hakikatnya merupakan suatu pernyataan bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu. Pernyataan ini memberikan gambaran bahwa profesi itu pada hakikatnya adalah kesediaan seseorang untuk mengabdi pada suatu pekerjaan atau jabatan dengan menuruti aturan yang terkait pada pekerjaan tersebut.

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu. Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. Profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi menjadi profesional (Nurdin, 2005:13). Selanjutnya menurut Danim (1995) profesi merupakan suatu pekerjaan yang mengsyaratkan persiapan spesialisasi akademik dalam waktu yang relatif lama diperguruan tinggi, baik dalam bidang sosial, eksakta, maupun seni dan pekerjaan itu lebih bersifat mental intelektual dari pada fisik manual, yang dalam mekanisme kerjanya dikuasai oleh kode etik. Dengan demikian pekerjaan

profesional adalah gambaran tingkat keahlian dan pendidikan seseorang yang diwujudkan dalam bentuk unjuk kerja berlandaskan kode etik tertentu.

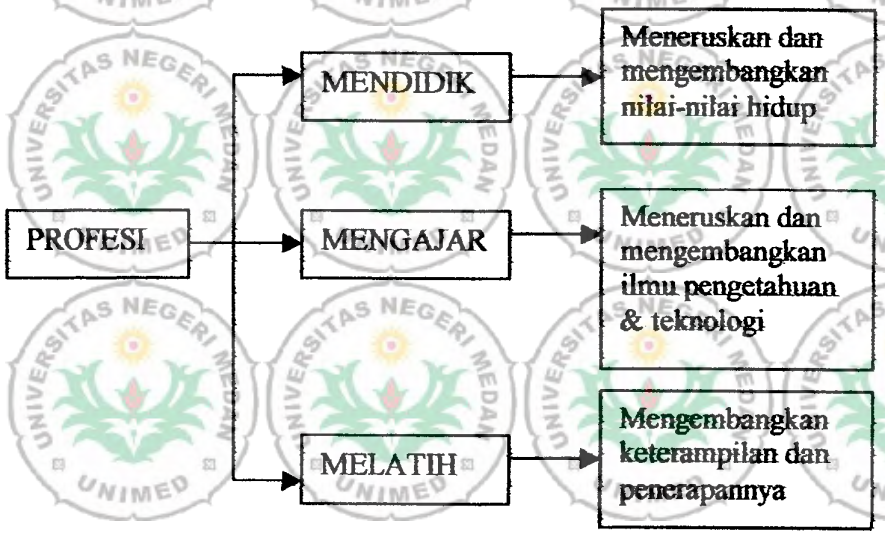
b. Profesionalitas Guru Dalam Mengajar

Chandler dalam Sahertian (1992:17) mengemukakan profesi mengajar adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan bahwa profesi itu memerlukan kelengkapan mengajar atau keterampilan atau kedua-keduanya yang menggambarkan bahwa seseorang itu dalam hal melaksanakan tugasnya.

Berkaitan dengan mengajar Chandler dalam Sahertian (1992:20) sendiri mengemukakan ciri mengajar sebagai suatu profesi sebagai berikut :

> 1) Lebih mementingkan layanan daripada kepentingan pribadi, 2) Mempunyai status yang tinggi, 3) Memiliki pengetahuan yang khusus, 4) Memiliki hak untuk memperoleh standar kualifikasi profesional, dan 5) Mempunyai etik profesi yang ditentukan oleh organisasi profesi.

Menurut Usman (1995) tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Jabaran profesi guru

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat dinyatakan profesionalitas guru adalah kemampuan seorang guru yang mempunyai landasan kerja dan mempunyai pengetahuan luas yang diperoleh melalui pengalaman. Dengan demikian seorang guru yang profesional dapat menguasai bahan pelajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik, menggunakan berbagai metode mengajar yang variatif, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah profesionalitas guru dalam kegiatan proses belajar mengajar dikelas. Pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif, dan menyenangkan, diperlukan berbagai keterampilan. Di antaranya adalah keterampilan membelajarkan atau keterampilan mengajar.

Keterampilan mengajar merupakan suatu kompetensi profesional yang cukup kompleks, sebagai integrasi dari berbagai kompetensi guru secara utuh dan menyeluruh. Usman (1995) mengungkapkan 8 keterampilan mengajar yang sangat berperan dalam menentukan keterampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu keterampilan bertanya, memberi penguatan, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka, dan menutup pelajaran, membimbing diskusi kelompok kecil, mengelola kelas, serta mengajar kelompok kecil dan perorangan. Penguasaan terhadap keterampilan mengajar tersebut harus utuh dan terintegrasi, sehingga diperlukan latihan yang sistematis, misalnya melalui pembelajaran mikro (*mikro teaching)*.

Mengajar merupakan kemampuan seseorang untuk menyampaikan atau menularkan pengetahuan dan pandangannya kepada orang lain (Rooijakkers, 1993:1). Oleh karena itu dalam mengajar biasanya orang melakukan segala upaya dalam bentuk yang disengaja dalam rangka memberikan kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya proses belajar-mengajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya oleh guru (Rusyan, Kusdinar, dan Arifin, 1994 :26). Dengan kata lain, mengajar berupa segala upaya yang dilakukan oleh guru dalam bentuk yang disengaja untuk menyampaikan atau menularkan pengetahuan dan pandangannya serta memberikan kemungkinan kepada siswa agar terjadi proses belajar-mengajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnnya.

Berdasarkan analisis teori di atas, yang dimaksud dengan profesionalitas guru dalam mengajar adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya secara rutin dan berkesinambungan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran, seperti : (1) merencanakan pembelajaran yang meliputi: merencanakan media dan sumber pembelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, merencanakan evaluasi keberhasilan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran, meliputi: membuka pelajaran, interaksi belajar mengajar, keterampilan bertanya, keragaman suara, bahasa, mimik, gerakan, dorongan *(reinforcement)*, disiplin kelas, dan menutup pelajaran; dan (3) melakukan evaluasi pembelajaran, yang meliputi: memilih bentuk dan jenis tes pembelajaran, melakukan tes sesuai dengan tujuan pembelajaran, ketepatan waktu sesuai yang dialokasikan.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan profesionalitas guru dalam mengajar Sekolah Menengah Kejuruan adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya secara rutin sebagai upaya mencapai tujuan pengajaran yang meliputi: membuka pelajaran, penyajian atau pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

2. Hakikat Kepuasan Kerja Guru

Pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya sebagai makhluk individu, baik berupa kebutuhan yang bersifat fisik maupun *non* fisik. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, setiap orang melakukan usaha yang berbentuk kegiatan kerja. Melalui kegiatan kerja, seseorang akan memiliki *ekspektasi* (harapan) dan setiap kegiatan kerja yang dilakukan akan menghasilkan imbalan (*rewards*) baik berbentuk *intrinsic* maupun *extrinsic rewards* (Michael dan Helen, 2003).

Setiap kegiatan kerja yang dilakukan oleh seorang individu, maka individu tersebut akan mendapatkan hasil dan hasil yang diperoleh akan dibandingkan dengan harapan/*ekspektasi* yang diinginkan. Perbandingan ini akan menghasilkan kondisi yang melebihi *ekspektasi*, sehingga seorang individu tersebut akan puas. Sebaliknya jika imbalan yang diperoleh tidak sama atau lebih kecil dari *ekspektasi*nya maka orang tersebut akan tidak puas.

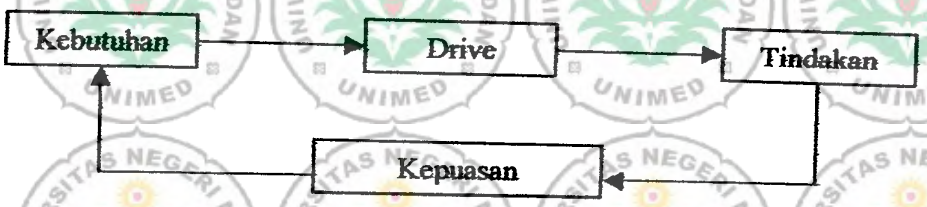
Seorang guru yang bekerja pada suatu organisasi dan memperoleh imbalan sesuai dengan harapannya, cenderung akan rela berkorban untuk kepentingan dan kemajuan organisasi dalam bentuk peningkatan kinerja organisasi. Bentuk peningkatan tersebut antara lain loyalitas kepada organisasi, berusaha menyesuaikan nilai-nilai individu kepada nilai-nilai organisasi. Keputusan loyal kepada organisasi membuktikan bahwa individu tersebut menerima tujuan organisasi, sebaliknya loyalitas yang kurang menunjukkan motif penolakan tujuan organisasi (Luthans,1981).

Kepuasan kerja bersifat individual dan tergantung kepada sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakannya. Salah satu pendapat menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi kognitif, afektif, dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya (Drukker, 1954). Sejalan dengan hal di atas kepuasan kerja merupakan perasaan dan emosi suka atau tidak suka dari seorang guru dalam menilai/memandang pekerjaannya (Skinner, 1971). Kepuasan kerja diartikan pula sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan bertindak (*attitude*) dari seseorang terhadap pekerjaannya (Vecchio, dalam Sutryanto, 1990).

Pengertian ini memperkuat pendapat bahwa dalam kepuasan kerja terdapat perasaan dan penilaian terhadap pekerjaan yang menyangkut lingkungan kerja secara umum. Dengan demikian konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi. Jadi kepuasan kerja adalah persepsi guru bahwa harapannya telah terpenuhi atau terlampaui , (Purba, 1995). Artinya bahwa jika seorang guru yang melaksanakan suatu kegiatan, maka orang tersebut akan berharap bahwa apa yang dilakukan akan mendapat imbalan yang sesuai dengan harapannya. Jika imbalan yang diperoleh dari manajemen ternyata sesuai dengan keinginan, maka ia akan merasa puas, demikian juga sebaliknya.

Kepuasan kerja sebagai *respons afektif* atau emosional pada suatu pekerjaan (Dale, 2000). Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan, misalnya pada isi pekerjaan dan pada konteks pekerjaan.

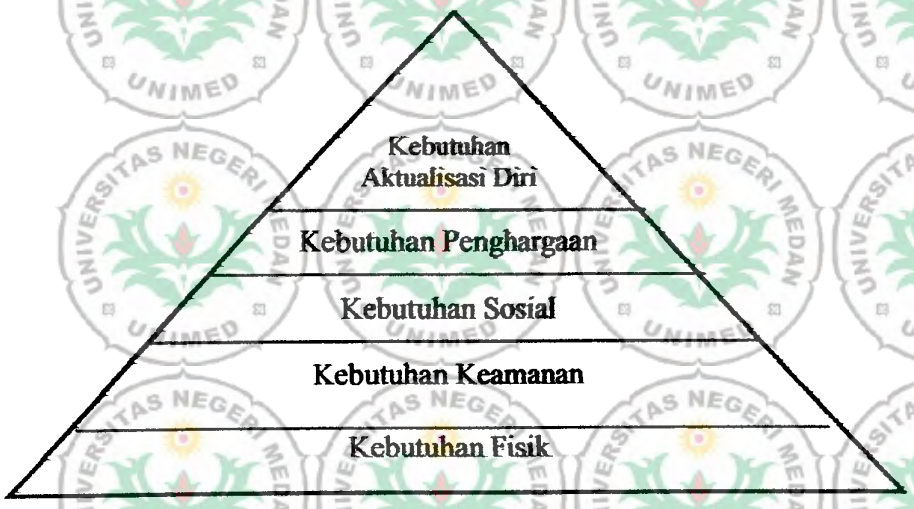
penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Stoner & Freeman, 1992). Untuk menggambarkan *content theories of motivation* dan hirarki kebutuhan menurut Abraham Maslow dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. Content Theories of Motivation

Sumber: Stoner & Freeman (1992:443). Management.

Dari gambar 3 tersebut di atas, terlihat bahwa manusia tergerak untuk berperilaku atau bertindak karena adanya kebutuhan. Kebutuhan tersebut jika dapat terpenuhi akan menyebabkan orang tersebut merasa puas. Apabila kebutuhan seseorang telah dapat terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan baru yang akan mendorong orang tersebut segera bertindak untuk memenuhinya dalam rangka mencapai kepuasan



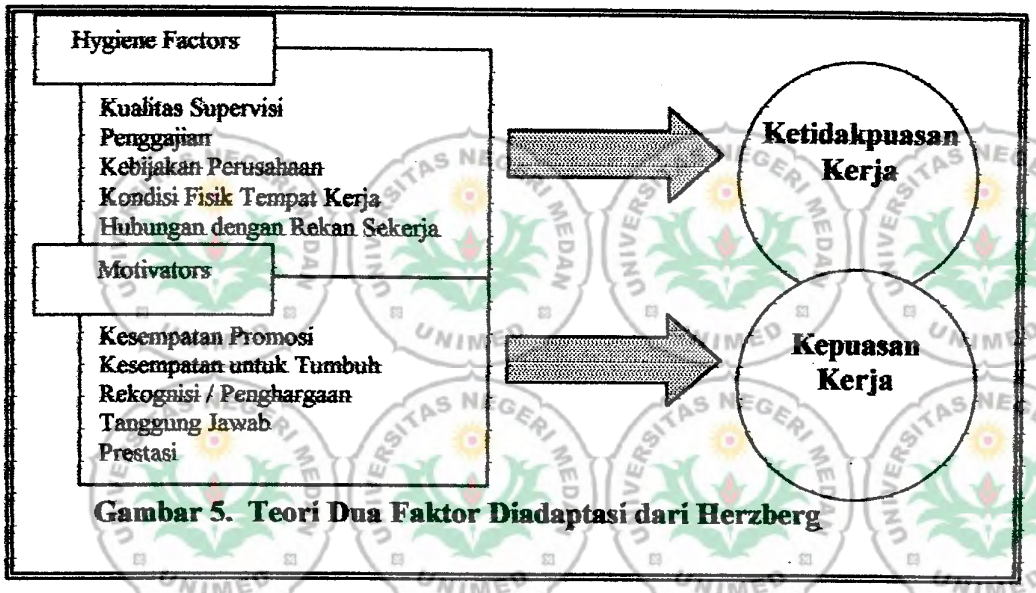
Gambar 4. Hirarki Kebutuhan Diadabtasi dari teori Kebutuhan Abraham Maslow

Bertolak dari gambar 4 di atas, maka hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow terdiri dari:

1) kebutuhan fisiologis, (*physiological needs*) yaitu kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, perumahan, tidur, dan sebagainya, 2) kebutuhan rasa aman (*security needs*) yaitu kebutuhan akan rasa aman, yang meliputi perlindungan bahaya keselamatan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan, jaminan hari tua, dan sebagainya, 3) kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi dengan orang lain, 4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yang menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang (Siagian, 2002).

b. Teori Dua Factor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

Teori dua faktor Herzberg, menyimpulkan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang, yaitu *hygiene factors* dan *motivators* (Herzberg, dalam Purba, 1994). *Hygiene factors* adalah kondisi sekitar yang jika tidak ada akan menyebabkan ketidakpusan dalam kerja seperti gaji, lingkungan kerja, keamanan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan sekerja. Sebaliknya memandang bahwa kepuasan kerja dikaitkan dengan pekerjaan dan dapat berfungsi sebagai *motivator*, seperti pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan promosi, pengakuan dan perkembangan pribadi. Secara skematis teori Herzberg dapat dikemukakan pada gambar 5 berikut:



Gambar 5. Teori Dua Faktor Diadaptasi dari Herzberg

Sumber: Robbins S.P (1994:34) Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi

Berdasarkan teori dan pemahaman-pemahaman tentang kepuasan kerja sebagaimana uraian di atas, dapat dirumuskan sintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, berdasarkan sintesis tersebut dapat dirumuskan pula dimensi dan indikator dari kepuasan kerja guru, meliputi:

a. Dimensi perasaan, yang meliputi indikator-indikator: rasa adil, rasa aman, rasa dihargai, terdapat hubungan baik, rasa senang, rasa menikmati, rasa bergairah, rasa memiliki status, dan rasa kebanggaan.
b. Dimensi suasana kerja, meliputi indikator-indikator: dukungan atasan, pengakuan, kesempatan promosi, dan kondisi kerja.
c. Dimensi penilaian, meliputi indikator-indikator: penghasilan, imbalan, dan insentif.

3. Hakikat Kecerdasan Emosional

Cooper (1998) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Ia membahas kecerdasan emosional dari 4 (empat) penjuru yaitu :

a. Kesadaran emosi yakni kesadaran yang berasal dari hati manusia yang merupakan sumber energi yang nyata.
b. Kebugaran emosi yakni kebugaran yang membangun sifat-sifat yang berhubungan dengan hati.
c. Kedalaman emosi yakni berhati-hati dalam berbicara, mendengarkan suara hati dan tidak ragu dalam bersifat.
d. Alkimia emosi adalah daya atau proses yang mengubah emosi, yang semula dianggap tidak berharga menjadi sesuatu yang lebih berharga.

Selanjutnya , Goleman (1977) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri dan bertahan menghadapi frustasi, menghadapi dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berempati. Ia mengkategorikan kecerdasan emosional dalam 5 (lima) wilayah yakni :

a. Mengenali emosi diri yakni kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
b. Mengelola suasana hati yakni menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dan terkendali.
c. Memotivasi diri sendiri yakni menata emosi dalam bentuk kendali emosi, menahan diri terhadap kepuasan, mengendalikan dorongan hati.
d. Mengenali emosi orang lain yakni berempati.
e. Membina hubungan yakni menunjang popularitas, kepemimpinan dan komunikasi antar pribadi.

Dengan mempedomani ke lima aspek dari emosi tersebut para ahli psikologi kemudian mengembangkannya menjadi unsur yang lebih luas lagi.

Di sisi lain Patton (2002) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kekuatan di balik singgasana kemampuan intelektual. Ia merupakan dasar-dasar pembentukan emosi mencakup keterampilan-keterampilan untuk :

a. Menunda kepuasan dan mengendalikan impuls-impuls
b. Tetap optimis jika berhadapan dengan kemalangan dan ketidakpastian
c. Menyalurkan emosi-emosi kuat secara efektif

d. Mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan-tujuan
e. Menangani kelemahan-kelemahan pribadi
f. Membangun kesadaran diri dan pemahaman pribadi.

Selanjutnya Patton, (1998) mencanangkan bahwa pemenang abad 21 adalah orang yang menyeimbangkan intelektualnya dengan kecerdasan emosionalnya. Untuk itu, keseimbangan kecerdasan emosional adalah paduan keberhasilan tentang apa yang diketahui dengan apa yan dikerjakan pada saat-saat jiwa dalam keadaan bersemangat. Jika secara emosional hati tidak terlibat, sikap bisa cukup rasional tetapi jika nafsu sedang menguasai diri, seringkali orang bersikp ceroboh dan melakukan tindakan-tindakan yang tidak rasional. Disisi lain, Bell, C.R. (1997) menekankan bahwa membangun kemitraan untuk memperoleh sukses tidak bisa mengabaikan kecerdasan emosional. Untuk memberi pelayanan sesungguhnya tidak bisa dibeli atau diukur. Mereka yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mengetahui keperluan mitra kerjanya. Selanjutnya Patton (1998), menambahkan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan memahami perasaan diri sendiri, mampu mengungkap perasaaan, mampu mengendalikan amarah, tekun, ramah, sikap mandiri, mampu menyelesaikan masalah antar pribadi, empati maupun menyesuaikan diri, setia dan disukai. Kecerdasan emosional melahirkan ketulusan hati, jika ketulusan hati sejati terbentuk di dalam hati, maka ketulusan yang sama akan terwujud dalam hati orang lain.

Shapiro (1977) mengemukakan bahwa seorang pendidik mestilah menjadi pelatih emosi. Komitmen pendidik untuk menjadi pelatih emosi sangat efektif mencerdaskan sasaran didik. Dalam manajemen pendidikan kepala sekolah juga harus menjadi pelatih emosi. Proses pelatihan emosi dapat berjalan baik jika manajer (pimpinan) telah memiliki kecerdasan emosional tinggi. Shapiro lebih lanjut mengemukakan beberapa sifat yang harus dimiliki untuk menjadi pelatih emosi, yaitu :

1. Menghargai emosi-emosi negatif orang lain sebagai sebuah kesempatan untuk semakin akrab.

2. Sabar menghabiskan waktu menghadapi orang lain yang sedih, marah, atau ketakutan dan tidak menjadi berang menghadapi emosi itu.
3. Sadar dan menghargai emosi-emosinya.
4. Melihat dunia emosi negatif sebagai arena yang penting dalam membina hubungan.
5. Peka terhadap keadaan emosional orang lain, sekalipun keadaan emosionalnya itu tersembunyi.
6. Tidak bingung atau cemas menghadapi ungkapan-ungkapan emosional orang lain, dan mengetahui apa yang perlu dilakukan.
7. Menghargai emosi-emosi orang lain.
8. Tidak menganggap lucu atau meremehkan perasaan negatif orang lain.
9. Tidak memerintahkan apa yang harus dirasakan oleh orang lain.
10. Tidak merasa bahwa ia harus membereskan segala masalah orang lain.
11. Menggunakan saat-saat emosional sebagai saat untuk mendengarkan orang lain, berempati dengan kata-kata yang menyejukan dan kemesraan, menolong guru/staf dengan memberi nama emosi yang sedang dirasakannya, menawarkan petunjuk tentang mengatur emosi, menentukan batas-batas dan mengajar ungkap-ungkapan emosi yang dapat diterima, mengajar keterampilan-keterampilan untuk menyelesaikan masalah.

Segal (2001) mengemukakan perilaku kecerdasan emosional dapat diukur melalui empat keterampilan, yaitu :

1. Kesadaran emosional yaitu kemampuan untuk menyadari perasaan dominan yang dirasakan seseorang pada saat perasaan tersebut terjadi. Kemampuan yang dimaksudkan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal-hal yang sedang kita/orang lain rasakan dan mengapa hal itu kita rasakan, dan mengetahui penyebab munculnya perasaan tersebut. Kesadaran emosional adalah fondasi tempat dibangunnya hampir semua unsur kecerdasan emosional, langkah awal yang penting untuk menjelajah dan memahami diri kita, dan untuk berubah.
2. Penerimaan Emosi yaitu kemampuan untuk memahami dan menerima perasaan tersebut secara luwes. Kemampuan yang dimaksudkan unutuk berkomunikasi dengan jelas, spesifik, dan tidak taksa (multi-tafsir), sambil

sekaligus tetap peka terhadap kebutuhan orang lain dan reaksi mereka dalam peristiwa tertentu. Kemampuan ini dapat diuraikan dalam tiga cara ; pertama, kita harus memiliki kesadaran diri yang memadai sehingga bisa mengenali perasaan sendiri sebelum mengungkapkannya; kedua, kita harus mampu mengendalikan nafsu sehingga bisa mengungkapkan ketidaksetujuan atau kemarahan (jika memang diperlukan) tanpa membiarkannya meningkat menjadi kemarahan sengit, dan mampu menyatakan berbagai keinginan secara tepat, dan dengan intensitas yang tepat; dan ketiga, kita harus mampu mempertahankan hak-hak pribadi, alasan pribadi, dan nilai-nilai yang sangat kita yakini kebenarannya. Ini berarti mampu untuk tidak sependapat dengan orang lain tanpa menggunakan sabotase dan alasan yang emosional, dan mampu bertahan di jalur yang benar, mempertahankan pendapat sambil sekaligus tetap menghormati pendapat orang lain dan peka terhadap kebutuhan mereka.

3. Kesadaran Aktif yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola dan memotivasi diri untuk tidak larut dalam perasannya melainkan mengarahkannya kepada tindakan yang positif. Unsur kecerdasan emosional ini diwujudkan dengan ikut serta dalam perjuangan untuk meraih kehidupan yang bermakna, kaya, dan utuh. Berjuang mewujudkan potensi kita berarti mengembangkan aneka kegiatan yang dapat menyenangkan dan bermakna, dan bisa juga diartikan sebagai perjuangan seumur hidup dan kebulatan tekad untuk meraih sasaran jangka panjang. Kesadaran aktif adalah suatu proses perjuangan berkesinambungan yang dinamis, dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan bakat kita secara maksimal, dan berusaha dengan gigih dan sebaik mungkin untuk memperbaiki diri kita secara menyeluruh. Kegairahan terhadap bidang yang kita minati akan menambah semangat dan motivasi untuk terus memupuk minat itu.
4. Empati yaitu kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan yang dialami orang lain. Empati adalah "menyelaraskan diri" (peka) terhadap apa, bagaimana, dan latar belakang perasaan dan pikiran orang lain sebagaimana orang tersebut merasakan dan memikirkannya. Bersikap empati artinya mampu "membaca orang lain dari sudut pandang emosi" orang yang empati

peduli pada orang lain dan memperlihatkan minat dan perhatiannya pada mereka.

Dari uraian di atas, kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menata emosi, mengelola suasana hati, bertahan menghadapi frustasi, menjaga agar beban pikiran tidak melumpuhkan kemampuan berpikir dan berempati.

4. Penelitian Yang Relevan

Tim Peneliti Depdikbud (1982) melaporkan hasil penelitiannya, bahwa ada korelasi antara ijazah keguruan dengan *"master teaching"*. Ini menunjukkan bahwa perbuatan dalam mengajar, menggambarkan kemampuan mengajar guru. Jadi disimpulkan, bahwa tingkat ijazah yang dimiliki guru akan mempengaruhi kemampuan mengajarnya.

Ibnu (1986) dari penelitiannya terhadap guru-guru Sekolah Menengah Tingkat Atas yang mengajar Bidang Stdi Fisika di Propinsi Bali, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara latar belakang pendidikan dengan kemampuan mengajar guru di kelas.

Sitompul (2001) mengatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap profesi guru dengan pengelolaan pembelajaran Matematika guru SD. Terdapat juga hubungan positif yang signifikan antara kemampuan berpikir logis dan sikap terhadap profesi guru secara bersama dengan pengelolaan pembelajaran Matematika Guru SD.

Pasaribu (2005) menemukan terdapat kontribusi kepuasan kerja guru dengan hasil belajar IPA. Selanjutnya Anifah (2005) menemukan terdapat kontribusi kepuasan kerja dengan mutu pembelajaran.

Manullang (1984) dalam penelitiannya menemukan ada hubungan kecerdasan emosional kepala sekolah dengan efektifitas manajemen berbasis sekolah SD. Kristian (1998) menemukan terdapat hubungan antara tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kesiapan kerja guru STM dalam menerapkan pendidikan sistem ganda. Tobing (2003) menemukan terdapat kontribusi kecerdasan emosional dengan hasil belajar mata kuliah dasar rias. Akhirnya (Pasaribu, 2005) menemukan terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kepuasan kerja guru dengan hasil UAN Siswa SMP Negeri Medan.

B. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

1. Kontribusi Kepuasan Kerja Guru terhadap Profesionalitas Mengajar Guru

Kurikulum , proses pembelajaran dan penilaian merupakan tiga komponen penting bagi seorang guru yang profesional. Untuk memperoleh hasil belajar yang tinggi guru harus mampu melaksanakan tujuan pembelajaran yang terdapat dalam kurikulum, guru harus mampu menggunakan metode-metode mengajar yang sesuai dengan karakteristik siswa, dan guru harus mampu memberikan evaluasi, sebagai gambaran tercapainya tujuan pembelajaranyang direncanakan. Kegiatan ini dapat menjadi beban kyang berkepanjangan bagi guru jika kondisi intrnal guru tidak dalam keadaan baik. Kepuasan kerja guru sebagai bagian dari kondisi internal perlu dicermati untuk meningkatkan perannya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih.

Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) saat ini, menuntut peran guru yang maksimal, dimana seorang guru diharapkan untuk mampu memberiakn pengetahuan, membentuk sikap, dan mengembangkan keterampilan siswa sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam arti standart mutu dari proses pembelajaran di SMK Teknologi ditentukan bukan hanya dari nilai raport, atau nilai-nilai ujian di kelas, tetapi diterimanya lulusan sebagai tenaga kerja yang produktif dimasyarakat. Untuk hal ini guru diharuskan mempersiapkan diri melalui pembenahan IPTEK, yang sesuai dengan perkembangan jaman. Kondisi ini dapat menyebabkan guru menjadi terbeban, cemas, kurang percaya diri, apalagi disertai dengan kesejahteraan yang tidak memadai.

Dalam upaya mencapai standard keberhasilan pembelajaran yang telah ditentukan guru terbentur pada faktor-faktor pemuas *(satisfier)* dan faktor ketidakpuasan *(hygiene)*. Apabila faktor-faktor ketidakpuasaan tidak dipenuhi yaitu gaji, lingkungan kerja, keamanan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi, hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan, dan mengakibatkan proses kegaiatan pembelajaran tidak efektif, sehingga hasil belajar rendah. Oleh karena itu adalah sangat baik apabila faktor pemuas lebih diutamakan yaitu kesempatan promosi dan bertumbuh terbuka (transparan), adanya penghargaan hasil kerja, diberi tanggung jawab, dan adanya kondisi kompetitif.

Adanya kebutuhan akan faktor pemuas dan ketidakpuasan ini, sangat disadari sering saling mendominasi, contoh : apabila gaji guru ditambah, sebulan sampai tiga bulan akan mengajar dengan bersemangat. Namun setelah berselang beberapa lama, gaji tersebut tidak menjadi faktor utama lagi, kemungkinan adalah perlunya penghargaan atau tanggung jawab dengan demikian dapat dirasakan untuk dapat memberikan kepuasan kerja kepada guru diarasakan perlu memelihara, menyeimbangkan faktor pemuas dan ketidakpuasan seimbang sehingga kegiatan proses pembelajaran dapat terkondisi dan akhirnya tuntutan akan profesionalitas mengajar guru dapat tercapai. Dengan demikan dapat di duga terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap profesionalitas mengajar mengajar guru.

2. Kontribusi Kecerdasan Emosional terhadap Profesionalitas Mengajar Mengajar Guru

Seperti dijelaskan sebelumnya, bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, dan bertahan menghadapi frustasi, menghadapi dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenanngan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, dan berempati. Jika diaplikasikan dalam pembelajaran, maka didalam pembelajaran melibatkan sejumlah komponen : komponen manusia, prosedur atau sistem, peralatan manusia antara lain, dosen, mahasiswa dan objek (audiens dalam rangka praktek).

Dalam pengintegrasian komponen tersebut di atas membutuhkan kecerdasan emosional yang baik. Guru sebagai pengajar, dan penyampai ilmu dan teknologi harus menerapkan prinsip kecerdasan emosional dalam interaksinya. Guru memahami perilaku agar lebih mudah menerima IPTEK, dan menjadikan suasana pembelajaran yang menarik.

Siswa sebagai objek pembelajaran cenderung menginginkan yang terbaik, menarik dan menyenangkan sehingga mereka selalu mengupayakan keinginannya dapat dipahami oleh guru. Menghadapi situasi ini, guru harus mampu menerapkan prinsip kecerdasan emosional dalam arti guru mampu menata emosi, mengelola suasana hati sehingga tidak menimbulkan beban pikiran. Kondisi ini akan merujup untuk menjadi seorang guru yang profesional yang

mampu membimbing, dan mengarahkan siswa sekaligus dapat menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan efesien. Apabila guru mampu menerapkan kecerdasan emosional dengan baik dalam proses belajar-mengajar tentunya indikator-indikator untuk tercapainya proses belajar-mengajar yang efektif dan efesien dapat tercapai, sehingga menghasilkan siswa yang berkualitas sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Dengan demikian dapat diduga terdapat kontribusi emosional terhadap profesionalitas mengajar guru.

3. Kontribusi Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Secara Bersama-sama terhadap Profesionalitas Mengajar Guru

Untuk menciptakan sosok aparatur pendidikan yang profesional dan mempunyai kompetensi yang tinggi diperlukan pembinaan karier guru yang jelas dan berkelanjutan. Didalam kegiatan proses belajar mengajar dikelas guru harus didukung dengan terpenuhinya kebutuhan internal eksternal. Situasi eksternal guru sering menjadikan kondisi internal menjadi tidak seimbang. Dalam hal ini kepuasan guru pada kondisi eksternal yaitu lingkungan sekolah, gaji yang tidak memadai, sistem pembinaan yang tidak teratur dapat menyebabkan kondisi internal guru menjadi terganggu.

Agar kondisi internal guru dapat terjaga dengan baik dibutuhkan kemampuan untuk mengontrol kondisi hati sehingga tidak menimbulkan stress. Kemampuan guru untuk memahami, merasakan dan menerapkan daya serta kepekaan emosi terintegrasi dalam situasi pembelajaran akan menyebabkan proses pembelajaran dapat berjalan efektif.

Guru harus mampu mengelola emosi berdasarkan penilaian, pengalaman dan pendidikan formal yang diikuti sebelum dibangku perkuliahan. Hal ini sangat berguna agar tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati dan bertindak logis. Untuk hal ini faktor ketidakpuasan kerja seperti yang dikemukakan Herzbeg yaitu Kualitas supervisi,Penggajian, kebijakan sekolah , kondisi fisik tempat kerja, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan kerja, dapat ditoleransi. Untuk hal ini pekerjaan guru sebagai pekerjaan profesi bukan semata-mata hanya untuk pemenuhan kebutuhan material semata, namun merupakan tugas yang mulia.

Uraian di atas dapat menggambarkan upaya untuk menciptakan guru yang profesional diperlukan persyaratan yaitu menciptakan kepuasaan kerja yang berorientasi kepada tindakan pelayanan dan pengabdian serta didukung kemampuan untuk mengelola suasana hati dan melahirkan ketulusan hati yang akhirnya mampu menciptakan hubungan yang efektif dengan lingkungan sosial. Berdasarkan uraian di atas dapat diduga terdapat kontribusi kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap profesionalitas mengajar guru.

4. Pengajuan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, selanjutnya dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

a. Terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan.

b. Terdapat kontribusi kecerdasan emosional terhadap profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan.

c. Terdapat kontribusi kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap profesionalitas mengajar guru

BAB IV

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan kontribusi kepuasan kerja dengan profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan tahun ajaran 2007/2008.
2. Mendeskripsikan kontribusi kecerdasan emosional terhadap profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan tahun ajaran 2007/2008.
3. Mendeskripsikan kontribusi kepuasan kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap profesionalitas mengajar guru SMKT program keahlian produktif Negeri Medan tahun ajaran 2007/2008.

Temuan penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat bermanfaat: 1) sebagi bahan informasi dan masukan bagi para pengelola pada program pendidikan guru dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan pada lembaga pendidikan dan tenaga kependidikan (LPTK), 2) untuk menambah khasanah ilmu bagi peneliti sehingga semakin mengetahui dan memahami pengetahuan ilmiah, dan sebagai bahan masukan bagi guru yang diteliti, 3) sebagai bahan informasi bagi para ahli dalam menentukan dan memberikan masukan dalam peningkatan mutu sekolah kejuruan, 4) bagi para peneliti, khususnya mereka yang tertarik pada masalah mutu pendidikan dan peran tenaga kependidikan, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan telaahan dan mendorong para peneliti selanjutnya mencermati karakteristik guru. Selanjutnya secara praktis temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat: 1) bagi guru bidang keahlian Akutansi untuk memperbaiki kemanpuan mengajar, dan kecerdasan emosionalnya, 2) bagi kepala sekolah untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan mutu lulusan agar dapat diterima didunia kerja, 3) bagi pengawas bidang studi, untuk bekerja sama dengan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalitas mengajar guru bidang keahlian Akuntansi, 4) bagi lembaga pengelola pendidikan khususnya di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional tingkat kota Medan

BAB V

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini akan dilakukan pada program keahlian produktif SMKT Negeri Medan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2008 sampai dengan Nopember 2008.

B. Sumber Data.

1. Populasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada program keahlian produktif, tingkat II di SMK Teknologi Negeri Medan. Penelitian ini di dilakukan di SMK Teknologi mengingat peran pendidikan kejuruan saat ini sangat dituntut agar dapat memenuhi kebutuhan kerja, dimana kualitas mutu pendidikan kejuruan harus sesuai dengan standar ISO 9001 Versi 2000. Disamping itu penelitian tentang profesional mengajar guru belum pernah dilakukan pada sekolah subjek penelitian ini

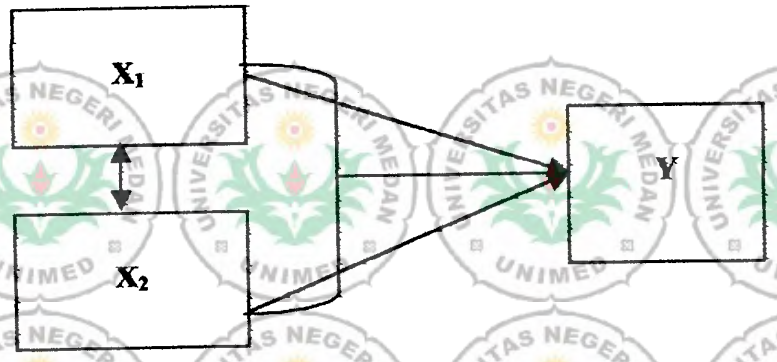
2. Sampel.

Mengingat jumlah populasi yang cukup besar , dalam penelitian ini akan ditentukan jumlah sampel dengan tabel Isac dan Michael (Sugiono,2005: 45) pada taraf signifikan 5 %.. Selanjutnya teknik sampling dilakukan dengan *proportional random sampling.*

C. Desain Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional yang tujuannya untuk mengetahui hubungan variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2) dengan Profesionalitas Mengajar Guru (Y). Paradigma kontribusi variabel dapat dilihat pada gambar 6.

Adapun model paradigma itu adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 = Variabel Kepuasan Kerja Guru

X_2 = Variabel Kecerdasan Emosional

Y = Variabel Profesionalitas Mengajar Guru

D. Definisi Operasional

1. Profesionalitas Mengajar Guru adalah gambaran kemampuan guru dalam membuat persiapan pengajaran, melaksanakan pembelajaran dan memberikan evaluasi pembelajaran, yang diukur melalui penggunaan lembar observasi (pengamatan) kemampuan mengajar guru (APKG).
2. Kepuasan Kerja Guru adalah gambaran perasaan adil , aman, nyaman, bangga, dihargai atasan dan teman sejawat , suasana kerja yang mendukung, pengakuan, kesempatan promosi yang jelas, penggajian, imbalan, dan insentif yang jelas, yang diukur dengan menggunakan angket.
3. Kecerdasan Emosional adalah tingkat kemampuan untuk motivasi diri sendiri, bertahan untuk menghadapai frustasi, menghadapi dorongan hati, mengatur suasana hati dan menjaga beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan berimpati, yang diukur dengan menggunakan angket.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru dijaring melalui angket disusun berdasarkan skala interval dengan mengacu pada skala interval Likert. dari setiap pernyataan yang disusun ditentukan empat option jawaban, dimana setiap option jawaban diberi skor seperti pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 2. Persetujuan Setiap Option

No	Pilihan	Pertanyaan	
		Positip	Negatip
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja guru dapat dilihat seperti pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 3. Kisi-kisi Angket Kepuasan Kerja Guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jlh
1	Perasaan	Adil, aman, dihargai, senang, menikmati, bergairah, dan bangga.		
2	Suasana kerja	Dukungan atasan, dukungan rekan kerja, pengakuan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja		
3.	Penilaian	Penghasilan, imbalan, dan insentif		
		Jumlah		

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional guru dijaring melalui angket disusun berdasarkan skala interval dengan mengacu pada skala Likert. Dari setiap pernyataan yang disusun ditentukan empat option jawaban, sama halnya dengan intrumen kepuasan kerja guru.

Kisi-kisi instrumen kecerdasan emosional guru diperoleh berdasarkan kuesioner EQ Map (Cooper dan Sawaf , 2002) , dapat dilihat seperti pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 4. Kisi-kisi Angket Kecerdasan Emosional

No	Aspek	Indikator	No Item	Jumlah Item
1	Situasi saat ini	▪ Peristiwa dalam hidup ▪ Tekanan pekerjaan ▪ Tekanan masalah pribadi		
2	Keterampilan emosi	▪ Kesadaran diri emosi ▪ Ekspresi emosi ▪ Kesadaran emosi terhadap orang lain		
3	Kecakapan EQ	▪ Intensionalitas ▪ Kreativitas ▪ Ketangguhan ▪ Hubungan antar pribadi		
4	Nilai-nilai EQ	▪ Belas kasihan ▪ Daya pribadi ▪ Integritas		
5	Hasil-hasil EQ	▪ Kualitas hidup ▪ Kinerja optimal		
		Jumlah		

3. Profesionalitas Mengajar Guru

Untuk mengukur keterampilan profesionalitas mengajar guru didasarkan lembar observasi yang dimodifikasi berdasarkan Instrumen Alat Pengukur Kemampuan Mengajar Guru (APKG). Adapun kisi-kisi, aspek, indikator kemampuan mengajar guru dapat diringkas pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Profesionalitas Mengajar Guru

Aspek	Indikator	Jumlah
1. Menyusun Rencana Pengajaran	▪ Perumusan tujuan pembelajaran khusus ▪ Pengorganisasian bahan/materi ▪ Rancangan kegiatan pembelajaran ▪ Rancangan media pembelajaran ▪ Pemilihan sumber pembelajaran ▪ Rancangan penilaian ▪ Kebersihan dan kerapian	7
2.Melaksanakan Prosedur Mengajar	▪ Keterampilan membuka pelajaran ▪ Penyajian materi ▪ Strategi pembelajaran ▪ Penggunaan media ▪ Pengelolaan kelas ▪ Keterampilan menutup pelajaran ▪ Sikap guru selama pembelajaran ▪ Efesiensi penggunaan waktu	8
3.Evaluasi Hasil Belajar	▪ Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar	1
	Jumlah	16

F. Uji Coba Instrumen

Setelah selesai menyusun angket dan lembaran observasi, maka langkah berikutnya adalah uji coba instrumen. Uji coba instrumen dilakukan untuk mendapat alat pengumpul data yang sahih dan andal. Selanjutnya instrumen yang sahih dan terandal tersebut digunakan untuk menjaring data ubahan penelitian

Penggunaan instrumen yang sahih dan andal dimaksudkan untuk mendapatkan data dari ubahan yang kemampuannya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

1. Instrumen Variabel Kepuasan Kerja Guru dan Kecerdasan Emosional.

Untuk mengukur kepuasan kerja guru dan kecerdasan emosional digunakan angket. Sebelum angket digunakan sebagai pengumpul data terlebih dahulu dilakukan uji validitas angket, yaitu validitas konstruct melalui rekomendasi dari ahli psikologi.. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson..

Untuk menentukan reliabilitas angket digunakan rumus Alpha Groonbach (Arikunto 1987).

2. Instrumen Variabel Profesional Mengajar Guru

Untuk instrumen profesional mengajar guru dilakukan uji coba instrumen observasi *cek list* dilakukan dengan observasi langsung oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan rekan peneliti. Selanjutnya untuk keterandalan instrumen observasi dilakukan uji kesepakatan (inter rater) dan selanjutnya dianalisis dengan analisis varians (Anava) satu jalur (Semiawan, 1982). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dapat digunakan untuk menjaring data.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini meliputi uji persyaratan analisis data sebagai persyaratan penggunaan teknik linieritas dan keberartian regresi. Sebelum digunakan teknik analisis untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan deskripsi kecenderungan masing-masing variabel penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Liliefors dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$

b. Uji Lineritas data

Uji ini dilakukan untuk meyakinkan apakah regresi (bentuk linier) yang di dapat ada artinya bila dipakai untuk membuat kesimpulan megenai pertautan antara beberapa variabel yang sedang di analisis. Regresi liniear dinyatakan bila harga $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05.

c. Uji Hipotesis Penelitian

Teknik analisis data yang relevan untuk menguji hipotesis satu dan dua adalah korelasi parsial. Sedangkan hipotesis tiga di uji dengan analisis regresi ganda dan korelasi ganda. Setelah hipotesis-hipotesis penelitian dibuktikan maka pengujian di perdalam dengan menetukan keberartian korelasi antara masing-masing dan keseluruhan variabel bebas terhadap terikat. Keberartian korelasi tersebut ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi ($R^2_{y.12}$). Keberartian korelasi ini dimaksudkan untuk menentukan besarnya kontribusi

variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Dalam analisis data bagian terakhir dilakukan perhitungan korelasi parsial dengan mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Uji ini untuk meyakinkan pada pengujian korelasi sederhana sebelumnya dan sebagai pengecekan kembali dengan metode parsial. Korelasi parsial dimaksudkan untuk menganggap hubungan dengan variabel dianggap tetap (Sudjana, 1997).

Untuk pengecekan harga koefisien parsial apakah signifikansi atau tidak digunakan uji t_{hitung}. Keberartian harga t_{hitung} terhadap t_{tabel} diuji dengan taraf signifikan 5 %.

Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

1. $H_o : r_{1.y} = 0$
   $H_a : r_{1.y} > 0$
2. $H_o : r_{2.y} = 0$
   $H_a : r_{2.y} > 0$
3. $H_o : R_{y.1,2} = 0$
   $H_a : R_{y.1,2} > 0$

Keterangan :

r_{1y} = Adalah koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja Guru (X_1) dengan Profesionalitas Mengajar Guru (Y).

r_{2y} = Adalah koefisien antara Kecerdasan Emosional (X_2) dengan Profesionalitas Mengajar Guru (Y).

R_{y12} = Adalah koefisien korelasi ganda antara Kepuasan Kerja Guru (X_1), dan Kecerdasan Emosional (X_2) dengan Profesionalitas Mengajar Guru (Y).

Teknik analisis regresi korelasi ganda untuk menguji hipotesis ketiga digunakan persamaan garis regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$.

BAB VI

JADUAL PELAKSANAAN PENELITIAN

No.	Kegiatan Penelitian	TAHUN 2007/2008, PADA BULAN									
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Persiapan Penelitian										
2.	Penyusunan Instrumen										
3.	Standarisasi Instrumen										
4.	Pengambilan Data Penelitian										
5.	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian										
6.	Seminar Hasil Penelitian										
7.	Penyusunan Laporan										
8.	Pengiriman Laporan Akhir										
9.	Penulisan Naskah Ilmiah										

BAB VII

PERSONALIA PENELITIAN

- Ketua Proyek Penelitian

Nama Lengkap	: Dra. Nancy Sinambela
NIP	: 130535910
Pangkat/Golongan	: Penata Tk.I/ III/ d
Jabatan	: Lektor
Tempat dan Tgl. Lahir	: Taput, 02-11-1948
Alamat	: Jl. Melati 7 No. 160 Perumnas Helvetia Medan. Medan

- Anggota Proyek Penelitian

Nama Lengkap	: Drs. Saut Purba, M.Pd
NIP	: 131663502
Pangkat/Golongan	: Penata Tingkat I / III/ d
Jabatan	: Lektor
Tempat dan Tgl. Lahir	: Medan, 6 Agustus 1961
Alamat	: Jl. Sei Bilah No.8 Medan

- Anggota Proyek Penelitian

Nama Lengkap	: Drs. P. Situmeang
NIP	: 130518801
Pangkat/Golongan	: Penata / III/ c
Jabatan	: Lektor
Tempat dan Tgl. Lahir	: Taput, 21-3-1948
Alamat	: Jl. Flamboyan II No.4 Blok III Perumnas Helvetia Medan

BAB VIII

PERKIRAAN BIAYA PENELITIAN

1. Anggaran untuk bahan aus/habis pakai (sesuai kebutuhan)

Uraian	Harga Satuan	Jumlah (Rp)
a. Kertas buram 5 rim	25.000,-	125.000,-
b. Kertas HVS 10 rim	34.000,-	340.000,-
c. Tinta Printer Bj. 2100 (2 buah)	227.000,-	454.000,-
d. Pensil HB 1 kotak (12 buah)	25.000,-	25.000,-
e. Ball point 2 kotak (24 buah)	50.000,-	100.000,-
f. Spidol whiteboard 1 kotak (10 buah)	100.000,-	100.000,-
g. Buku Agenda/note book (3 buah)	25.000,-,-	75.000,-
Jumlah		**1.219.000,-**

2. Persiapan Penelitian

Uraian	Jumlah (Rp)
a. Mengurus Perizinan 1 kantor dinas + 3 sekolah @ Rp.50.000	300.000,-
b. Pertemuan awal ketua dan anggota tim	250.000,-
c. Penetapan rencana kegiatan	150.000,-
d. Menetapkan desain penelitian	200.000,-
e. Menetapkan instrumen dan uji coba	200.000,-
f. Menetapkan lokasi penelitian	231.000,-
g. Menetapkan format pengumpulan data	500.000,-
Jumlah	**1.831.000,-**

3. Pengorganisasian dan Pelaksanaan di Lapangan

Uraian	Jumlah (Rp)
a. Pengujian penelitian	200.000,-
b. Mempersiapkan dan menyediakan bahan dan peralatan penelitian dan mengumpulkan data	500.000,-
c. Melakukan pemantauan atas pengumpulan data	1.000.000,-
d. Menyusun dan mengisi format tabulasi data	500.000,-
e. Menganalisis data	1.000.000,-
f. Menyimpulkan analisis data	750.000,-
g. Kesimpulan hasil dan pembahasan	750.000,-
Jumlah	**3.200.000,-**

4. Penyusunan Laporan Hasil Penelitian

Uraian	Jumlah (Rp)
a. Menyusun konsep laporan	750.000,-
b. Menyusun laporan akhir dan bahan untuk seminar	1.000.000,-
c. Penyelenggaraan seminar	500.000,-
Jumlah	**2.250.000,-**

5. Penggandaan dan Pengiriman

Uraian	Jumlah (Rp)
a. Menggandakan laporan	750.000,-
b. Mengirimkan laporan	250.000,-
Jumlah	**1.000.000,-**

6. Artikel Ilmiah

Uraian	Jumlah (Rp)
a. Menyusun naskah artikel ilmiah	250.000,-
b. Biaya pemantauan artikel jurnal ilmiah "Penelitian" Unimed	250.000,-
Jumlah	**500.000,-**

Rekapitulasi rencana anggaran

Uraian	Jumlah (Rp)
1. Anggaran untuk bahan aus/habis pakai	1.219.000,-
2. Persiapan Penelitian	1.831.000,-
3. Pengorganisasian dan Pelaksanaan di Lapangan	3.200.000,-
4. Penyusunan Laporan Hasil Penelitian	2.250.000,-
5. Penggandaan dan Pengiriman	1.000.000,-
6. Artikel Ilmiah	500.000,-
Jumlah total rencana anggaran	**10.000.000,-**

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

Alexander J. Romizowski. 1981. *Desining Instructional Systems: Decision Making In Course Planning and Curriculum Design.* New –York: Nicholas Publishing Company.

Asmara, Sakhan.2004. Fenomena dan Problematikan Tenaga Kependidikan di Sumatera Utara. *Makalah Disajikan pada Seminar Nasional.* Medan: Pascasarjana UNIMED.

Binet A, dan Simon T.1976. *The Development of The First Tes of Intellegence Psychological Foundations of Education Technology.* (editor: Trow dan Haddan), New Jersey: Educational Technology Publication.

Cooper, Robert K, dan Ayman Sawaf.1998. *Executive EQ; Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Depdiknas .2004.a. *Pedoman Penyelenggaraan Program Kecakapan Hidup (Life Skill).* Jakarta : Dirjen PLSP Depdiknas.

----------. 2004.b. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) 2004.* Jakarta: Depdiknas.

Drost, J. 2000. *Reformasi Pengajaran: Salah Asuhan Orang Tua?.* Jakarta: Grasindo.

Dunne, Richard dan Ted Wragg. 1996. *Pembelajaran Efektif.* Terjemahan: Anwar Jasin. Jakarta: Grasindo.

Gagne, Robert M., Leslie J. Briggs, and Walter W. Wager.1992. *Principles of Instructional Design,* New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Goleman., D. 1997. *Emotional Intelligence.* Ahli Bahasa Alex Tri Kancono Widodo. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Gronlund. N.E.1985. *Measurement and Evalution Teaching, New York:* Mac Millan Publishing Company.

Gunarso, Singgih., D 1982. *Psikologi Perkembangan.* Jakarta: BPK Gunung Mulia.

Harian Sinar Indonesia Baru, 18 Maret 2005, hal 15. *Pendidikan Nasional Semakin Merosot.*

Jiyono., *Cara Mengukur Mutu Pendidikan dalam Analisis Pendidikan*, Tahun I No. 2 1980. Jakarta. Depdikbud.

Kibler. R.J.et.al .1981. *Objectives for Instruction and Education. Boston*: Allyn and Bacon, Inc.

Kozma, B.,R.,L., W.B. & George, W., W. 1978. *Instructional Teaching in Higher Education.* New Jersey: Englewood Cliffs.

Luthens, Fred. 1981. *Organizational Behavior MC. Graw Hill Inc.* Sydney. Tokyo.

Manullang, B., dkk.2002. *Studi tentang kecerdasan emosional kepada sekolah dan Efektivitas Manajemen Berbasis di sekolah Dasar.* Dalam Jurnal Penelitian Bidang Pendidikan. Tahun 2002 nomor 2 Volume 8. Medan: Lembaga Pnelitian Unimed.

Miarso, Yusufhadi. 2004. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan,* Jakarta: Prenada Media.

Muhammad Uzer Usman. 1995. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mulyasa, E.2004. *Implementasi Kurikulum 2004: Panduan Pembelajaran KBK.* Bandung: Remaja Karya.

---------- .2005. *Menjadi Guru Yang Profesional*: Bandung: Remaja Karya.

Nurdin, Syafruddin .2005. *Guru profesional dan Implementasi Kurikulum.* Jakarta: Quantum Teaching.

Pakpahan, J.1995. Konsep dan Pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda pada Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia. *Seminar tentang Peningkatan Mutu Pendidikan Teknologi dazn Kejuruan Melalui Program Link and Match.* Medan.

Pasaribu Delta .2005. *Hasil UAN Matematika Siswa SMP Negeri Medan Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Kepuasaan Kerja dan Keterampilan Mengajar.* Tesis. PPS. Unimed.

Patton, Patricia. 1998. *Emotional Intelligence di Tempat Kerja.* Jakarta: Delapratasa

Patton, Patricia.2002. *Kecerdasan Emosional: Pengembangan Sukses Lebih Bermakna.* Jakarta: Mitra Media.

Pribadi, Sikun. 1975. *Administrasi Program Pendidikan. Laporan Diskusi Kerja II Antar FIP Se – Indonesia.* Bandung. IKIP.

Primadiati, R.2001. *Kecantikan, Kosmetika, dan Estetika.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, Stephen, P.1994. *Teori Organisasi: Struktur, Design & Aplikasi.* Terjemahan Yusuf Udaya, Jakarta: Penerbit Arcan.

Roestiyah., NK. 1992 a. *Didaktik Metodik* , Jakarta: Bina Aksara.

----------. 1992 b. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan, Cetakan Kedua.* Jakarta: Bina Aksara.

Romiszowski, A. J. 1990. *Designing Instructional System.* New York: Nicholas.

Rooijakkers, Ad. 1993. *Mengajar Dengan Sukses: Petunjuk Untuk Merencanakan dan Menyampaikan Pengajaran.* Jakarta: Grasindo.

Rusyan, A. Tabrani., Atang Kusdinar, dan Zainal Arifin.1994. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengaja.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sabarti.1988. *Membuat Siswa Aktif Belajar.* Bandung: Bina Cipta.

Sahertian, A.P. 1992. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education.* Jakarta: Rineka Cipta.

Schmidt, A. R. 1991. *Motor Learning & Performance.*Champaign, Illinois: Human Kinetics Books.

Seels, Barbara B. and Rita C. Richey.1994. Instructional Technology: *The Definition and Domains of The Field.* Washington, DC AECT.

Sirait. Bistok.1985. *Mengukur Tes Hasil Belajar Semarang.* IKIP Semarang Press.

Skinner, B.F. 1954. " *The science of Learning and the Art of Teaching*". Harvard Educational Review, 24 (2), 86-87.

Slamet. P,H.1994. Antisipasi terhadap Lulusan FPTK IKIP Jakarta. *Makalah.* Jakarta : FPTK IKIP Jakarta.

Stuner, James, A. F & R. Edward Freeman .1992. *Management New Jersey Prentice Hill International Inc.*

Sudjana. N., dan Rivai Ahmad.1989. *Teknologi Pengajaran.* Bandung: Sinar Baru.

Suharsimi Arikunto.1993. *Prosedur Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sumantri, Mulyani. 1988. *Kurikulum dan Pengajaran.* Jakarta: Proyek Pengembangan LPTK Dirjen Dikti.

Suryadi, A. 1983. *Membuat Siswa Aktif Belajar.* Bandung. Bina Cipta.

Sutrino Hadi.1983. *Analisis Regresi.* Yogyakarta: Andi Offset.

Sutriyanto. 1990. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Dosen Kopertis Propinsi Jawa Timur.* Tesis: Tidak dipubliksikan. Malang: FBS IKIP Malang.

Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional.* Jakarta. Rineka Cipta.

Tobing Marnala. 2004. *Kecerdasan Emosional dan Intelegensi Quetient Dalam Hubungannya Dengan Hasil Belajar Mata Kuliah Dasar Rias di Jurusan PKK FT Unimed.* Tesis. PPS. Unimed.

Tuckman. Bruce. W.1978. *Conducting Educational Research.* New York: Harcourt Bruce Jovanavich Inc.

Wardiman, Djojonegoro. 1996. *Banyak Guru Belum Menguasai Proses Belajar Mengajar.* Harian Kompas Hal. 10,2 September 1996.

Winarno Surakhma. 1973. *Dasar dan Teknik Interaksi Mengajar dan Belajar,* Bandung: Tarsito.

Wragg, E. C. 1996. *Pengelolaan Kelas.* Terjemahan oleh: Anwar Jasin Jakarta: Grasindo.

BIODATA PENGUSUL

a. Ketua Proyek Penelitian

Nama Lengkap	: Dra. Nancy Sinambela
NIP	: 130535910
Pangkat/Golongan	: Penata Tk.I/ III/ d
Jabatan	: Lektor
Tempat dan Tgl. Lahir	: Taput, 02-11-1948
Alamat	: Jl. Melati 7 No. 160 Perumnas Helvetia Medan. Medan

Pendidikan

Sarjana	: Program studi Teknik Mesin FKIT- IKIP Medan Tahun 1983.

Kegiatan Ilmiah yang Pernah Diikuti

1. Pengaruh Strategi Mengajar Keseluruhan dan Sebagian serta Kemampuan Mekanika Teknik terhadap Hasil Belajar Mengajar Elemen Mesin FPTK IKIP Medan, 2000 (Dana Rutin, UNIMED, anggota).
2. Pengaruh Gaya Belajar dengan Hasil Belajar Mekanika Teknik Mahasiswa Program studi Teknik Mesin FT UNIMED, 2003 (Dana Rutin, UNIMED, anggota).
3. Pengaruh Pendekatan Mengajar Penemuan dan Kemampuan Mekanika Teknik I terhadap Hasil Belajar Elemen Mesin I Mahasiswa Program studi Teknik Mesin FT UNIMED, 2004 (Penelitian Dosen Muda, anggota).
4. Penerapan pendekatan pembelajaran kontekstual dalam rangka meningkatkan hasil belajar teknologi pembentukan I dari mahasiswa Jurusan Teknik Mesin FT UNIMED.

Medan, Maret 2007

Dra. Nancy Sinambela

b. Anggota Peneliti

Nama Lengkap : Drs. Saut Purba, M.Pd
NIP : 131663502
Pangkat/Golongan : Penata Tingkat I / III/d
Jabatan : Lektor
Tempat dan Tgl. Lahir : Medan, 6 Agustus 1961
Alamat : Jl. Sei Bilah No.8 Medan

Pendidikan

No	Perguruan Tinggi	Kota & Negara	Tahun Lulus	Bidang Studi
1.	IKIP	Medan	1986	PTM
2.	IKIP	Malang	1994	Manajemen Pendidikan

Pengalaman Mengajar

No	Judul Mata Kuliah	Tahun
1.	Mekanika Teknik	1987 s.d sekarang
2.	Teknik Korosi	1998 s.d sekarang
3.	Seminar	1995 s.d sekarang
4.	Kewirausahaan	1998 s.d sekarang

Seminar /Workshop/Publikasi

No.	Judul/Kegiatan	Tahun
1.	Peranan Perguruan Tinggi dalam Pendidikan	1996
2.	Semangat Kerja dan Performasi Mengajar Guru	1996
3.	Program Langit Biru sebagai Upaya Pengendalian Pencemaran Udara	2003
4.	Pembuatan Alat Peraga Sederhana untuk IPA dalam Rangka Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan Dasar 9 Tahun	2003
5.	Peranan Media Cetak dan Elektronik dalam Proses Belajar Mengajar	2004

Pengalaman Penelitian

No	Judul Penelitian	Sumber Dana	Tahun	Keterangan (Ketua/Anggota /Mandiri)
1.	Beberapa Faktor yang Memberikan Kontribusi terhadap Prestasi Belajar Praktek Kerja Lapangan Industri (PKLI) dari Mahasiswa Jurusan Pendidikan Teknik Mesin, FPTK IKIP Medan.	SPP-DPP IKIP MEDAN	1997	Ketua
2.	PerilakuKepemimpinan Kepala Sekolah dan Semangat Kerja Guru STM Negeri Kotamadya Medan.	Dana Rutin IKIP Medan	1998	Anggota
3.	Analisis Pelaksanaan Supervisi Pengajaran Bagi Guru-guru SD Negeri Kabupaten Tingkat II Simalungun, FPTK IKIP Medan.	Dikti	1998	Ketua
4.	Pengaruh Strategi Mengajar Keseluruhan dan Sebagian serta Kemampuan Mekanika Teknik terhadap Hasil Belajar Mengajar Elemen Mesin FPTK IKIP Medan .	Dana Rutin Unimed	2000	Ketua
5.	Pengaruh Gaya Belajar dengan Hasil Belajar Mekanika Teknik Mahasiswa Jurusan Teknik Mesin FT Unimed.	Dana Rutin Unimed	2003	Ketua
6.	Pengaruh Pendekatan Mengajar Penemuan dan Kemampuan Mekanika Teknik I terhadap Hasil Belajar Elemen Mesin I Mahasiswa Jurusan Teknik Mesin FT Unimed.	Dikti	2004	Ketua

Medan, Maret 2007

Drs. Saut Purba, M.Pd

c. Anggota Peneliti

Nama Lengkap : Drs. P. Situmeang
NIP : 130518801
Pangkat/Golongan : Penata / III/ c
Jabatan : Lektor
Tempat dan Tgl. Lahir : Taput, 21-3-1948
Alamat : Jl. Flamboyan II No.4 Blok III Perumnas Helvetia Medan

Pendidikan

No	Perguruan Tinggi	Kota & Negara	Tahun Lulus	Bidang Studi
1.	IKIP	Medan	1980	PTM

Pengalaman Mengajar

No	Judul Mata Kuliah	Tahun
1.	Mekanika Teknik	1987 s.d sekarang
2.	Fisika Teknik	1998 s.d sekarang

Seminar /Workshop/Publikasi

No.	Judul/Kegiatan	Tahun
1.	Semiloka Perbaikan Mutu Pengajaran Dosen Di Kelas Berdasarkan TQM	2000
2.	Lokakarya Penataan Kurikulum Non Kependidikan Lulusan Teknik Mesin D3	2000
3.	Manajemen Lokakarya dan Pelatihan Pemantapan Sistem Monitoring Kegiatan Akademik	2001

Pengalaman Penelitian

No	Judul Penelitian	Sumber Dana	Tahun	Keterangan (Ketua/Anggota /Mandiri)
1.	Performansi Kerja Karyawan Industri Kecil Di Sumatera-Utara	SPP-DPP IKIP MEDAN	1998	Anggota
2.	Perbedaan Kemampuan Praktek Siswa Ditinjau Dari Metode Ajar Job Sheet dan Shop Talk	SPP-DPP IKIP MEDAN	1998	Anggota

Medan, Maret 2007

Drs. P. Situmeang