

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan kehidupan yang cerdas, damai, terbuka dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Kemajuan suatu bangsa, hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan itu diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat bangsa Indonesia. Untuk mencapai itu, pendidikan harus adaptif terhadap perubahan zaman.

Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia.

Mulyasa (2011:3) mengemukakan:

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, dalam hal ini adalah guru. Sebagai pendidik guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja yang tinggi guru akan berupaya meningkatkan dan mengembangkan potensi peserta didiknya secara optimal, sehingga menghasilkan peserta didik yang mandiri, berkualitas serta mampu berkompetensi dengan masyarakat global.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 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”. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2007. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru-guru profesional yang dapat menciptakan peserta didik yang handal di bidangnya.

Guru adalah profesi yang sangat unik dan kompleks, yang harus menguasai ilmu, seni, dan keterampilan yang tinggi. Empat kompetensi harus dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Sebagai komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, peran guru sangat menentukan kualitas peserta didik. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik buruknya seorang guru sangat memengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh karena itu sumber daya guru harus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, juga kegiatan lain yang dapat meningkatkan kompetensinya.

Syaukani (2002:51) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Hikman dalam Husaini (2009:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore dalam Uno, 2009:86).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran

sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Akan tetapi harapan akan guru berkualitas masih jauh dari keinginan masyarakat.

Data yang didapat hasil Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2011 yang dikeluarkan oleh UNESCO, diluncurkan di New York indeks pembangunan pendidikan, berdasarkan data tahun 2008 adalah 0,934. Nilai itu menempatkan Indonesia di posisi ke 69 dari 127 negara. Data ini menunjukkan kualitas pendidikan kita masih rendah.

Rendahnya kualitas pendidikan tergantung pada kualitas kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, memberikan tugas-tugas, dan mengevaluasi hasil belajar. Dengan mampunya guru melakukan seluruh tugasnya membuktikan bahwa guru telah berlaku secara profesional.

Kondisi ini tidak terjadi pada sebagian guru SD di Kecamatan Medan Denai. Informasi yang peneliti dapatkan pada tanggal 22 April 2015 dari Pengawas SD di Kecamatan Medan Denai memaparkan beberapa kondisi sebagai berikut: (1) sebanyak 60% guru kelas meminta siswa menulis materi di depan kelas tanpa mengawasi; (2) 45% guru kelas tidak pernah mendiskusikan penyelesaian tugas rumah di depan kelas; (3) 50% guru sering meninggalkan kelas ketika siswa mulai menulis materi pelajaran di papan tulis; (4) 80% guru tidak memperbaharui RPP nya; dan (5) 70% guru membuat laporan hasil belajar siswa ketika diminta. Hal ini mengindikasikan bahwa guru belum bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji kinerja seseorang, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, LePine, Wesson (2009:8) :

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Berdasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor motivasi (*motivation*).

Kecerdasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kecerdasan dapat berupa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengelola emosinya dan memahami emosi orang lain. Hasil penelitian Zagladi (2005) dan Rapareni (2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Goleman (1999) kecerdasan emosional adalah kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan, juga memotivasi diri sendiri. Robbins dan Judge (2007:248) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi dan mengelola isyarat-isyarat emosional dan informasi. Seseorang yang mengenal emosi diri sendiri dan dapat memahami emosi orang lain, akan lebih efektif dalam pekerjaan. Guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik, tentunya dapat mengendalikan diri dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam melaksanakan tugasnya, peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang baik. Hasil penelitian Hasanah (2010) dan Carudin (2006) menyatakan bahwa iklim kerja memengaruhi kinerja guru. Toulson dan Smith (1994:457) mengemukakan iklim kerja adalah sesuatu yang dapat diukur, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada motivasi dan perilaku guru dimana mereka bekerja. Saptoatmojo (2008:23) menyatakan bahwa iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena iklim akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak terhadap individu tersebut. Iklim kerja yang kondusif akan menimbulkan gairah dan inspirasi, juga motivasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan adalah motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Nancy Stevenson (2001) motivasi adalah semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan

sesuatu sebagai respon. Hasil penelitian Darna (2010) dan Edriati (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non-moneter yang dapat memengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dengan demikian motivasi kerja dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru.

Dalam Teori Hedonisme (dalam Ngalim, 1990:74) mengatakan bahwa para pegawai atau guru harus diberi motivasi secara tepat, dan memenuhi kesenangannya, agar tidak malas dan mau bekerja dengan baik. Implikasi dari teori ini adalah bahwa semua orang akan termotivasi meningkatkan kerjanya apabila mendapatkan sesuatu yang menyenangkan dirinya, misalnya seorang guru akan termotivasi untuk bekerja apabila terpenuhi kesejahteraan, gaji, dan mendapatkan perlindungan dari pimpinannya. Dengan begitu guru akan menunjukkan kualitas kerjanya secara maksimal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru. Maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Guru, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang memengaruhi kinerja guru?
2. Apa yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan kinerjanya?
3. Bagaimana kecerdasan emosional guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
4. Apa yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan kecerdasan emosionalnya?
5. Apakah kecerdasan emosional guru berpengaruh terhadap kinerjanya?
6. Bagaimana iklim kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
7. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
8. Bagaimana motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
9. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dibatasi pada variabel-variabel yang berpengaruh pada kinerja guru. Adapun batasannya adalah sebagai berikut : kecerdasan emosional guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kecerdasan emosional guru berpengaruh terhadap kinerja guru, iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh variabel lain, akan tetapi keterbatasan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel yang memengaruhi kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung terhadap
2. motivasi kerja SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
3. Apakah iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
4. Apakah kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
5. Apakah iklim kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai

2. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.
3. Pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.
4. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Medan Denai

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan dalam peningkatan kecerdasan emosional, iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Diharapkan juga dapat menjadi acuan atau informasi bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerjanya.
- 2) Sebagai bahan masukan dan informasi dalam meningkatkan kecerdasan emosional yang tinggi.
- 3) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan motivasi kerjanya

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam menumbuhkan kecerdasan emosional guru yang tinggi, iklim kerja yang kondusif, dan memotivasi guru meningkatkan kinerja di sekolah.

c. Bagi Sekolah

Sebagai acuan dan informasi bagi warga sekolah dalam meningkatkan kecerdasan emosional, iklim kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang baik.

