

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi membawa suatu perubahan, baik sebagai individu maupun dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal tersebut menuntut peningkatan kualitas manusianya yang mampu bekerja dengan etos kerja tinggi, menghargai waktu, berorientasi ke masa depan, mampu bekerja sama dengan orang lain dan menghargai prestasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas manusia tersebut adalah melalui pendidikan yang dimulai sejak usia dini. Pendidikan anak usia dini ditujukan untuk merangsang setiap perkembangan dan pertumbuhan anak sebagai persiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Seperti yang tertulis dalam Undang - Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 butir 14, dinyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilaksanakan melalui pemberian perangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Pada dasarnya pendidikan adalah sebuah proses, yakni menjadikan seseorang tumbuh menjadi dirinya sendiri yang tumbuh sejalan dengan bakat, watak, kemampuan, dan hati nuraninya secara utuh. Maka dengan memberikan pendidikan kepada anak sejak usia dini merupakan langkah yang tepat untuk menyiapkan generasi unggul dan berkualitas. Hal ini mengesankan bahwa pendidikan sebagai daya utama dalam perkembangan manusia.

Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dilakukan dengan jalan pembangunan sektor pendidikan. Untuk itu guru sebagai pelaku dalam dunia pendidikan dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya dalam menghasilkan lulusan yang bermutu. Guru yang profesional menurut Mulyasa (2004: 139), memiliki kualitas sebagai berikut: 1) ia ahli (*expert*) dalam bidang yang diajarkan, 2) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, 3) memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai karir hidup. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Seorang guru tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran, namun juga dituntut untuk cerdas menyikapi pola tingkah laku murid dengan latar belakang kehidupannya. Perlunya guru menambah kompetensinya, memperdalam ilmu demi kemajuan anak didiknya. Selain itu guru secara psikologis harus mampu menempatkan diri di tengah anak didik dengan karakternya masing-masing, dengan situasi dan kondisi yang seperti itu guru harus mampu menyesuaikan dirinya dengan kata lain *fleksible*.

Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia serta meningkatkan kualitas guru agar dapat melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta

pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru. Namun kenyataannya upaya yang dilakukan belum maksimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Sekolah adalah tempat yang paling penting bagi anak untuk belajar dan mengembangkan pendidikan dan sosial kompetensi meningkatkan prestasi, dan memberikan pengalaman pendidikan yang berkualitas bagi semua siswa. Sekolah dan guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses belajar siswa dan merupakan sumber daya berharga dalam sebuah organisasi, dalam hal ini sekolah adalah tonggak dari tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran guru sebagai subjek pembangunan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi : standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar mengenai pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Dengan meningkatkan kualitas guru, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut, guru harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting

karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan.

Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan tertentu agar tercapainya tujuan yang sudah disepakati. Menurut Ivancevich, dkk mengatakan komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dalam hal ini pekerja merupakan guru dan perusahaan merupakan sekolah (dalam Wibowo, 2009: 427). Guru sebagai bagian penting dalam penyelenggara pendidikan haruslah memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini sejalan dengan undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), yang menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepada guru sukar untuk terlaksana dengan baik. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan suatu rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban akan terlaksana dengan baik dan memiliki loyalitas dan kredibilitas yang tinggi bagi sebuah organisasi. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Dengan adanya komitmen yang baik dalam diri guru secara tidak langsung akan

menghasilkan hubungan sosial yang baik antara atasan ataupun rekan sejawatnya, dan dapat mengelolah emosi yang baik pula. Menurut Miner (1992:134) secara konseptual ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi (2) kemampuan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Para peneliti memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama pada abad ke-21 (Luthans, 2006). Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, Kemp menyebutkan individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Khan dkk, 2014). Mayer & Allen mengatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (dalam Wirawan, 2014: 714). Mayer dan Allen merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu :*affective*, *continuance* dan *normative*. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional anggota, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota dalam organisasi

tersebut. Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, ini berarti anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Untuk mewujudkan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah, maka komitmen guru menjadi salah satu faktor penting di dalamnya. Komitmen organisasi menunjuk pada tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya dengan melakukan upaya sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi sebagai suatu bentuk sikap individu dipengaruhi oleh faktor internal ataupun eksternal. Komitmen yang ditunjukkan oleh guru merupakan suatu kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar disekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan seorang guru dalam kehidupan sehari-harinya di lingkungan sekolah. Komitmen yang baik yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan kinerja guru dan prestasi yang dimiliki oleh anak didiknya. Dengan meningkatkan kinerja, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Kebanggaan seorang guru akan menghasilkan komitmen guru untuk terus berjuang memperbaiki dan memajukan dunia pendidikan melalui proses belajar mengajar yang berkualitas.

Shore dan Wayne menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan berkelanjutan (kontinuan), sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (dalam Smither, 1998:240). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan

bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:63) menggambarkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi: budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Mengingat akan pentingnya hal tersebut, maka peranan seorang kepala sekolah dianggap penting karena bertindak sebagai pemimpin dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan disekolah. Secara harafiah dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi sekolah, disamping tugasnya bertanggungjawab dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Tanpa kepemimpinan atau arahan yang baik yang diberikan oleh kepala sekolah kemungkinan tujuan dari organisasi tersebut

tidak akan terlaksana dengan baik. Hamzah menyebutkan bahwa seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu, sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja bawahannya (dalam Ambarita dkk, 2014: 181). Menyadari pentingnya peran dan pengaruh kepala sekolah dalam memberhasilkan tujuan sekolah, maka kepada para pengambil kebijakan, pengelola pendidikan terutama kepala sekolah seharusnya melakukan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia yang lebih baik. Guru dan kepala sekolah sebagai sumber daya utama dari organisasi sekolah dimana keterlibatan sepenuhnya dari mereka sangat diperlukan untuk memungkinkan kemampuan profesional dan kreatifitasnya secara optimal digunakan untuk keberhasilan sekolah. Oleh sebab itu lingkungan sekolah perlu di bangun secara kondusif agar dapat mendorong guru beraktifitas dengan baik.

Kepala Bidang Pengembangan PAUD LPP P PAUDNI Sumut, Nila Kesuma menjelaskan bahwa menurutnya perkembangan PAUD saat ini sudah cukup baik namun pemerintah masih perlu memperhatikan kualitas guru karena berkaitan erat dengan tumbuh kembang anak. Menurutnya masalah kesejahteraan guru menjadi salah satu penghambat perkembangan PAUD. Amal menyebutkan banyak guru yang harus mencari penghasilan tambahan karena gaji yang kecil. Dana Intensif untuk PAUD juga masih kurang dan tidak lancar (<http://harian.analisadaily.com/kota/news/perkembangan-paud-tergantug-kualitas-guru/206672/2016/01/19> diakses pada tanggal 22 Februari 2017). Perihal ini juga disampaikan oleh Ketua Komisi X DPR RI Djoko Udjianto yang menilai kualitas pendidikan di Provinsi Sumatera Utara belum menggembirakan, berdasar pada

data neraca pendidikan daerah yang disusun oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Beliau menjelaskan bahwa persoalan guru utamanya terletak pada beban berat tugas mengajar yang tidak berbanding lurus dengan kesejahteraan dan perlindungan bagi guru (<http://www.tribunnews.com/regional/2018/03/01/pendidikan-di-sumut-perlu-perhatian-serius> diakses pada tanggal 3 Maret 2018). Hal tersebut yang mengakibatkan timbulnya berbagai masalah dalam dunia pendidikan khususnya pada guru-guru TK.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada bulan Maret 2018 dengan pengawas TK pada Dinas Pendidikan kota Medan di kecamatan Medan Perjuangan mengenai komitmen guru, dimana komitmen afektif guru masih kurang baik yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, seperti datang masih tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah, semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Tanggung jawab sebagai seorang guru juga masih rendah karena belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas. Serta kurangnya keterlibatan aktif para guru-guru dalam berbagai kegiatan yang diadakan Ikatan Guru TK Indonesia kecamatan Medan Perjuangan. Dan kurangnya minat guru-guru untuk mengikuti berbagai seminar dan diklat yang diadakan secara bersama oleh IGTKI sekota Medan.

Hal senada juga ditemukan dari hasil observasi yang dilakukan di beberapa TK yang ada di kecamatan Medan Perjuangan terdapat masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu masih rendahnya komitmen guru, ditemukan masalah

pada komitmen guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) guru tidak setia dalam organisasi sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru; (2) tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah (3) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan RPP, membuat media, dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran (4) kurangnya rasa memiliki pada diri guru terhadap sekolah dan isinya sehingga terdapat guru yang merasa acuh terhadap lingkungan sekitarnya termasuk pada anak, (5) perasaan egois guru sangatlah tinggi sehingga sebagian guru gampang tersinggung antara satu sama lain. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal berupa komunikasi interpersonal guru dengan kepala sekolah. Hal ini dapat disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru-gurunya. Hubungan yang kurang baik ini disebabkan persepsi guru terhadap kepala sekolah yaitu komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dan guru berlangsung tidak sejalan dari apa yang di harapkan bersama dengan kenyataannya. Kepala sekolah cenderung mengambil keputusan sepihak terhadap perencanaan dan masalah-masalah yang dihadapi sekolah. Terkadang kepala sekolah terlihat acuh terhadap kondisi psikologi yang dihadapi guru. Dalam memberi perintah guru, kepala sekolah tak jarang menyampaikan informasi melalui perantara. Kepala sekolah juga tak jarang cenderung menggunakan emosi yang berlebihan dalam menyampaikan arahan terhadap bawahan yang kurang tanggap. Pengamatan

selanjutnya yang diamati oleh peneliti ialah suasana yang tercipta di lingkungan sekolah yang diindikasikan oleh emosi setiap guru. Tak sedikit juga guru yang takut terhadap perubahan-perubahan peraturan yang ada di sekolah. Tidak dihargainya prestasi kerja guru. Hal ini membuat adanya kesenjangan perasaan antara guru yang menerima dan guru yang tidak menerima. Masalah kesejahteraan guru juga menjadi salah satu penghambat perkembangan TK. Banyak guru yang harus mencari penghasilan tambahan karena gaji yang kecil. Tak jarang ditemui pemberian upah yang diberikan kepala sekolah terhadap guru berlangsung macet. Upah guru TK tergolong rendah dan pemberiannya tidak tepat pada waktunya. Ada juga terdapat masalah pemberian upah yang diberikan secara berkala. Serta kompensasi yang diterima oleh guru tidak seperti apa yang seharusnya diterima oleh guru. Sehingga beberapa hal ini memengaruhi kualitas pekerjaan guru. Akan tetapi terdapat beberapa guru yang mengabdikan diri di Kecamatan Medan Perjuangan walaupun dengan upah yang cukup rendah namun masih mengabdikan diri di TK tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh pengawas TK kecamatan Medan Perjuangan, bahwa beberapa guru tersebut yang turut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan IGTKI kecamatan. Sehingga hal tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian ini untuk dilakukan.

Dalam beberapa penelitian juga disebutkan bahwa komunikasi interpersonal, kecerdasan emosional, dan upah mempengaruhi komitmen. Tanjung (2015) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, insentif secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sahputra,

Mustafa dan Mahdum (2018) menyebutkan dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal di Sekolah Dasar Negeri GUGUS III di UPTD Pendidikan Kecamatan Rumbai Kota Pekanbaru, maka semakin tinggi pula derajat komitmen organisasi guru. Arifin, dkk (2016) menyebutkan berdasarkan temuan ini terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel komitmen organisasional dapat diterima. Hal diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, artinya peningkatan kompensasi akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional. Khanifa (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen karyawan, artinya semakin karyawan dapat mengenali emosi dirinya dan emosi orang lain serta bisa memotivasi dirinya dan bisa mengelola emosi dirinya maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan.

Komitmen yang baik ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan kinerja guru dan prestasi yang dimiliki oleh anak didiknya. Dengan meningkatnya kinerja yang baik, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik dimana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Kebanggaan seorang guru akan menghasilkan komitmen guru untuk terus berjuang memperbaiki dan memajukan dunia pendidikan melalui proses belajar dan mengajar yang berkualitas.

Sebagai bagian dari organisasi, setiap individu harus bisa menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi melalui penerapan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, waktu, dan waktu pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain, kepentingan organisasi dan individu adalah syarat mutlak yang harus dipertimbangkan dalam proses pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap guru, diharapkan seorang guru sebagai bagian dari organisasi. Seorang guru bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada sekolah dan sebagai kontra prestasinya, sekolah memberikan kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi. Dengan memberikan kompensasi dapat memengaruhi kualitas kerja para gurunya yang berkaitan dengan kesejahteraan guru. Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan maka dijelaskan di atas, diduga variabel kecerdasan emosional, persepsi komunikasi interpersonal kepala TK, dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen guru. Jika dugaan ini teruji, maka konsep tentang hubungan ketiga variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menemukan alternatif untuk mengatasi masalah komitmen guru di sekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini, maka peneliti merencanakan suatu penelitian yang berjudul “pengaruh kecerdasan emosional, persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK, kompensasi, terhadap komitmen afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang masalah tersebut diatas, yaitu persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK, yang baik seperti diharapkan, pengelolaan kecerdasan emosional belum mampu terbentuk dengan baik dalam diri guru, dan pemberian kompensasi yang diterima guru belum seperti apa yang diharapkan yang berpengaruh terhadap komitmen guru. Berdasarkan

latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Bagaimana kecerdasan emosional guru TK Kecamatan Medan Perjuangan ?(2), Bagaimana persepsi guru terhadap komunikasi interpersonal kepala sekolah TK Kecamatan Medan Perjuangan?, (3) Bagaimana pemberian kompensasi guru TK Kecamatan Medan Perjuangan?, (4) Bagaimana komitmen Afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan ?, (5) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen Afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan?, (6) Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen Afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan ?, (7) Apakah terdapat pengaruh persepsi komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen Afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan ?, (8) Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap komitmen Afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan ?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan atas, memperlihatkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap komitmen guru. Namun untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pada pembatasan masalah ini hanya mencari dan membahas tentang pengaruh kecerdasan emosional, persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK, dan kompensasi terhadap komitmen afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap pemberian kompensasi guru TK Kecamatan Medan Perjuangan?
2. Apakah persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK berpengaruh terhadap pemberian kompensasi guru TK Kecamatan Medan Perjuangan?
3. Apakah kecerdasan emosional guru berpengaruh terhadap komitmen afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan?
4. Apakah persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK berpengaruh terhadap komitmen afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan?
5. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap komitmen guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap pemberian kompensasi guru TK Kecamatan Medan Perjuangan.

2. Pengaruh persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK terhadap pemberian kompensasi guru TK Kecamatan Medan Perjuangan.
3. Pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap komitmen afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan.
4. Pengaruh persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah TK terhadap komitmen afektif guru TK Kecamatan Medan Perjuangan.
5. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap komitmen afektif guru di TK Kecamatan Medan Perjuangan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian :

Manfaat Teoretis:

1. Menambah khasanah pengetahuan persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah, kecerdasan emosi, kompensasi dan komitmen guru.
2. Bahan acuan bagi penelitian lebih lanjut mengenai persepsi guru tentang komunikasi interpersonal kepala sekolah, kecerdasan emosi, kompensasi dan komitmen guru.

Manfaat Praktis:

1. Bagi penulis lain, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan sebagai bahan pembanding untuk penelitian selanjutnya agar dapat dikembangkan dengan variabel yang lebih kompleks.

2. Bagi para guru, dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri dan peningkatan komitmen guru.
3. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi dan sebagai bahan masukan dalam berkomunikasi untuk meningkatkan komitmen guru guna mencapai tujuan pembangunan nasional.
4. Bagi kepala dinas dan stakeholder, penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan guna meningkatkan komitmen guru agar tercapainya tujuan pembangunan nasional.