

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL GURU DAN
SUPERVISI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN
GUGUAK KABUPATEN LIMAPULUH KOTA**

TESIS



Oleh

ZULFIKAR
NIM 19052

*Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Zulfikar. 2013. The Contribution of Teachers Emotional Intelligence and Learning Supervision toward the Teachers Work Performance of Guguk Sub-district of 50 Kota Regency.

Based on the previous observation in SD Negeri in Guguk Sub-district of 50 Kota Regency it was identified that work performance of teachers was still low. This could be seen from the lesson plan, the learning process and the learning evaluation which were unwell-prepared. The researcher worried that this could embed the effort for achieving the goals of learning and even goals of education. Furthermore, the researcher assumed that the teachers emotional intelligence and learning supervision exerted an influence upon their work performance. Therefore it was necessary to conduct a research to see the truth. This research was aimed at revealing the contribution of the teachers emotional intelligence and learning supervision toward the teachers work performance in SD Negeri in Guguk Sub-district of 50 Kota Regency. The hypotheses proposed in this research were: 1) the emotional intelligence of the teachers had a contribution toward the teachers work performance, 2) the learning supervision had a contribution toward the teachers work performance and, 3) the emotional intelligence of the teachers and learning supervision simultaneously had a contribution toward the teachers work performance.

The population of this research was all of teachers in SD Negeri Guguk Sub-district of 50 Kota Regency that consisted of 304 person. By using stratified proportional random sampling technique and considering the years of work and level of education, 80 teachers were chosen as example. The data was gotten by using questionnaire of Likert Scale that had been tested is validity and reliability. It then was analyzed by using correlation and regression techniques.

The results of the research revealed that: 1) the emotional intelligence of the teacher contributed 34,4% toward the teachers work performance, 2) learning supervision contributed 13,8% toward the teachers work performance, and 3) the emotional intelligence of the teachers and learning supervision simultaneously contributed 41,0% toward the teachers work performance. In addition, the results of descriptive analysis indicated that emotional intelligence of the teachers and learning supervision were in good category (84,83% and 84,225 of ideal score), while the work performance was in enough category (78,48% of ideal score).

The results above implied that the emotional intelligence of the teachers and learning supervision were two of some factors that might influence the teachers work performances.

ABSTRAK

Zulfikar. 2013. Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pra survey di lapangan tergambar bahwa Kinerja Guru yang dimiliki oleh guru SD Negeri di Kecamatan Guguak masih kurang baik. Ini terlihat dari kurang baiknya persiapan perangkat pembelajaran yang dirancang guru, serta kurang baiknya pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran dan pada akhirnya pada tujuan pendidikan. Selanjutnya, peneliti menduga bahwa Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran mempengaruhi Kinerja yang dimiliki oleh guru SD Negeri di Kecamatan Guguak. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Kecerdasan Emosional Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru, (2) Supervisi Pembelajaran berkontribusi terhadap Kinerja Guru, (3) Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru.

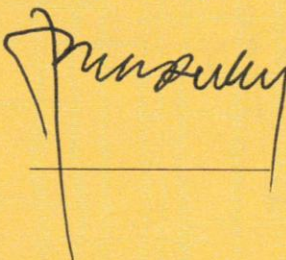
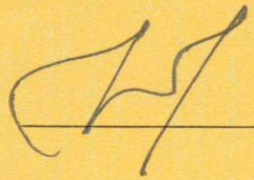
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Guguak yang berjumlah 304 orang. Sampel penelitian berjumlah 80 orang yang diambil dengan teknik *Stratified proportional Random Sampling*, dengan mempertimbangkan strata masa kerja dan tingkat pendidikan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Kecerdasan Emosional Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 34,4%, (2) Supervisi Pembelajaran berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 13,8%, (3) Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 41,0%. Selanjutnya hasil analisis deskriptif mengungkap bahwa Kecerdasan Emosional Guru, dan Supervisi Pembelajaran sama-sama berada pada kategori baik (84,83% dan 84,22% dari skor ideal), sedangkan variabel kinerja guru masih erada pada kategori cukup dengan skor capaian sebesar 78,48%.

Temuan di atas mengimplikasikan bahwa Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran adalah dua faktor yang memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, akan tetapi masih banyak faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

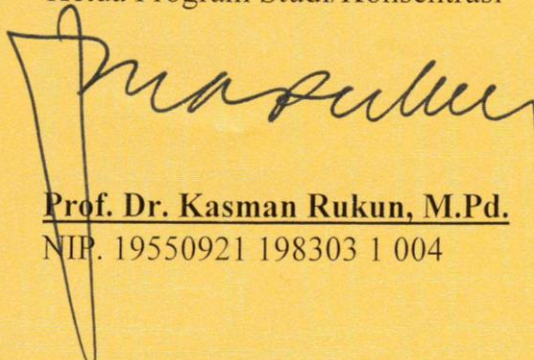
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Zulfikar*
NIM. : 19052

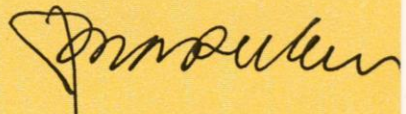
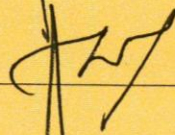
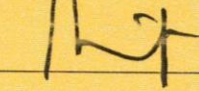
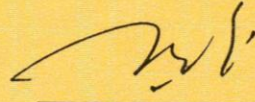
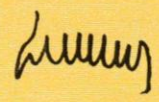
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>21-8-2013</u>
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing II		<u>19-8-2013</u>


Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Agus Irianto
NIP. 19540830 198003 1 001
PLT. SK Nomor: 187/UN35/KP/2013
Tanggal 23 Juli 2013

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	 _____
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	 _____
3	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____
4	<u>Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____

Mahasiswa

Mahasiswa : **Zulfikar**
NIM. : 19052
Tanggal Ujian : 13 - 8 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguk Kabupaten 50 Kota”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, April 2013

Saya yang menyatakan,



Zulfikar,
Nim. 19052

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., dan Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Para dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri di Kecamatan Guguak, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Kedua orang tua tercinta Ayah dan Ibu serta kakak-kakakku dan adikku, terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.
8. Teristimewa untuk istriku tercinta dan anakku tersayang, yang dengan penuh kesabaran selalu memberikan motivasinya dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, April 2013
Penulis,

Zulfikar,
Nim. 19052

DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	13
D. Perumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	17
1. Kinerja Guru	17
2. Kecerdasan Emosional Guru.....	29
3. Supervisi Pembelajaran.....	37
B. Kerangka Pemikiran.....	48
C. Hipotesis Penelitian.....	52

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	53
B. Populasi dan Sampel	53
C. Definisi Operasional	58

D. Instrumen Penelitian.....	59
E. Pengumpulan Data	64
F. Teknik Analisis Data.....	64
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	68
B. Pengujian Persyaratan Analisis	76
C. Pengujian Hipotesis	80
D. Pembahasan.....	91
E. Keterbatasan Penelitian.....	101
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	103
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	105
C. Saran.....	108
DAFTAR RUJUKAN.....	114
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Penyebaran Populasi	54
2. Hasil Perhitungan Sampel	56
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	57
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	60
5. Uji Validitas	62
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	63
7. Rentang Kategori Tingkat Ketercapaian	65
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	69
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru	70
10. Distribusi Frekuensi Skor Kecerdasan Emosional Guru	71
11. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Kecerdasan Emosional Guru.....	72
12. Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Pembelajaran.....	73
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Supervisi Pembelajaran	75
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	76
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	78
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y.....	79
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	79
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kecerdasan Emosional Guru dan Kinerja Guru	80
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kecerdasan Emosional Guru dan Kinerja Guru	80
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru	81
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Supervisi Pembelajaran dengan Variabel Kinerja Guru	83

22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Supervisi Pembelajaran terhadap Variabel Kinerja Guru	84
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru.....	84
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru.....	86
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran terhadap Kinerja Guru	87
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional Guru (X_1) dan Supervisi Pembelajaran (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)....	87
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran terhadap Variabel Kinerja Guru	89
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	90

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi Kinerja Guru.....	7
2. Kerangka Pemikiran.....	51
3. Histogram Kinerja Guru.....	69
4. Histogram Kecerdasan Emosional Guru.....	71
5. Histogram Supervisi Pembelajaran	74
6. Regresi Linier Kecerdasan Emosional Guru (X_1) dan Kinerja Guru (Y).....	82
7. Regresi Linier Supervisi Pembelajaran (X_2) dan Kinerja Guru Guru (Y).....	85
8. Regresi Ganda Kecerdasan Emosional Guru (X_1) dan Supervisi Pembelajaran (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).....	88

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Uji Coba	116
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Kinerja Guru.....	127
b. Kecerdasan Emosional Guru.....	128
c. Supervisi Pembelajaran.....	129
3. Analisis Uji Coba Instrumen	130
a. Kinerja Guru.....	131
b. Kecerdasan Emosional Guru.....	133
c. Supervisi Pembelajaran.....	135
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian.....	137
5. Kuesioner Penelitian	138
6. Data Mentah Variabel Penelitian	149
7. Rekap Data Penelitian.....	157
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	159
9. Uji Normalitas.....	163
10. Uji Homogenitas	164
11. Uji Independensi	165
12. Uji Linieritas	166
13. Pengujian Hipotesis Pertama.....	167
14. Pengujian Hipotesis Kedua	168
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	169
16. Korelasi Parsial	170
17. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	171
18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana	173
19. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota	174
20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	175

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan dunia yang tidak pernah terpisah dari kehidupan manusia. Pekerjaan mendidik mencakup banyak hal, yaitu segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan manusia. Mulai dari perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial, sampai pada perkembangan iman dan takwa, semuanya ditangani oleh pendidik. Hal ini berarti mendidik bertujuan untuk memanusiakan manusia atau mendidik adalah membudayakan manusia.

Mendidik adalah upaya menciptakan situasi yang membuat peserta didik mau dan dapat belajar atas dorongan diri sendiri untuk mengembangkan bakat, pribadi dan potensi-potensi lainnya secara optimal ke arah yang positif. Hal ini dimungkinkan jika pekerjaan mendidik dilaksanakan oleh guru yang profesional dibidangnya, yaitu guru yang benar-benar menguasai ilmu mendidik, dan mampu mengaplikasikan keilmuannya dalam melaksanakan tugas mendidiknya, sehingga dapat bersama-sama dengan komponen sistem pendidikan yang lain mewujudkan visi pendidikan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, guru sebagai penyandang profesi harus memenuhi persyaratan tertentu seperti yang tertuang dalam UU. RI. No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 39 ayat 2 dinyatakan bahwa: “ pendidikan merupakan tenaga profesional

yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan penyuluhan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Agar dapat melaksanakan proses pembelajaran yang memadai bagi peserta didik dibutuhkan tanggung jawab profesional yang tinggi. Ada lima tugas pokok guru sesuai yang telah dituangkan pada SK Menpan No 84 tahun 1993, yaitu: 1) menyusun program pembelajaran, 2) menyajikan program pembelajaran, 3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, 4) menganalisis hasil evaluasi, 5) menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Agar seorang guru mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, seorang guru dituntut memiliki kompetensi dan keterampilan tertentu. Kompetensi dan keterampilan tersebut adalah bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi profesional adalah hal yang mutlak harus dimiliki guru, agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana sebagaimana mestinya, dan akan bermuara pada baiknya kinerja guru tersebut.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, tugas guru sangat erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja guru agar menjadi tenaga profesional yang handal dalam mencetak generasi bangsa di masa yang akan datang. Menurut Tilaar (1999:104) meningkatkan kualitas pendidikan

tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya yang hanya dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2001:94). Profesionalitas guru akan tercermin pada kinerjanya. Kinerja guru meliputi segenap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh negara kepadanya. Guru dengan kinerja yang baik akan melaksanakan pembelajaran yang baik, mengevaluasinya secara terencana, kemudian menindak lanjuti hasil evaluasi pembelajaran. Hal ini penting untuk dapat mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan awal atau pra survey yang peneliti lakukan di sejumlah SD negeri yang ada kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota, terlihat beberapa masalah yang berhubungan dengan tingkat kinerja guru. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena antara lain 1) masih banyak guru yang sering tidak membuat Rencana Persiapan Mengajar (RPP) sehingga pembelajaran kurang terarah dan kurang terfokus pada suatu pembahasan sehingga indikator pembelajaran kurang tercapai dengan baik, hal ini juga ditegaskan oleh Bapak/Ibu pengawas pendidikan pada beberapa kesempatan dan kegiatan, 2) sebagian besar para guru yang diamati pada tahap prasurvey ini, dalam melaksanakan pembelajaran mengabaikan perbedaan individu peserta didik, guru masih menggunakan metode konvensional yang cenderung menyamakan peserta

didik dalam segala hal sehingga tingkat ketuntasan individu kurang diperhatikan, 3) berdasarkan hasil wawancara awal, masih banyak guru yang kurang menguasai materi , struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang disajikan, 4) melaksanakan pembelajaran dengan metode yang monoton dan strategi pembelajarn yang kurang variatif, sehingga siswa kurang termotivasi untuk mengikuti pembelajaran, hal ini dapat dilihat pada saat pelajaran eksakta yang seharusnya menggunakan pendekatan ilmiah, namun tetap saja dilakukan dengan metode ceramah, 5) rata-rata 75% siswa di tiap-tiap sekolah berkemampuan di bawah KKM. Fenomena ini dapat terlihat pada laporan nilai murni siswa pada ujian tengah semester, 6) keadaan emosi guru yang tidak cerdas dalam menghadapi siswa pada pelaksanaan pembelajaran. Bila ada siswa yang kurang perhatian saat guru menerangkan pelajaran, maka guru langsung memarahi siswa tersebut tanpa melakukan introspeksi diri terlebih dahulu. 7) kurang terprogram dan terukurnya pelaksanaan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah terhadap guru dalam rangka memperbaiki pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat diamati dari laporan yang disampaikan kepala sekolah atas pelaksanaan supervisi yang dilakukan.

Kondisi ini diperparah dengan sikap para guru yang merasa nyaman saja dengan kinerjanya yang nyata-nyata kurang dari yang seharusnya. Ini terbukti jika diajak meluangkan waktu terlambat pulang jawabannya selalu menolak dengan alasan yang dibuat-buat. Seakan-akan

pemikiran maju dan meningkatkan kinerja dianggap akan mengusik zona nyaman mereka selama ini.

Apabila fenomena ini dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas *out put* pendidikan pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Guguak. Sehingga peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tertentu terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Guguak Kabupaten Limapuluh Kota.

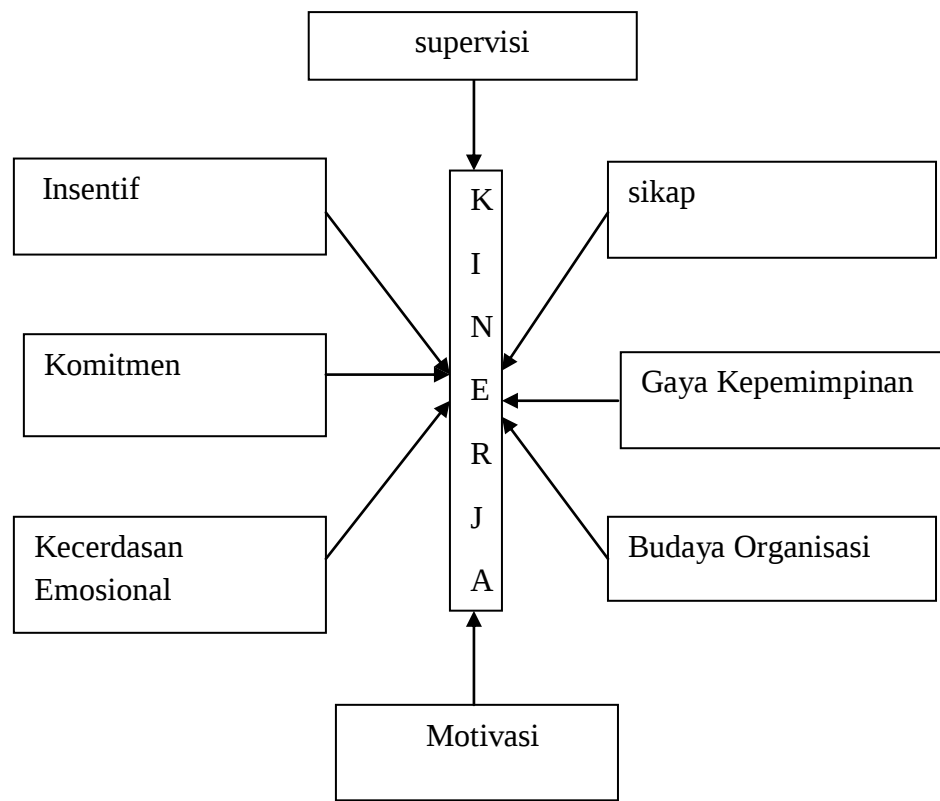
B. Identifikasi Masalah

Dewasa ini tuntutan terhadap kinerja guru semakin tinggi, apalagi sejak diberlakukannya program sertifikasi guru, penilaian kinerja guru menjadi hal yang semakin penting, hal ini tak lain dikarenakan agar tujuan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian insentif dapat mencapai sasaran. Kinerja guru diakui atau tidak menjadi barometer tingkat ketercapaian program peningkatan mutu.

Pendapat di atas dilandasi keyakinan bahwa melalui kinerja guru yang baik akan terwujud mutu pendidikan yang baik pula. Kinerja guru menurut Griffin (1986) dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work environment*). Menurut Saydam (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat

pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi.

Arikunto (1990:48) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sikap, minat, disiplin kerja, inteligensi, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal meliputi sarana prasarana, insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (1996:72) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, inteligensi, disiplin kerja dan tanggung jawab. Pendapat lain menurut Mitrani (1995) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah tanggung jawab, standar kerja, supervisi, motivasi dan rendah hati. Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti berasumsi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah ;1) supervisi, 2) sikap, 3) gaya kepemimpinan, 4) budaya organisasi, 5) motivasi, 6) kecerdasan emosional, 7) komitmen, 8) insentif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Faktor- faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Guru

Gambar di atas menunjukkan faktor-faktor yang diduga berpengaruh dan berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota. Menurut hasil pengamatan awal semua faktor tersebut menunjukkan adanya permasalahan., sehingga diduga akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Fenomena-fenomena yang nyata dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

Menurut Made Pidarta (1992) supervisi adalah suatu aktifitas pengarahan langsung terhadap aktivitas bawahan. Di bidang pendidikan pengarahan aktivitas yang dilakukan terhadap proses belajar mengajar

berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakekatnya adalah suatu proses bimbingan dari atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat, apabila supervisi dilakukan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Hasil temuan pada tahap pra survey, supervisi yang menjadi tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dan pengawas kependidikan jarang sekali dilakukan. Kepala sekolah pada umumnya melakukan supervisi di atas kertas saja, yaitu dengan cara mengisi format di kantor kemudian meminta tanda tangan guru tanpa mengamati guru mengajar di dalam kelas. Pengawas pendidikan jika berkunjung ke sekolah hanya basa basi, berbicara di kantor bersalaman dengan guru dan tidak ingin tahu kesulitan atau masalah yang dihadapi guru dalam pembelajaran.

Secara umum sikap dapat diartikan sama dengan moral kerja. Menurut Ibrahim Bafadal (2003:90) “sikap adalah suatu moral kerja yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam bekerja, dan semangat kerja sangat mempengaruhi produktifitas seseorang. Seseorang yang memiliki sikap moral yang tinggi kemungkinan besar akan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik”. Lucio dan Neil (1962:133) menjelaskan tentang sikap atau moral kerja sebagai berikut. “ *morale was regarded as the attitude and behaviour which denoted a willingness to be involved in school and its work*”. Penjelasan pasangan penulis tersebut menegaskan bahwa moral itu sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang

merupakan perwujudan suatu kemauan yang dibawa serta ke sekolah dan kerjanya.

Satu hal penting dalam penjelasan ini adalah bahwa moral kerja seseorang itu merupakan perwujudan kemauan seseorang melalui sikap dan tingkah laku. Adanya perbedaan kemauan akan menyebabkan terjadinya pula perbedaan pada sikap dan tingkah lakunya. Kaitannya dengan kinerja guru adalah seorang guru yang memiliki sikap moral yang tinggi kemungkinan besar berpengaruh baik terhadap kinerjanya.

Salah satu indikator guru yang berkinerja baik akan berupaya selalu memberikan hal-hal terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Moral kerja seseorang tidak dapat dirasa, diraba, atau dilihat, demikian juga halnya dengan guru, tetapi kita bisa menentukan seberapa tinggi moral kerja seseorang dengan cara mengobservasi secara hati-hati bagaimana seseorang itu bertindak. Dengan demikian untuk mengukur seberapa tinggi moral kerja seorang guru, kepala sekolah selaku administrator sekolah, selaku pemimpin pendidikan, dan supervisor pendidikan dapat mengadakan observasi terhadap bagaimana guru tersebut dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari.

Kenyataannya sekarang kita lihat, masih banyak guru yang masih rendah tingkat moral kerjanya, seperti melaksanakan tugas kesannya hanya memenuhi kewajiban dari segi waktu, datang dan pulang tepat waktu, bahkan ada yang terkesan kurang betah di sekolah, atau melaksanakan kerja hanya dengan setengah hati. Guru hanya mengajar

siswanya bukan membelajarkan atau memberikan fasilitas belajar dengan baik. Pembelajaran yang disajikan terkesan tidak memiliki roh, hambar. Hal ini menggambarkan bahwa sikap atau moral kerja salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah diduga juga berkontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan kepala sekolah adalah pencipta suasana yang menyenangkan terhadap guru seperti motivasi kerja guru, solusi bagi suatu masalah. Gaya kepemimpinan menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang tercipta memberikan kontribusi terhadap berbagai faktor seperti faktor sumber daya manusia, sarana prasarana, iklim kerja, dan lainnya.

Fenomena yang terlihat di lapangan banyak kepala sekolah yang kurang peduli terhadap gaya kepemimpinannya. Kurang mampu mengendalikan sikap. Sering kurang menyadari bahwa dirinya selalu menjadi panutan bagi guru-guru, karyawan, siswa dan masyarakat. Dalam mengambil keputusan sering kurang pertimbangan. Kurang mampu bekerja sama dengan para *stake holders*, tidak memiliki visi dan misi dalam memimpin sekolah. Sehingga dalam melaksanakan tugas terkesan hanya melaksanakan tugas rutin saja.

Budaya organisasi menurut Zamhori (2003) dijelaskan sebagai suatu pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat, yang mencakup cara berfikir, perilaku, nilai-nilai, sikap hidup dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan. Budaya

organisasi tersebut dipegang oleh warga sekolah, baik oleh karyawan, guru maupun kepala sekolah. Budaya positif yang tercipta di lingkungan sekolah akan mendukung kelancaran kerja guru. Apabila pekerjaan guru baik kemudian didukung oleh budaya organisasi yang baik pula, maka kinerja guru dapat dipastikan akan lebih baik pula.

Fenomenanya masih banyak sekolah-sekolah yang belum didukung oleh budaya organisasi yang baik. Minimnya budaya sekolah sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru. Seperti keterbatasan norma, sikap, daya dukung dan motivasi. Warga sekolah terkesan kurang produktif dalam menciptakan budaya dan melestarikan budaya yang sudah ada di lingkungan sekolah tempat ia bertugas. Hal ini jelas kinerja guru sangat terganggu.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi diduga akan terdorong untuk melaksanakan amanah yang diberikan kepadanya. Namun dilapangan masih terdapat guru yang kurang memiliki motivasi dalam mendidik, sehingga kegiatan pembelajaran belum efektif, serta hal ini berarti motivasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru.

Kecerdasan emosional juga diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Agus (2005:171) “kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan perasaan diri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri dan mengelola emosi dengan baik dalam berhubungan dengan orang lain “.

Jika guru memiliki kecerdasan emosional yang baik diduga akan sukses dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya juga baik. Namun fenomenanya di lapangan masih ada guru-guru yang kurang mampu mengelola emosinya sehingga tugas guru tidak terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari gejala-gejala seperti sikap guru yang mudah terpancing emosinya dengan sesama guru dan juga ketika berhadapan dengan siswa. Kepala sekolah memberikan respon langsung terhadap sikap guru yang kurang pada tempatnya. Guru sering emosi menghadapi sikap siswa yang kurang berkenan.

Komitmen merupakan tekad seorang pribadi untuk disiplin dan konsisten dengan segala sesuatu yang dilakukannya. Seorang guru yang memiliki komitmen akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan kesadaran penuh dan menggunakan haknya pada kapasitas yang diperuntukkannya. Pada umumnya masih banyak guru yang kurang memiliki komitmen dalam menjalankan tugas. Sehingga dalam bekerja terkesan asal-asalan saja. Bagaimana hasil dan harapan pihak lain kurang menjadi pertimbangan.

Insentif menurut Hasibuan (2000) adalah "daya perangsang yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang berbentuk barang dan uang yang dapat mendorong tindakan sehingga produktifitas seseorang dapat meningkat, atau non materil yang berbentuk pujian, penghargaan, kenaikan pangkat dan lain-lain". Dengan kata lain apabila gaji dan insentif yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya, maka hal

itu akan mendorong guru untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatlah kinerjanya.

Kenyataan banyak ditemui dilapangan, para guru PNS yang berprestasi baik namun kurang memiliki kinerja, hal ini disebabkan prestasi baik tidak diiringi dengan manajemen keuangan yang baik pula. Banyak para guru yang hanya menerima gaji tidak lebih dari 50 % saja bahkan ada yang tidak menerima gaji sama sekali. Alasan terhadap kondisi masing-masing guru beragam. Ada yang karena hutang dengan pihak bank, karena bisnis sampingan atau ada juga yang memiliki anak lebih dari dua dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Hal ini jelas berdampak buruk bagi kinerjanya. Meskipun tidak jarang pula seorang guru yang tidak menerima gaji tetap berkinerja baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan di atas serta melihat masing-masing variabel yang ada di lapangan, maka peneliti lebih mengedepankan faktor-faktor yang diduga berdampak dominan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota. Oleh karena itu peneliti membatasi penelitian ini pada faktor kecerdasan emosional guru dan supervisi pembelajaran saja dalam kaitannya dengan kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Dengan ditetapkan kedua variabel yang diduga berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru seperti yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara umum adalah “ apakah kecerdasan emosional dan supervisi pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota?” Secara lebih spesifik, rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota?
2. Apakah supervisi pembelajaran berkontribusi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota?
3. Apakah kecerdasan emosional dan supervisi pembelajaran secara bersamaan berkontribusi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap besarnya kontribusi kecerdasan emosional dan supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota. Secara lebih spesifik tujuannya adalah untuk mengungkap besarnya:

1. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota.
2. Kontribusi supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota.
3. Kontribusi kecerdasan emosional dan supervisi pembelajaran secara bersamaan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Guguk Kabupaten Limapuluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat secara teoritis.

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang upaya meningkatkan Kinerja Guru melalui Kecerdasan Emosional dan Supervisi Pembelajaran untuk jenjang pendidikan SD pada umumnya.

2. Manfaat secara praktis.

- a. Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Guguk sebagai balikan dalam mengevaluasi kelemahan-kelemahan dan menjadi dasar bagi perbaikan ke arah yang lebih baik.
- b. Pengawas TK/SD Negeri di kecamatan Guguk sebagai informasi dalam melakukan pembinaan terhadap guru.

- c. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Guguak sebagai temuan dan ditindak lanjuti.
- d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Limapuluh Kota, sebagai masukan dan dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk membina sumber daya manusia di lingkungan lembaga yang dipimpinnya, terutama guru-guru dalam rangka memperbaiki kinerja guru sekolah dasar.
- e. Peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi hasil penelitiannya.
- f. Peneliti sendiri, sebagai bahan kajian terhadap masalah yang diteliti.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak. Kecerdasan Emosional guru SD Negeri di Kecamatan Guguak secara umum diketahui berada pada kategori baik. Selanjutnya dilihat dari tingkat capaian perindikatornya, diketahui bahwa lima dari enam indikator sudah berada pada kategori baik dan capaian skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator mengendalikan diri/perilaku sedangkan tingkat capaian skor terendah adalah pada indikator memahami orang lain. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi. Peningkatan terhadap kecerdasan emosional guru ini dapat dilakukan melalui peningkatan terhadap indikator dari kecerdasan emosional itu sendiri, yaitu: meningkatkan kemampuan mengelola emosi, meningkatkan pengendalian diri/perilaku, cara berpikir positif, memotivasi diri sendiri, mengatur suasana hati, dan memahami orang lain dengan baik.
2. Supervisi Pembelajaran memberikan kontribusi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru, dapat dilakukan melalui pelaksanaan Supervisi

Pembelajaran. Dilihat dari hasil analisis deskripsi data variabel Supervisi Pembelajaran SD Negeri di Kecamatan Guguak diketahui sudah berada pada kategori baik. Selanjutnya dilihat dari tingkat capaian perindikatornya, diketahui bahwa semua indikator sudah berada pada kategori baik, dan untuk capaian skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator proses supervisi pembelajaran sedangkan tingkat capaian skor terendah adalah indikator teknik supervisi pembelajaran. Ini mengisyaratkan bahwa pelaksanaan Supervisi Pembelajaran perlu pula untuk dipertahankan dan ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi melalui peningkatan terhadap indikator dari supervisi pembelajaran yaitu meningkatkan proses pelaksanaan supervisi pembelajaran, meningkatkan ruang lingkup supervisi pembelajaran, serta memperbaiki teknik supervisi pembelajaran, dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi.

3. Kecerdasan Emosional dan Supervisi Pembelajaran secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak. Ini berarti bahwa bila guru memiliki kecerdasan emosional yang baik dan didukung pula oleh Supervisi pembelajaran yang baik pula maka Kinerja Guru cenderung meningkat. Dilihat dari hasil analisis deskripsi data variabel Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak diketahui berada pada kategori cukup. Selanjutnya dilihat dari tingkat capaian perindikatornya, diketahui bahwa dari lima indikator yang dianalisis diketahui hanya satu indikator yang sudah berada pada kategori baik yaitu indikator melaksanakan evaluasi yang merupakan indikator

dengan tingkat capaian skor tertinggi, sedangkan untuk indikator dengan tingkat capaian skor terendah adalah indikator melaksanakan pembelajaran. Ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Guru yang baik dan ideal, sebaiknya dilakukan melalui peningkatan Supervisi Pembelajaran oleh pengawas, kepala sekolah atau guru yang ditunjuk sebagai supervisor dan melalui Kecerdasan Emosional guru yang baik.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini berarti bahwa Kinerja Guru dapat ditingkatkan menjadi lebih baik melalui peningkatan terhadap Kecerdasan Emosional Guru dan Supervisi Pembelajaran

Berdasarkan hasil analisis deskripsi data diketahui bahwa Kecerdasan Emosional Guru dan pelaksanaan Supervisi Pembelajaran di SD Negeri di Kecamatan Guguk sudah berjalan dengan baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan ke arah yang lebih baik lagi. Oleh karena itu faktor utama yang perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pihak yang terkait dalam meningkatkan Kinerja Guru adalah meningkatkan kecerdasan emosional guru dan melakukan perbaikan dalam pelaksanaan Supervisi Pembelajaran.

Upaya untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional yang dimiliki guru ini perlu dilakukan. Dimana apabila Kecerdasan Emosional yang dimiliki oleh guru baik maka akan berpengaruh pula pada peningkatan Kinerja Guru. Kecerdasan Emosional dalam peningkatannya dapat dilakukan oleh guru itu sendiri dan kepala sekolah.

Peningkatan dan perbaikan kecerdasan emosional yang dapat dilakukan oleh guru adalah dengan menanamkan dalam dirinya kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan serta menanamkan dalam dirinya sebuah keyakinan bahwa bekerja itu ibadah. Selanjutnya upaya meningkatkan kecerdasan emosional yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah melalui pemberian penghargaan terhadap hasil kerja guru dan memberikan perhatian kepada guru yang memiliki prestasi kerja. Ini dikarenakan, dengan menghargai hasil kerja yang dilakukan guru maka guru dapat lebih percaya diri, sehingga dapat membantu guru untuk meningkatkan Kinerjanya. Selanjutnya upaya lain yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah membina guru yang tidak berprestasi dalam pekerjaannya ke arah yang lebih baik. Pembinaan ini dapat dilakukan oleh guru melalui pemberian bimbingan atau pengarahan.

Selanjutnya untuk peningkatan Kinerja Guru, seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat pula ditingkatkan melalui Supervisi Pembelajaran. Supervisi Pembelajaran ini dapat dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah atau guru yang ditunjuk sebagai supervisor. Supervisi Pembelajaran dapat dilakukan dengan cara menyusun program supervisi

secara kontinu oleh kepala sekolah sebagai pimpinan. Upaya yang dapat dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah dan guru yang ditunjuk sebagai supervisor dalam memperbaiki pelaksanaan Supervisi Pembelajaran yang telah dilakukan selama ini adalah dengan cara memperbaiki teknik supervisi yang digunakan. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa teknik supervisi merupakan indikator terendah tingkat ketercapaian responnya. Perbaikan terhadap teknik supervisi ini dapat dilakukan oleh pengawas, kepala sekolah dan guru yang ditunjuk sebagai supervisor dengan cara menggunakan teknik yang bervariasi yang disesuaikan dengan karakteristik guru yang akan disupervisi. Ini sejalan dengan pendapat Glickman (1995:115) yang menyatakan pelaksanaan supervisi yang efektif salah satunya dapat dilihat dari cara supervisor menggunakan teknik supervisi. Selanjutnya Glickman (1995:115) menegaskan supervisor haruslah menggunakan teknik yang sesuai dengan karakteristik guru yang dihadapi ketika melakukan supervisi.

Selain upaya-upaya yang dikemukakan di atas, peningkatan Kinerja Guru itu sendiri dapat pula ditingkatkan oleh kepala sekolah dengan memberikan aturan-aturan dan arahan-arahan yang jelas kepada guru tentang pelaksanaan/penyelesaian suatu pekerjaan. Diharapkan dengan adanya aturan dan arahan yang jelas, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan Kecerdasan Emosional dan Supervisi Pembelajaran dapat

pula meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Guguak Kabupaten 50 Kota.

C. Saran

Dari temuan penelitian ini dapat diajukan beberapa saran kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi guru SD Negeri di Kecamatan Guguak agar dapat meningkatkan Kinerja Gurunya dengan cara memperbaiki kelemahan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selanjutnya, untuk meningkatkan Kinerja Guru ini dapat pula dilakukan guru dengan cara memperbaiki atau meningkatkan kemampuannya dalam mengembangkan kurikulum/silabus, hal ini perlu dilakukan karena kurikulum/silabus yang disusun oleh guru merupakan bahan yang akan dipedomani guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum/silabus ini dapat dilakukan guru dengan cara menambah pengetahuannya melalui referensi, berdiskusi dengan rekan sejawat dan guru senior, atau bahkan dengan cara mengikuti *training* atau pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tata cara pelaksanaan proses pembelajaran yang menarik dan yang berkenaan dengan pengembangan kurikulum/silabus. Peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran ini perlu dilakukan oleh guru, ini dikarenakan berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa indikator ini merupakan indikator yang tingkat ketercapaian responnya terendah.

2. Selanjutnya, bagi Guru SD Negeri di Kecamatan Guguk dapat pula meningkatkan Kinerja yang dimilikinya melalui kecerdasan emosional mereka. Ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kecerdasan emosional guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 34,4%. Peningkatan Kinerja Guru melalui kecerdasan emosional ini dapat dilakukan guru dengan cara mengelola emosi dirinya dengan lebih baik. Pengelolaan emosi ini dapat dilakukan oleh guru dengan cara membiasakan diri untuk selalu berpikiran positif (*positive thinking*), serta dengan cara membiasakan diri untuk teliti dan tidak ceroboh dalam menyikapi permasalahan-permasalahan yang dihadapinya. Selanjutnya peningkatan kecerdasan emosional guru ini dapat pula dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan guru dalam memahami orang lain. Dengan memahami orang lain secara baik maka kerjasama dengan orang lain (antar guru) dapat berjalan dengan baik pula, sehingga kinerja dapat pula meningkat ke arah yang lebih baik. Memahami orang lain dengan baik ini perlu dilakukan guru, ini dikarenakan berdasarkan analisis data diketahui bahwa memahami orang lain yang dilakukan oleh guru merupakan indikator dari kecerdasan emosional yang tingkat capaian skornya terendah.
3. Bagi kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Guguk agar dapat meningkatkan Kinerja Guru melalui Supervisi Pembelajaran dengan menggunakan teknik supervisi yang sesuai dengan kebutuhan guru. Selanjutnya, diharapkan juga kepada kepala sekolah sebagai supervisor

agar dalam melakukan supervisi kepada guru hendaknya mampu menimbulkan perasaan aman dan nyaman bagi guru. Ini dikarenakan, pelaksanaan supervisi yang berlangsung selama ini baru sekedar mencari kelemahan guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menyebabkan guru enggan untuk disupervisi. Selain itu, diharapkan kepada kepala sekolah dalam melakukan Supervisi Pembelajaran kepada guru hendaknya jangan hanya menekankan pada aspek administratif saja, melainkan juga pada aspek professional atau pada aspek teknis. Ini dikarenakan, pelaksanaan supervisi yang terjadi di lapangan lebih banyak menekankan pada aspek administratif, padahal aspek professional atau teknis ini lebih penting untuk dibina karena memiliki hubungan langsung dengan pengajaran. Sedangkan aspek yang administratif memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, akan tetapi dapat mendukung terselenggaranya pembelajaran yang optimal. Selanjutnya kepala sekolah juga dapat meningkatkan Kinerja Guru dengan cara memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri, serta memberikan perhatian kepada guru-guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Bagi guru senior yang ditunjuk sebagai supervisor agar dapat melaksanakan supervisi untuk meningkatkan Kinerja Guru muda melalui teknik dan pendekatan supervisi yang sesuai dengan kebutuhan guru. Artinya, guru senior dalam melakukan supervisi pembelajaran terhadap guru dapat menggunakan berbagai macam teknik dan pendekatan

supervisi yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Ini dikarenakan berdasarkan kenyataan di lapangan diketahui bahwa supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh guru senior lebih menitikberatkan pada penggunaan teknik dan pendekatan yang monoton atau hanya menggunakan satu pendekatan saja. Ini berarti guru senior tersebut dalam mensupervisi guru-guru muda menggunakan teknik dan pendekatan yang sama terhadap guru yang satu dengan guru yang lainnya. Sehingga hal ini menyebabkan guru-guru enggan untuk disupervisi karena mereka merasa bahwa teknik dan pendekatan yang digunakan oleh guru senior tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Padahal teknik dan pendekatan supervisi ini harus menjadi perhatian, karena tujuan dari supervisi pendidikan tidak hanya dapat dicapai melalui penggunaan metode dan teknik supervisi saja melainkan juga harus didukung oleh penggunaan pendekatan supervisi yang tepat. Selanjutnya, guru senior juga dapat membantu meningkatkan Kinerja Guru ini dengan cara berbagi pengalaman dengan guru muda melalui diskusi-diskusi yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru muda.

5. Pengawas Sekolah, agar dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi pembelajaran terhadap guru, ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa supervisi pembelajaran berkontribusi sebesar terhadap Kinerja Guru sebesar 13,8%. Pengawas sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi pembelajaran ini dengan cara memperbaiki proses supervisi yang dilakukannya selama ini. Pengawas sekolah, sebaiknya

ketika melakukan supervisi terhadap guru hendaknya memperhatikan tujuan dari supervisi. Artinya supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah jangan hanya terhenti pada proses mencari-cari kelemahan dan kesalahan guru dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus diiringi oleh pemberian saran atau solusi yang bersifat konstruktif terhadap kelemahan atau permasalahan yang dihadapi guru. Ini dikarenakan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan diketahui bahwa pengawas sekolah ketika melakukan proses supervisi kepada guru hanya mencari kesalahan atau kelemahan guru saja tanpa mencarikan jalan keluar dari permasalahan tersebut. Selanjutnya pengawas sekolah ketika melakukan supervisi hendaknya dilakukan secara terjadwal dan terprogram, ini dilakukan untuk melihat perubahan yang ditampilkan oleh guru serta untuk menghindari persepsi negatif dari para guru-guru yang menyatakan bahwa pengawas datang ke sekolah hanya untuk mendapatkan uang jalan.

6. Bagi Dinas Pendidikan agar dapat melakukan pembinaan secara terus menerus (*continuous professional development*) yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Guru, yaitu melalui wadah guru yang sudah ada seperti Kelompok Kerja Guru (KKG). Selain itu diharapkan Dinas Pendidikan dapat membuat kebijakan mengenai peningkatan Kinerja Guru ke arah yang lebih baik, seperti memberikan bantuan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Ini dikarenakan berdasarkan kenyataan di lapangan terungkap bahwa izin

dan bantuan pendidikan yang berasal dari Dinas Pendidikan sulit untuk dapat diperoleh oleh para guru.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap Kinerja Guru selain Kecerdasan Emosional dan Supervisi Pembelajaran. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- B.Uno, Hamzah 2007. *Proses Pembelajaran*. Jakarta: Andi Offset
- Cochran, William G.(1991). *Teknik Penarikan Sampel*. Edisi ketiga. Alih Bahasa oleh Rudiansyah. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Earley, P. And Dick Weidling.(2004). *Understanding School Leaderssship*. London: Paul Chapman Publishing
- Emzir. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif (Korelasional, Eksperimen, Ex Post Facto, Etnografi, Grounded Theory, Action Research)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ibrahim Bafadal.(2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indrafachrudi. (1993). *Bagaimana Pendidikan Sekolah*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kamus Umum Bahasa Indonesia 1991, Kamus Populer Erlangga. Jakarta
- KEPMENDIKNAS No. 045 Tahun 2002 tentang Kompetensi Guru.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Macbeath, J. and Mortimore, P. (2001). *Improving School Effectiveness. (Memperbaiki Sekolah Efektif)*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Muclish. (2007), *Sertifikasi Guru Menuju Profesional Pendidik* . Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muktar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada
- Natsir, Syahir. 2004. *Ringkasan Disertasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerjadan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya.
- Oemar, Hamalik. 2002. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo .
- PERMENDIKNAS No. 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.