

**KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL DAN INSENTIF GURU
TERHADAP KEPUASAN MENGAJAR GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN IV JURAI**

TESIS



Oleh :

**ASRIUS HEFFI
NIM 19649**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

ASRIUS HEFFI, 2012. *Contribution of Emotional Intelligence And Insentive To Teaching satisfaction of Teacher in Elementary School District of IV Jurai,* **Thesis, Magister Program, Padang State University.**

Based on observations was found that the teacher is less enthusiastic in performing their duties. It may due to a lack of satisfaction in the teacher factor. Less satisfied teachers in suspect because intelligence is influenced by emotional and insentive. If this condition is left, worried would affect the quality improvement of education in the District of IV Jurai, District of Pesisir Selatan.

This research aims to reveal how large the contribution of emotional intelligence and Insentive of primary school teachers' teaching satisfaction in the District of IV Jurai. There are three hypotheses proposed in this research that Emotional Intelligence contributes to teaching satisfaction of teachers, the Insentive contributing to teacher teaching satisfaction, Emotional Intelligence and insentive contributed to teachers' teaching satisfaction

The research method used was quantitative correlational study with a population of primary school teachers in the District of IV Jurai as much as 321 and 123 samples were extracted using proportional stratified random sampling technique by considering the period of employment and educational strata. The instrument used was a questionnaire already tested the reliability and validity by SPSS Version 16. The data are then analyzed using correlation and regression techniques.

The results showed that (1) Emotional intelligence contributes significantly to teaching satisfaction of teachers by 27,3% (2) Insentive contribute significantly to teaching satisfaction of teachers by 17% (3) emotional intelligence and Insentive together to contribute significantly teacher teaching satisfaction at 38,5%. The results showed that the hypothesis can be empirically acceptable. These findings can be concluded that emotional intelligence and insentive are two factors that contribute to teacher teaching satisfaction. Therefore, it is expected that the relevant parties to consider both factors of satisfaction for teachers to increase.

ABSTRAK

ASRIUS HEFFI, 2012. *Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Insentif Terhadap Kepuasan mengajar Guru SD Negeri Di Kecamatan IV Jurai*, Tesis Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Padang.

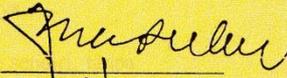
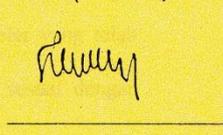
Berdasarkan pengamatan kasat mata di lapangan ditemukan bahwa guru kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut diduga karena adanya faktor kekurangpuasan guru. Kurang puasnya guru di duga karena dipengaruhi faktor kecerdasan emosionalnya dan insentif. Jika kondisi ini dibiarkan, dikawatirkan akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap seberapa besar kontribusi kecerdasan emosional guru dan insentif terhadap kepuasan mengajar guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Emosional berkontribusi terhadap kepuasan mengajar guru, Insentif berkontribusi terhadap kepuasan mengajar guru, Kecerdasan Emosional dan insentif berkontribusi terhadap kepuasan mengajar guru

Metoda penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan populasi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai sebanyak 321 dan sampel penelitian sebanyak 123 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified Proportional Random Sampling* dengan mempertimbangkan masa kerja dan strata pendidikan. Instrumen yang digunakan adalah angket yang sudah diuji kehandalan dan kesahihannya dengan program SPSS versi 16. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosional berkontribusi signifikan terhadap kepuasan mengajar guru sebesar 27,3 % (2) Insentif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan mengajar guru sebesar 17% (3) kecerdasan emosional dan kepemimpinan secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap kepuasan mengajar guru sebesar 38,5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan insentif merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan mengajar guru. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar kepuasan guru dapat meningkat.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	 _____
2	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Sekretaris)	 _____
3	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____
5	<u>Prof. Dr. Gusril, M.Pd.</u> (Anggota)	 _____

Mahasiswa

Mahasiswa : **Asrius Heffi**
NIM. : 19649
Tanggal Ujian : 22 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul “**Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Insentif Guru terhadap Kepuasan Mengajar Guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai**” ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. 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 didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, 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, Agustus 2012
Saya yang menyatakan

ASRIUS HEFFI

KATA PENGANTAR

Dengan memohon perlindungan Allah SWT. Tuhan Seru Sekalian Alam aku berlindung dari pengaruh syaitan terkutuk yang membawa bencana kebodohan. Bermula dengan ucapan Alhamdulillah, penulis mengucapkan syukur pada Allah atas limpahan hidayah dan hinayah-Nya. Shalawat dan doa terhatur kehadirat Allah agar disampaikan kepada Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wassalam.

Atas berkat dan rahmat Allah, penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul Kontribusi Kecerdasan Emosional Guru dan Insentif Guru Terhadap Kepuasan Mengajar Guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai.

Tesis ini dibuat dengan bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang penuh ketulusan, kesabaran dan kesediaan dalam meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, Prof. Dr. Gusril, M.Pd dan Dr. Yahya, M.Pd sebagai dosen kontributor, atas kritik, saran dan arahan yang diberikan dalam penulisan penelitian ini
3. Pimpinan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.

4. Para dosen Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan, serta segenap pegawai Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Orang tuaku, istri dan anakku tercinta yang telah mendoakan, menyemangati dan memberi dukungan yang sangat berarti dalam penyelesaian tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas semua bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Padang, Agustus 2012

Penulis

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	6
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan masalah	15
E. Tujuan penelitian	15
F. Manfaat penelitian	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	17
1. Kepuasan Mengajar.....	
2. Kecerdasan emosional	24
3. Insentif	31
B. Penelitian Relevan	38
C. Kerangka Berfikir	40
D. Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	44
B. Populasi dan sampel	45

C. Definisi operasional	54
D. Instrument penelitian	55
E. Teknik Pengumpulan data	60
F. Teknik Analisa Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	63
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	71
C. Pengujian Hipotesis	76
D. Pembahasan	88
E. Keterbatasan Penelitian	95
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	96
B. Implikasi Hasil Penelitian	96
C. Saran-saran.....	98
Daftar Rujukan	101
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 penyebaran (distribusi) Anggota populasi	45
Tabel 2 Penyebaran Populasi guru berdasarkan strata.....	46
Tabel 3 klasifikasi perhitungan sampel	49
Table 4 Rincian Sampel Penelitian menurut Sekolah	50
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	56
Tabel 6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	59
Tabel 7 Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	60
Tabel 8 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	61
Tabel 9 Distribusi Data Kepuasan mengajar Guru	61
Tabel 10 Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepuasan mengajar Guru	64
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Kecerdasan emosional Guru	66
Tabel 12 Tingkat Pencapaian Setiap Indikator kecerdasan Emosional Guru	67
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Data Insentif	68
Tabel 14 Tingkat Pencapaian setiap Indikator Insentif	69
Tabel 15 Rangkuman Hasil uji Normalitas Data Kepuasan mengajar Guru Kecerdasan emosional Guru, Insentif	72
Tabel 16 Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi	73
Tabel 17 Rangkuman hasil Uji Indendpendensi Antar Variabel, Kecerdasan emosional Guru (X1) dan Insentif (X2)	74
Tabel 18 Hasil uji Linearitas Variebel X1 terhadap variabel Y	75
Tabel 19 Hasil uji Linearitas Variebel X1 terhadap variabel Y	76
Table 20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kecerdasan emosional Guru dan Kepuasan mengajar Guru	77
Tabel 21 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kecerdasan emosional Guru terhadap Kepuasan mengajar Guru	78
Tabel 22 Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X1 terhadap Y	79
Tabel 23 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Insentif dengan Kepuasan mengajar Guru	80

Tabel 24 Rangkuman Analisis Regresi Insentif dengan Kepuasan mengajar Guru	82
Tabel 26 Hasil Uji keberartian Koefisien Regresi X ² /Y.....	82
Table 27 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi ganda Variabel kecerdasan emosional guru dan Insentif dengan Kepuasan mengajar Guru	83
Tabel 28 Rangkuman Analisi Regresi Kecerdasan emosional Guru Dan Insentif Terhadap Kepuasan mengajar Guru	85
Tabel 29 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan mengajar...	7
Gambar 2 Kerangka dugaan hubungan Variabel Kecerdasan emosional Dan Insentif Terhadap Variabel Kepuasan mengajar	42
Gambar 3 Histogram Kepuasan mengajar Guru (Y).....	64
Gambar 4 Histogram Kecerdasan emosional Guru (X1).....	66
Gambar 5 Histogram Insentif (X2)	69
Gambar 6 Regresi Linear Kecerdasan emosional Guru (X1) dan Kepuasan mengajar Guru (Y)	78
Gambar 7 Regresi Linear Insentif (X2) dan Kepuasan mengajar Guru (Y)....	81
Gambar 8 Regresi linear Ganda Kecerdasan Emosional Guru dan Insentif terhadap Kepuasan Mengajar	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba Penelitian.....	103
Lampiran 2	Analisis Instrumen Uji Coba Penelitian.....	112
Lampiran 3	Data Uji Coba Instrumen Penelitian.....	121
Lampiran 4	Deskripsi data.....	124
Lampiran 5	Uji Persyaratan Analisis.....	129
Lampiran 6	Instrumen Penelitian.....	131
Lampiran 7	Data Penelitian.....	139
Lampiran 8	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1 dengan Y	151
Lampiran 9	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X2 dengan Y	152
Lampiran 10	Korelasi dan Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y.....	153
lampiran 11	Surat Izin Penelitian	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusikan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan

perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat (Djamarah, 2000: 37).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepuasan mengajar bagi guru.

Seorang guru mempunyai tugas dan kewajiban yang harus dijalani dan dipertanggungjawabkan sesuai dengan pengertian guru sebagai pendidik.

Idealnya seorang guru harus aktif, kreatif dan inovatif dalam melaksanakan kewajibannya sebagai bentuk profesionalisme. Guru yang profesional akan selalu mengevaluasi dan mengintrospeksi diri untuk menutupi kekurangannya. Dengan demikian, kompetensi guru akan selalu meningkat dan menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya kompetensi guru tentu akan meningkatkan produktivitas hasil kerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi guru adalah kepuasan mengajar. Artinya jika guru merasakan kepuasan mengajar, maka ia akan semakin giat berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan mengajar bagi guru merupakan sasaran penting dalam menghasilkan produktivitas pendidikan yang bermutu karena kekurangpuasan guru akan melahirkan sosok guru yang malas, kurang bertanggungjawab dan selalu mengeluh menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Dari hasil pra-survey di beberapa sekolah dasar di Kecamatan IV Jurai terlihat ada beberapa fenomena yang menarik untuk diungkap. Terkesan bahwa guru sering kecewa terhadap beberapa kebijakan sekolah. Akibatnya guru memperlihatkan sikap malas dan kurang bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya seolah-olah tidak mempunyai motivasi atau dorongan dalam melaksanakan tugasnya dan mengeluhkan tugas tambahan yang terasa berat. Kemudian beberapa kali ditemui guru terlibat konflik saling ejek dan saling sindir dengan rekan sejawatnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terkesan guru merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, karena penghasilan yang mereka dapatkan belum sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Goleman (2001:132) Seorang guru harus memiliki perasaan senang dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Perasaan ini merupakan bentuk dari kecerdasan emosional dari guru. Kecerdasan emosional ini terlihat dari usaha guru dalam menata emosinya. Berdasarkan pengamatan, terlihat fenomena-fenomena dimana guru beberapa kali mengeluh dalam melakukan tugasnya. Di lain waktu terlihat guru kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya.

Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu menata emosinya ketika berhadapan dengan persoalan apapun. Kecerdasan emosional di sini merupakan hal mutlak yang harus dimiliki guru sebagai profesionalitas terhadap profesi, yaitu sebagai guru. Kecerdasan emosional guru sangat penting artinya untuk menjalin hubungan dengan dirinya dan orang lain. Dengan kemampuan mengelola emosi yang baik, guru akan semakin menikmati tugasnya sebagai guru dan tentu saja hal ini berpengaruh terhadap kepuasan mengajar bagi guru itu sendiri dalam melakukan tugasnya.

Pemberian Insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kepuasan mengajar bagi guru. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian Insentif dengan kepuasan mengajar. Insentif yang diberikan akan menimbulkan kepuasan mengajar bagi guru yang baik sehingga diharapkan mampu merangsang guru untuk lebih aktif, giat dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang diberikan dapat berupa Insentif baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja

guru akan meningkat dengan sendirinya. Dorongan dan semangat ini agar para guru memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah kepala sekolah menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan. Tujuan pemberian Insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, diketahui bahwa guru masih merasa belum senang karena Insentif yang diterima belum sesuai dengan tugas yang diemban. Beberapa guru mengungkapkan bahwa terkadang usaha mereka seperti mengadakan belajar tambahan, menjadi pelatih olimpiade sains dan lain-lainnya kurang mendapatkan tanggapan positif khususnya dari kepala sekolah sehingga guru merasa ada kekuranglegaan bagi mereka dalam melaksanakan tugas tersebut. Bahkan guru sering mengeluhkan jika siswa yang mereka latih tersebut berhasil meraih prestasi dibidang yang mereka bimbing, umumnya yang yang mendapat reward adalah kepala sekolah, sehingga guru merasa usahanya kurang dihargai. Selain itu, kegiatan ekstra kurikuler yang dibina oleh guru-guru tersebut terkadang masih memakai uang saku mereka masing-masing karena kurangnya anggaran dari pihak sekolah. Hal ini mengurangi semangat guru dalam melaksanakan tugas, karena usaha mereka bukannya diberi imbalan yang setimpal, tetapi malah mengorbankan uang gaji mereka yang bisa dibilang pas-pasan.

Fenomena lain yang terlihat adalah, guru mengeluhkan tugas yang diberikan kepala sekolah kepadanya. Adanya keluhan guru ini menyiratkan fenomena guru yang kurang mampu memotivasi dirinya sendiri menghadapi tantangan dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Selain itu guru kurang puas dengan kepala sekolah yang jarang memberikan pembinaan terhadap guru. Terkesan guru mengeluhkan kepala sekolah yang sering menyalahkan pekerjaan guru tanpa disertai pembinaan terhadap guru tersebut.

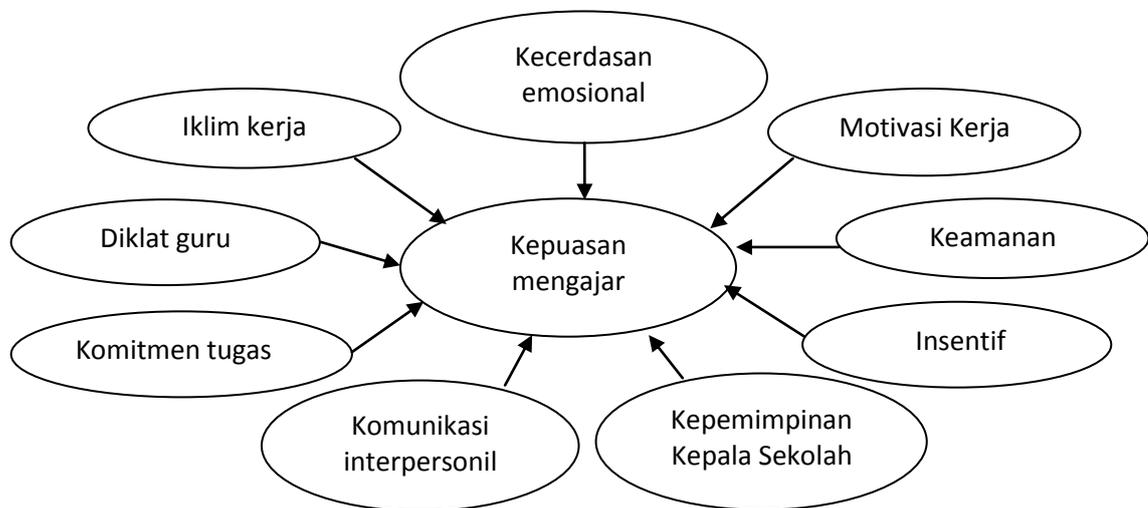
Berdasarkan fenomena dan masalah-masalah diatas terlihat bahwa kepuasan mengajar bagi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang terlihat di saat pra-survey diantaranya adalah kecerdasan emosional guru dan Insentif yang diterima oleh guru. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti kontribusi kecerdasan emosional dan Insentif terhadap kepuasan mengajar guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Herzberg (1969:54) kepuasan mengajar dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu komitmen pada tugas, imbalan atau Insentif, motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan, iklim organisasi dan keamanan. Idris (2010:21) menyatakan, faktor yang menimbulkan kepuasan adalah kecerdasan emosional, komitmen pada tugas, iklim organisasi, pendidikan/ pelatihan, Insentif, motivasi kerja, imbalan atau Insentif, komunikasi interpersonal, dan keamanan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan mengajar adalah kecerdasan emosional, komitmen tugas, diklat guru, kepemimpinan, Insentif, komunikasi interpersonal,

motivasi kerja, iklim kerja, dan keamanan yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan mengajar

Kecerdasan emosional adalah kemampuan guru dalam mengatur kehidupan emosinya dengan cerdas. menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional akan menuntun guru lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dalam bertindak. Hal ini akan berimplikasi terhadap hasil pembelajaran yang lebih optimal. Hasil yang maksimal akan menuntun guru mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan pra-survey yang dilakukan, terlihat masih ada guru yang masih kesulitan dalam menata emosinya seperti kecenderungan guru tersebut marah-marah sewaktu mengajar. Hal ini akan menyebabkan proses pembelajaran kurang efektif yang berakibat terhadap menurunnya hasil belajar siswa. Penurunan hasil belajar siswa akan berpengaruh terhadap kepuasan mengajar bagi guru.

Komitmen tugas mempunyai 3 (tiga) area perasaan atau perilaku terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja:

1. Kepercayaan, pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.
2. Keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya. Pada konteks ini orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja di organisasi atau di korbakan ke organisasi tanpa mengharapkan imbalan personal.
3. Keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen tugas yang dilaksanakan dengan baik, akan mendorong guru lebih giat dalam bekerja. Dengan demikian, hasil yang dicapai pun akan lebih optimal. Hal ini tentu saja bisa menimbulkan kepuasan mengajar pada diri guru. Dalam pra-survey yang dilakukan ditemui umumnya guru yang kurang puas dalam bekerja adalah guru yang kurang aktif dalam kegiatan sekolah atau kegiatan pembelajaran khususnya sehingga hasil pembelajaran kurang optimal. Setelah dilakukan wawancara diketahui bahwa guru tersebut kurang memiliki komitmen dalam bertugas. Hal tersebut tercermin dari pernyataan mereka yang menyatakan tugas mereka hanya mengajar di sekolah. Sehingga terkesan guru kesekolah hanya sekedar melakukan tugas pokoknya dengan mengajar. Dengan berkurangnya komitmen kerja, tugas mengajarpun terkadang terkesan asal-asalan sehingga guru tersebut kurang merasa senang, lega dan puas dalam bekerja. Sebagai contoh, dalam melaksanakan pembelajaran, guru lebih sering

memberikan tugas dan catatan daripada menggunakan berbagai metoda pembelajaran untuk membelajarkan siswa. Hal ini harus disikapi secara cerdas oleh guru, mengingat tugas mereka di sekolah bukan hanya mengajar, namun guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik sesuai Undang-undang Nomor 14 tahun 2005

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2000:35). Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/ mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Dengan demikian guru akan merasa puas dan semakin termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan survey di lapangan diketahui bahwa guru kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini terlihat dari fenomena berupa guru sering datang terlambat, kurang membuat persiapan dalam mengajar dan di sekolah hanya untuk melaksanakan tugas mengajar. Padahal idealnya, seorang guru giat ke sekolah dalam rangka memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, motivasi yang ada dalam diri guru akan menuntun guru merasakan adanya kepuasan dalam bekerja.

Keamanan yaitu kondisi yang nyaman yang memungkinkan seorang guru dapat melakukan tugasnya dengan baik. Keamanan dalam melakukan tugas

akan membantu kelancaran dalam proses belajar mengajar, karena tidak ada rasa was-was dalam melaksanakan masing-masing kegiatan. Guru yang merasa nyaman akan semakin baik dan lancar melaksanakan tugasnya. Hal ini berdampak pada hasil kerja yang baik dan akan mendatangkan kepuasan mengajar dalam diri guru. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa guru merasa senang dan puas dalam mengajar apabila lingkungan sekolah aman, sehingga tidak menimbulkan perasaan was-was dalam diri guru.

Iklm sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Pidarta 2001: 176). Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan survey yang dilakukan terlihat guru mengeluhkan sarana dan prasarana sekolah yang kurang lengkap, sehingga guru kurang maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, hubungan interpersonal yang kurang baik sesama guru, sering memacu timbulnya perasaan negatif yang mempengaruhi kepuasan mengajar bagi guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kepuasan mengajar bagi guru yang berdampak pada kepuasan mengajar bagi guru.

Insentif atau Imbalan kerja adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh pemerintah/ yayasan untuk pekerja (para guru) dan diterima, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung, Imbalan kerja diterima dari pekerjaan yang dilakukan dapat berdampak pada besar kecilnya derajat kepuasan mengajar bagi guru. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, guru merasa senang dan

puas dengan adanya Insentif yang diterima atas kerja yang telah mereka lakukan. Guru yang merasa puas atas imbalan yang diterimanya merasa semakin giat dalam bertugas.

Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam wawancara yang dilakukan, guru mengatakan bahwa mereka kurang puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai contoh, kepala sekolah sering datang terlambat kesekolah, tidak bisa menjadi teladan atau panutan terhadap penegakkan disiplin di sekolah. Ketidaksiplinan ini akan menimbulkan kekurangpuasan terhadap diri guru, karena merasa, aturan yang ditegakkan masih bersifat sepihak. Kemudian guru merasa, kepala sekolah sering tidak konsisten terhadap pernyataan dan kebijakan yang diambil. Sebagai contoh, kepala sekolah kurang transparan dalam penggunaan dana sekolah. Selain itu kepala sekolah juga jarang menepati harapan-harapan yang diberikan kepada guru.

Pendidikan guru merupakan pemberian modal pendidikan dan pelatihan bagi guru dalam rangka meningkatkan kompetensi guru untuk kemajuan dunia pendidikan. Pendidikan dan pelatihan berupa kegiatan akademik dan non akademik yang menyokong aktivitas dan kegiatan guru dalam melaksanakan tugasnya. Diklat yang diberikan kepada guru, akan selalu memperbaharui informasi dan pola pikirnya, sehingga diharapkan akan semakin mengarahkan

guru kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian kepuasan mengajar akan mudah didapatkan. Sebagai contohnya, diklat tentang pembuatan perangkat mengajar. Dengan diadakannya diklat ini, akan menuntun guru untuk lebih baik dan kreatif dalam menyusun perangkat mengajar sehingga lebih optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan meningkatnya kompetensi guru tersebut, akan semakin memberikan kepuasan mengajar dalam diri guru. Hal ini sejalan dengan pernyataan guru-guru yang diwawancarai, bahwa diklat yang mereka ikuti sangat mendukung kemampuan mereka untuk bertugas menjadi lebih baik dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Komunikasi interpersonal dalam lingkungan kerja sangat menentukan kepuasan mengajar bagi guru. Komunikasi yang baik akan menimbulkan kepuasan mengajar bagi guru dikarenakan adanya interaksi dan komunikasi antar guru dalam rangka membicarakan, mendiskusikan dan membahas semua kegiatan keguruan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan diketahui, bahwa guru yang mempunyai hubungan yang baik dengan rekannya akan merasa senang dan puas dalam bekerja. Adanya hubungan yang baik dengan rekan akan memberi ruang bagi guru untuk berbagi masalah atau saling memberi solusi terhadap kelebihan dan kekurangan masing-masing.

Goleman (2001:67) seorang guru harus memiliki kecerdasan emosional di samping kecerdasan intelektual, karena kecerdasan intelektual belum bisa menjamin keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Apabila guru memiliki kecerdasan emosional, maka hal itu akan mendorong

untuk bekerja lebih baik yang pada akhirnya memberikan kepuasan pada diri guru sendiri. Dari survey yang dilakukan, diketahui guru yang mampu menata emosinya lebih baik dalam bekerja dan mendapatkan hasil belajar yang baik dari siswa, sebaliknya, guru yang sering marah-marah, cenderung mendapatkan hasil belajar siswa yang kurang baik yang berimbas pada kekurangpuasan guru tersebut dalam bekerja. Selain itu adanya faktor kesesuaian gaji yang menutupi kebutuhan guru dengan tugas yang mereka emban mesti menjadi faktor yang harus diperhatikan agar guru merasa puas dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, diduga faktor kecerdasan emosional guru dan Insentif atau imbalan lebih berkontribusi terhadap kepuasan mengajar bagi guru.

C. Pembatasan Masalah

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan guru dan kebijaksanaan pemerintah dalam mengelola sekolah agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Karena guru merupakan jabatan profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan maka pemerintah diharapkan dapat lebih memperhatikan imbalan atau Insentif yang diterima oleh guru. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan dan menggiring pada terbentuknya rasa kepuasan mengajar dari guru-guru yang dipimpinnya.

Kecerdasan emosional turut andil dalam menciptakan kepuasan mengajar bagi guru. Kecerdasan emosional yang terganggu akan menyebabkan seseorang

tidak dapat mencapai kepuasan mengajar yang maksimal. Begitu juga sebaliknya seorang yang tidak mempunyai kepuasan mengajar yang maksimal akan menyebabkan kecerdasan emosionalnya terganggu.

Penerimaan Insentif oleh guru berhubungan dengan kepuasan mengajar bagi guru. Insentif yang besar dan seimbang dengan tugas yang diemban guru akan membantu guru untuk mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Insentif yang diberikan kepada guru bukan hanya dalam bentuk materi namun juga non materi seperti pujian, promosi kenaikan jabatan, dan lain-lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan yang diduga paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan mengajar bagi guru adalah kecerdasan emosional dan Insentif. Penetapan faktor kecerdasan emosional dan penerimaan Insentif dilakukan setelah mempertimbangkan permasalahan yang muncul di lapangan. Adanya indikasi bahwa rendahnya kepuasan mengajar diduga karena kurangnya kecerdasan emosional kepala sekolah. Faktor kecerdasan emosional ditetapkan sebagai faktor bebas pertama, karena kecerdasan emosional merupakan serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh dengan liku-liku sosial.

Mengingat begitu luasnya hal-hal yang mempengaruhi kepuasan mengajar bagi guru, maka perlu adanya pembatasan masalah agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terfokus. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini akan terfokus pada kontribusi kecerdasan emosional dan pemberian Insentif guru terhadap kepuasan mengajar bagi guru di SD Negeri di IV Jurai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kepuasan mengajar bagi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai?
2. Apakah Insentif berkontribusi terhadap kepuasan mengajar bagi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai?
3. Apakah kecerdasan emosional serta Insentif secara bersama berkontribusi terhadap kepuasan mengajar bagi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi kecerdasan emosional terhadap kepuasan mengajar bagi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai
2. Kontribusi Insentif terhadap kepuasan mengajar bagi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai
3. Kontribusi kecerdasan emosional dan Insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan mengajar bagi guru SD Negeri di Kecamatan IV Jurai.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi menambah perbendaharaan keilmuan di bidang pendidikan terutama untuk menggambarkan

dan menjelaskan kontribusi kecerdasan emosional dan Insentif terhadap kepuasan mengajar bagi guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti :

1. Guru, untuk meningkatkan Kecerdasan emosionalnya sehingga mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepala sekolah, sebagai masukan dalam menentukan kebijakan di sekolah
3. UPTD pendidikan, agar meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kepuasan mengajar bagi guru.
4. Pengawas TK/SD agar memperhatikan factor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan mengajar guru.
5. Sebagai masukan bagi penelitian lain yang relevan