

**KONTRIBUSI PENGAWASAN KEPALA SEKOLAH DAN KECERDASAN
EMOSIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN PARIAMAN TIMUR**

TESIS



Oleh

**HANDRIADI
1103597**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

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

ABSTRACT

HANDRIADI, 2013. Principal Supervision contribution and Teacher Emotional Intelligence towards the Performance of Elementary School Teachers in Kecamatan Pariaman Timur. Thesis, Graduate Program. State University of Padang.

Based on the field observations, it was observed that the performance of Elementary School Teachers in Pariaman Timur was not optimal. Researcher suspected that the principal supervision Implementation and Emotional Intelligence in Pariaman Timur, therefore there should be a research to test its truth. This research intended to reveal the Principal Supervision contribution and Teacher Emotional Intelligence on the Performance of Elementary School Teachers in Pariaman Timur. The hypothesis tested in this research were: 1). Principal supervision was contributed to the Teacher Performance. 2). Teacher Emotional Intelligence was contributed to teacher performance. 3). Principal Supervision and teachers Emotional Intelligence jointly were contributed to teacher performance.

The population in this research were all teachers in public primary schools in Kecamatan Pariaman Timur. Total Population were 142 people. The research sample as many as 77 people were selected using a stratified proportional random sampling. Data were collected using a questionnaire Likert scale models that have been on test validity and reliability. Data were analyzed with correlation and regression techniques. The result of the research showed that: 1). Principal supervision was contributed to the Teacher Performance as many as 34,4%. 2). Teacher Emotional intelligence was contributed to the Teacher Performance as many as 13,08%. 3). the Principal supervision and Teacher Emotional Intelligence were contributed jointly to teacher Performance as many as 41,0.8%. Based on the results of the descriptive analysis showed that the principal oversight was in good categories, Teacher Performance was in enough the category and Teacher Emotional Intelligence was in good category.

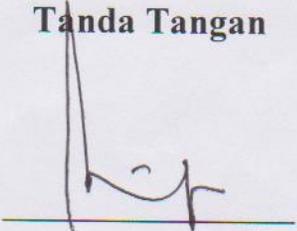
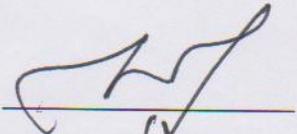
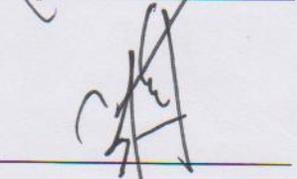
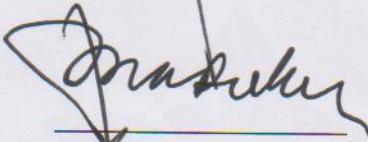
ABSTRAK

HANDRIADI, 2013. Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pariaman Timur. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, teramati bahwa Kinerja Guru di SD Negeri Pariaman Timur Kota Pariaman belum optimal. Peneliti menduga Pelaksanaan Pengawasan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional di SD Negeri Pariaman Timur Kota Pariaman, oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pariaman Timur. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : 1). Pengawasan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru. 2). Kecerdasan Emosional Guru berkontribusi terhadap Kinerja Guru. 3). Pengawasan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Negeri di kecamatan Pariaman Timur Kota Pariaman. Jumlah Populasi 142 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 77 orang yang dipilih menggunakan *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan angket model skala likert yang telah di uji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Pengawasan Kepala Sekolah berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 34,4%. 2). Kecerdasan Emosional berkontribusi terhadap Kinerja Guru sebesar 13,8%. 3). Pengawasan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru sebesar 41,0%. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa Pengawasan Kepala Sekolah berada pada kategori baik, Kinerja Guru berada pada kategori cukup dan Kecerdasan Emosional Guru termasuk berkategori baik.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Jasrial, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **HANDRIADI**

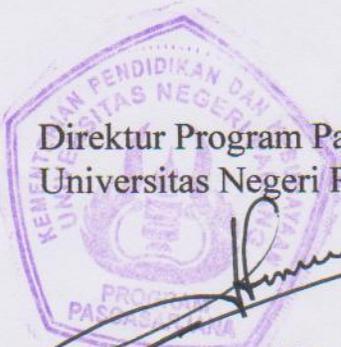
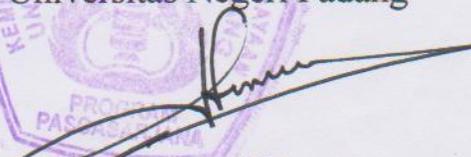
NIM. : 1103597

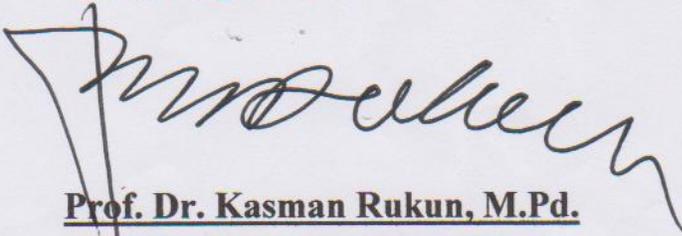
Tanggal Ujian : 14 - 8 - 2013

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **HANDRIADI**
NIM. : 1103597

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>14-08-2013</u>
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing II		<u>14-08-2013</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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, dengan judul “ **Kontribusi pengawasan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pariaman Timur** “, 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 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. Persyaratan 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, Juli 2013
Saya yang menyatakan

Handriadi
Nim.1103597

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembenahan pendidikan yang sedang dilakukan di negara Indonesia mencakup dan mengarah kepada pemenuhan 8 standar Pendidikan Nasional, yaitu standar isi, standar proses, standar kelulusan, standar Pendidik Tenaga Kependidikan, standar Pengelolaan, standar Keuangan, standar Ketenagaan, dan standar Penilaian.

Untuk memenuhi ke delapan standar diatas erat kaitannya dengan kemampuan sumber daya manusia (*human resources*) yang ada. Disamping itu diperlukan pula sumber daya material (*material resources*) seperti kelengkapan sarana prasarana. Berdasarkan pendapat Wahjosumidjo (1999-vii) salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepala sekolah yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi dilingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pembelajaran

guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Pengawasan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga unjuk kerja guru selalu terjaga.

Kinerja guru salah satunya sangat dipengaruhi oleh proses Pengawasan kepala sekolah yang bersangkutan. Semakin baik proses Pengawasan kepala sekolah maka di duga hal itu akan semakin meningkatkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Dengan adanya manajemen yang baik, kepala sekolah akan dapat mengelola proses pembelajaran secara lebih baik sehingga tercipta suasana kerja yang mampu menumbuhkan kinerja yang baik pula.

Guru merupakan salah satu sumber daya sekolah yang teramat penting karena besar pengaruhnya terhadap keberhasilan pendidikan di sekolahnya. Kinerja guru sangat berpengaruh dalam menentukan mutu pendidikan. Tugas

pokok guru tidak hanya mengajar, tetapi ada serangkaian aktivitas yang tak terpisahkan, seperti membuat program pembelajaran, melaksanakan program, mengadakan evaluasi, melakukan analisis, dan mengadakan tindak lanjut dari hasil analisis tersebut. Namun sudah barang tentu hal tersebut perlu ada kontribusi kepala sekolah selaku pimpinan agar apa yang menjadi tugas guru dapat berlangsung dengan baik dan lancar. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan pada siswa. Sebagai seorang guru, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Pencapaian kualitas pendidikan yang baik dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh keberhasilan guru dalam mengajar. Kinerja yang tinggi harus dapat diperlihatkan oleh guru dalam bekerja. Bentuk kinerja ini sesuai tuntutan peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah adalah :

1) Membuat perencanaan proses pembelajaran yang meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), Kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar dan sumber belajar.

2). Pelaksanaan proses pembelajaran dengan : a). Persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran : rombel belajar 32 orang peserta didik lokal, beban kerja minimal guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan dan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dalam 1 minggu, rasio buku teks 1:1 permata pelajaran untuk peserta didik, membiasakan peserta didik menggunakan buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan, pengelolaan kelas meliputi guru mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, serta aktivitas pembelajaran yang dilakukan, volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran harus dapat didengar dengan baik oleh peserta didik, tutur kata guru santun dan dapat dimengerti oleh peserta didik, guru menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik, guru menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan, keselamatan, dan keputusan pada peraturan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran berlangsung, guru menghargai pendapat peserta didik, guru

memakai pakaian yang sopan, bersih, dan rapi, pada tiap awal semester, guru menyampaikan silabus mata pelajaran yang diampunya, guru memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan, b).pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti menggunakan metode yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi, kegiatan penutup berupa simpulan pelajaran, penilaian / refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk remedial, program pengayaan, layanan konseling dan atau memberikan tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.”

Tugas Keprofesionalan Guru memuat Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja.

Dari pengamatan awal di sejumlah sekolah SDN di Kecamatan Pariaman Timur yang dilakukan pada 20-23 Januari 2013 melalui pemantauan dan bertanya langsung, penulis melihat adanya fenomena-fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kinerja guru. Hal ini terlihat dari :

1). Banyaknya diantara guru tidak membuat silabus dan RPP dengan modal terbaru sesuai tuntutan standar proses, seharusnya guru sebelum proses pembelajaran di dalam kelas sudah menyiapkan perencanaan proses pembelajaran berupa silabus dan RPP. Ada banyak alasan mengapa guru tidak membuat perangkat perencanaan proses pembelajaran diantaranya adalah karena kepala sekolah kurang memperhatikan apakah guru membuat proses perencanaan pembelajaran atau tidak, guru tidak punya waktu, tidak adanya informasi yang dibutuhkan guru bagaimana cara membuat proses perencanaan pembelajaran sesuai permen 41 tahun 2007.

2). Dalam pelaksanaan proses pembelajaran guru belum membiasakan peserta didik menggunakan buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan, tidak mengatur tempat duduk sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, masih ada volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran tidak dapat didengar dengan baik oleh peserta didik, masih ada tutur kata guru tidak santun dan tidak dapat dimengerti oleh peserta didik, guru belum menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik, guru belum menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan, keselamatan, dan keputusan pada peraturan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, guru tidak memberikan penguatan dan umpan balik terhadap respons dan hasil belajar peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung, masih ada guru belum menghargai pendapat peserta didik, pada awal semester guru tidak menyampaikan silabus mata

pelajaran yang diampunya, guru tidak memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

Keterbatasan pengetahuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran serta kurang harmonisnya hubungan antara sesama guru menyebabkan guru enggan saling tukar pendapat bagaimana proses pembelajaran yang baik.

Dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada kegiatan inti guru belum menggunakan metode yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi, kegiatan penutup guru belum menyampaikan simpulan pelajaran, guru belum melakukan penilaian / refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk remedial, program pengayaan, layanan konseling dan atau memberikan tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik, menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, Pengawasan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggungjawab terhadap tugasnya, oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku pimpinan

adalah memberikan bimbingan, menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi kinerja guru.

Sejalan dengan itu SDN di Kecamatan Pariaman Timur merupakan sekolah yang perlu menciptakan, membina dan memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Dengan manajemen yang baik akan tercipta suasana yang harmonis.

Fenomena yang juga diamati dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan adalah : 1) Adanya sebagian guru yang kurang mampu mengendalikan emosinya yang terlihat dari sikap guru yang mudah marah hanya karena kesalahan kecil yang dilakukan siswa. 2). Masih ada diantara sesama guru mudah terpancing emosinya, kurang sabar menghadapi masalah, mudah tersinggung. 3). Dalam pelaksanaan pembelajaran terkesan masih adanya guru menggunakan kata-kata kasar kepada siswa, kurang mampu menampilkan wajah senang dan bersahabat dengan siswa. 4). Kurangnya saling menghargai saling mempercayai antara sesama individu disekolah, 5). Terkesan belum optimal mengarahkan guru dalam peningkatan kinerja karena kepemimpinan yang lemah dari kepala sekolah.

Hal lain yang dapat diamati terkait dengan kinerja guru adalah aspek Pengawasan kepala sekolah yang memegang peranan penting terhadap peningkatan kinerja. Fenomena yang terlihat secara sepintas masih ditemukan ada diantara kepala sekolah yang belum maksimal membina dan mempengaruhi guru untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan tuntutan kinerja guru yang baik.

Dari berbagai fenomena diatas telah menunjukkan kurangnya kinerja guru dari berbagai penyebab. Jika kondisi ini dibiarkan maka ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan SDN di Kecamatan Pariaman Timur itu sendiri. Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru khususnya para guru pada SDN di Kecamatan Pariaman Timur.

B. Identifikasi Masalah

Rendahnya kinerja guru SD pada umumnya seperti yang telah diuraikan diatas, merupakan implikasi mikro rendahnya kualitas pembelajaran guru SD di daerah. Komplikasi dari persoalan kinerja guru pada tataran daerah akan memberi pengaruh terhadap kualitas kinerja guru secara nasional. Bagaimana persoalan ini muncul menjadi sebuah persoalan yang menarik dicermati terutama dalam menganalisis persoalan dalam konteks yang lebih mikro pada tataran daerah.

Bertitik tolak dari penjelasan diatas terdapat banyak faktor diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Menurut Arikunto (1988) komitmen pada tugas merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Griffin (1987 : 442) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work environment*). Menurut Saydam (2000 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah supervisi, iklim

komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi.

Terdapat banyak faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja seseorang guru. Suharsimi (1993 : 48) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sikap, minat, disiplin kerja, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal meliputi sarana prasarana, insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Wibowo (2007 : 65) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, diantaranya faktor dari luar diri yaitu lingkungan kerja meliputi kepemimpinan dan bawahan. Selanjutnya juga dijelaskan bahwa tidak ada pimpinan yang terbaik, yang ada hanyalah gaya kepemimpinan yang berhasil yaitu pemimpin yang mengadaptasikan gayanya sesuai dengan situasi.

Beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja guru yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut.

Piet A Sahertian (1994 : 44) mengemukakan komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Seseorang yang memiliki

komitmen diyakini akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi komitmen seseorang diduga semakin baik pula kinerja yang dilakukannya. Fenomena yang ditemui di SDN di Kecamatan Pariaman Timur kinerja guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Guru sering meninggalkan peserta didik di kelas saat berlangsungnya proses pembelajaran, guru sering datang terlambat ke sekolah. Guru tidak tepat waktu masuk dan keluar kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang, objek (mouly,1977:22). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kenyataan yang ditemui masih kurangnya sikap positif yang dimiliki oleh guru-guru. Sering terlihat adanya kecurigaan-kecurigaan terutama sekali terhadap kepala sekolah. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

kinerja guru merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983 : 26) mengemukakan bahwa orang yang berkinerja terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik prestasi kerjanya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai kinerja yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam

melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada kinerja guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Diantaranya kinerja guru rendah, Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Motivasi ikut memberikan dampak terhadap kinerja guru, dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja mereka akan lebih giat dan tekun. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk meraih prestasi yang tinggi. Menurut Saul W Gellerman (1984:151-152), motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, dengan motivasi yang tinggi seseorang bekerja maksimal untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Made Pidarta (1992 : 43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta disekolah. Menurut Arni Muhammad (2002 : 85) bahwa iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks,

ramah-tamah dengan anggota lainnya. Goldhaber (1986 : 64) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, saling mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab dan loyalitas para guru dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka. Tuntasnya pekerjaan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Fenomena yang terjadi di SDN di Kecamatan Pariaman Timur belum terciptanya komunikasi yang kondusif dan harmonis. Hal ini terlihat kurangnya saling menghargai di antara warga sekolah, dan terbentuknya kelompok-kelompok sesama guru dalam bergaul di sekolah. Guru tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada temannya sendiri maupun terhadap kepala sekolah. Saran guru kurang diperhatikan dalam mengambil keputusan.

Menurut Timpe (1993 : 66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realita yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang

diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreativitas masih kurang baik dari kepala sekolah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur.

Sesungguhnya banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Griffin (1986:442) kinerja dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work environment*). Selanjutnya Timpe (1992:196) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang cukup mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) kejelasan tugas, (2) umpan balik, (3) akibat yang bisa timbul dalam pekerjaan, (4) individu yang bekerja, (5) sumber daya yang dimiliki. Hasibuan (1996) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, intelegensi, disiplin kerja, tanggung jawab, dan suasana kerja sama. Selanjutnya wijono dalam mardilus (2005:9) menyatakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah pembinaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: disiplin, kepemimpinan, sarana prasarana, komitmen guru, iklim kerjasama, kreativitas, insentif, kemampuan profesional, dan pembinaan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah 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. Menurut Pidarta

(1995) dalam Saerozi (2005 : 2). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a). Kepemimpinan kepala sekolah, b). Iklim sekolah, c). Harapan-harapan, d). Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas pengawasan kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Fenomena yang terlihat di SDN di Kecamatan Pariaman Timur pengawasan kepala sekolah belum optimalnya mengarahkan guru dalam peningkatan kinerja karena pengawasan yang lemah dari kepala sekolah, ini terlihat banyaknya guru yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

Pengawasan merupakan upaya kepala sekolah mempengaruhi dirinya dan sumber daya sekolah guna mencapai tujuan. Dalam upaya tersebut pimpinan memiliki peranan yang kuat untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan sumber daya pendidikan yang tersedia. Dijelaskan oleh Mulyasa (2005:90) bahwa pengawasan atasan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong bawahan untuk visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program yang terencana dan bertahap.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Guru sebagai manusia dilahirkan memiliki karakteristik yang khas dalam memberikan persepsi terhadap sesuatu sesuai tingkat kecerdasan emosionalnya. Realita yang ada sebagian guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur kurang mampu mengendalikan emosinya yang terlihat dari sikap guru yang mudah marah hanya karena kesalahan kecil yang dilakukan siswa, kurang mampu dan menghargai perasaan siswa, perasaan guru dan kepala sekolah, kurang mampu mengendalikan dorongan hati untuk marah, kurang mampu menjaga hubungan baik sesama guru dan bahkan kurang mampu menghadapi tekanan yang menyebabkan stres.

Jadi Kecerdasan emosional merupakan kemampuan dalam mengendalikan emosi. Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sebab guru akan selalu berhadapan dengan peserta didik, rekan guru dan kepala sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada identifikasi masalah diatas, sejumlah faktor diduga turut mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meneliti keseluruhan faktor-faktor tersebut sekaligus merupakan hal yang ideal untuk dilakukan.

Namun dalam penelitian ini ditetapkan dua variabel bebas yaitu pengawasan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru. Penetapan kedua variabel dilakukan setelah mempertimbangkan permasalahan yang timbul dilapangan. Adanya indikasi bahwa rendahnya kinerja guru diduga karena kurang kondusifnya pengawasan kepala sekolah, sebagian besar guru tidak lengkap membuat strategi pengorganisasian pembelajaran, belum maksimal strategi penyampaian pembelajaran yang dilakukan, kecerdasan emosional guru yang kurang mendukung. Disamping itu kurang rasa keakraban yang terjalin diantara sesama guru dan siswa, mudah terbawa emosi dalam melaksanakan tugas, kurangnya saling menghargai dalam menjalankan pekerjaan. Kemudian masih ada ditemukan diantara kepala sekolah yang belum optimal membina, mengarahkan guru dalam meningkatkan kinerja dan mempengaruhi guru untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum. Oleh sebab itu pemilihan variabel pengawasan kepala sekolah dan kecerdasan emosional dirasakan sebagai faktor yang turut berkontribusi terhadap kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yakni :

- a. Apakah pengawasan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur ?
- b. Apakah kecerdasan emosional guru berkontribusi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur ?

- c. Apakah pengawasan kepala sekolah dan kecerdasan emosional berkontribusi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan :

- a. Kontribusi pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur.
- b. Kontribusi kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur.
- c. Kontribusi pengawasan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis manfaat penelitian ini untuk dapat mengetahui hal-hal terpenting yang terkait dengan kinerja guru. Manfaat ini lebih cenderung pada upaya memberikan gambaran secara transparan dan rasional yang terkait beberapa variabel penelitian sesuai kajian teori.

Secara praktis hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan kepada :

- a. Para guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur sebagai masukan terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sesuai tuntutan kurikulum.

- b. Kepala SDN di Kecamatan Pariaman Timur sebagai bahan masukan dalam memimpin sekolah dan mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur.
- c. Kepala dinas pendidikan dan pengawas SDN di Kecamatan Pariaman Timur sebagai bahan masukan untuk menyusun program pengembangan dan pembinaan guru SDN di Kecamatan Pariaman Timur.
- d. Peneliti sendiri, untuk salah satu syarat dalam menyelesaikan tesis program pascasarjana di Universitas Negeri Padang dan untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berkontribusi terhadap kinerja guru terutama kepemimpinan dan kecerdasan emosional.
- e. Para peneliti lainnya, sebagai salah satu acuan dalam melanjutkan penelitian untuk mengetahui lebih mendalam tentang faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru.
- f. Semua pihak yang terkait yang menaruh perhatian terhadap pendidikan, khususnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam pemberdayaan produktivitas guru.