

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Sebelum membahas tentang kecerdasan emosi sebaiknya dijelaskan dahulu tentang emosi. Adapun yang dimaksud emosi adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan dan nafsu, baik itu bersifat positif atau negatif. Adapun macam-macam emosi menurut penggolongannya adalah sebagai berikut: ¹

- a. Amarah, meliputi: bringas, mengamuk, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, dll
- b. Kesedihan, meliputi: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, putus asa, dll
- c. Rasa takut, seperti: cemas, gugup, khawatir, waspada, fobia, dll
- d. Kenikmatan, misalnya: bahagia, gembira, senang, bangga.
- e. Cinta, meliputi: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, dll
- f. Terkejut, seperti: terkesiap, takjub, terpana
- g. Jengkel, meliputi: hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka, dll
- h. Malu, seperti: rasa salah, malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur lebur

Sedangkan kecerdasan merupakan kekuatan atau kemampuan untuk melakukan sesuatu. Menurut Howard Gardner kecerdasan dibagi menjadi tujuh macam yaitu kecerdasan linguistik, kecerdasan logika matematika, kecerdasan musikal, kecerdasan

¹ Hamzah B Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), 64 – 65.

kinetik, kecerdasan spasial, kecerdasan interpersonal, kecerdasan intrapersonal.²

Menurut Agustian, kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan. Cooper & Sawaf dalam Masaong mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai “kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menetapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi”. Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal tersebut pula yang menjadi pembeda kecerdasan emosional yang dapat terus berkembang daripada kecerdasan intelektual.

Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah kemampuan guru dalam memahami gejala emosi secara tepat. Pemahaman gejala emosi tersebut yaitu; mengenali emosi diri sendiri dan oranglain, mampu memotivasi dan mengelola emosi diri sendiri, serta mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain.

2. Unsur Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman mengatakan bahwa kecerdasan emosi bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa melainkan mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif. Adapun unsur dalam kecerdasan emosi adalah:³

² Thomas R. Hoerr, *Buku Kerja Multiplel Intelligence*, (Bandung : Mizan, 2009), 15.

³ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence, mengapa EI lebih penting daripada IQ* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2015), 57

a. Mengenali emosi diri

Mengenali emosi diri (kesadaran diri) adalah mengetahui apa yang dirasakan pada suatu kondisi tertentu dan mengambil keputusan dengan pertimbangan yang matang, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Sedangkan menurut Jhon Mayer, kesadaran diri adalah waspada, baik terhadap suasana hati maupun pikiran kita tentang suasana hati. Orang-orang yang peka akan suasana hati mereka akan mandiri dan yakin akan batas-batas yang akan mereka bangun, kesehatan jiwanya bagus, dan cenderung berpendapat positif akan kehidupan. Bila suasana hatinya sedang jelek, mereka tidak risau dan tidak larut ke dalamnya, dan mereka mampu melepaskan diri dari suasana itu dengan lebih cepat. Sedangkan orang yang mempunyai kesadaran terhadap perasaan dirinya rendah mereka cenderung akan membuat penalarannya tidak berjalan baik.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani emosinya dengan baik sehingga berdampak positif dalam melaksanakan tugas, peka terhadap kata hati sehingga dapat mencapai tujuannya. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan. Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi mereka akan terus menerus bertarung dalam perasaan murung, sementara mereka yang pintar dapat bangkit kembali

dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan.

c. Memotivasi diri sendiri

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga menuntun seseorang untuk menuju sasaran, dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi. Sedangkan menurut Dr. Hamzah B Uno motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan prestasi yang terbaik dalam kehidupan, kita harus memiliki motivasi dalam diri kita, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri. Orang yang pandai dalam memotivasi diri, mereka cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

d. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain atau empati adalah kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan orang banyak atau masyarakat. Orang yang memiliki empati lebih mampu menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang menisyaratkan apa yang dibutuhkan dan dikehendaki orang lain.

Kemampuan mengenali emosi orang lain juga merupakan kemampuan untuk

mengerti perasaan dan kebutuhan orang lain, sehingga orang lain akan merasa senang dan dimengerti perasaannya. Anak-anak yang memiliki kemampuan ini, sering pula disebut kemampuan berempati, mampu menangkap pesan non-verbal dari orang lain seperti nada bicara, gerak gerik maupun ekspresi wajah dari orang lain tersebut.

e. Membina Hubungan

Membina hubungan yaitu kemampuan mengendalikan dan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, memahami dan bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

Kemampuan membina hubungan juga merupakan kemampuan untuk mengelola emosi orang lain, sehingga tercipta keterampilan sosial yang tinggi dan membuat pergaulan seseorang menjadi lebih luas. Anak-anak dengan kemampuan ini cenderung mempunyai banyak teman, pandai bergaul dan menjadi lebih populer.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek Kecerdasan emosional menurut Thridhonanto adalah sebagai berikut :

- a. Kecakapan Pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri
- b. Kecakapan Sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan
- c. Keterampilan Sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

4. Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

a. Kesadaran Diri (*self-awareness*)

Kesadaran diri yakni mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat. Kesadaran diri merupakan kemampuan untuk mengenal dan memilah-milah perasaan, memahami hal yang sedang kita rasakan dan mengapa hal itu kita rasakan dan mengetahui sebab munculnya perasaan tersebut serta pengaruh perilaku kita terhadap orang lain.

Komponen kesadaran diri mencakup guru mengetahui tentang dirinya sendiri, mengamati dirinya sendiri, mengenali perasaan sendiri, mneghimpun kosakata perasaan, menerima diri sendiri, mengenali hubungan antara diri, lingkungan dan Tuhan serta mengenali hubungan antara gagasan, perasaan dan reaksi.

b. Pengaturan Diri (*self-regulation*)

Menurut golemen, aspek ini merupakan penanganan perasaan agar dapat terungkap dengan tepat. Komponen pengaturan diri mencakup beberapa aspek. Aspek tersebut diantaranya; 1) Guru mampu memahami apa yang ada dibalik perasaan. 2) Guru mengetahui cara penanganan kecemasan, amarah dan kesedihan tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan. Pengaturan diri ialah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya satu gagasan maupun pulih kembali dari tekanan emosi.

Kecakapan ini tergantung pada kesadaran diri. Oleh karena itu apabila guru sebagai makhluk individu dan sosial, yang kurang baik dalam keterampilan ini akan terus menerus melawan perasaan murung, sementara yang memiliki keterampilan dapat bangkit dengan jauh lebih cepat.

c. Motivasi (*motivation*)

Komponen motivasi mencakup beberapa aspek. Aspek yang dimaksudkan diantaranya guru mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain. Menurut Goleman, menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitannya untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, serta untuk berkreasi. Kendali diri emosional yang menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati merupakan landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Artinya, tidak terkecuali dengan bidang pendidikan yang menjadi tempat guru bekerja. Apabila guru mampu menyesuaikan diri, maka akan memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Dengan demikian, guru yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

d. Empati (*emphaty*)

Komponen empati dan keterampilan sosial mencakup beberapa aspek, diantaranya; 1) guru mampu memahami perasaan orang lain; 2) menerima sudut pandang orang lain; 3) menghargai perbedaan pendapat; 4) komunikasi; 5) membina hubungan dengan orang lain; 6) cara mengungkapkan perasaan yang baik; 7) bertanya yang baik; 8) ketegasan; 9) membedakan antara apa yang dikatakan; 10)

kerjasama san ukhuwah; 11) dinamika kelompok; 12) konflik dan pengelolaannya; 13) tanggung jawab pribadi; 14) membuka diri; 15) menerima diri sendiri; 16) merundingkan kompromi.

Menurut Golemen, empati merupakan kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional dan merupakan keterampilan bergaul. Guru yang memiliki empati yang baik akan mampu lebih peka pada hal sosial yang tersembunyi, tetapi mengisyaratkan apa yang dibutuhkan dan dikehendaki oranglain.

e. Keterampilan sosial (*social skill*)

Keterampilan sosial ialah menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan oranglain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam team.

Berkaitan dengan keterampilan sosial atau keterampilan membina hubungan dengan orang lain, menurut Golemen merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, dimana keterampilan ini menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Guru yang baik dalam keterampilan ini akan sukses dalam kinerjanya terutama yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

B. Teori *Self Efficacy* Guru

1. Definisi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Bandura menyatakan efikasi diri adalah perasaan terhadap kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu tugas, sedangkan dari

pendapat yang lain menyatakan efikasi diri adalah percaya terhadap kompetensi diri sendiri dan efektivitas sebagai hasil dari pemberian gratifikasi, dengan kata lain efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya dalam mengerjakan suatu tugas, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang. Sementara itu, Baron dan Byrne⁴ menjelaskan tentang efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengarah pada keyakinan akan kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Judge menganggap bahwa efikasi diri ini adalah indikator positif untuk melakukan evaluasi diri yang bermanfaat untuk memahami diri. Efikasi diri termasuk kedalam salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh terhadap kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.⁵

Bandura mengatakan bahwa efikasi diri pada umumnya merupakan hasil proses kognitif mengenai keputusan, keyakinan, atau pengharapan terkait sejauh mana individu memperkirakan kemampuan

⁴ M. Ghufron & R Risnawati, *Teori-teori Psikologi*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2011), 74.

⁵ M. Ghufron & R Risnawati, *Teori-teori Psikologi*, 76.

dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal apa yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang ia miliki seberapa pun besarnya. Efikasi diri lebih menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan.

Gist menjelaskan bukti bahwa perasaan efikasi diri salah satu komponen yang berperan penting dalam memotivasi pekerja supaya menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu. Seseorang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Sedangkan menurut Bandura, efikasi adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan

Dari beberapa pendapat yang di peroleh mengenai efikasi diri di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam mengatasi

berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam hidup individu melalui usaha yang sungguh-sungguh. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang ia miliki seberapapun besarnya yang ia miliki dan merupakan salah satu komponen yang bisa memotivasi pekerja supaya menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu, yang digunakan untuk melakukan evaluasi diri yang bermanfaat untuk memahami diri.

2. Aspek-aspek efikasi diri

Albert Bandura (dalam Ghufron) membagi aspek efikasi diri menjadi tiga bagian, berikut tiga aspek tersebut :⁶

a. Tingkat (*level*)

Aspek ini berhubungan dengan derajat kesulitan tugas ketika seseorang merasa mampu untuk melakukannya. Apabila seseorang tersebut dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri seseorang tersebut mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Aspek ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

⁶ M. Ghufron & R Risnawati, *Teori-teori Psikologi*, 80.

b. Kekuatan (*strength*)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan seseorang terhadap kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Aspek ini biasanya berkaitan langsung dengan Aspek level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Generalisasi (*generality*)

Aspek ini berhubungan dengan luas bidang tingkah laku yang mana seseorang merasa yakin akan kemampuannya. Seseorang dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek efikasi diri adalah tingkat (*level*) yang merupakan tingkatan kesulitan dari tugas yang dikerjakan, dimensi kekuatan (*strenght*) merupakan kuatnya keyakinan individu untuk dapat menyelesaikan tugas, dan dimensi generalisasi (*generality*) merupakan luasnya tingkah laku dari individu yang di dapatkan dari hasil keyakinan untuk bisa digunakan pada aktivitas atau situasi yang lain keunggulan dari aspek di atas sehingga dijadikan sebagai aspek penelitian yakni karena aspek ini sesuai dengan dinamika yang diperlukan dalam bahan penelitian.

Menurut Pajares dan Urdan, dimensi – dimensi *self efficacy* guru terdiri dari enam dimensi, yakni :

- a. *Efficacy to influence decision making* yang terkait dengan keyakinan akan kemampuannya dalam mempengaruhi pengambilan keputusan. Seperti keputusan untuk tidak menunda pekerjaan meskipun dalam kondisi yang kurang bersemangat.
- b. *Instructional self efficacy* yang terkait keyakinan akan kemampuan dalam mengajar.
- c. *Disciplinary self efficacy* yang terkait dengan keyakinan, kemampuan dalam menegakkan kedisiplinan, yakni mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan maksimal.
- d. *Efficacy to enlist parental involvement* yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengefektifkan keterlibatan orangtua.
- e. *Efficacy to enlist community involvement* yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengefektifkan keterlibatan kelompok, seperti memotivasi diri sendiri berdasarkan keberhasilan yang telah dicapai rekan guru yang lain sehingga memiliki keterlibatan dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan guru.
- f. *Efficacy to create a positive school climate* yang terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam membuat iklim sekolah yang positif. Meliputi kemampuan untuk menciptakan kondisi yang aman dan nyaman saat kegiatan belajar mengajar (KBM).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi diri

Bandura dalam Alwisol menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri ada dua yakni dari faktor internal dan eksternal yang akan di jelaskan sebagai berikut: ⁷

⁷ Alwisol, *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*, (Malang : UMM Press, 2009), 288.

a. Pengalaman menguasai sesuatu

Pengalaman dari masa lalu yang berhasil dalam menguasai kinerja akan meningkatkan efikasi diri secara ideal berdasarkan kesulitan tugas tersebut. Kinerja (masa lalu) yang bagus meningkatkan harapan besar yang dianggap akan mampu memberi dampak positif yakni meningkatnya efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya, pertama semakin sulit tugas maka akan menjadikan efikasi semakin tinggi, yang kedua menurut bandura dalam Feist & Feist⁸ tugas yang dikerjakan sendiri dengan baik akan meningkatkan efikasi dari pada menyelesaikan tugas dengan bantuan orang lain. Ketiga ketika individu sudah berusaha sebaik mungkin dan pada akhirnya mengalami kegagalan maka akan bisa menurunkan efikasi. Keempat kegagalan dalam kondisi stress atau emosional tidak akan terlalu merugikan diri dibandingkan kegagalan pada kondisi optimal. Kelima kegagalan setelah individu mempunyai keyakinan menguasai sesuatu yang kuat dampaknya tidak seburuk individu yang mengalami kegagalan pada saat efikasi keyakinannya belum kuat. Keenam individu yang sering berhasil dalam melakukan sesuatu jika sesekali mengalami kegagalan maka tidak terlalu banyak mempengaruhi perubahan efikasi.

b. Pengalaman Vikarius (*vicarious experience*)

Pengalaman Vikarius adalah pengalaman cara dengan cara melihat orang lain berhasil melakukan kegiatan yang menantang

⁸ Feist J & Gregory J. Feist, *Teori Kepribadian (Edisi Ketujuh)*, (Jakarta : Penerbit Salemba Humanika, 2010), 214.

(sulit), akan membuahkan harapan bahwa mereka jugakan berhasil jika mereka bersungguh-sungguh. Didapatkan dari model social, efikasi diri meningkat ketika mengobservasi atau melihat pencapaian orang lain yang mempunyai kemampuan setara, namun akan berkurang ketika mengamatai rekan sebaya gagal. Pada umumnya dampak dari modeling social tidak sekuat dampak yang diberikan oleh kinerja pribadi dalam meningkatkan tingkat efikasi diri, namun bisa memberikan dampak yang kuat saat melihat penurunan efikasi dari rekan sebaya yang mempunyai kemampuan setara dengannya.

c. Persuasi Sosial

Efikasi diri dapat juga didapatkan atau dilemahkan melalui persuasi social. Persuasi merupakan suatu usaha verbal yang dilakukan dengan tujuan meyakinkan seseorang agar melakukan sesuatu untuk mencapai suatu persetujuan atau kesesuaian antara kedua belah pihak, disini orang yang memberi persuasi bisa mempengaruhi orang lain bila dapat menunjukkan alasan-alasan yang logis dan harus mengumpulkan informasi dan fakta sebelum melakukan persuasi dengan orang. Informasi dan fakta-fakta tersebut berhubungan dengan, kebutuhan, tujuan dan kepentingan dari orang yang dipengaruhi. Suatu persuasi bisa saja tidak berhasil jika tidak didukung oleh fakta yang kuat atau tidak memenuhi harapan pihak yang dipengaruhi. Alasan - alasan yang rasional akan lebih efektif jika orang yang mempengaruhi juga menyentuh emosional atau perasaan orang yang di pengaruhi dengan mencoba menyelami

harapan, kecemasan, ataupun kegembiraan dari orang yang di beri persuasi.⁹

Persuasi sosial bisa meningkatkan atau menurunkan efikasi diri. Tergantung pada kondisi seberapa rasa percaya terhadap pemberi persuasi dan juga tergantung pada keadaan relistik dari apa yang dipersuasikan, jadi pada intinya antara persuasi sosial dan tugas yang dikerjakan masuk akal, jika antar kegiatan yang mustahil dikerjakan walaupun mendapat banyak persuasi sosial tidak akan bisa meningkatkan efikasi diri.

d. Kondisi fisik dan keadaan emosi

Bandura dalam Feist dan Feist emosi yang kuat biasanya kan mengurangi kinerja seseorang, ketakutan, stress, cemas, takut, kemungkinan akan mempunyai efikasi harapan positif yang rendah.¹⁰ Namun dengan adanya peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) bisa meningkatkan efikasi. Semakin tinggi rangsangan yang datang maka akan semakin rendah efikasi diri pada seseorang.

4. Proses Efikasi diri

Menurut Bandura, keberadaan efikasi diri pada diri seseorang akan melalui berbagai proses, yaitu:

a. Proses Kognitif

Pengaruh efikasi diri pada proses kognitif dapat timbul dalam berbagai format. Banyak perilaku manusia yang diatur dalam pemikiran sebelumnya dalam mewujudkan tujuan. Pola atur tujuan dari apa yang akan

⁹ Rahayu, *Tanya Jawab Manajemen Pemasaran Kontemporer*, (Jakarta : Penerbit Havarindo, 2007), 171.

¹⁰ Feist J & Gregory J. Feist, *Teori Kepribadian (Edisi Ketujuh)*, 211.

dilakukan oleh individu dipengaruhi oleh penaksiran individu berdasarkan seberapa kemampuan yang dimilikinya.

Bandura mengatakan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan akan memperkuat komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi. Mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi yang kuat akan memudahkan individu dalam menyiapkan langkah-langkah antisipasi untuk menghadapi kegagalan.

b. Proses Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan. Sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dilakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif serta dapat menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakannya untuk merealisasikan masa depan yang berharga.

Kepercayaan diri terhadap efikasi diri memainkan peranan dalam pengaturan diri terhadap motivasi. Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakannya melalui berbagai latihan. Mereka percaya

terhadap apa yang mereka lakukan dan selalu mengantisipasi adanya hasil tindakan prospektif. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu akan lebih cepat menyerah dan mengurangi usaha-usaha yang dilakukannya. Individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar.

c. Proses Afektif

Individu yang yakin pada dirinya sendiri bahwa dirinya mampu mengontrol situasi yang mengancam, tidak akan sampai membangkiykan pola-pola pikiran yang mengganggu, sedangkan individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan cenderung mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan *coping* dalam dirinya sendiri dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai ancaman yang penuh bahaya.

Seseorang percaya terhadap pengaruh kapabilitasnya dalam mengatasi stress dan depresi dalam menghadapi ancaman atau situasi yang sulit. Sehingga dengan adanya efikasi diri, seseorang akan lebih mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya.

d. Proses Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas dan situasi yang akan individu percayai telah melampaui batas kemampuan *coping* dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perlakuan yang individu buat akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan

personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

Melalui kepercayaan diri terhadap kapabilitas yang dimilikinya, maka seseorang cenderung bertindak selektif atau melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Manusia akan memilih pemecahan masalah dan pencapaian tujuan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan proses kognitif menunjukkan pada kemampuan berfikir mengenai seberapa mampu individu dapat menangani suatu masalah atau tugas, motivasi disini menjelaskan bagaimana cara individu tersebut dapat memacu semangat pada dirinya sendiri untuk mengarahkan tindakannya dalam menyelesaikan masalah, proses afektif ini merupakan keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk dapat menguasai diri dalam menyelesaikan tugas atau masalah hal ini, afektif ini meliputi watak, perasaan, minat, sikap, emosi dan nilai, untuk proses selektif merupakan kepercayaan diri terhadap kapasitas kemampuan yang dimilikinya, maka seseorang cenderung melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Manusia akan memilih pemecahan masalah dan pencapaian tujuan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

5. Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Erawati dalam jurnal inferensial nomor 6 volume 2 tahun 2012 yang berjudul “Profil Dan Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Peserta *Dual Mode System*” menjelaskan bahwa berdasarkan teori efikasi dari Bandura dan teman-teman yang relevan dengan faktor yang

mempengaruhi efikasi guru, maka diperoleh tiga kelompok faktor yang mempengaruhi efikasi guru yaitu:

a. Faktor demografi

Menurut bandura ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri guru, yaitu usia, pendidikan tertinggi dan lama pengalaman mengajar. Kondisi-kondisi yang menguntungkan dalam faktor demografi, memiliki pengalaman instruksional yang beragam, dan kualitas afektif yang positif akan meningkatkan efikasi guru. Sebaliknya, guru yang skornya lebih rendah dalam aspek status sosial ekonomi, usia, pengalaman, religiusitas, etnisitas, persepsi terhadap kompetensi, persepsi terhadap kesejahteraan, persepsi terhadap sertifikasi guru, dan indeks prestasinya, maka cenderung kurang efikasinya dalam menjalankan tugas.

b. Pengalaman instruksional

Instruksional bersifat pengajaran, jadi pengalaman instruksional merupakan pengalaman belajar. Bandura menyebutkan pengalaman instruksional mencakup kemampuan dalam mengelola menjadi tempat yang menyenangkan untuk belajar dan bisa mengajak orang tua ikut proses pembelajaran.

c. Personal Tingkah laku

Dalam situasi personal tergantung pada lingkungan dan kognitif. Bandura dalam Santrock faktor person mencakup ekspektasi, keyakinan, strategi, pemikiran, dan kecerdasan.

Kesimpulan yang dapat diambil peneliti dari uraian di atas bahwa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya efikasi guru antara lain faktor pengalaman instruksional, personal dan faktor demografi yang terdiri dari usia, pengalaman mengajar, pendidikan tertinggi.

C. Teori Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Iklim timbul dari sistem perilaku organisasi yang mencakup filsafat dan tujuan, kepemimpinan, organisasi formal dan informal, dan lingkungan sosial. Kompri mendefinisikan iklim sebagai efek-efek perasaan subjektif dari sistem manajer formal atau informal, dan berbagai faktor lingkungan yang lainnya yang berpengaruh terhadap sikap kepercayaan, nilai dan motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Sekolah merupakan satu institusi, sebuah institusi juga dipandang sebagai satu organisasi. Iklim sekolah merupakan implikasi dari iklim organisasi yang dikaitkan dengan lingkungan sekolah yakni tempat guru-guru melakukan aktivitasnya.¹¹ Iklim sekolah mengacu pada istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin tahun 1930-an dalam istilah *psychological climate* (iklim psikologis).¹²

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut. Namun demikian dari beberapa variasi definisi iklim sekolah tersebut apabila ditelaah lebih mendalam, maka akan mengerucut dalam tiga pengertian. *Pertama*, iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah yang

¹¹ Sukron Fujiaturrahman, *Iklim Sekolah dan Efikasi Diri dengan Motivasi Kerja Guru* (Jakarta : E Journal Universitas Negeri Jakarta, 2016), 169

¹² M. Nur Ghufron, *Kepuasan Kerja Guru Paud Ditinjau dari Iklim Kelas dan Efikasi Mengajar*, *Quality Vo. 4, No.2* (Kudus : E Journal STAIN Kudus, 2016), 259

lain. *Kedua*, iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok. *Ketiga*, iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suatu kepribadian suatu sekolah merujuk kepada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Pretorius dan Villiers menjelaskan bahwa iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku sekolah.

Menurut Sorenson dan Goldsmith, memandang iklim sekolah sebagai kepribadian yang kolektif dari sekolah. Oleh karena itu inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar serta struktur organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suasana di tempat merujuk pada beberapa pendapat berikut : Moss mendefinisikan iklim sekolah sebagai pengaturan suasana sosial atau lingkungan belajar. Moss membagi lingkungan sosial menjadi 3 kategori, yaitu : (1) hubungan, termasuk keterlibatan, berafiliasi dengan orang lain di dalam kelas, dan dukungan guru; (2) pertumbuhan pribadi

antara orientasi tujuan, meliputi pengembangan pribadi dan peningkatan diri semua anggota lingkungan; dan (3) pemeliharaan sistem dan perubahan sistem, meliputi ketertiban dari lingkungan, kejelasan dari aturan aturan dan kesungguhan dari guru dalam menegakkan aturan. Wenzkaff, mengemukakan iklim suatu sekolah menginformasikan mengenai atmosfer dalam kelas, ruang fakultas, kantor dan setiap gang yang ada di sekolah. Haynes, mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif sosial perkembangan psikologi anak.

Stringer mendefinisikan iklim sekolah sebagai “...collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation.” Iklim sekolah sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Hoy dan Miskel mengartikan iklim sekolah sebagai: “*The set of internal characteristics that distinguishes one school from another and influence the behavior of the people in it’s called the organizational climate*”.¹³

Iklim sekolah merupakan sifat-sifat atau ciri suasana yang dirasakan dalam lingkungan sekolah yang timbul terutama karena persepsi para anggota atas kegiatan intim sekolah yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku warga sekolah. Iklim sekolah dapat dipandang sebagai kepribadian organi sasi sekolah menurut persepsi para anggotanya.

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi interaksi di antara guru, di antara siswa, di antara pendidik, di antara kepala sekolah dengan

¹³ Sukron Fujiaturrahman, *Iklim Sekolah dan Efikasi Diri dengan Motivasi Kerja Guru*, 169

pembelajar, di antara staf di sekolah, di antara orang tua dan komunitas yang lebih luas.

2. Urgensi Iklim Sekolah

Uraian mengenai urgensi iklim sekolah didasarkan pada dampak yang dapat ditimbulkannya merujuk kepada beberapa berbagai penelitian. Freiberg menegaskan iklim sekolah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar.

Tentang pentingnya iklim sekolah Marshall memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, yaitu: (1) iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah, (2) iklim sekolah di perkotaan beresiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif mendukung dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik, (3) hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptive, (4) iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah, (5) iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif, (6) interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan diajar dengan optimal, (7) iklim sekolah termasuk kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antara peserta didik serta prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya untuk

pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademik.¹⁴

3. Macam-macam Iklim Organisasi Sekolah dan Karakteristiknya

Burhanuddin dalam *The Organization Climate of School* ada enam iklim organisasi yang menjadi kecenderungan iklim di sekolah, yaitu:¹⁵

a. Iklim Terbuka

Sekolah dengan iklim terbuka berarti ada kerjasama dan saling menghormati antara kepala sekolah, guru dan karyawan. Semangat kerja guru dan karyawan sangat tinggi. Kepala Sekolah mau mendengarkan saran dari guru, menghargai professional guru dan memperhatikan kebutuhan guru sehingga guru merasa diperhatikan dan guru merasa puas. Tanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan, dirasakan bersama, tujuan organisasi biasanya juga dirumuskan bersama.

b. Iklim bebas

Sekolah dengan iklim bebas, kepala sekolah sedikit atau jarang melakukan pengawasan, semangat kerja muncul karena hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Guru dan Karyawan merasa hidup bebas.

c. Iklim terkontrol

Iklim terkontrol berarti Kepala Sekolah sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan guru tidak diperhatikan. Anggota kelompok (guru dan karyawan) hanya

¹⁴ Marshall, Megan L, *Defining Factors and Educational Influences. Center of Research on School Climate and Classroom Management Georgia State University*, (Examining School Climate, 2002) 2

¹⁵ Teguh Apriyanto, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Aktivitas Guru IPA SMP Negeri se Kota Pekalongan*, (Semarang: Tesis Progam Studi Manajemen Pendidikan Progam Pascasarjana UNNES, 2007), 47

memperhatikan tugas yang diberikan atasan karena takut. Pada iklim terkontrol ini semangat kerja tampak tinggi meski terpaksa dan kebutuhan manusiawinya kurang.

d. Iklim familiar atau kekeluargaan

Sekolah dengan system kekeluargaan ini sangat bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Anggota kelompok ingin memenuhi kebutuhan pribadi tetapi kurang perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial. Semangat kerja kelompok tidak begitu tinggi karena kelompok mendapat kepuasan yang sedikit dalam penyelesaian tugas-tugas.

e. Iklim kebapakan (*Paternal Climate*)

Sekolah dengan iklim kebapakan, kurang menghargai inisiatif bawahan dan berusaha menekan bawahan. Bawahan mendapat sedikit kepuasan baik bertahan dengan tugas maupun kebutuhan pribadi yang akhirnya berakibat semangat kerja kelompok akan rendah. Hampir dalam segala hal bergantung pada atasan.

f. Iklim Tertutup

Sekolah dengan iklim tertutup berarti kepala sekolah menekan pekerjaan rutin guru dan karyawan bersifat masa bodoh dan acuh tak acuh, semangat kerja kelompok rendah. Guru tidak merasa puas, guru frustrasi, apatis dan selalu curiga, mereka kurang menghormati atasan.

4. Dimensi Iklim Sekolah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi suasana kerja di sekolah. Untuk mengetahui kondisi iklim kerja di sekolah dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam dimensi. Cohen et.al. menjabarkan pengukuran iklim sekolah ke dalam empat dimensi, yaitu (a) *safety*, (b) *teaching and*

learning, (c) *interpersonal relationship*, dan (4) *interpersonal environment*.

Dimensi *safety* terdiri atas (a) *rules and norms*, meliputi adanya aturan yang dikomunikasikan dengan jelas dan dilaksanakan secara konsisten, (b) *physical safety* meliputi perasaan siswa dan orangtua yang merasa aman dari kerugaian fisik di sekolah, dan (c) *social and emotional security* meliputi perasaan siswa yang merasa aman dari cemoohan, sindiran dan pengecualian.

Dimensi *teaching and learning* terdiri atas (a) *support for learning*, menunjukkan adanya dukungan terhadap praktek-praktek pengajaran, seperti tanggapan yang positif dan konstruktif, dorongan untuk mengambil risiko, tantangan akademik, perhatian individual dan kesempatan untuk menunjukkan pengetahuan dan keterampilan berbagai cara, dan (b) *social and civic learning*, menunjukkan adanya dukungan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan sosial, termasuk mendengarkan efektif, pemecahan masalah, refleksi dan tanggung jawab serta pembuatan keputusan yang etis.

Dimensi *interpersonal relationship* terdiri atas (a) *respect for diversity*, menunjukkan bahwa sikap saling menghargai terhadap perbedaan individu pada semua tingkatan, yaitu antara siswa dengan siswa, orangtua dengan orangtua, (b) *social support adults*, menunjukkan adanya kerjasama dan hubungan yang saling mempercayai antar orangtua dengan orangtua untuk mendukung siswa dalam kaitannya dengan harapan tinggi untuk sukses, keinginan untuk mendengar dan kepedulian pribadi dan, (c) *social support student*, menunjukkan adanya jaringan hubungan untuk mendukung kegiatan akademik dan pribadi siswa.

Dimensi *institutional environment*, terdiri atas (a) *school connectedness or engagement*, meliputi ikatan positif dengan sekolah, rasa memiliki, dan norma-norma umum untuk berpartisipasi dalam kehidupan sekolah bagi siswa dan keluarga, dan (b) *physical surrounding*, meliputi kebersihan, ketertiban dan daya tarik fasilitas dan sumber daya dan material yang memadai.

Berdasarkan pendapat Litwin dan Stringer mengklasifikasikan dimensi iklim kerja sekolah sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab, karyawan diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari manajer, diberi keberanian untuk menanggung risiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi;
- b. Fleksibilitas, karyawan diberi kebebasan untuk lebih inovatif;
- c. Standar, diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan ditandai dengan adanya dorongan untuk maju;
- d. Komitmen tim, orang akan memberikan yang terbaik yang mereka bias lakukan jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasi;
- e. Kejelasan, kejelasan terhadap apa yang menjadi tujuan, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi;
- f. Penghargaan, karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Manajer harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja;
- g. Gaya kepemimpinan, ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan yang ada maka hasil akan dicapai.

Moos mengemukakan tiga dimensi umum iklim organisasi atau iklim sekolah dalam Hadiyanto yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan tau perkembangan pribadi (*personal growth or development*), dimensi perubahan dan perbaikan system (*system maintance and system change*). Untuk melengkapi dimensi yang dikemukakan oleh Moos, Arter dalam Hadiyanto menambahkan satu dimensi lagi yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).¹⁶

a. Dimensi Hubungan

Dimensi ini mengukur sejauh mana keterlibatan personal yang ada didalam organisasi atau sekolah, seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung, saing membantu dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah dukungan (*support*), afiliasi (*affiliation*), tidak memiliki komitmen (*disengagement*), keintiman (*intimacy*), keterbukaan (*openness*), kedekatan (*closeness*) dan keterlibatan (*involvement*).

b. Dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi

Disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan organisasi dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi individu yang ada didalam organisasi untuk tumbuh dan berkembang. Skala iklim organisasi yang dapat dikelompokkan ke dalam dimensi ini adalah minat professional

¹⁶ Dewi Permana Sari, Artikel Ilmiah, *Hubungan Iklim Sekolah dengan Semangat Kerja Guru SMK Swasta se-Kota Padang Panjang*, (Padang : Jurnal Volume 1 Nomor 28 Jurusan Administarsi Pendidikan fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang, 2016)

(*professional interest*), menghalang-halang (*hindrance*), percaya (*trust*), standart prestasi (*achievement standart*), dan orientasi pada tugas (*task orientation*).

c. Dimensi perubahan dan perbaikan system

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi. Skala iklim sekolah termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staff, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan bekerja, kejelasan bekerja dan pengawasan.

d. Dimensi lingkungan fisik

Dimensi ini menjelaskan mengenai sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas, sarana dan prasarana dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala iklim yang termasuk dalam dimensi ini di antaranya adalah kelengkapan sarana dan prasarana, kenyamanan dan keamanan kerja.

5. Aspek-Aspek Iklim Sekolah

Dalam jurnal Ayu Lestari dan Susandari, Freiberg mengatakan bahwa iklim kerja terdiri dari empat aspek, yaitu:¹⁷

a. Lingkungan Fisik Sekolah

Lingkungan fisik sekolah mencakup bangunan sekolah, ukuran sekolah/kelas dan fasilitas yang tersedia menyangkut kelengkapan (kuantitas dan kualitas). Lingkungan fisik ini diuraikan lebih jelas dalam ilmu *hygiene industry*, yaitu ilmu yang didedikasikan untuk mengantisipasi, mengenali, mengevaluasi dan mengendalikan faktor-faktor lingkungan yang

¹⁷ Ayu Lisnawati dan Susandri, *Hubungan Antara Persepsi terhadap Iklim Sekolah dengan Penyesuaian Sosial Santri Putri Ponpes Al Basyariyyah Bandung yang Melakukan pelanggaran*, (Bandung : Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, 2015), 449

berasal dari tempat kerja yang dapat menimbulkan kesakitan, ketidakmampuan, kesehatan dan kesejahteraan atau ketidaknyamanan yang signifikan diantara guru atau antar warga masyarakat. Faktor lingkungan yang menjadi perhatian dari keilmuan ini yaitu: bahaya kimia, bahaya fisik, bahaya biologis dan bahaya ergonomi.

b. Sistem Sosial

Sistem sosial mencakup hubungan dan interaksi yang terjalin antara seluruh anggota seperti siswa dengan guru, siswa dengan siswa, hal ini juga mencakup peraturan yang diberlakukan oleh pihak sekolah.

c. Lingkungan yang teratur

Iklm Sekolah yang baik terbentuk apabila terdapat lingkungan sekolah yang penataan bangunan sekolahnya tertata dengan baik yang akan memberikan kenyamanan.

d. Hubungan Tentang Perilaku Guru dan Hasil Siswa

Harapan tentang perilaku guru dan hasil siswa mencakup harapan yang diekspresikan oleh guru. Siswa diharapkan dapat mencapai kemajuan belajar dalam yang ditandai dengan pencapaian dalam siswa dan memberikan reward atau hadiah untuk tugas yang dikerjakan dengan baik.

D. Teori Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.¹⁸ Kinerja

¹⁸ Sudarmayanti, *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2001), 50.

juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹

Pendapat Bernardin dan Rusel “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*” Maksud dari kutipan tersebut adalah kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.²⁰ Pendapat tersebut didukung oleh Robbins “kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi seseorang.”²¹

Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasilnya, melainkan juga harus diperhatikan pada proses pelaksanaan pekerjaan tersebut. Sebagaimana diungkapkan oleh Amstrong dan Baron “kinerja bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.”²² Pendapat tersebut serupa dengan pendapatnya Brumbach mengemukakan: *performance means both behaviours and results. Behaviours emanate from the performance and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results, behaviours are also outcomes in their own right – the product of*

¹⁹ A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya), 67.

²⁰ Roeky Achmad, *Sistem Manajemen Kerja* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2006), 15.

²¹ Husaini usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), 457.

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Raja grafindo Persada, 2008), 2.

*mental and physical effort applied to tasks – and can be judged from result.*²³

Maksud kutipan tersebut, kinerja merupakan perilaku dan hasilnya. Perilaku berasal dari kinerja dan mengubah kinerja dari bentuk abstrak menjadi kegiatan. Perilaku bukan hanya alat untuk mewujudkan suatu hasil, melainkan dampak perilaku itu sendiri yaitu produk dari upaya mental dan psikis yang diterapkan pada tugas, dan dapat dinilai dari hasil. Selanjutnya, Muhammad As'ad dalam bukunya mengatakan bahwa “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.”²⁴ Jadi, kinerja berhubungan dengan apa yang dihasilkan seseorang berdasarkan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu usaha yang baik tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai pada pekerjaan tersebut, melainkan juga diperhatikan tentang proses mengerjakannya. Kinerja dapat dikatakan berhasil dan baik apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seseorang yang tingkat kinerjanya tinggi dapat dikatakan sebagai orang yang produktif, sebaliknya seseorang yang tingkat kinerjanya rendah dikatakan sebagai orang yang tidak produktif.

Jika kinerja terkait dengan tenaga kependidikan (guru) atau kinerja guru, maka kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku kerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku

²³ Jones, dkk, *Developing Effective Teacher Performance* (London : Paul Champman Publishing, 2006) 4.

²⁴ Muhammad As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta : Liberty, 2003), 47.

kerja guru yang bersangkutan. Hasil kerja guru pada gilirannya dipengaruhi oleh kinerja guru.²⁵

Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat (1), guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Hal tersebut serupa dengan pendapat Moh. Uzer Usman bahwa terdapat tiga tugas guru yang utama adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai profesi meliputi: tugas mendidik yaitu meneruskan dan mengembangkan dalam diri peserta didik nilai-nilai hidup sosial masyarakat; tugas mengajar yaitu meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan penguasaan teknologi; tugas melatih yaitu mengembangkan keterampilan dalam diri peserta didik.
- b. Tugas guru di sekolah dalam bidang kemanusiaan adalah menjadi orangtua kedua bagi para peserta didiknya. Sebagai orang tua di sekolah, guru harus mampu menjadi panutan dan teladan bagi para peserta didik, guru harus mampu mendorong dan membangkitkan motivasi belajar dalam diri peserta didik.
- c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan adalah mencerdaskan kehidupan masyarakat.²⁶

Pendapat David tentang tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melingkupi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu:

²⁵ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta : Teras, 2013), 236-237.

²⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi guru Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008), 6-7.

- a. merencanakan atau mempersiapkan aktivitas ruang kelas;
- b. mengorganisasikan sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajar; dan
- c. mengajar dalam arti terfokus pada penyediaan bimbingan belajar bagi siswa.²⁷

2. Sumber Penilaian Kinerja Guru

Dalam menilai atau mengukur kinerja guru, terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam menentukan hasil dari kinerja guru. Indikator-indikator tersebut merupakan pedoman untuk menilai dan menghasilkan kinerja dari seseorang. Menurut Husaini Usman, ada 5 faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu:

- a. kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
- b. kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi;
- c. supervisi yang diperlukan, meliputi: saran, arahan, dan perbaikan;
- d. kehadiran, meliputi: regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; dan
- e. konservasi, meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.²⁸

Pendapat tersebut hampir serupa dengan pendapatnya Hamzah B. Uno, terdapat 5 dimensi

²⁷ Muh Ahyat, *Kinerja Guru Kontrak Second Junior Secondary Education Project (Proyek JSE II)* (Yogyakarta : PPs UNY, 2002), 13.

²⁸ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 458.

yang berkaitan dengan penilaian kinerja guru yaitu:²⁹

- a. kualitas kerja,
- b. kecepatan/ketepatan,
- c. inisiatif,
- d. kemampuan,
- e. komunikasi.

Selain dua pendapat tersebut, Mitchell dalam Arifin mengemukakan hal yang serupa bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : “*Quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (ketepatan dan kecepatan kerja), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan), and *communication* (komunikasi)”.³⁰ Persamaan dari ketiga pendapat tersebut ada pada indikator kualitas kerja, sedangkan pendapat kedua dan ketiga memiliki kesamaan dalam lima aspeknya. . Berbeda dari kedua pendapat tersebut, Martinis Yamin menyatakan bahwa: Guru mempunyai peran sebagai manajerial yang bertugas untuk merencanakan pembelajaran, mendesain pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, melaksanakan aktivitas pembelajaran bersama siswa, dan melakukan pengontrolan atas kemampuan dan prestasi yang dimiliki oleh siswa-siswa.³¹ Sehingga, informasi yang dikumpulkan dan digunakan untuk menentukan tingkat kinerja guru (baik atau buruknya kinerja) berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana adminstrator, yaitu: kegiatan

²⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 93.

³⁰ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta : Teras, 2013), 107.

³¹ Martinis Yamin, *Profesionalisme guru dan implementasi KTSP*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2007), 55.

merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Selanjutnya, Martinis Yamin dan Maisah mengemukakan bahwa untuk memperoleh hasil tinggi rendahnya kinerja guru dapat diperoleh dari sumber-sumber penilaian tenaga pendidikan meliputi: penilaian atas diri sendiri, penilaian oleh siswa/mahasiswa, penilaian oleh rekan sejawat (peer assessment), dan penilaian oleh atasan langsung.³² Sehingga ini menjadikan acuan bagi peneliti untuk mencari data tentang kinerja guru dalam penelitian ini.

3. Penilaian (*Evaluation*) Kinerja

Pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson menyatakan “penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan set standar dan mengkomunikasikan informasi tersebut.”³³ Selanjutnya menyatakan bahwa pengukuran/penilaian terhadap kinerja seseorang harus dilakukan untuk mengetahui proses atau selama pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, alokasi waktu kerja seseorang dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan, dan hasil dari kerja seseorang sudah sesuai dengan yang diharapkan atau bisa

³² Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi kinerja Guru*, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2010), 116.

³³ Irham Fahmi, *Manajemen Kerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2010), 65.

dikatakan telah tercapai tujuan tersebut.³⁴ Kedua pendapat tersebut sama-sama mengartikan bahwa penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengevaluasi kinerja seseorang dan hasil kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai evaluasi diri untuk menciptakan hasil kinerja yang lebih baik pada periode selanjutnya.

Kedua pendapat tersebut didukung oleh Malayu Hasibuan S.P yang mengatakan “penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.” Dalam menentukan kinerja seseorang membutuhkan suatu indikator-indikator kinerja yang dapat dijadikan sebagai informasi untuk menentukan hasil kinerja dari seseorang tersebut, sehingga dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Sebagaimana diungkapkan oleh Mahmudi “pengukuran kinerja meliputi aktivitas penerapan serangkaian ukuran atau indikator kinerja yang memberikan informasi sehingga memungkinkan bagi unit kerja sektor publik untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan output dan outcome terhadap masyarakat.”³⁵

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian / pengukuran kinerja dilakukan untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja seseorang mulai dari perencanaan pelaksanaan kerja sampai hasil kerja seseorang sehingga dapat tercapai sesuai rencana. Selain itu, pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi/monitoring kinerja untuk dapat menentukan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 319.

³⁵ Mahmudi, *Manajemen Sektor Publik*, (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2007), 7.

Siswanto Sastrohadiwiryo terdapat 5 tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- b. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- e. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.³⁶

Sejalan dengan hal tersebut diungkapkan oleh Arifin pula bahwa informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk :

- a. Umpan balik terhadap kinerja seseorang;
- b. Menentukan kepuasan untuk melakukan program pengembangan;
- c. Melakukan pengesahan terhadap program seleksi yang telah dilakukan;
- d. Menentukan keputusan terhadap kompensasi;
- e. Menentukan keputusan tentang mutasi dan promosi jabatan; dan
- f. Perbaikan program disiplin karyawan.³⁷

Penjelasan tersebut menjelaskan tujuan dari penilaian *kinerja* secara umum, sehingga tujuan

³⁶ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), 233.

³⁷ Muwahis Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, 105.

penilaian ini dapat dijadikan sebagai tujuan penilaian kinerja guru. Hasil dari penilaian kinerja guru digunakan dan dikumpulkan untuk menentukan tingkat kinerja guru (baik atau buruknya kinerja) yang berkaitan dengan tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator, yaitu: kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran. Sebagaimana diungkapkan oleh Whitmore “keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja gurunya.”³⁸ Kinerja guru dalam menjalankan fungsinya atau tugasnya tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, serta dipengaruhi juga oleh keterampilan, kemampuan, dan sifatsifat individu.

Dalam menentukan tingkat kinerja atau baik buruknya kinerja dari *seseorang* harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Martinis Yamin dan Maisah

³⁸ Hamzah, dkk, *Pengembangan Instrumen Untuk Penelitian*, (Jakarta : Delima Press, 2001), 100.

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:³⁹

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek
- c. Kualitas manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- d. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- e. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- f. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Konsep tersebut mengelompokkan menjadi 5 faktor yang mempengaruhi kinerja, sedangkan pendapat lain mengemukakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: variabel individu, organisasi, dan psikologis. Perbedaan kedua pendapat tersebut, terdapat pada faktor kepemimpinan, tim, dan sistem. Hal ini disebabkan karena ketiga faktor tersebut termasuk faktor organisasi, sehingga dari kelima faktor tersebut dapat diringkaskan menjadi 3 faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh John Suprihanto

³⁹ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi kinerja Guru*, 129.

ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja adalah sebagai berikut:⁴⁰

- a. Variabel individu yang meliputi: kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, dan jenis kelamin.
- b. Variabel organisasi yang mencakup antara lain: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi baik dalam bekerja, dan berpartisipasi dalam diklat (pendidikan dan pelatihan) keguruan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan pengaruh *Emotional Intelligence* (Kecerdasan emosional), *Self Efficacy* guru dan iklim kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus. Untuk perbandingan, dikemukakan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian oleh Retno Wihayanti Progam Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 123 guru dan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kinerja guru berada dalam kategori tinggi dengan persentase 58,5% dan 39%. Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan penulis laksanakan adalah pada Variabel terikatnya yaitu kinerja guru dan

⁴⁰ John Suprianto, dkk, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta : STIE YKPN, 2003), 22.

variabel bebasnya yaitu kecerdasan emosional. Namun, penulis juga mengambil variabel bebas yang lain dalam penelitiannya yaitu *Self Efficacy* dan Iklim Sekolah.

2. Penelitian oleh Siti Nurhabibah Jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tentang Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja pada Guru Raudhatul Athfal di Kelurahan Pisangan Ciputat Tangerang Selatan tahun ajaran 2018/2019. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru Raudhatul Athfal dengan *r hitung* sebesar 0,700 dengan nilai *KD* 49%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis laksanakan adalah dalam variabel bebasnya mengambil Iklim Sekolah dan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Adapun perbedaannya adalah variabel terikatnya penulis mengambil Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah, dan variabel bebasnya penulis menambahkan *Emotional Intelligence* dan *Self Efficacy*.
3. Penelitian Fitriani tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru dalam Menjalankan Tugas di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbojaya yang menghasilkan kesimpulan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 001 Teratak adalah motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis laksanakan adalah mengkaji Kinerja Guru, lokasi penelitian yaitu hanya pada 1 (satu) sekolah di Sekolah Dasar atau madrasah Ibtidaiyyah. Perbedaannya penelitian tersebut mengarah pada analisis faktor sedangkan penelitian yang penulis laksanakan mengarah pada mengetahui pengaruh.

4. Penelitian Ela Minchah Laila Alawiyah Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Muhammadiyah Magelang dengan judul Self Efficacy pada Guru Sekolah Dasar. Berdasarkan penelitian tersebut ada 32,5% guru yang memiliki self efficacy rendah, 47,5% memiliki self efficacy sedang dan 20% memiliki self efficacy tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru dengan self efficacy rendah baik dalam kelas maupun saat membantu mengatasi masalah siswa. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan penulis laksanakan adalah sama-sama mengambil Guru Sekolah Dasar sebagai subjek dan Self Efficacy sebagai variabel yang diteliti. Perbedaannya penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menambahkan beberapa variabel dalam penelitian.

F. Kerangka Berfikir

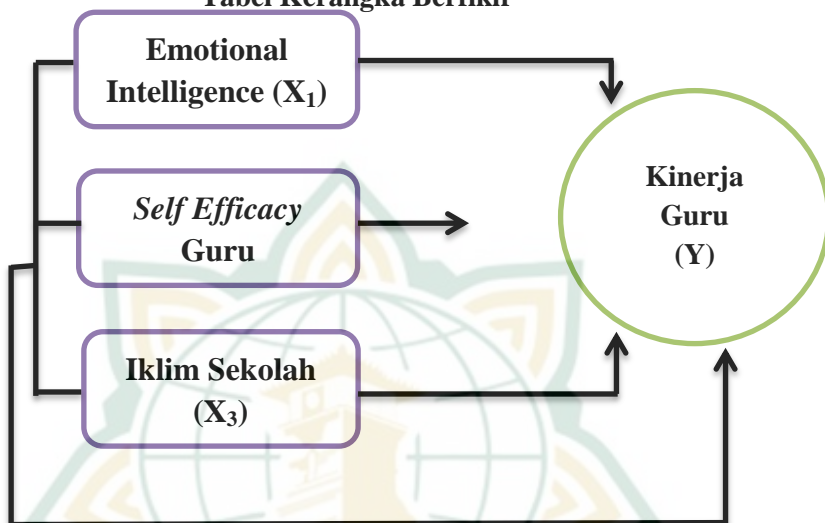
Dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan nasional, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah tinggi rendahnya kinerja guru pada lembaga pendidikan. Tentunya terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah adanya faktor dari dalam diri guru sendiri yakni *emotional intelligence* (kecerdasan emosi) dan *self efficacy* guru. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor lain dari luar diri atau faktor lingkungan yaitu iklim sekolah. Pada penelitian ini, peneliti fokus pada kualitas kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Seorang guru dengan emosional yang baik dapat dilihat dari unsur cara mengenali emosi dari dalam dirinya sendiri, cara mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, juga bagaimana mengenali emosi orang lain serta bagaimana cara membina hubungan dengan orang lain. Menyediakan lingkungan yang kondusif, menciptakan iklim belajar yang

demokratis, mengembangkan sikap empati merasakan apa yang dirasakan oleh peserta didik, membantu peserta didik menemukan solusi terhadap masalah yang dihadapi, melibatkan peserta didik secara optimal baik secara fisik social maupun emosional, menjadi teladan dalam menegakkan aturan dan disiplin dalam pembelajaran merupakan kecerdasan emosional dalam pembelajaran yang harus dikembangkan oleh guru. Semakin baik kecerdasan emosi semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosi guru maka semakin rendah kinerja guru.

Selain kecerdasan emosional, efikasi guru juga turut serta mempengaruhi kinerja guru dalam lembaga pendidikan. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan suatu tugas. Adanya pengalaman menguasai sesuatu, pengalaman vikarius, persuasi social serta kondisi fisik dan keadaan emosi disebut menjadi factor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri dalam hal ini adalah guru. Iklim Sekolah besar pengaruhnya terhadap kinerja karena apabila iklim sekolah rendah maka kinerja yang positif tidak akan terwujud. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan tingginya kecerdasan emosional dan *self efficacy* guru serta didukung dengan dengan iklim sekolah yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru pula.

Secara garis besar dapat diilustrasikan dengan table berikut :

Gambar 2.1
Tabel Kerangka Berfikir



G. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Emotional Intelligence* (Kecerdasan emosional) terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus

Pendapat Bernardin dan Rusel “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.*” Maksud dari kutipan tersebut adalah kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.⁴¹ Pendapat tersebut didukung oleh Robbins “kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi seseorang.”⁴² Jika kinerja terkait dengan

⁴¹ Roeky Achmad, *Sistem Manajemen Kerja*, 15.

⁴² Husaini usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 457.

tenaga kependidikan (guru) atau kinerja guru, maka kinerja guru dapat dikatakan sebagai perilaku kerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran, sedangkan hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas perilaku kerja guru yang bersangkutan.

Kecerdasan emosi bukan berarti memberikan kebebasan kepada perasaan untuk berkuasa melainkan mengelola perasaan sedemikian rupa sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif. Tinggi rendahnya kinerja guru didyga kuat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh guru tersebut. Seorang guru yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dituntut untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan orang lain, menanggapi dengan tepat dan menerapkan dengan efektif energy emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sejalan pula dengan penelitia-penelitian terdahulu yang disebytkan diatas bahwa Kecedasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Atas dasar hasil penelitian-penelitian tersebut, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam hubungan variabel keceradasan emosioanal dan kinerja guru adalah :

H_1 : *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus

2. **Pengaruh *Self Efficacy* Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus**

Litwin dan Stringer menjelaskan, iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subyektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi

sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.⁴³

Sejalan dengan penelitian Penelitian Ela Minchah Laila Alawiyah tentang Self Efficacy pada Guru Sekolah Dasar, berdasarkan penelitian tersebut ada 32,5% guru yang memiliki self efficacy rendah, 47,5% memiliki self efficacy sedang dan 20% memiliki self efficacy tinggi. Sehingga Dapat diasumsikan bahwa *Self Efficacy* yang rendah memungkinkan guru untuk tidak menyukai tantangan karena mereka memiliki keyakinan tidak akan bias menyelesaikan tantangan tersebut. Sebaliknya, adanya *self efficacy* guru yang tinggi memungkinkan guru akan yakin bahwa mereka mampu merencanakan aktivitas pembelajaran yang inovatif, sehingga siswa juga akan lebih bersemangat dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

Atas dasar hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam hubungan variabel Self Efficacy dan kinerja guru adalah :

H₁ : *Self Efficacy* Guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus

3. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus

Styron dan Nyman menjelaskan iklim sekolah adalah komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. Iklim sekolah adalah lingkungan remaja yang ramah, santai, sopan, tenang dan enerjik. Keseluruhan iklim sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari para siswa dan guru. Iklim sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesediaan,

⁴³ Gunbayi, Ilhan, *School Climate and Teacher`s Perceptions on Climate Factors*. 1

keterbukaan, bangga dan komitmen. Iklim sekolah berkaitan juga prestasi akademik, moral fakultas dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap siswa, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik.

Sejalan dengan penelitian Fitriani tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru dalam Menjalankan Tugas di SDN 001 Teratak Kecamatan Rumbojaya yang menghasilkan kesimpulan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 001 Teratak adalah motivasi kerja, iklim kerja, kedisiplinan kerja dan kesejahteraan guru . berdasarkan penelitian tersebut memberikan implikasi bahwa dengan adanya iklim sekolah yang positif yaitu terciptanya suasana saling mendukung dan mmebantu satu sama lain , saling berbagi informasi antar sesama guru sarana prasarana yang aman dan nyaman, kepala sekolah yang tidak otoriter maka akan dapat menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja pada setiap guru.

Atas dasar hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam hubungan variabel Iklim Sekolah dan kinerja guru adalah :

H₁ : Iklim Sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri Kudus