



BAB I

PENDAHULUAN

B. Konteks Penelitian

Konsentrasi ke arah peningkatan mutu pendidikan masih menjadi agenda kebijakan pendidikan nasional. Persoalan krusial yang dihadapi oleh bangsa hingga sekarang masih berada diseperti peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia. Keterampilan dan profesionalitas seorang guru dalam pendidikan perlu ditingkatkan ke depannya. Sebagian besar seorang guru mengalami permasalahan dalam melakukan inovasi pembelajaran di sekolah dengan berbagai personal siswa yang majemuk.

Prioritas dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bisa direalisasikan dengan baik pada kinerjanya sehari-hari. Pengetahuan yang luas dari guru menjadi bekal untuk menjalankan tugasnya dengan semestinya. Kemampuan dari guru dalam menguasai kinerja dasar guru berimplikasi pada target-target pembelajaran di kelas. Kemampuan tersendiri dari guru dalam belajar-mengajar memberikan kontribusi dalam mewujudkan cita-cita pendidikan umum pada proses belajar-mengajar umumnya.¹

Permasalahan lainnya tentang profesionalitas dari guru disebabkan rendahnya kinerja guru yang semakin memudar. Sebab terjadinya kemunduran lainnya karena desakan ekonomi yang semakin terpuruk. Orientasi yang salah terjadi dengan keterpaksaan menjadi guru sehingga mengajar yang kurang maksimal dan berdampak pada siswa. Kesenjangan ini diperluas lagi dengan rasa lelah fisik yang mempengaruhi pada kualitas proses belajar mengajar. Rasa lelah pada guru dikarenakan keterlibatan pada bisnis kecil-kecilan seperti makanan, pakaian dan perantara jual beli. Pekerjaan lainnya yang dilakukan guru seperti bertani, berkebun, menjadi service motor, dan

¹Waryani, *Dinamika Kinerja Guru dan Gaya Belajar* (Indramayu: Adab, 2021), hal, 5.



tukang ojek yang menjadi penghambat dalam kinerja guru. Waktu yang tidak terbagi secara baik dan fisik yang terbatas yang berdampak kurangnya maksimalnya dalam merealisasikan kinerja yang baik.²

Penelitian yang dilakukan oleh ludger Woessmann bahwa ada korelasi antara kinerja dan prestasi siswa. Selain hal itu dengan keseimbangan gaji dan kinerja dapat memotivasi guru untuk meningkatkan belajar mengajar. Secara jangka panjang gaji akan berimplikasi pada kinerja seseorang dalam menjalankan tugas. Perkiraan titik sebenarnya lebih besar, menunjukkan bahwa pola budaya luas yang dihadirkan tidak mendorong hasil. Spesifikasi yang mengontrol sejumlah mekanisme penyesuaian gaji alternatif tidak berdasarkan kinerja tetapi berdasarkan kriteria seperti kondisi mengajar, kualifikasi guru, dan demografi guru. Faktanya, selain penyesuaian gaji untuk mengambil tanggung jawab manajemen, tidak ada skema penyesuaian khusus lainnya yang secara signifikan terkait dengan prestasi siswa.³ *Financial* yang defisit berimbas pada kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Gaji dalam sebuah lembaga memiliki dampak terhadap keseriusan guru. Tugas guru selain mengajar juga memajemen waktu dan memberi batasan antara sekolah dan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh John P.Papay, Eric S.Taylor, John H.Tyler dan Mary Laski bahwa peningkatan terjadi dalam kinerja yang memiliki korelasi dengan perlakuan dan pola guru. Analisa terhadap lingkungan kerja dan belajar dari lingkungan sekitar memiliki dampak dan kontribusi untuk meningkatkan kinerja. Teori pembelajaran dan teknologi yang didapatkan selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan guru harus bisa beradaptasi dengan belajar dari sekitar.⁴

Problematika pada dunia pendidikan guru bukan sekedar masalah paham teknologi dan kultur akademik sebagai kompetensi yang dimiliki, tetapi juga berkorelasi dengan struktur kebijakan yang mengatur sistem pendidikan. Persoalan membiasakan pada teknologi

²Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal, 6.

³Ludger Woessmann, "Cross-Country Evidence on Teacher Performance Pay," *Economics of Education Review*, Vol. 30, No. 3 (Juni 2011): hal, 18, <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.12.008>.

⁴John P. Papay dkk., "Learning Job Skills from Colleagues at Work: Evidence from a Field Experiment Using Teacher Performance Data," *American Economic Journal: Economic Policy*, Vol. 12, No. 1 (1 Februari 2020): hal, 28-32, <https://doi.org/10.1257/pol.20170709>.



dan kultur akademik menjadi tantangan guru saat ini, karena kebutuhan pembelajaran yang membutuhkan teknologi sesuai dengan perkembangannya. Faktor ini yang membuat bidang pendidikan dan ilmu pengetahuan berkembang pesat.

Guru yang tidak menguasai teknologi menjadi masalah bagi lembaga pendidikan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang disebabkan oleh faktor umur, kesibukan keluarga dan tidak mempunyai keinginan untuk berkembang. Proses pembelajaran bisa berjalan efektif memerlukan kreatifitas dan inovasi pada guru dengan menggunakan teknologi. Pendidikan pada era sekarang membutuhkan guru yang mempunyai keinginan untuk berkembang sesuai dengan kompetensinya.⁵ Kemajuan teknologi menjadi tantangan pada guru dalam memaksimalkan kompetensi yang dimilikinya dan bisa berkembang sesuai kebutuhan zaman. Guru yang tertinggal dengan teknologi akan menjadi problem dan berdampak pada psikologis yaitu stress kerja.

Faktor-faktor yang melatarbelakangi stress kerja pada guru antara lain, masalah yang disebabkan peserta didik, target yang pekerjaan harus diselesaikan oleh pendidik, adanya konflik dan *miss* komunikasi antar rekan kerja, kurikulum yang terus berganti, serta pekerjaan yang *relatif* monoton. Tingkat kesabaran yang semakin berkurang ketika menghadapi peserta didik dikelas, apatis, serta sering telat atau bahkan tidak masuk kerja sifat ini tanda-tanda dari gejala stress yang diakibatkan beban kerja yang berdampak terhadap *performance* kinerja pendidik.⁶

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Semua ini berjalan sesuai dengan rencana dikarenakan adanya peran dari seorang kepala madrasah dalam merealisasikannya. Kemampuan memimpin dalam

⁵Abdollah, *Menjadi Guru Profesional: Studi Tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Guru di Zaman Milenial* (Jakarta: UNJ Press, 2020), hal, 1-3.

⁶Suparman, *kepemimpinan Kepala madrasah dan Guru* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal, 8.



dunia pendidikan memerlukan kecerdasan, kepala madrasah akan memberikan dampak yang positif.⁷

Tercapainya tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin bisa memaksimalkan sumber daya manusia dan sarana prasarana secara efektif dan berdampak baik untuk semua. Kemampuan mendayagunakan sumber daya pendidikan menjadi kebutuhan untuk mencapai tujuan secara *massif*. Sumber daya pendidikan yang berupa manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. UU RI Nomor 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa sumber daya pendidikan yang berupa tenaga pendidikan, masyarakat, dana sarana dan prasarana yang dapat dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan.⁸

Kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya tidak hanya memerlukan kecerdasan berfikir saja tetapi memerlukan faktor yang lainnya. Komunikasi yang buruk akan berdampak buruk untuk kesuksesan kepemimpinan kepala madrasah. Kecerdasan emosional salah satu kecerdasan yang berkontribusi dalam memonitor dan mengenali emosi diri sendiri serta orang lain. Fungsinya kecerdasan ini dalam mendukung kinerja dengan dimensi pengaturan diri, motivasi, empati, penilaian diri, dan keahlian sosial.⁹ Sebagaimana disebutkan di atas dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dan kecakapan manusia dalam memanfaatkan potensi psikologisnya, seperti kemampuan dalam bidang penalaran, memanfaatkan peluang, mengatur waktu, berkomunikasi, beradaptasi, kerja sama, persuasi dan keterkaitan moral. Jika semua potensi ini dilaksanakan maka martabat manusia akan berada dalam posisi yang membahagiakan dirinya, baik di dunia dan akhirat.¹⁰

Kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala madrasah selaku pemimpin adalah membantu para guru mengembangkan potensi mereka secara maksimal dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif yang mendorong pendidik, staf, dan

⁷Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hal, 54.

⁸Madyo Ekosusilo, *Monograf faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Guru* (Klaten: Lakeisha, 2019), hal, 1.

⁹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2018), hal, 287.

¹⁰Romlah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Lampung: Harakindo Publishing, 2016), hal,



peserta didik untuk mempersatukan kehendak, pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan sekolah. Maka untuk meningkatkan kinerja guru memerlukan peran dari kepala madrasah sebagai *leader*.¹¹

Peningkatkan kinerja guru untuk menuju kualitas pendidikan yang dibutuhkan kompetensi kepemimpinan kepala madrasah yang professional. Peranan kepala madrasah dalam kaitannya dengan keberadaan sekolah sebagai sebuah institusi bukan hanya sekedar seorang pemimpin, tetapi lebih dari itu kepala madrasah juga berfungsi sebagai akumulator, konseptor, serta manajer. Pada level ini kepala madrasah bukan saja memerankan fungsi sebagai yang bisa menggerakkan, mempengaruhi dan memaksa tetapi sosok yang bertanggung jawab dan berkontribusi. Kepala madrasah yang tidak bisa menyesuaikan pola kerja sekarang maka akan berdampak terhadap proses pendidikan.¹²

Kepala madrasah diharapkan dapat memotivasi guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga tugas yang diembannya terlaksana dengan efektif dan efisien. Peran memotivasi dan mengaktifkan ini disertai dengan usaha untuk menyejahterakan pendidik, sehingga akan memberikan hasil yang lebih optimal. Penekannya adalah bagaimana kepala madrasah memberikan inspirasi kepada guru untuk mengemban tugasnya dengan kualitas yang tinggi. Kepala madrasah berperan aktif sebagai pemimpin pengajaran yang berupaya untuk meningkatkan kinerja pengajaran guru secara efektif, serta meningkatkan prestasi akademik peserta didiknya. Peran kepala madrasah dalam memotivasi akan meminimalis rasa stress pada guru dan akan menstabilkan pada kerja pendidik.¹³

Kecerdasan emosional menjadi hal yang penting terutama dalam kepemimpinan. Berbagai teori kepemimpinan, konsep kepemimpinan kecerdasan emosional telah mendapat perhatian yang cukup banyak. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri dan hubungan mereka secara efektif, dan kemampuan untuk mempelajari kecerdasan emosional dan meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Goleman telah membagi

¹¹Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hal, 168.

¹²Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala madrasah* (Jakarta: PT Indeks, 2018), hal, 7-8.

¹³Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)* (Bandung: Alfabeta, 2016), hal, 97.



kecerdasan emosional menjadi empat dimensi yaitu kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan. Menurut model ini, kemampuan kecerdasan emosional berkisar pada kontinum pengenalan emosi hingga pengelolaan emosi.

Pembahasan di atas bertujuan untuk memadukan jalur-jalur penelitian oretik dan empiris yang mempengaruhi dan membentuk pengalaman kerja karyawan. Ada hubungan antara perilaku pemimpin, komponen kunci kecerdasan emosional, dan kemampuan karyawan untuk merespons tantangan di tempat kerja secara positif. Pola ini penting untuk keterlibatan karyawan, komitmen afektif yang mengarah pada kepuasan kerja, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja. Persepsi dan kemampuan karyawan untuk membentuk peran kerjanya adalah dasar untuk mendorong perubahan melalui tindakan kolektif. Kapasitas karyawan untuk melakukan kontrol atas kehidupan kerja mereka dapat mengarah pada bentuk kekuatan yang positif dan produktif yang meningkatkan rasa pemberdayaan mereka. Kecerdasan emosional dengan penekanannya pada pemberdayaan melalui pengelolaan emosi tampaknya menjadi alat pelengkap untuk mendukung kepemimpinan yang efektif.¹⁴

Berkaitan dengan hal tersebut Beberapa ahli telah mendemonstrasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara IE dan efektivitas kepemimpinan (misalnya, Boyatzis, Goleman, Harrison dan Clough, Kerr et al., Pandey dan Rathore, Roeste dan Ciarrochi Sadri. Mereka berpendapat bahwa pemimpin dengan EI tinggi dapat mengenali, memprediksi, memanfaatkan dan mengatur emosi sedemikian rupa sehingga mereka mampu mengelola emosi mereka sendiri serta merespon emosi orang lain secara efektif. Karena keadaan emosi seorang pemimpin berdampak pada kinerja pengikutnya, keadaan emosi positif membantu menciptakan lingkungan yang kondusif yang sangat penting untuk kinerja organisasi dan sebaliknya.¹⁵

¹⁴Sonia A. Udod, Karon Hammond-Collins, dan Megan Jenkins, "Dynamics of Kecerdasan emosional and Empowerment: The Perspectives of Middle Managers," *SAGE Open*, Vol. 10, No. 2 (April 2020): hal, 3, <https://doi.org/10.1177/2158244020919508>.

¹⁵Tai Mei Kin dan Omar Abdull Kareem, "The Relationship between Kecerdasan emosional of School Principals in Managing Change and Deputy Principal Change Beliefs," *International Journal of Learning and Change*, Vol. 1, No. 1, 2019, hal, 125, <https://doi.org/10.1504/IJLC.2019.10016999>.



Kecerdasan emosi relevan dengan keefektifan kepemimpinan dalam banyak cara. Kecerdasan emosi dapat membantu pemimpin memecahkan masalah yang rumit, membuat keputusan yang lebih baik, merencanakan bagaimana menggunakan waktu mereka secara efektif, mengadaptasi perilaku mereka dengan situasi, dan mengelola krisis. Pemahaman diri memudahkan memahami kebutuhan seseorang dan kemungkinan reaksinya jika terjadi peristiwa tertentu, sehingga memudahkan evaluasi atas solusi alternatif. Pengaturan diri memudahkan kestabilan emosi dan pemrosesan informasi dalam situasi yang sulit serta menekan, dan hal itu membantu para pemimpin memelihara optimis dan atusias mereka tentang proyek atau misi tertentu saat menghadapi hambatan dan kemunduran. Empati berkaitan dengan keterampilan sosial yang kuat yang dibutuhkan untuk mengembangkan hubungan antar pribadi yang kooperatif. Contohnya mencakup kemampuan mendengarkan dengan penuh perhatian, berkomunikasi secara efektif, dan memperlihatkan apresiasi serta anggapan yang positif. Pemimpin dengan kecerdasan emosi yang tinggi akan memiliki wawasan yang lebih banyak tentang jenis daya tarik rasional dan emosional yang mungkin paling efektif dalam situasi tertentu.¹⁶

Kecerdasan emosional sebagaimana dipahami secara luas menyatukan dalam dirinya kemampuan kepribadian untuk komunikasi yang efektif karena pemahaman emosi orang-orang di sekitar dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi emosional mereka. Kemampuan untuk mengendalikan diri dan mengatur interaksi secara kompeten seperti itu tidak dapat tergantikan jika itu adalah masalah bidang tindakan yang berarti komunikasi langsung dengan orang-orang di sekitarnya. Jika kecerdasan umum terutama merupakan faktor keberhasilan akademis, tingkat perkembangan kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan pencapaian profesional dan vital secara keseluruhan.¹⁷

Kecerdasan mempengaruhi individu ketika menjadi basis pengetahuan atas pengalaman yang dapat ditarik oleh kecerdasan. Pengetahuan tentang hubungan antara emosi dan berfikir ini dapat

¹⁶Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Ketujuh* (Jakarta: Indeks, 2015), hal, 243.

¹⁷S. Jakupov dkk., "Experimental Research of Kecerdasan emosional as the Factor of Success Rate of Modern Person," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 114 (Februari 2014): hal, 272, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.697>.



digunakan untuk mengarahkan perencanaan seseorang. Ketika seseorang dapat memahami emosi diri akan bertindak dan bereaksi berdasarkan pengetahuan diri. Dampak yang dirasakan membuat seseorang mampu mengidentifikasi kemungkinan kecenderungannya dari waktu ke waktu, dan memahami hasilnya. Hasil dari emosi akan mempengaruhi bagaimana berperilaku dan itu termasuk pertahanan. Emosi ini juga memberikan penilaian pengaktifan yang lebih ekstensif dan intensif tanpa kesadaran. Kecerdasan memfasilitasi pemikiran berulang tentang keadaan yang berkontribusi pada respons emosional pengalaman seseorang, dan mengabadikan keadaan perasaan dalam dimensi temporal. Memperkuat kekuatan atau kecemasan dan kesedihan, kecerdasan berperan dalam inisiasi gangguan kecemasan dan depresi.¹⁸

Daniel Goleman mulai melakukan penelitiannya dan akhirnya menulis kecerdasan emosional, buku penting yang membiaskan sektor publik dan swasta dengan gagasan tentang kecerdasan emosional. Model Goleman menguraikan empat konstruksi kecerdasan emosional utama. Pertama, kesadaran diri yang diartikan sebagai kemampuan untuk membaca emosi seseorang dan mengenali dampaknya saat menggunakan firasat untuk memandu keputusan. Kedua, manajemen diri, yang melibatkan pengendalian emosi dan impuls seseorang dan beradaptasi dengan keadaan yang berubah. Ketiga, kesadaran sosial, mencakup kemampuan untuk merasakan, memahami, dan bereaksi terhadap emosi orang lain sambil memahami jejaring sosial. Keempat memerlukan kemampuan untuk menginspirasi, mempengaruhi, dan mengembangkan orang lain sambil mengelola konflik.¹⁹

Menurut Goleman bahwa peningkatan kinerja terjadi dikarenakan adanya kecerdasan emosi dan kecakapan emosi yang mendasari. Kecerdasan emosi dan kecakapan emosi mempunyai peran yang hampir sama antara menaikkan potensi karyawan dan perubahan dari potensi menjadi keahlian dalam implementasinya.

¹⁸Rezki Mishar dan Yuni R. Bangun, "Create the EQ Modelling Instrument Based on Goleman and Bar-On Models and Psychological Defense Mechanisms," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115 (Februari 2014): hal, 396-397, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.446>.

¹⁹Rezki Mishar dan Yuni R. Bangun, "Create the EQ Modelling Instrument Based on Goleman and Bar-On Models and Psychological Defense Mechanisms," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 115 (Februari 2014): hal, 400, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.446>.



Kompetensi yang meningkat pada karyawan yang selalu belajar, merupakan sifat pribadi dalam kecerdasan emosi. Kecerdasan jika sudah menjadi bentuk dari keterampilan atau keahlian akan mempunyai nilai yang lebih. Goleman menganalogikan hal ini dengan pelatihan menyanyi. Seseorang yang mempunyai suara bagus, tetapi tidak mendapatkan pelatihan menyanyi yang memadai, maka tidak akan menjadi penyanyi yang eksis. Hubungan yang harmonis dengan karyawan dan meminimalis konflik yang terjadi di lembaga disebabkan adanya perpaduan antara kecerdasan emosi dan kecerdasan sosial lain (termasuk kecakapan emosi).²⁰ Kegunaan kecerdasan emosional adalah salah satunya untuk meningkatkan *performance* pada seseorang. Tanggung jawab seorang guru sebagai tenaga professional perlu menunjukkan kualitasnya untuk membina anak didik sehingga mempunyai prestasi disekolah. Peran kepemimpinan diperlukan untuk meningkatkan kualitas dari kinerja bawahan. Tingkat emosional pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.²¹

Terkait dengan hal tersebut guru dimasa depan memiliki *challenge* yang berat antara lain kompetensi, merancang, keahlian, pengelolaan, evaluasi, serta memiliki inovasi dalam proses pembelajaran, serta memiliki kematangan dan pribadi yang kuat untuk memberikan *stimulus* dan berharap dengan *feedback* yang baik dari guru kepada siswa. Aspek ini memerlukan peran dari pemimpin yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang stabil baik.

Cooper dan Sawaf berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan daya dan kepekaan terhadap sesuatu dalam hal memahami, merasakan secara efektif. Kecerdasan ini berkorelasi dengan keahlian guru dalam manajemen emosi terhadap diri sendiri, orang lain, memotivasi diri, empati, kasih sayang dalam menghadapi kesulitan hidup dan kemampuan dalam berkomunikasi secara baik dengan orang lain maupun peserta didik.²²

Ketidakseimbangan yang terjadi di dunia pendidikan membuat kualitas kinerja seorang guru mengalami penurunan, kemakmuran dan

²⁰Khaerul Umam, *Manajemen Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hal, 140.

²¹Aurora Adina Colomeischi, "Teachers Burnout in Relation with Their Kecerdasan emosional and Personality Traits," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 180 (Mei 2015): hal, 1068, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.207>.

²²A.A.Anwar Prabu Mangkunegara dan Mela Puspitasari, "Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, Dan Kinerja Guru SMA," *Jurnal Kependidikan*, Vol. 45, No. 2, November 2015, hal, 144.



kesejahteraan sebagai pendidik. Perihal tersebut menjadi salah satu penentu kelancaran dari tugas guru dalam melaksanakan kewajibannya. Keseimbangan tersebut sangat krusial karena guru pada hakikatnya termasuk manusia yang ingin tercukupi kebutuhannya, dan apabila tidak tercukupi akan berdampak terhadap *profesionalisme* seorang guru yang semakin menurun. Salah satu dampak yang terjadi sekarang ini karena mengejar materi, sehingga guru melupakan mempersiapkan bahan pembelajaran secara baik. Aspek spiritual dan aspek emosional tidak bisa diimplementasikan di dalam pelaksanaan tugas dari pendidik, sehingga seorang anak akan melakukan kegiatan yang jauh dari moral yang baik. Narkoba, *free sex*, kriminalitas adalah perbuatan yang menyimpang, tidak bermoral dan menjadi problem terhadap kualitas dari program pendidikan di Indonesia.

Implikasi dari pendidikan mengalami problem yang penting untuk diminimalisir, dikarenakan kurangnya sentuhan dari aspek spritual. Kurangnya sentuhan spiritual membuat emosional siswa mengalami penurunan yang signifikan. Tujuan dari pendidikan melahirkan generasi yang mempunyai kualitas yang tinggi baik IQ dan EQ. Teknologi yang *massif* berdampak terhadap psikologis dari anak terutama pada emosional yang vertikal. Berbagai problem diatas memerlukan sosok guru yang memiliki kecerdasan emosional yang baik. Masalah tersebut perlu kontribusi dari kepala madrasah sebagai pemimpin untuk memberikan pemahaman mengenai kecerdasan emosional kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Perhatian tidak hanya berfokus pada keterampilan dari seorang guru tetapi kejujuran, komitmen, moralitas, loyalitas, prinsip yang kuat berdasarkan kesadaran akan kebutuhan mengabdikan diri kepada Tuhan.²³

Berkaitan dengan konteks tentang kecerdasan emosional memiliki kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya dengan realitas dilapangan. Kepemimpinan pada sebuah lembaga diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Keberadaan kecerdasan emosional pada lingkungan madrasah membuat kinerja dari seseorang bisa berjalan secara efektif. Sebagaimana yang terjadi di MTsN Pacitan yang tidak bosan-bosanya untuk mengingatkan tentang kedisiplinan dan profesionalitas dari tugas dan kewajiban guru. Menghadapi guru yang

²³Hudlori, "Meningkatkan SDM Guru Melalui Manajemen berbasis Kecerdasan Spiritual," *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, Vol, 3, No. 2, September 2016, hal, 163-164.



majemuk kepala madrasah MTsN Pacitan berusaha untuk menampung dan menghargai pendapat dari semua guru.²⁴

Sedangkan yang terjadi di MTs Ma'arif juga memiliki kesamaan dalam memimpin lembaga pendidikan supaya berjalan dengan efektif. Kepala madrasah bisa memahami dengan kelebihan dan kekurangan dari guru dengan pendekatan yang baik. Beberapa guru yang telat membuat kepala madrasah geram tetapi berusaha untuk tegar dalam menegakkan kedisiplinan di MTs Ma'arif Pacitan. Motivasi diberikan kepada guru agar tetap semangat dan bisa meningkatkan kreatifitas dan inovasi dalam pembelajaran. Guru diharapkan memiliki pikiran untuk mau berkreasi dan beradaptasi dengan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman. Guru yang tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu diberikan pengarahan dan dipantau agar bisa menyelesaikan dan saling membantu.²⁵

C. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Menjadi fokus permasalahan dalam hal ini dengan peran kepala madrasah dalam menjaga kualitas kinerja guru yang stabil. Emosional kepala madrasah menjadi dasar untuk tidak bosan dalam mengarahkan, mengontrol, dan memberikan motivasi kepada pendidik. Pemaparan konteks penelitian dalam penelitian ini secara general ingin mengungkapkan dari kecerdasan emosional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Selanjutnya, dari fokus penelitian tersebut dikembangkan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kesadaran diri yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'arif Pacitan?
2. Bagaimana pengelolaan diri yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'arif Pacitan?
3. Bagaimana empati yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'arif Pacitan?

²⁴ Observasi pendahuluan di MTsN Pacitan, 20 Maret 2021

²⁵ Observasi pendahuluan di MTs Ma'arif Pacitan, 25 Maret 2021



4. Bagaimana kecakapan sosial yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan?
5. Bagaimana motivasi yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menemukan hal-hal berikut.

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kesadaran diri yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengelolaan diri yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis empati yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan.
4. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kecakapan sosial yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan.
5. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis motivasi yang dimiliki kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan.

E. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang substansif ataupun memperkuat teori yang sudah ada yang terkait dengan kecerdasan emosional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Teori substansif merupakan teori yang dikembangkan dengan tujuan untuk keperluan yang substansif atau yang nyata pada bidang ilmu pengetahuan seperti ilmu psikologi dan sosiologi. Selain itu menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang kecerdasan



emosional khususnya dalam hal manajemen pendidikan islam (MPI).

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan untuk menjadi pertimbangan:

- a. Bagi kepala madrasah, dapat dijadikan pertimbangan dalam mengelola lembaga dengan pemahaman psikologis yang baik terhadap guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan lembaga.
- b. Bagi guru bisa bermanfaat dalam menjalin komunikasi dan interaksi dilingkungan madrasah secara efektif dengan meminimalis konflik.
- c. Bagi peneliti lainnya, hasil dari penelitian bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan kecerdasan emosional kepala madrasah.
- d. Bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, dapat menambah literatur hasil penelitian di bidang kecerdasan emosional kepala madrasah.

F. Penegasan Istilah

1. Secara Konseptual

Beberapa istilah yang berkenaan dengan penelitian ini secara terperinci antara lain sebagai berikut:

- a) Kecerdasan emosional kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam mengenali lima komponen dasar menurut Goleman yaitu kesadaran diri, mengontrol emosi, empati, komunikasi dan motivasi diri dan orang lain yang stabil.²⁶
- b) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.²⁷

²⁶Kadeni, "Pentingnya Kecerdasan Emosional Dalam Pembelajaran," *Equilibrium* Vol. 2, No. 1 (2014): hal, 4, <http://doi.org/10.25273/equilibrium.v2i1.601>.

²⁷Supardi, *Kinerja Pendidik*, hal, 54.



2. Secara Operasional

Kecerdasan emosional kepala madrasah dalam penelitian ini mendeskripsikan kemampuan kepala madrasah dalam mengelola kejiwaan guru seperti memberikan motivasi, mensupport, mempersilahkan untuk melakukan pengembangan diri, saling berempati, berkomunikasi dengan baik, memberikan tugas dengan kemampuannya dan mengurangi sifat marah-marah. kemampuan kepala madrasah lainnya menjaga solidaritas, memperkuat tali silaturahmi, memberikan solusi terhadap problem, menghargai pendapat orang lain, memahami kelebihan dan kekurangan guru, pelatihan, supervisi, dan sistem kekeluargaan.

G. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini meliputi beberapa bab dan sub bab yang lebih jelasnya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang, lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian yang berkaitan dengan kecerdasan emosional kepala madrasah di MTsN Pacitan dan MTs Ma'Arif Pacitan dalam meningkatkan kinerja pendidik.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat; Tinjauan pustaka isinya memuat beberapa literatur yang dikembangkan secara sistematis dan ada relevansinya dengan penelitian tentang kecerdasan emosional kepala madrasah. Kemudian hasil temuan terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Serta landasan teori yang diperluas dan disempurnakan, kurang lebih mencakup beberapa hal.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang metode penelitian diantaranya meliputi: jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis serta intepetasi data untuk menganalisis dan mempertajam dari kecerdasan emosional kepala madrasah.

BAB IV : PENYAJIAN HASIL PENELITIAN

BAB V : PEMBAHASAN

BAB VI : PENUTUP

Bab ini memuat, simpulan dan saran.