

KONTRIBUSI FAKTOR-FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PROFESIONAL GURU

Inayatullah*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat, dan besarnya kontribusi, baik secara individual maupun bersama komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan masih terdapat sejumlah perbaikan dan kesenjangan antara faktor-faktor internal dan eksternal dengan upaya peningkatan kinerja profesional guru.

Kata Kunci: Kinerja, Profesionalitas, Guru

Pendahuluan

Program kerja sekolah yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu bisa sia-sia apabila tidak disokong oleh kinerja guru yang optimal. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang tidak bisa ditawar dalam kehidupan organisasi sekolah. Dalam realitasnya, mewujudkan kinerja profesional guru ternyata tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya, seperti:

Pertama, komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi akan mendorong individu untuk berusaha dan berjuang semaksimal mungkin untuk kemajuan organisasi dan dirinya. Komitmen organisasi mencakup tiga hal penting, yaitu identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha

sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kedua, kecerdasan emosional. Hal ini, terkait dengan kemampuan individu untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain, sehingga apabila dikuasai dengan baik dapat mendorong komitmen terhadap organisasi. Hal ini dimungkinkan karena dimensi-dimensi yang terkandung dalam kecerdasan emosional dapat menuntun seseorang untuk memahami posisinya secara tepat di tengah-tengah dinamika organisasi, termasuk memotivasi diri, berempati dan membina hubungan dengan anggota organisasi demi kepentingan organisasi.

Ketiga, budaya organisasi. Secara konseptual budaya organisasi terkait dengan nilai-nilai, asumsi-asumsi, dan keyakinan-keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh setiap orang sebagai anggota organisasi, sehingga apabila hal tersebut berlangsung secara kondusif akan menyebabkan rasa nyaman yang kemudian mendorong yang bersangkutan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Keempat, kompensasi. Dalam praktiknya, kompensasi dapat mencakup: gaji, tunjangan dan insentif yang diterima individu dari organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, jelas merupakan faktor penting yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik yang bersifat primer, sekunder maupun tertier. Dalam kondisi demikian, kompensasi dapat menentukan atau mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Semakin baik kompensasi yang diterima seseorang, semakin berpeluang menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup, maka semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya.

Dan *Kelima*, kepuasan kerja. Komponen yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain adalah, perasaan individu terhadap kondisi kerja, kepemimpinan, teman sekerja, dan promosi. Semakin senang perasaan individu terhadap lima aspek tersebut, maka semakin puas dalam bekerja. Kepuasan kerja ini

akan mendorong yang bersangkutan memiliki komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya.

Dari uraian di atas tampak bahwa, faktor-faktor tersebut dapat menjadi salah satu pondasi dalam membangun kinerja organisasi, tidak terkecuali bagi organisasi sekolah. Namun dalam realitasnya, mengindikasikan masih banyak guru yang belum menunjukkan kinerja profesionalnya secara optimal.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji secara ilmiah, sehingga penulis tertarik untuk meneliti persoalan kinerja profesional guru ditinjau dari faktor kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan mengambil obyek penelitian pada Guru SMAN se-Kota Bekasi, Jawa Barat.

Permasalahan

Meningkatkan kinerja profesional guru dapat dilakukan dengan pendekatan strategi kompetitif yang melibatkan analisis terhadap isu-isu yang berkembang sebagai bahan masukan dalam menentukan profil guru sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007.

Kondisi eksternal dan internal dalam mewujudkan kinerja profesional guru harus lebih mendapat perhatian pada aktifitas manajemen

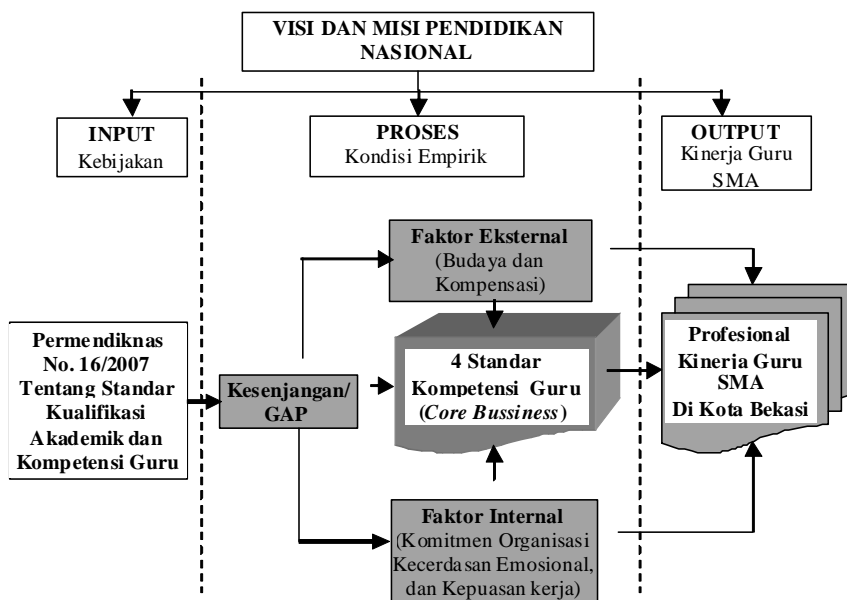
SDM. Penegasan ini didasarkan pada dua dasar pemikiran:

1. Perwujudan visi dan misi pendidikan nasional merupakan bagian yang tidak terpisahkan kinerja profesional guru;
2. Pelaksanaan 4 standar kompetensi guru (*core business*) pendidikan masih terdapat kesenjangan/gap antara kondisi internal dan eksternal.

Identifikasi permasalahan berdasarkan analisis kesenjangan/gap yang terjadi adalah bagaimana kontribusi kondisi faktor internal dan eksternal terhadap kinerja profesional Guru SMA di Kota Bekasi, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini

dapat dilihat pada Gambar 1.

Di samping faktor kebijakan, manajemen sekolah, kepemimpinan, pembiayaan, sarana dan prasarana dan faktor-faktor lainnya, terdapat lima faktor yang secara teoretik dan empirik terbukti mempengaruhi Kinerja Profesional Guru SMA, yakni: komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, mengingat keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga, maka permasalahan penelitian dibatasi hanya pada upaya mengungkap kontribusi komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi,



Gambar 1
Kerangka Berfikir

kompensasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kemampuan Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) se-Kota Bekasi, Jawa Barat.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui: 1) Gambaran kondisi komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat, dan 2) Besarnya kontribusi, baik secara individual maupun bersama komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat.

Adapun hasil penelitian ini setidaknya diharapkan dapat menyumbangkan dua manfaat, yakni:

1. Secara teoretis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kemampuan kinerja profesional guru ditinjau dari perspektif komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.
2. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan bagi guru dan Kepala SMAN se-Kota Bekasi dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja profesional

guru dengan memperhatikan, memberikan *treatment* dan pertimbangan terhadap komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui kontribusi faktor-faktor komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja (variabel independen) terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat (variabel dependen). Berdasarkan pandangan dari para pakar pendidikan, setiap variabel penelitian dibuat penjabaran dari konsep dan teori ke dalam konsep-konsep empirik. Analisis dan operasional konsep dan teori berfungsi sebagai dasar dalam penyusunan instrumen penelitian dalam butir-butir pernyataan.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Suharsimi Arikunto (1996: 141) menyatakan bahwa, "Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia atau benda-benda sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian." Sesuai dengan pengertian tersebut, maka populasi

dalam penelitian ini adalah guru SMA se-Kota Bekasi, Jawa Barat yang berjumlah 514 guru.

Penentuan sampel penelitian dilakukan secara *multistage random sampling*. Artinya, penentuan sampel dilakukan melalui beberapa tahapan yang didasarkan pada kriteria tertentu untuk menentukan sampel. Dalam kegiatan penelitian ini, guru yang dipilih sebagai responden ditentukan berdasarkan status sebagai PNS dan jenis kelamin. Hasilnya, berjumlah 156 orang guru.

3. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada paradigma penelitian dan asumsi dasar penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah: "Terdapat kontribusi positif dan signifikan, baik secara individu maupun secara bersama antara komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi, Jawa Barat."

Secara operasional untuk melakukan pengujian terhadap variabel-variabel penelitian ini, digunakan formulasi regresi linier berganda yang ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja profesional guru

sebagai variabel dependen. Rumus persamaan regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y: Merupakan variabel dependen yaitu kinerja profesional guru

X: Merupakan variabel independen yang terdiri dari: komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

a: Merupakan nilai konstanta

b: Merupakan koefisien regresi

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan pengujian atas pernyataan hipotesis penelitian yang dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi (*level of significance*) sebesar 0,05. atau pada taraf kepercayaan 95 %.

Kajian Pustaka

1. *Grand Theory: Konsep Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*

Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula August W. Smith (1982:393) menyatakan bahwa kinerja adalah "*output derive from processes, human or other wise.*" Maksudnya

adalah bahwa, kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses.

Bernardin & Russell (1998:239) memberi batasan mengenai kinerja sebagai "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period" yang berarti catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Adapun yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motif-motif individu, seperti yang dikemukakan oleh Mowday, Steers dan Porter (1982:30) yang menyatakan bahwa, "Kinerja (performance) dipengaruhi oleh motif-motif individu dan berinteraksi dengan lingkungannya".

Randall (1997:11) mengemukakan kriteria kinerja ada tiga jenis, yaitu: "(1) kriteria berdasarkan sifat, (2) kriteria berdasarkan perilaku, (3) kriteria berdasarkan hasil". Selain kriteria tersebut ada beberapa dimensi yang mempengaruhi kinerja, seperti yang dikemukakan Peter Drucker (1977:237-242), dikutip dari O. Sutisna (1999) bahwa:

Kinerja mempunyai lima dimensi, yaitu: (1) dimensi fisiologis yaitu manusia akan bekerja dengan baik bila bekerja dalam konfigurasi operasional bersama tugas dan ritme kecepatan sesuai dengan fisiknya, (2) dimensi psikologis yaitu bekerja merupakan ungkapan kepribadiannya ka-

rena seseorang yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih baik, (3) dimensi sosial yaitu bekerja dapat dipandang sebagai ungkapan hubungan sosial diantara sesama karyawan, (4) dimensi ekonomi yaitu bekerja dalam kehidupan bagi karyawan. Imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memicu karyawan dalam berprestasi, (5) dimensi keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat guna mencapai keseimbangan.

Dimensi ini disebut juga dimensi kekuasaan pekerjaan karena ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik yang dapat menurunkan kinerja. Secara umum terbentuknya kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu: (1) faktor kemampuan, (2) faktor upaya, dan (3) faktor kesempatan/peluang. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi dari ketiga faktor-faktor tersebut di atas yang dikonotasikan dalam bentuk persamaan menjadi sebagai berikut:

Kinerja = f (kemampuan, upaya, kesempatan)

Kinerja = S x U x K

Dimana:

- S = kemampuan (*ability*)
- U = upaya (*effort*)
- K = kesempatan/peluang (*opportunity*)

Persamaan di atas menyoroti faktor-faktor dasar yang berperan

penting dalam bentukan kinerja. Ketidakhadiran salah satu faktor dapat mengakibatkan tidak bernilainya kedua faktor lainnya. Dalam hubungannya dengan penilaian kinerja, Peter Drucker dalam August dan Smith (1982:279) mengemukakan bagaimana mengevaluasi kinerja, yakni:

Kinerja dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilaian jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dapat dijabarkan sebagai suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukan hanya menggambarkan suatu bagian saja dari organisasi, tetapi secara keseluruhan.

Randall (1997:23) memberikan empat pendekatan dalam penilaian kinerja, yaitu: (1) Pendekatan perbandingan berpasangan, (2) Pendekatan standar absolut, (3) Pendekatan berdasarkan output, (4) Pendekatan indeks langsung. Kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel (1993:231) adalah, "Catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu". Menurut W. Richard Scott (1992) untuk mengukur kinerja organisasi dapat digunakan tiga pendekatan, yaitu:

Pendekatan hasil (outcome), yaitu hasil yang

diperoleh, seperti adanya perubahan perilaku dalam wujud pengetahuan atau sikap karyawan, (2) Pendekatan proses, yang berfokus pada pengukuran kuantitas atau kualitas aktivitas yang dilakukan organisasi. Pendekatan ini lebih berorientasi mengukur usaha-usaha dari pengaruh yang dapat dicapai organisasi atau perusahaan, (3) Pendekatan struktural, yaitu pengkajian kapasitas yang dimiliki organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif. Dalam hal ini perubahan atau organisasi yang dikaji dari kualitas fasilitas, sarana kerjaan, dan kesejahteraan.

2. Kinerja Profesional Guru

Kinerja terkait dengan profesionalitas. Menurut Andrias Harefa (2004:121), profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa Latin *profess, professus, profesio*, yang sederhananya berarti "*declare publicly*", 'pengakuan' atau pernyataan di muka umum. Namun penggunaannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah - suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan di hadapan orang banyak dan melibatkan Tuhan sebagai saksi. Dalam hal ini, ada komitmen moral yang terkandung di dalamnya.

Sedangkan Buchori (dalam Harefa, 2004:122) berpendapat bahwa konsep profesi mengandung dua dimensi, yaitu dimensi sifat kegiatan dan dimensi tingkat kemahiran dalam melaksanakan kegiatan-

an. Pada dimensi pertama dapat kita bedakan “kegiatan-kegiatan untuk mencari nafkah” dari “kegiatan-kegiatan untuk kesenangan semata-mata”. Yang pertama disebut pekerjaan (*occupation*), sedangkan yang kedua disebut hobi atau kegemaran. Pada dimensi kedua, yaitu dimensi tingkat kemahiran, dapat dibedakan dalam tiga jenis kegiatan, yaitu (1) kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran yang sangat tinggi, (2) kegiatan yang dilaksanakan dengan tingkat kemahiran sedang, dan (3) kegiatan yang dilakukan tanpa kemahiran sama sekali.

Menurut Usman (2002:14), istilah profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti dokter, hakim, guru, pengacara, dan sebagainya (Usman, 2002:14). Dengan kata lain, menurut Sudjana (dalam Usman, 2002:14), pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Profesi memiliki ciri sentral: kecakapan dan pengetahuan formal yang kompleks dan pendekatan etis pada pekerjaan mereka. Pengetahuan dan kecakapan atau pengalaman memungkinkan mereka menemukan dan kemudian melakukan hal yang

secara moral benar. Kaum profesional dianggap menjadi agen yang dapat dipercaya bagi klien mereka, karena: (1) mereka itu ahli; atau (2) mereka merupakan pemberi pelayanan yang – demi bayaran – menaati kehendak para klien.

Ciri lain profesi, yaitu pekerjaan yang pada awalnya memerlukan pelatihan yang sifatnya harus intelektual, yang menyangkut pengetahuan dan sampai tahap tertentu keserjanaan, yang berbeda dari sekadar keahlian, sebagaimana terbedakan dari kecakapan semata; pekerjaan itu dikerjakan sebagian besar untuk orang lain, dan bukan hanya demi diri sendiri saja; dan imbalan uang tidak diterima sebagai ukuran keberhasilan. Pendekatan ini menekankan hubungan yang erat antara profesional dan kesanggupan untuk melayani orang lain.

Dalam konteks penelitian ini, Kinerja Profesional guru akan ditinjau dari sisi faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti:

a. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah derajat kepedulian karyawan dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi (Benkhoff, 1997:3). Shaw, Delery & Abdulla (2003:2) mendefinisikan komitmen sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi, atau suatu pendekatan psikologis yang menggambarkan suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi,

orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi mengacu kepada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, nilai yang ditempatkan sebagai afiliasi dengan organisasi, dan derajat dimana karyawan mau untuk meningkatkan diri atas nama organisasi (DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg & Butts, 2004:88). Sejalan dengan itu, Steers menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya (Richard M. Steers, 1985:50).

Bagi Newstrom & Davis (1996:260), komitmen organisasi - yang lazim pula disebut loyalitas pegawai (*employee loyalty*) - adalah suatu tingkat atau derajat identifikasi diri pegawai dengan organisasi dan keinginan-keinginannya untuk meneruskan partisipasi aktifnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Scott & Burroughs (2000:2) komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu

bersama dan keterlibatannya dengan organisasi.

Batasan yang lebih luas, Mowdey, Porter & Steers (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dapat ditandai: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Selaras dengan pengertian dan definisi yang beragam tersebut, para pakar juga mengidentifikasi komponen-komponen komitmen organisasi yang beragam. Mayer & Allen (dalam Mowdey, Porter & Steers, 1982:2) misalnya mengidentifikasi tiga komponen komitmen organisasi, yakni: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuitas (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen afektif mengacu kepada pelekatan emosi karyawan dan keterlibatannya dengan organisasi. Perspektif dari pendekatan ini menekankan kepada kaitan emosional dan sikap karyawan terhadap organisasi. Kemudian, komitmen kontinuitas mengacu kepada komitmen berdasarkan biaya dalam hubungannya dengan karyawan meninggalkan organisasi.

Sementara itu komitmen normatif mengacu kepada perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap bersama dengan organisasi. Perasaan ini muncul disebabkan oleh proses sosialisasi awal dari lingkungan keluarga maupun budaya.

b. Kecerdasan Emosional

Ide mengenai kecerdasan emosional (*emotional intelligence - EI*) pertama kali diperkenalkan oleh Thorndike pada tahun 1920 dengan istilah *social intelligence* (kecerdasan sosial) yang dianggap mirip dengan EI. Dalam praktiknya, EI merupakan pemisahan dari kecerdasan sosial. Ahli lain, seperti Kaufman & Kaufman, berpendapat bahwa asal muasal EI dapat dilacak sampai dengan ide awal Binet mengenai kecerdasan (Van Rooy, D.L., & Viswesvaran, 2004:72).

EI seringkali digunakan secara bergantian dengan istilah *emotional literacy, emotional quotient, personal intelligence, social intelligence, dan interpersonal intelligence*. Meskipun istilah dan definisi yang berkembang begitu bervariasi namun cenderung saling melengkapi dan tidak saling kontradiksi (Van Rooy, D.L., & Viswesvaran, 2004:72).

Mayer dkk misalnya mendefinisikan EI sebagai kemampuan untuk mengenal makna emosi-emosi dan hubungan-hubungan dan digunakan untuk membentuk alasan serta memecahkan masalah. Sedangkan bagi Goleman (1995:57),

emotional intelligence is the ability to understand self emotion, manage emotion, motivate himself or herself, to recognize other people emotion and to make good relation between himself or herself with another. Maknanya, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kemudian Weisinger (1998:12) menyatakan bahwa *emotional intelligence is the intelligent use of emotions; you intentionally make your emotions work for you by using them to help guide your behavior and thinking in ways that enhance your results. Let's say you have an important presentation to give and your self awareness (a component of emotional intelligence), has pointed out to you that you're feeling extremely anxious.* Kecerdasan emosional adalah menggunakan emosi; dengan sengaja membuat emosi bekerja yang membantu untuk menuntun perilaku dan berfikir dalam cara-cara yang dapat mengembangkan hasil yang dapat dicapai. Seseorang yang memiliki keinginan untuk memberi dan kesadaran diri (sebuah komponen kecerdasan emosional), telah menunjukkan bahwa seseorang betul-betul memiliki perasaan yang sangat cemas.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dari waktu ke waktu makin memperoleh perhatian dari kalangan pakar dan praktisi, terutama setelah secara empirik budaya organisasi terbukti mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja secara signifikan. Sejalan dengan perkembangan tersebut, budaya organisasi dipandang dan didefinisikan secara berbeda-beda oleh para pakar. Schein (1995:3-7) misalnya melihat konsep budaya organisasi dalam bentuk suatu model dinamik mengenai bagaimana budaya dipelajari, disebarkan, dan diubah. Dasar argumentasi Schein adalah bahwa semua harus memahami kekuatan-kekuatan evolusi dinamik yang mempengaruhi suatu budaya berkembang dan berubah. Oleh karena itu, menurut Schein (1995:12), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai *"a pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration that has worked well enough to be considered perceive, think, and feel in relation to those problems.* Definisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dasar yang dipelajari bersama oleh anggota organisasi dan merupakan solusi secara konsisten yang dapat berjalan dengan baik bagi sebuah kelompok dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga

dapat diajarkan kepada para anggota baru sebagai suatu persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Kemudian Deshpande dan Webster melihat budaya organisasi sebagai pola nilai-nilai yang terbagi (*shared values*) yang membantu anggotanya memahami fungsi organisasi dan memberikan norma bagi perilaku organisasi. Budaya organisasi, dengan demikian, memberikan sebuah *framework* kepada karyawan menginternalisasi harapan tentang peran organisasi dan perilaku, yang pada akhirnya mengarah kepada hal yang luas sebagai suatu mekanisme kontrol organisasi (Dwyer, Richard & Chadwick, 2003:1012). Sedangkan Gordon dan DiTomaso mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan yang stabil dan nilai-nilai bersama yang dikembangkan dalam organisasi sepanjang waktu (Baird, Kharrison & Reeve, 2004:387). Kemudian bagi Ndraha (1997:4), budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan aplikasi terhadap badan usaha (perusahaan). Sementara itu Miller dkk menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan perusahaan. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Nilai-nilai dan semangat tersebut

akan mendasari sifat perusahaan dalam usaha menjawab tantangan (Miller, Wilson & Hickson, 2004:212).

d. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu, kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. menurut Martoyo (1992:42), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa bukan uang (*non-financial*).

Dengan demikian, pengertian kompensasi lebih luas dari sekedar gaji dan upah, karena terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non finansial ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan. Pola balas jasa pada perusahaan-perusahaan modern bahkan dimasukkan pula persentase yang cukup besar untuk pemberian tunjangan terhadap karyawan (*fringe benefit*), penghargaan tidak langsung, dan pelayanan semi finansial lainnya (Tulus, 1995:32).

Menurut Dessler (1998:41), ada dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; serta

pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Sedangkan Simamora (1995:413) membagi kompensasi ke dalam dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis, yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung misalnya gaji dan insentif, sedangkan untuk kompensasi tidak langsung adalah tunjangan.

e. Kepuasan Kerja

Paling tidak ada tiga alasan mengapa kepuasan kerja dalam organisasi penting. *Pertama*, terdapat bukti yang jelas bahwa karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. *Kedua*, telah diperagakan bahwa karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang. *Ketiga*, kepuasan pada pekerjaan di bawa ke kehidupan di luar pekerjaan (Stephen Robins, 1996:187).

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Menurut Wexley dan Yukl (1996:129), kepuasan kerja terkait dengan cara seorang pekerja merasakannya pekerjaannya. Kemudian Werther dan Davids (1996:501), melihat kepuasan kerja sebagai suatu pemikiran karyawan

mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Atau dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sedangkan bagi Ivancevich (1995:308), kepuasan kerja adalah hal yang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam melihat pekerjaannya. Sementara itu Jewell dan Siegall (1998:529) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Secara sederhana, kita dapat mengatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Handoko (2000:193) memberikan batasan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan Hasibuan (1995: 45) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar

pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Menurut Robins (1996:156), kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pegawai; sehingga kepuasan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

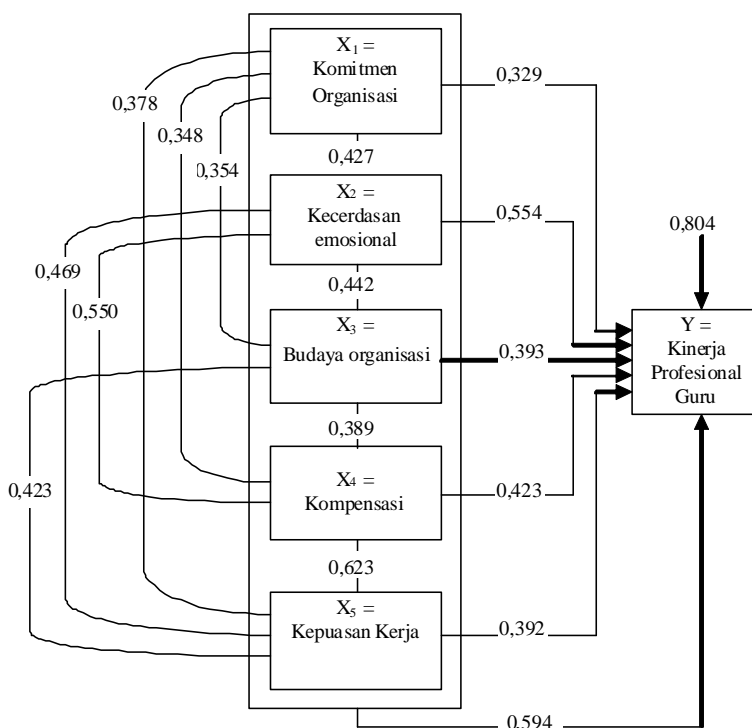
Berdasarkan hasil penelitian Bavendam Research Incorporated (2005:1), karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja dicirikan oleh lima hal, yaitu: (1) percaya bahwa organisasi akan dapat memuaskan dalam jangka panjang, (2) menjaga kualitas kerjanya, (3) komitmen pada organisasi, (4) memiliki ingatan yang tinggi, dan (5) lebih produktif.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang gambaran kondisi variabel penelitian yang dikaji dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) Kinerja Profesional Guru (variabel Y) menunjukkan bahwa, aspek-aspek atau komponen dari variabel Profesional guru *selalu dilakukan* oleh para Guru SMA Negeri di Kota Bekasi; 2) Komitmen Organisasi (X1) menunjukkan bahwa, komitmen organisasi menurut para guru tergolong *sangat baik* yang ditandai keterlibatan para Guru SMA

Negeri di Kota Bekasi dalam organisasi sekolahnya; 3) Kecerdasan Emosional (Variabel X2) menunjukkan bahwa, kecerdasan emosional sangat baik yang ditandai oleh tanggapan sebagian besar para Guru SMA Negeri di Kota Bekasi yang menyatakan *sangat setuju* terhadap pernyataan: pentingnya menepati, memotivasi dan membina hubungan dengan orang lain; 4) Budaya organisasi (X3) menunjukkan bahwa, para Guru SMA Negeri di Kota Bekasi berpandangan budaya organisasi sekolah tergolong *baik*

yang ditandai oleh keterbukaan sekolah dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk berkreasi dan berinovasi; 5) Kompensasi (X4) menunjukkan bahwa, para Guru SMA Negeri di Kota Bekasi beranggapan kompensasi yang diterima saat ini mencakup: gaji, insentif dan tunjangan lainnya tergolong *cukup baik* atau cukup memadai; dan 6) Kepuasan Kerja (X5) menunjukkan bahwa, para Guru SMA Negeri di Kota Bekasi memiliki kepuasan kerja tergolong *cukup baik* terhadap Kondisi kerja, Rekan kerja,



Gambar 2
Hasil Penelitian Hubungan Antar Variabel Penelitian

kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan kebijakan organisasi

Adapun hasil pengujian hubungan variabel Komitmen Organisasi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X4) dan Kepuasan Kerja (X5) terhadap Kinerja Profesional Guru (variabel Y) SMA Negeri di Kota Bekasi dapat dijelaskan melalui Gambar 2 berikut.

Untuk mendapatkan koefisien regresi dilakukan uji regresi linier berganda terhadap variabel-variabel penelitian hasilnya adalah:

$$\hat{Y} = 12040 + 0,057X_1 + 0,38X_2 + 0,136X_3 + 0,096X_4 + 0,075X_5 - 0,804$$

Artinya, setiap kenaikan Variabel Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi (Y) akan diikuti oleh kenaikan variabel: Komitmen Organisasi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X4) dan Kepuasan Kerja (X5).

Pembahasan Hasil Penelitian

Profesional Guru dalam konteks pembahasan ini, didasari oleh Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dimana Profesional seorang guru diukur oleh standar kompetensi yang dikuasai dan diterapkan dalam menjalankan tugas pembelajaran di kelas. Standar kompetensi yang dimaksud adalah: 1) *Kompetensi Pedagogik*; 2) *Kom-petensi Kepribadian*; 3) *Kompetensi Sosial*; dan 4) *Kompetensi Profesi-onal*.

Pada saat ini, program untuk meningkatkan profesional guru sedang gencar dilaksanakan oleh pemerintah, salah satunya melalui program sertifikasi guru, dimana paling tidak terdapat sekitar 2,3 juta guru binaan Depdiknas (data dari Ditjen PMPTK). Penyelenggaraan sertifikasi guru ini didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Sertifikasi guru bertujuan untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) peningkatan profesionalitas guru.

Sertifikasi guru bagi calon guru dan guru yang sudah mengajar dilaksanakan melalui mekanisme yang berbeda didasarkan atas penghargaan terhadap pengalaman kerja guru, yakni: bagi Guru Prajabatan (Calon Guru) dan Guru dalam Jabatan. Bagi guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik S1/D-IV dapat langsung mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat pendidik. Uji kompetensi dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio berdasarkan standar penilaian yang ditetapkan pemerintah. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas

pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen. Pelaksanaan program sertifikasi merupakan keharusan, karena hal ini merupakan amanat undang-undang. Namun mengingat keterbatasan yang ada, program sertifikasi dilaksanakan secara bertahap dan diharapkan tuntas pada tahun 2015.

Pelaksanaan sertifikasi guru merupakan komitmen pemerintah, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional, untuk mengimplementasikan amanat Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Keberhasilan pelaksanaan sertifikasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan secara nasional, juga menjadi harapan nyata bagi pembangunan pendidikan, dan pembangunan guru yang profesional menuju pembangunan "Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif".

Keberhasilan pelaksanaan sertifikasi guru sangat bergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh dari segenap unsur pelaksana program. Untuk itu sangat diharapkan keterlibatan secara langsung dan sungguh-sungguh dari unsur pelaksana program terutama Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan Dinas Pendidikan Propinsi dalam mengimplementasikan sertifikasi guru.

Optimalisasi profesional guru dari hasil program sertifikasi tentunya, tidak berhenti sampai

seorang guru mendapatkan sertifikat profesi. Ada sisi lain yang secara teoritis perlu mendapat perhatian pasca sertifikasi, yakni kecerdasan emosional (Emotional Intelligence/ EI). Dalam Model EI, profesional dapat diberdayakan secara optimal manakala *ability* dan *mixed* (kepribadian) dipadukan. Model *ability* yang dihasilkan dari program sertifikasi mengacu kepada kecerdasan (*intelligence*). Sedangkan model *mixed* mengacu kepada definisi bahwa EI adalah suatu kompetensi yang terkait dengan emosi, sifat-sifat kepribadian, dan disposisi (Van Rooy, D.L., & Viswesvaran, 2004:72).

Dalam konteks inilah, Model Ideal Pengembangan Profesional Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pembelajaran terutama di SMA perlu ditindaklanjuti dengan pembinaan terhadap guru pasca sertifikasi untuk mengembangkan EI dengan memupuk unsur: komitmen organisasi/sekolah, budaya organisasi/sekolah, kompensasi profesi guru dan kepuasan kerja.

Kesimpulan Hasil Penelitian

Kesimpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Gambaran kondisi variabel penelitian yang dikaji, yakni: 1) Kinerja Profesional Guru (variabel Y) menunjukkan bahwa, aspek-aspek atau komponen dari variabel Kinerja Profesional guru

selalu dilakukan oleh para Guru SMA Negeri di Kota Bekasi. 2) Komitmen Organisasi (X1) tergolong sangat baik; 3) Kecerdasan Emosional (Variabel X2) tergolong sangat baik; 4) Budaya Organisasi (X3) tergolong baik; 5) Kompensasi (X4) tergolong cukup baik atau cukup memadai; 5) Kepuasan Kerja (X5) memiliki kepuasan kerja tergolong cukup baik.

2. Besarnya kontribusi Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 10,82%.
3. Besarnya kontribusi Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 30,69%.
4. Besarnya kontribusi Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 15,44%.
5. Besarnya kontribusi Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 17,89%.
6. Besarnya kontribusi Kepuasan Kerja (X5) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 15,37%.
7. Besarnya kontribusi Komitmen Organisasi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X4) dan Kepuasan Kerja (X5) secara bersama-sama terhadap Kinerja Profesional Guru (Y) SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 35,28%. Sedang-

kan pengaruh variabel epsilon adalah sebesar 0,804 atau 64,7% variabel Kinerja Profesional guru (Y) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Implikasi

Berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang kontribusi komitmen organisasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Profesional guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bekasi, yakni:

1. Hubungan antara komitmen organisasi dengan Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi tergolong rendah. Hal ini, memiliki implikasi terhadap pola pembinaan dalam memupuk komitmen guru, yakni:
 - *Dari sisi Afektif*: perlu dipupuk rasa memiliki sekolah di kalangan para guru, rasa bangga terhadap sekolah dimana guru yang bersangkutan bertugas dan loyalitas terhadap sekolah.
 - *Dari sisi Kontinuasi*: perlu ditanamkan di kalangan para guru ketaatan terhadap peraturan dan kepedulian terhadap ketertiban sekolah.
 - *Dari sisi Normatif*: para guru perlu diyakinkan bahwa, sekolah dapat memberikan

yang terbaik untuk masa depan dengan menciptakan suasana kerja di sekolah kondusif.

2. Hubungan kecerdasan emosional dengan Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi dapat diinterpretasikan tergolong sedang. Hal ini, memiliki implikasi terhadap pola pembinaan dalam meningkatkan kecerdasan emosional guru atau dalam konteks pendidikan, kecerdasan emosional menjadi bagian yang perlu dikembangkan dengan dasar bahwa, jika secara profesional para guru telah dibekali oleh kemampuan atau *ability* dalam proses sertifikasi, maka hasil sertifikasi perlu didukung oleh kecerdasan emosional guru dalam menjalankan tugasnya. Sebab, kecerdasan emosional diyakini dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan hidup seseorang termasuk para guru.
3. Hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi tergolong rendah. Dalam menciptakan suasana kerja bermutu di sekolah, maka budaya organisasi perlu dikembangkan melalui:
 - *Inovasi*: sekolah memberikan keleluasaan melakukan inovasi dengan dukungan manajemen dan apresiasi positif dari kepala sekolah terhadap sikap inovatif

para guru yang mendukung pembelajaran.

- *Orientasi Hasil*: dalam konteks ini para guru dituntut untuk dapat berprestasi dengan memperlihatkan hasil kerja secara optimal dalam suatu iklim persaingan yang sehat.
 - *Pengendalian kinerja guru (Kendali Lemah Versus Ketat)*: untuk dapat menciptakan pengendalian secara optimal, maka perlu memperhatikan dan mengakomodasi harapan-harapan para guru, menciptakan keadilan dalam memberlakukan peraturan, menjalankan pola pengawasan secara objektif dan melakukan evaluasi kinerja guru.
4. Hubungan antara kompensasi dengan Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi tergolong sedang. Efektivitas kompensasi untuk membangun komitmen organisasi sekolah berimplikasi pada optimalisasi profesional guru, maka diperlukan konsep *pay-for-performance* dengan memperhatikan beberapa hal berikut:
 - *Gaji*: gaji yang diterima pada guru seyogianya memberikan perasaan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Untuk gaji guru yang dikelola di luar pemerintah (swasta) Penetapan gaji ditetapkan secara bersama dan dinaikan secara berkala.

- *Insentif*: Bagi para guru insentif merupakan tambahan penghasilan disamping gaji. Secara ideal pemberian insentif harus sesuai dengan harapan para guru dan konsisten.
 - *Tunjangan*: Bagi para pegawai termasuk para guru, pemberian tunjangan yang sesuai akan mendorong semangat kerja, karena tunjangan merupakan bentuk jaminan kerja dimana seorang guru akan terbantu dan terlindungi kebutuhannya. Tunjangan dapat berbentuk tunjangan khusus dan tunjangan lain-lain yang tentunya sesuai dengan kebutuhan para guru.
5. Hubungan antara kepuasan kerja dengan Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi tergolong rendah. Hal ini berimplikasi terhadap upaya peningkatan kepuasan kerja untuk lebih memperhatikan:
- *Kondisi kerja yang mendukung*: sekolah, baik dari pimpinan maupun rekan sejawat memberikan apresiasi positif kreatifitas dimana para guru memiliki keleluasaan mengembangkan potensi diri dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya
 - *Rekan kerja yang mendukung*: tercipta kepedulian diantara para guru dan rasa bangga terhadap para guru yang memiliki prestasi, baik di dalam maupun di luar sekolah.
 - *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*: Di lingkungan sekolah harus tercipta kondisi dimana para guru merasa cocok dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya atau memiliki kesesuaian dengan karakter dirinya.
 - *Kebijakan organisasi administratif*: kebijakan sekolah baik yang bersifat teknis maupun administratif harus menjadi arah bagi para guru dalam menjalankan tugasnya.
 - *Supervisi (penyelia)*: dalam hal ini supervisi yang dilakukan kepala sekolah merupakan hal penting dimana seorang kepala sekolah seyogianya dapat memberikan apresiasi positif atas hasil kerja guru dengan memberikan dukungan dan pembinaan terhadap para guru.
 - *Promosi*: kegiatan ini merupakan bagian dalam penataan pegawai atau guru yang menuntut kemampuan dalam memetakan potensi guru, sehingga perlu diterapkan azas keadilan dalam proses dan kesesuaian antara potensi yang ada dengan kebutuhan agar para guru yang dipromosikan dapat berfungsi dan berperan dalam mewujudkan

kan visi pendidikan, yakni menciptakan pendidikan bermutu.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan, berikut ini akan diajukan beberapa rekomendasi hasil penelitian, yaitu:

1. Kinerja Profesional guru berkaitan dengan: latar belakang pendidikan, penguasaan dalam penggunaan metode pembelajaran, kreativitas, dan pengabdian. Berdasarkan hasil penelitian ini, hal yang perlu mendapat perhatian berkaitan dengan peningkatan Profesional Guru adalah pembinaan guru berkaitan dengan kecerdasan emosional melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan, baik oleh sekolah maupun tingkat Dinas Pendidikan Nasional Kota Bekasi.
2. Guru dalam kegiatan pembelajaran dihadapkan pada keharusan dan tuntutan yang berkenaan dengan kemampuan profesionalnya. Peningkatan mutu pendidikan antara lain ditempuh melalui pengembangan mutu para pendidiknya yang dalam hal ini adalah guru. Guru sebagai salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan dituntut paling tidak menguasai 4 standar kompetensi yang dipersyaratkan pemerintah. Oleh karena itu, para guru perlu

diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya melalui studi lanjut atau kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya yang dapat meningkatkan profesionalnya.

- a. Dari sisi kompetensi guru:
Pertama, seyogyanya guru SMA memiliki jenjang pendidikan sarjana pendidikan (S1). Untuk itu, maka pemberian kesempatan dan peluang melanjutkan pendidikan bagi para guru merupakan hal penting yang perlu ditindaklanjuti secara nyata, baik oleh pihak sekolah maupun pihak Dinas Pendidikan Kota Bekasi. *Kedua*, peningkatan kemampuan guru dalam hal: menguasai materi pelajaran, menguasai metode pembelajaran, mengaplikasikan teori dalam kehidupan sehari-hari, menguasai kelas, administrasi kelas dan tujuan, memotivasi belajar, meningkatkan ilmu pengetahuan, dan mengevaluasi. Kegiatan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan tersebut seyogyanya dilakukan melalui kegiatan yang lebih bersifat kontekstual seperti kegiatan pertemuan rutin pada tingkat sekolah dan tingkat Dinas Pendidikan Nasional Kota Bekasi lebih dioptimalkan frekuensinya, disamping mengikutsertakan guru dalam

kegiatan pendidikan dan pelatihan, penataran, loka-karya dan sebagainya. Dan *ketiga*, berkaitan dengan kewenangan (otoritas) guru seperti: membantu siswa, menguasai perilaku, meningkatkan kesejahteraan, dan prestasi, seyogyanya para guru tidak terjebak dengan nuansa komersial atau segalanya dinilai dengan material (uang). Untuk itu, maka profesional guru harus diimbangi dengan kecerdasan emosional, mentalitas iman dan taqwa.

- b. Dari sisi pembinaan personil dan kesejahteraan guru: *Pertama*, berkaitan dengan kerja yang memuaskan seperti: penempatan yang tepat, pendidikan dan latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, mengikutkan wakil guru dalam mengambil kebijakan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian fasilitas (rekreasi), dan pemberian informasi. Unsur-unsur tersebut merupakan hak yang seyogyanya diperoleh guru, untuk itu peran sekolah dan Dinas Pendidikan Nasional Kota Bekasi sangat diharapkan dengan memberikan pelayanan optimal bagi para guru, yakni mempermudah berbagai urusan berkaitan

dengan kebutuhan para guru. Dan *kedua*, kondisi yang diharapkan seperti: dihormati dan disegani, sopan dan berbudi, jujur, sehat dan harmonis, *performance*, dipercaya, sejahtera, tidak emosional, kreatif, inovatif, dan disiplin. Unsur-unsur tersebut merupakan kewajiban yang perlu diperhatikan secara positif oleh para guru atau dengan kata lain, para guru tidak hanya menuntut hak tetapi juga perlu meningkatkan kinerjanya dengan menjalankan kewajibannya.

3. Salah satu peran penting dalam mewujudkan sekolah berkinerja dan bermutu adalah kepiawaian sosok kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya atau integritas kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa hal yang diajukan sebagai rekomendasi hasil penelitian ini berkaitan dengan komitmen adalah, *Pertama*, daya motivasi seperti: keterbukaan dalam meningkatkan mutu, inovatif dalam peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, inovatif pembelajaran dan terhadap orang tua siswa, menjalin kerjasama dengan aparat keamanan. *Kedua*, tanggung jawab seperti: dalam peningkatan mutu, dalam memberi layanan administrasi terhadap guru dan pegawai, dan kapabilitas kepala sekolah te-

cermin pada perilaku wakil kepala sekolah. *Ketiga*, kepercayaan seperti: kepercayaan para guru dan karyawan non edukatif terhadap kepala sekolah. Berdasarkan ketiga unsur tersebut, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki beban kerja yang berat dan seyogyanya pada posisi ini seorang kepala sekolah memahami secara holistik tentang 'mutu kinerja sekolah' sehingga dapat menjalankan komitmen dengan baik.

4. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk diteliti dan dikaji lebih lanjut oleh para peneliti
 - a. Pengungkapan dan pengaruh variabel kompetensi individu, kompetensi intelektual, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kretivitas terhadap mutu kinerja Sekolah Menengah Atas.
 - b. Pengungkapan hubungan dan pengaruh manajemen sekolah, fasilitas belajar dan budaya organisasi dengan mutu kinerja Sekolah Menengah Atas.

Daftar Pustaka

- Akdon dan Hadi, S. (2006). *Aplikasi dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Andrian, Harefa. (2004). *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- August W. Smith. (1982). *Philosophy of Education*. New York: Harper & Row.
- Baird, Kharrison & Reeve (2004) *Adoption of Activity Management Practices: A Note on The Extent of Adoption and The Influence of Organizational and Cultural Factors*, Management Accounting Research 15.
- Bavendam (2005) Research Incorporated, *Managing Job Satisfaction*, <http://www.employee-satisfaction.com/>
- Benkhoff (1997) *Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish the Missink Link Between Organizational Commitment and Performance*, Human Relations, 50, (6).
- Dessler (1998) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- DeJoy, Schaffer, Wilson, Vandenberg & Butts (2004) *Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate*, Journal of Safety Research, 35.
- Dwyer, Richard & Chadwick (2003) *Gender Diversity in Management and Firm Performance: The Influence of Growth Orientation and Organizational Culture*, Journal of Business Research, 56.

- Depdiknas (2007) *Permendiknas No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Guru*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Drucker, Peter. (1977). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Harper Colling.
- Goleman, D. (1995) *Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani (2000) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung, Jakarta.
- Ivancevich, John M. (1995) *Human Resources Managemet* Chicago: Richard D. Irwin, Inc.
- Jewell & Siegall (1998) *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Edisi 2, Jakarta : Arcan.
- Martoyo (1992) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Miller, Wilson & Hickson (2004) *Beyond Planning Strategies for Successfully Implementing Strategies Decisions*, Long Range Planning, 37.
- Mowday, Porter & Steers (1982) *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absen teeism and Turnove* New York: Academics Press.
- Ndraha (1997) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Newstrom, John W. & Keith Davis (1996) *Organization Behavior, Human Behavior at Work*, 8th edition, Singapura: Mc. Graw Hill Book Company.
- Randall. (1997). *Philosophy an Introduction*. New York: Barner & Noble.
- Robbins, Stephen (1996) *Perilaku organisasi*, terjemahan: Haryana Puja Atmaja Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Schein, Edgar H. (1995) *Coming to New Awareness of Organizational Culture* (Winter: Sloan Management Review.
- Scott Richard, W. & Burroughs (1992) *Support Commitment and Employee Outcomes in a Team Environment*, Journal of Management, 26, (6).
- Shaw, Delery & Abdulla (2003) *Organizational Commitment and Performance Among Guest Workers and Citizens of An Arab Country*, Journal of Business Research, 56.
- Simamora, H. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Steers, Richard M. (1985) *Effektivitas Organizational Behavior*. Magdalena Jamin, Jakarta: LPPM & Erlangga.

- Suharsimi, A. (1996), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutisna, Oteng. (1999). *Administrasi Pendidikan: Dasar, Teori Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Tulus (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Moh. Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Van Rooy, D. L. & Viswesvaran, C. (2004) Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net, *Journal of Vocational Behaviour*. 65.
- Weisinger, H. (1998) *Emotional Intelligence at Work*, San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Werther, William B., Jr and Keith Davids (1996) *Human Resources and Personnel Management* New York: McGraw Hill, Inc.
- Wexley, N. Kenneth and Gary A. Yukl (1996) *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- *Dr. Inayatullah, M.Pd.** Dosen Program Magister Pendidikan Islam, Universitas Islam "45" Bekasi