

**URGENSI KECERDASAN EMOSIONAL KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA GURU
(Studi Kasus *Play group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta)**



SKRPISI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah & Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Pendidikan Islam (S. Pd.I)

Disusun Oleh:

CHOIRUL HIDAYAH
NIM. 06470055

**FAKULTAS TARBIYAH & KEGURUAN
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2010**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Choirul Hidayah

Nim : 06470055

Jurusan : Kependidikan Islam (KI)

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 07 November 2010

Yang menyatakan,



Choirul Hidayah
06470055



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Pembimbing

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Choirul Hidayah

NIM : 06470055

Judul Skripsi : **Urgensi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru (Study Kasus *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta)**

Sudah dapat diajukan kepada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 07 November 2010
Pembimbing

Dra. Nadiyah, M.Pd
NIP. 19080897 199403 2 003



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN/02/DT/PP.01/4788/2010

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : **Urgensi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru (Study Kasus *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Choirul Hidayah

NIM : 06470055

Telah dimunaqosyahkan pada : 26 November 2010

Nilai munaqosyah : A/B (88)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Dra. Nadlifah, M.Pd.

NIP. 19680807 199403 2 003

Penguji I

Drs. H. Mangun Budiyanto, M.S.I.

NIP. 19551219 198503 1 001

Penguji II

Drs. Jamroh Latief, M.Si.

NIP. 19560412 198503 1 007

Yogyakarta, ..0..9..DEC..2010.....

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

DEKAN



Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag.

NIP. 19631107 198903 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Konsultan

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalammu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Choirul Hidayah

NIM : 06470055

Judul Skripsi : **Urgensi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru (Study Kasus *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta)**

Yang sudah dimunaqasyahkan pada hari Jum'at tanggal 26 November 2010 sudah dapat diajukan kembali pada Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 06 Desember 2010
Konsultan,

Dra. Nadlifah, M.Pd
NIP. 19080807 199403 2 003

MOTTO

*“Dari berbagai ketrampilan kecerdasan emosional, yang paling mendasar adalah kesadaran emosi, karena tanpa menyadari apa yang kita rasakan, kita tidak akan mampu bertindak dan berpikir tepat sesuai dengan situasi yang ada.”
(Daniel Goleman)¹*

¹ Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management*, (Jakarta: HR Excelency, 2008), hal. 190.

PESEMBAHAN

Skripsi Ini Penulis
Persembahkan Kepada:
Almamater Tercinta
Jurusan Kependidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan
Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، لَا نَبِيَّ بَعْدَهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَيَّ وَسَلِّمْ عَلَيَّ أَسْعَدِ مَخْلُوقَاتِكَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Shalawat dan salam semoga terlimpah ruah kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut ditiru dan *digugu*. Penyusun menyadari dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisno, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra.Nurrohmah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dra Wiji Hidayati, M. Ag, selaku Sekretaris Jurusan kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dra. Nadlifah, M. Pd selaku Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan ketekunan dan kesabarannya dalam meluangkan waktu, tenaga dan fikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

5. Drs. Edy Yusuf Nur Samsu Santosa, selaku Penasehat Akademik, selama menempuh Program Strata Satu (SI) di Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu H.Sri Wahyuni.SAg, Guru-guru *Play group* Budi Mulia Dua Yogyakarta Beserta staf-staf yang lainnya yang sangat kooperatif membantu penyusun dalam proses skripsi ini.
8. Ayah dan Ibunda tercinta, beserta kanda-kanda yang telah memberi dukungan baik moril maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kepada semuanya penulis memanjatkan do'a kehadiran Allah SWT, semoga jasa-jasa mereka diterima sebagai amal yang shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin

Yogyakarta, 01 November 2010

Penulis,

Choirul Hidayah

NIM. 06470055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Telaah Pustaka	11
F. Landasan Teoritik.....	13
G. Metode Penelitian.....	28
H. Sistematika Pembahasan	37

BAB II GAMBARAN UMUM.....	38
A. Letak Geodrafis	38
B. Sejarah Berdiri dan latar belakang	38
C. Visi, Misi.....	39
D. Struktur Organisasi	40
E. Tenaga Pengajar	43
F. Sarana dan Prasarana Pendidikan.....	53
G. Program Pembelajaran	54
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Play group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta	62
B. Urgensi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah Bagi Guru Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta.....	70
C. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di <i>Play Group</i> Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta.....	78
BAB IV PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran-saran.....	96
C. Kata Penutup	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data Guru Intrakurikuler Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta	42
Tabel 2 : Data Guru Ekstrakurikuler Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta.....	44
Tabel 3 : Nama Konsultan Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta.....	45
Tabel 4 : Data Karyawan Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta	46
Tabel 5 : Jumlah Siswa Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta Tahun 2009-2010.....	47
Tabel 6 : Data Kelompok Umur Siswa Play Group Budi Mulia Dua Teraban Yogyakarta	48
.....	
Tabel 7 : Data Nama Kelompok Dan Guru Play Group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta	49
Tabel 8 : Daftar Nama-nama Kepala Sekolah Play group Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Program Kerja <i>Play Group</i> Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta Tahun 2009-2010.....	101
Lampiran II	: Data Pelatihan Guru-guru <i>Play Group</i> Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta.....	106
Lampiran III	: Data Pertanyaan interview dengan Responden.....	117
Lampiran IV	: Bukti Seminar Proposal.....	120
Lampiran V	: Surat Penunjukkan Pembimbing.....	121
Lampiran VI	: Surat Permohonan Penelitian.....	122
Lampiran VII	: Surat Izin Penelitian.....	124
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi.....	125
Lampiran IX	: Sertifikat PPL 1.....	126
Lampiran X	: Sertifikat PPL-KKN Integratif.....	127
Lampiran XI	: Sertifikat Ujian Sertifikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi.....	128
Lampiran XII	: Sertifikat TOAFL.....	129
Lampiran XIII	: Sertifikat TOEFL.....	130
Lampiran XIV	: Daftar Riwayat Hidup.....	131
Lampiran XV	: Daftar Inventaris barang.....	132

ABSTRAK

Choirul Hidayah. *Urgensi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Playgroup Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2010.

Penelitian ini memiliki latar belakang bahwa Dalam dunia pendidikan masih minimnya kecerdasan emosional kepala sekolah dalam memimpin bawahannya sehingga seringkali terjadi kecemburuan sosial dan kurangnya motivasi kerja akibat kurangnya perhatian dan kepekaan kepala sekolah pada bawahannya. Dari permasalahan ini pentingnya dalam dunia pendidikan memiliki sosok pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional untuk mengeratkan persaudaraan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sehingga tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui gaya Kepemimpinan kepala sekolah di *Play group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta, (2) Untuk mengetahui Urgensi Kecerdasan emosional kepala sekolah bagi Guru *Play group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta (3) Untuk mengetahui Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja Guru di *Playgroup* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif analitis, alasan pemilihan metode ini adalah karena penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian-kejadian yang terjadi pada masa sekarang, Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian Kepala sekolah *Play group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta dan beberapa sampel guru *Play group* Budi Mulia Dua Yogyakarta yang sudah mengajar lebih dari 3 tahun.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode deskriptif analitis.

Hasil penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan Kepala sekolah *Play group* Budi Mulia Dua Yogyakarta dikombinasikan antara otoriter, demokratis, laizze freire, kura-kura. Berbagai gaya ini diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi (2) Urgensi kecerdasan emosional kepala sekolah Bagi Guru *Play group* Budi Mulia Dua Yogyakarta yaitu Untuk memberikan rasa nyaman dalam bekerja, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, mempermudah penyampaian pesan, dan meminimalisir berbagai masalah. (3) Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru antara lain:

- a. Evaluasi bersama
- b. Koordinasi
- c. Mengadakan pelatihan secara bergilir
- d. Fasilitas ruangan yang nyaman
- e. Fasilitas kendaraan
- f. Fasilitas umrah
- g. Hukuman
- h. Rasa hormat

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Sehingga manusia dipandang sebagai makhluk yang terpenting dalam kehidupan. Hal ini juga karena manusia memiliki martabat serta harga diri yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya yang diciptakan oleh Allah,¹ dan Allah telah menjadikan manusia sebagai wakil Allah di muka bumi (Khalifatullah Fil ardhi).² Harkat dan martabat tersebut dalam pemikiran yang bukan bersifat keagamaan biasanya dipahami sebagai pemberian Allah bersamaan dengan kelahiran atau kehadiran dalam kehidupan masyarakat, dipihak lain, menurut pandangan yang bersifat keagamaan bahwa harkat dan martabat manusia ini bukanlah suatu yang tertanam (*inherent*) dalam diri manusia sejak lahir, tetapi datang kemudian sebagai pemberian Allah.³

Manusia memang makhluk yang sempurna namun manusia tidak dapat berdiri tanpa bantuan manusia lainnya, hal ini dapat dilihat pertama, dari segi pemenuhan kebutuhan pokok, kedua dari segi pertahanan diri dari berbagai

¹ “Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan. Kami beri mereka rizki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”,(QS Al-Isra’:70)

² “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan Khalifah di muka bumi”, mereka berkata:” mengapa Engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih memuji Engkau dan mensucikan Engkau?, Tuhan berfirman: ”Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”, (QS, Al-Baqoroh:30)

³ Masruhan, “*Konsep Kepemimpinan dalam Islam*” telaah pemikiran Ibnu Kaldun, (Yogyakarta: Tesis UIN SUKA, 1994), hal. 1.

ancaman dan bahaya. Aspek tersebut tidak mungkin dapat diperoleh tanpa manusia bekerjasama dengan sesamanya. Realitanya, hal ini menjadi pendorong bagi manusia untuk saling bertoleransi dengan sesamanya secara otomatis. Manusia juga diharapkan mampu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di masyarakat serta saling membantu satu sama lainnya. Lagi pula, perintah Allah untuk menjaga kelestarian umat manusia dimuka bumi ini adalah suatu kewajiban yang harus dipikul bersama, melalui kegiatan-kegiatan yang diridhoi-Nya.

Kelemahan lain yang juga terdapat dalam diri manusia adalah akibat dari sifat-sifat kebinatangan yang masih tersisa dalam dirinya. Diantara sifat-sifat manusia yang paling fatal adalah sifatnya yang egois, yang suka menguasai, merampas hak milik orang lain, bahkan saling membunuh diantara sesamanya. Perkembangan seperti ini jika dibiarkan berlangsung terus menerus sudah pasti akan membawa umat manusia kepada kehancuran, suatu keadaan yang tidak diizinkan oleh Allah SWT.⁴ Dengan demikian kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam masyarakat karena ini merupakan suatu hal sangat esensial.

Untuk membuktikan bahwa kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh manusia, dapat disaksikan bahwa terjadinya perubahan kondisi secara global saat ini hanya ditentukan oleh beberapa orang saja yaitu pemimpin. Seperti ungkapan orang melayu "Jika gajah berkelahi, pelanduk mati di tengah-tengah", maksudnya, jika sekelompok orang yang berstatus pemimpin tersebut memutuskan untuk

⁴ *Ibid.*, hal. 3.

menimbulkan perang dunia sebagai satu-satunya jalan keluar dari konflik, maka umat manusia di dunia sebagai pelanduknya akan mati di tengah-tengah medan konflik tersebut.⁵

Meskipun kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam menghadapi situasi politik dan ekonomi dalam negeri yang belum menentu serta perkembangan kondisi secara umum dan global, ternyata masih banyak sekali pemahaman tentang arti kepemimpinan. Pada umumnya pemimpin dianggap sebagai suatu jabatan atau sebuah posisi semata, akibatnya banyak sekali orang yang berlomba-lomba mencari kedudukan sebagai pemimpin dengan menghalalkan berbagai macam cara dalam mencapai tujuan tersebut hanya untuk meraih keuntungan dunia semata. Sehingga yang dibutuhkan sekarang adalah pemimpin yang bisa memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang yang dipimpinnya.⁶ Yaitu pemimpin yang selalu berusaha menciptakan keselarasan antara tindakan atau perbuatan dengan petunjuk dan tuntutan Allah SWT.

Menjadi seorang pemimpin tentunya harus memiliki kecerdasan intelektual (IQ) yang tinggi. Keberadaan IQ menjadi pembicaraan spektakuler pada abad sembilan belas, karena alat ukur kecerdasan seseorang adalah kecerdasan intelektual yang tinggi, artinya jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, maka orang tersebut dikatakan cerdas secara intelektual

⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hal.5.

⁶ Daniel Goleman, Richard Boyatzis dan Annie MC Kee, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 10.

atau rasional.⁷ Pada perkembangan selanjutnya yakni pertengahan tahun 1999, isu besar tentang IQ sudah bergeser, artinya hanya berbekal IQ yang tinggi saja tidak cukup tanpa disertai *emotional question* (EQ) yang tinggi, sehingga Daniel Goleman menekankan bahwa keberadaan EQ merupakan prasarat dasar untuk menggunakan IQ secara efektif.⁸

Hal yang sangat memprihatinkan saat ini adalah banyak sekali pemimpin yang hanya menggunakan otak dalam memimpin dirinya sendiri maupun organisasinya tanpa menggunakan kecerdasan emosi, hal ini dibuktikan dengan adanya korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan oleh pejabat-pejabat negara baik diketahui maupun yang tidak diketahui.

Keadaan semacam itu, oleh Daniel Goleman mengindikasikan akibat rendahnya *Emotional Quotient* (EQ) dengan menunjukkan bukti empiris dari penelitiannya, bahwa orang-orang yang ber IQ tinggi tidak menjamin untuk berhasil mencapai tujuannya. Sedangkan orang yang memiliki EQ, banyak yang menempati posisi kunci dan mempunyai kemungkinan besar akan sukses dengan menggunakan *Emotional Quotient* (EQ) sebagai kemampuan seorang untuk mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan, kesadaran diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Hal-hal seperti ini adalah *Skill of Life* (keterampilan hidup) Yang lebih banyak dibangun oleh EQ daripada IQ. Kecerdasan Emosi jauh lebih lambat

⁷ Bambang Damardi, *Kepemimpinan Manajemen dan Bisnis*, (Yogyakarta: Amara Book, 2005), hal. 55.

⁸ *Ibid.*, hal. 55.

diperhatikan ketimbang IQ, termasuk oleh lembaga pendidikan dengan memperhatikan betapa banyak sebuah kepemimpinan gagal bukan karena kepemimpinannya bodoh, tetapi karena ia tidak punya kecerdasan emosi. Bagaimana ia mengenal dan mengerti orang lain jika ia tidak mengerti dirinya sedangkan ia tidak memiliki keterampilan sosial.⁹

kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang terpusat pada kalbu, yang mana dengan kemampuan itu seseorang akan dapat mengetahui, memahami, mengenali, dan merasakan keinginan atau kehendak lingkungannya serta dapat mengambil hikmah darinya, sehingga orang itu akan memperoleh kemudahan untuk berinteraksi, beradaptasi dengan bersosialisai sebaik mungkin.¹⁰ Kecerdasan emosional di sebut sebagai (*Street mart*) yaitu kemampuan membaca lingkungan politik dan sosial, kemampuan memahami dengan spontan apa yang di inginkan dan dibutuhkan orang lain baik kekurangan maupun kelebihan, kemampuan untuk tidak terpengaruh oleh tekanan dan kemampuan untuk menjadi orang yang menyenangkan yang kehadirannya didambakan orang lain.¹¹

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju kesuatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan tidak terpaksa. Dengan

⁹ Taufiq Pasiak, *Manajemen Kecerdasan*, (Bnadung: PT Mizan Pustaka 2007), hal. 70.

¹⁰ Rachmat Ramadhana al-Banjari, *Prophetik leadership*, (Yogyakarta: Diva Press 2008), hal.199.

¹¹ Hamdani Bakran Adz-dzakiey, *Kecerdasan Kenabian*,(Yogyakarta: Islamika, 2004), hal. 631.

kemampuan seorang pemimpin yang baik mampu menggerakkan orang-orang menuju tujuan jangka panjang dan betul-betul merupakan upaya memenuhi kepentingan mereka yang terbaik.¹² Dan dibawah bimbingan pemimpin yang cerdas secara emosi, orang-orang merasakan tingkat kenyamanan yang saling menguntungkan. Mereka saling membagi ide dan saling belajar dari satu sama lain, membuat keputusan bersama, dan menyelesaikan tugas bersama. Mereka membentuk suatu ikatan emosi yang membantu mereka untuk tetap terfokus, bahkan di tengah-tengah perubahan besar dan tidak kepastian. Dan mungkin yang terpenting, keterikatan di tingkat emosi membuat pekerjaan terasa lebih bermakna. Dan semua akan merasakan gembira, ikut bahagia disaat-saat tugas berhasil diselesaikan dengan baik. Perasaan-perasaan ini menggerakkan orang untuk melakukan sesuatu bersama, sesuatu yang tidak akan bisa atau mau dilakukan oleh perorangan. Dan pemimpin yang cerdas secara emosilah yang tahu bagaimana caranya membentuk ikatan emosi yang bagus.¹³

Kepala sekolah disebut juga pemimpin dalam suatu lembaga sekolah dan seorang pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya atas kepemimpinannya, untuk itu dalam menjalankan kepemimpinannya tidak boleh berperilaku semena-mena terhadap bawahannya yang nantinya akan berakibat buruk pada kinerjanya.

¹² Velthzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad 21*, (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2004), hal. 64.

¹³ Daniel Goleman, Richard Boyatzis dan Annie MC Kee, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, hal. 23.

Sejauh pengamatan peneliti, mulai dari karyawan maupun pegawai yang ada di *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta ikatan persaudaraannya terjalin dengan bagus. Keharmonisan itu bisa diukur melalui sikap kepala sekolah terhadap guru-guru maupun dengan karyawan yang lain, mulai dari keramahan, komunikatif, empati, dan jalinan ukhuwahnya antara keluarga guru satu dengan guru lainnya sudah saling mengenal dan terkesan akrab. Namun keharmonisan ini bukan berarti memberikan kesimpulan bahwa di dalam *Play Group* Budi Mulia ini tidak pernah mempunyai masalah. Setiap lembaga pasti akan menghadapi suatu masalah hanya saja cara menyikapi dan pengelolaannya yang membedakan dengan lembaga lainnya. Untuk mengelola suatu masalah di dalam lembaga tentunya sangat dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang bukan hanya cerdas dalam hal intelektual saja namun sangat dibutuhkan kecerdasan emosi untuk menangani masalah-masalah yang ada di suatu lembaga.

Untuk itu penting sekali seorang kepala sekolah dalam kepemimpinannya memulai dari dalam hati dan keluar untuk melayani mereka yang dipimpinnya. Perubahan karakter adalah segala-galanya bagi seseorang pemimpin sejati, tanpa perubahan dari dalam, tanpa kedamaian diri, tanpa kerendahan hati, tanpa integritas yang kokoh, daya tahan menghadapi kesulitan maupun tantangan, dan visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin yang sejati.¹⁴

¹⁴ Majalah kepemimpinan Leadership Park Inspiration for leader, “*Mengatur Emosi Karakter Kepemimpinan*”, Desember, 2008. hal. 7.

Kepala sekolah yang berhasil yaitu apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.¹⁵ Salah satu tanggung jawab kepala sekolah dalam kepemimpinannya adalah bersama-sama bawahannya untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga dan selalu menjaga kekompakan dalam bekerja. Dalam hal ini penting sekali kecerdasan emosi dimiliki kepala sekolah untuk selalu memperhatikan motivasi kerja bawahannya termasuk guru-guru pengajar yang ada di *Play Group* Budi Mulia Dua Yogyakarta.

Motivasi kerja guru sangat penting dalam mempengaruhi tugas-tugasnya, karena guru yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja akan menghasilkan dampak negatif baik bagi anak didik maupun pada lembaganya. Motivasi seseorang bisa mengalami pasang surut dan ada pula yang setabil. Begitu juga dengan motivasi guru yang ada di *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta juga mengalami pasang surut karena mereka dari berbagai latar belakang yang berbeda dan karakter yang berbeda pula.¹⁶ Untuk selalu menjaga kestabilan motivasi ini kepala sekolah harus selalu tanggap dan paham dari setiap perbedaan yang dimiliki bawahannya dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dengan melalui teladannya.

¹⁵ Wahjosumidjo, "*Kepemimpinan Kepala Sekolah*", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 81.

¹⁶ Wawancara kepada guru sentra, Ibu Asna Mufidah, Jum'at 9 April 2010 jam 15.00

Dari uraian yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang urgensi kecerdasan emosional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja Guru di *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta karena dalam dunia pendidikan masih minimnya kecerdasan emosional kepala sekolah dalam memimpin para pegawainya sehingga seringkali terjadi kecemburuan sosial dan kurangnya motivasi kerja akibat kurangnya perhatian dan kepekaan kepala sekolah pada pegawainya. Dari permasalahan ini pentingnya dalam dunia pendidikan memiliki sosok pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. sejauh penelusuran penulis, penelitian ini belum pernah ada yang meneliti. Dengan penelitian ini diharapkan akan lebih meningkatkan kecerdasan emosi seorang kepala sekolah untuk mengimbangi kecerdasan intelektual yang dimilikinya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah *Play Group* Budi mulia Dua Terban Yogyakarta?
2. Apa urgensi kecerdasan emosional kepala sekolah bagi Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta?
3. Upaya apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta dan apa saja hasil yang sudah dicapainya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta
2. Untuk mengetahui urgensi kecerdasan emosi kepala sekolah bagi Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja Guru di *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta Dan hasil yang sudah dicapainya

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoritik, penelitian diharapkan:

1. Dapat menambah dan memperkaya wacana pemikiran pengetahuan dan wawasan penulis, khususnya yang berkaitan dengan teori kecerdasan emosi dan kepemimpinan kepala sekolah
2. Dapat menambah referensi atau masukan bagi peneliti maupun pihak lembaga supaya lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kecerdasan emosi dalam kepemimpinannya.

Secara praktis, penelitian diharapkan berguna untuk:

1. Memberikan masukan bagi *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta untuk lebih meningkatkan mutu pendidikannya dan mengembangkan SDM kearah yang lebih baik

2. Sumber acuan bagi kepala sekolah dan calon kepala sekolah untuk meningkatkan kecerdasan emosi dalam kepemimpinannya sehingga tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis.

E. Telaah Pustaka

Setelah penulis mencari penelitian yang secara langsung berkaitan dengan urgensi kecerdasan emosi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di *Play Group* Budi mulia Dua Terban Yogyakarta, penulis belum menemukan topik yang sama dengan penelitian yang penulis lakukan. Namun ada beberapa judul skripsi yang secara tidak langsung berkaitan dengan tema pembahasan ini di antaranya yaitu:

1. Skripsi yang ditulis Mukrimah, jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002, dengan judul “*Konsep Kecerdasan Emosional menurut Daniel Goelman dan Relevansinya dengan pendidikan Islam*”, Skripsi ini berisi tentang konsep kecerdasan emosional Daniel Goelman serta relevansinya dengan pendidikan islam berdasarkan pada struktur otak dan unsur atau ciri-ciri EQ tinggi dengan menganalisis ayat-ayat yang terkait yang dijadikan dasar dalam mencapai tujuan tertinggi pendidikan islam.
2. Skripsi yang di tulis Luklu’ul Malihah, jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008, dengan judul “*Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) Telaah atas pemikiran Ary Ginanjar Agustian*”, Skripsi ini berisi tentang

konsep untuk mencapai ketangguhan pribadi dan ketangguhan sosial dengan bersumber pada keimanan yang telah dirumuskan dalam ajaran Islam.

3. Skripsi yang ditulis Wantini, jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008, dengan judul *“Peran Kepala sekolah Sebagai Manager Pendidikan Difabel Tuna Netra MTs LB/A pada yayasan kesejahteraan Tuna Netra Islam Yogyakarta”*, Skripsi ini berisi tentang fungsi kepala sekolah dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan hasil penelitian menunjukkan kepala sekolah melaksanakan perannya sebagai leader, manajer dan inovator dalam memberdayakan seluruh warga sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan..
4. Skripsi yang ditulis Atika Parisra, jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta, 2006, dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Maal Wattamwil Bina Ihsanul Fika”*, Skripsi ini berisi tentang kepemimpinan manager yang diterapkan di lembaga BMT Bina Ihsanul Fika, maka mampu menghasilkan sumber daya manusia yang menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dari keempat skripsi yang sudah ditulis, masih belum ada judul yang sama dan sejauh penelusuran penulis lakukan belum pernah ada peneliti yang mengangkat tentang urgensi kecerdasan emosional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, urgensi kecerdasan emosional kepala sekolah

bagi bagi guru *Play Group* Budi Mulia, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Alasan mengangkat tema ini karena dirasa kecerdasan emosi ini sangat penting sekali dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin bawahannya yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja guru sehingga akan memberikan kemajuan yang pesat pada perkembangan lembaga.

F. Landasan Teoritik

Kajian teoritik berisi tentang uraian-uraian teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yang dapat dijadikan sebagai landasan analisis hasil penelitian.¹⁷

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah yaitu “seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran.¹⁸

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah.¹⁹ Kepala sekolah merupakan sosok yang

¹⁷ Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi S1 Program Studi Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2010. hal. 5.

¹⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hal. 5.

¹⁹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), hal. 187 .

memegang peran penting dalam perkembangan sekolah, maka ia harus berjiwa pemimpin untuk mengatur bawahannya seperti guru-guru, pegawai TU, dan pegawai lainnya. Selain itu, ia juga mengatur siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa. Implementasi tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak cukup mengandalkan aksi-aksi praktis dan fragmentaris, melainkan pada basis pengetahuan dibidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas.

Ada 5 ranah pengetahuan yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu:

- a. Pengetahuan Praktis, digunakan untuk bidang pekerjaan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan.
- b. Pengetahuan Intelektual, digunakan untuk menjawab keingintahuan dalam bidang intelektual seperti: ekonomi, hukum, dan budaya.
- c. *Small talk*, pengetahuan yang digunakan untuk menjawab keingintahuan yang tidak intelektual seperti: tentang gosip, kriminal dan cerita.
- d. Pengetahuan Spiritual, digunakan untuk meningkatkan hubungan manusia dengan agama atau Tuhan.
- e. Pengetahuan yang tidak diketahui (*unwanted knowledge*), yang berhubungan dengan sesuatu diluar perhatian seseorang atau sesuatu yang tidak disengaja.²⁰

Penguasaan pengetahuan oleh kepala sekolah sangat esensial dalam implementasi manajemen di sekolahnya. Makin tinggi pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah, makin tinggi kinerjanya.

Seorang kepala sekolah untuk mendukung keberhasilannya dalam kepemimpinannya harus memiliki karakteristik ataupun sifat-sifat seperti; vitalitas dan stamina fisik, kecerdasan dan kearifan dalam bertindak, kemauan

²⁰ Sudarmawan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.24

menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan bawahannya, memiliki ketrampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, maupun memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola, memutuskan menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, maupun beradaptasi atau memiliki fleksibilitas.²¹

Kunci yang paling mendasar bagi kemajuan seseorang atau suatu bangsa adalah kemauan untuk mengorbankan kepentingan sekarang demi kepentingan masa mendatang. Oleh karena itu inti tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah menciptakan kondisi bagi terwujudnya proses belajar anak didik, dia harus mencermati dan menindak lanjuti secara kontinyu. Menurut Sudarwaman Danim tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola pendidikan meliputi aspek:

- 1) Mengelola seluruh sumberdaya manusia, fasilitas dan dana
- 2) Membuat keputusan
- 3) Menjadi teladan
- 4) Menyelenggarakan tugas-tugas administrasi
- 5) Melakukan inovasi
- 6) Melaksanakan tugas sebagai supervisor
- 7) Melaksanakan tugas sebagai pencipta kondisi yang kondusif untuk belajar, dan
- 8) Melaksanakan tugas selaku pembimbing guru, staf administrasi, dan siswa.²²

²¹ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasinya*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hal. 161.

²² Sudarmawan Danim, "Manjemen", hal. 28.

Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasannya yaitu Yayasan. Untuk menjadi kepala sekolah yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar kepala sekolah perlu diterima dengan baik tulus ikhlas oleh guru-guru dan pemimpinnya. Dengan kata lain kepala sekolah itu sendiri diakui kemampuan serta kepemimpinannya oleh guru-guru. Kepala sekolah merupakan wakil guru-guru ataupun staf dimana ia adalah suara dan keinginan guru-guru, seorang kepala sekolah harus mampu menerjemahkan aspirasi mereka. 3 fungsi kepala sekolah, yaitu; sebagai administrator pendidikan, supervisor pendidikan, dan pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam praktek sehari-hari selalu berusaha menampilkan dan mempraktekkan 8 fungsi kepemimpinan kepala sekolah di dalam kehidupan sekolah.

- a) Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok, dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, adil, tidak ada pihak yang dikalahkan atau dianak emaskan.
- b) Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru staf dan siswa hendaknya selalu

mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara dan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*).

- c) Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Sekolah sebagai organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staf, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung. Tanpa adanya dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah, sumber daya manusia yang ada tidak mungkin melaksanakan tugasnya dengan baik (*supplying objectives*).
- d) Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan (*catalyzing*).
- e) Rasa aman, seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas

dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah (*providing security*).

- f) Seorang kepala sekolah harus dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya (*representing*).
- g) Kepala sekolah pada hakekatnya adalah sebagai semangat bagi para guru, staf dan siswa, kepala sekolah harus membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa sehingga tercapai tujuan pendidikan (*inspiring*).
- h) Seorang kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya (*praising*).²³

Ada beberapa gaya yang dimiliki seorang kepala sekolah dalam memimpin, yakni:²⁴

1) Tipe Otoriter

Pemimpin yang bertipe demikian di pandang sebagai orang yang memberikan perintah dan mengharapakan pelaksanaannya secara dogmatis dan selalu positif. Dengan segala kemampuannya, ia berusaha menakut-nakuti bawahannya dengan jalan memberikan

²³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan*, hal. 106-108.

²⁴ Soewadji lazarus, *Kepala sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), cet. VI, hal.63.

hukuman tertentu bagi yang berbuat negatif, dan hadiah untuk seorang bawahan yang bekerja dengan baik.

2) Tipe Demokratis

Pemimpin demikian mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan yang di usulkan oleh pemimpin, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melakukan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan itu.

3) Laissez faire

Pada tipe yang terakhir ini pemimpin sangat sedikit menggunakan kekuatannya, bahkan memberikan suatu tingkat kebebasan yang tinggi terhadap para bawahannya atau bersifat free (bebas) di dalam segala tindakan mereka.

2. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosi pada dasarnya bukan gagasan abstrak seperti yang telah diciptakan oleh para pakar psikolog, melainkan sesuatu yang sangat nyata. Daniel Goleman menyatakan bahwa dalam makna paling harfiah yang diambil dari Oxford English Dictionary mendefinisikan emosi sebagai “Setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap”.²⁵ Makna lain emosi yang didapat dari temuan-

²⁵ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997), hal. 411.

temuan penelitian tentang syaraf yang dilakukan oleh Ledoux selama sepuluh tahun terakhir ini mengungkapkan bahwa sinyal-sinyal indera dari mata atau telinga lebih dahulu berjalan di otak menuju Thalamus, kemudian melewati sebuah sinopsis tunggal menuju amigdala, sinyal kedua dari talamus disalurkan ke neokorteks otak yang berpikir. Percobaan ini memungkinkan amigdala mulai memberi respon sebelum neokorteks, yang mengolah informasi melalui beberapa lapisan jaringan otak, sebelum otak sepenuhnya memahami dan pada akhirnya memulai respon yang telah diolah lebih dahulu.

Bagian terbesar jalur atau hubungan berada di korteks, bukan di sistem limbik. Ketersalingsambungan korteks dengan sistem limbik juga memungkinkan kita memiliki gudang yang kaya dengan memori emosional yang memberi kita perasaan suka dan tidak suka. Tanpa hubungan emosional, orang tidak akan terpengaruh dengan pemandangan yang indah, atau orang yang dicintai, nalar orang akan kehilangan arah. Emosi memberi arah dan dorongan untuk mengatur dan menyesuaikan pikiran rasional. Insting dan logika saling memupuk dan mendisiplinkan satu sama lain. Kecerdasan bukan tentang memilih antara perasaan dan nalar, tetapi tentang menyeimbangkan perasaan dan nalar.²⁶

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut diperoleh gambaran lebih sederhana terhadap emosi, yaitu suatu tindakan respon akibat adanya stimulus yang diterima oleh indera, namun belum sepenuhnya dipahami oleh otak

²⁶ Donald CYR, "*Seni Berpikir Global*"(Jakarta: Prenada Media, 2004), hal. 250.

sehingga tindakan tersebut cenderung dilakukan secara spontan. Pengertian lain tentang emosi adalah gejala jiwa yang ada dalam diri seseorang. Emosi berhubungan dengan masalah perasaan, seseorang yang mempunyai perasaan pasti dapat merasakan sesuatu baik perasaan jasmaniah ataupun perasaan rohaniyah. Perasaan rohaniyah didalamnya ada perasaan, intelektual, perasaan estetis, perasaan sosial dan perasaan harga diri. Individu yang memiliki kecerdasan dalam mengelola emosinya akan lebih objektif dan realistis dalam menganalisis permasalahannya. Kemampuan menganalisis permasalahan secara objektif dan realistis ini akan mendorong individu mampu menyelesaikannya dengan baik. Sebaliknya, individu yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah, tidak terampil dalam mengelola emosi sehingga permasalahan yang sedang dihadapinya tidak mampu dipecahkan secara efektif.²⁷ Dengan emosi yang positif, orang bisa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Jika kita bekerja sama dengan oranglain dengan diiringi komitmen emosional yang kuat, maka segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan lebih baik dan efisien.²⁸

Emosi atau perasaan adalah suatu yang peka. Emosi akan memberikan tanggapan (respon) bila ada rangsangan (stimulus) dari luar diri seseorang.²⁹ Baik rangsangan verbal atau non verbal hal itu akan mempengaruhi kadar

²⁷ Triantoro safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi*, (Jakarta: PT Bumi ksara,2009), hal. 9.

²⁸ Roger Daniel, *Keajaiban Emosi Manusia*, (Yogyakarta: Think, 2008),hal.40.

²⁹ Syaiful Bahri Djamarah,Dkk., *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta,1997), hal. 37-38.

emosi seseorang sehingga dengan rangsangan yang ada, seseorang akan melakukan sesuatu sebagai tanggapan terhadap rangsangan tersebut. Emosi adalah sumber energi, pengaruh, dan informasi yang bersifat batiniah. Emosi entah yang baik atau yang buruk sudah ada sejak lahir, yang membedakan hasilnya adalah apa yang kita perbuat dengan menggunakan informasi dan energi dari situ.³⁰ Emosi yang tertangani juga akan membuahkan kepekaan atas kata hati dan akan mempermudah dalam membedakan baik dan buruk, selain itu emosi yang tertangani juga akan memulihkan seseorang dari tekanan emosi.³¹

Kata emosional berasal dari akar kata *movere* yang artinya yaitu menggerakkan. Bergerak mengisyaratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal yang mutlak dalam emosi karena semua emosi pada dasarnya adalah dorongan dalam bertindak untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara berangsur-angsur.

Istilah kecerdasan emosi pertama kali dilontarkan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Meyer dari University of New Hampshire yang menerangkan bahwa kualitas-kualitas emosional tampaknya penting bagi keberhasilan. Kualitas-kualitas ini antara lain adalah empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan dan menyesuaikan diri, disukai,

³⁰ Robert K.Cooper,Ph.D, dan Ayman Sawaf, *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*”, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2002), hal. 19.

³¹ Sutan Surya, *Big Bang Spirit*,(Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2008),hal. 7.

kemampuan menyelesaikan masalah antara pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sikap hormat.

Daniel Goelman menyatakan bahwa “Kecerdasan emosional atau *emotional intelegence* merujuk kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain”. Dengan demikian, kecerdasan emosional tersebut telah mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda tapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik (*akademic intelegence*) atau kemampuan kognitif murni yang diukur dengan tes IQ. Berdasarkan pernyataan tersebut seseorang dianggap ideal jika dapat menguasai keterampilan kognitif sekaligus keterampilan sosial dan emosional.³²

Lebih lanjut Daniel Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional menentukan posisi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima unsur yaitu kesadaran diri, motivasi, pengaturan diri, empati, dan kecakapan membina hubungan dengan orang lain. Kecakapan emosional seseorang menunjukkan jumlah potensi yang telah diterjemahkan kedalam kemampuan ditempat kerja. Kecakapan emosional terbagi dalam beberapa kelompok, masing-masing berlandaskan kemampuan kecerdasan emosional yang sama.³³

³² Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Prestasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), hal. 512.

³³ *Ibid.*, hal. 39.

Istilah kecerdasan emosional ini dipopulerkan oleh Daniel Goleman lewat karya monumentalnya tentang *emotional intelligence*. Lewat karya ini pula beliau terkenal dengan hasil risetnya yang menggemparkan dengan mendefinisikan ulang tentang apa arti cerdas itu dan adanya penemuan baru tentang otak dan perilaku manusia. Dengan memperlihatkan faktor-faktor terkait yaitu mengapa orang berintelektual tinggi justru gagal sedangkan orang yang berintelektual sedang dapat berhasil dan sukses. Dari faktor inilah yang menurut beliau yaitu emosional seseorang apabila dibina dengan bagus maka hal itu dapat mempengaruhi kecerdasan seseorang baik mengenai kecerdasan intelektualnya maupun kecerdasan emosinya.³⁴

Menurut Anthony Dio Martin di dunia kerja, kelebihan orang-orang ber-EQ tinggi dibandingkan dengan orang lain tercermin dari fakta berikut ini:

- a. Pada posisi yang berhubungan dengan banyak orang, mereka lebih sukses bekerja. Terutama karena mereka lebih berempati, komunikatif, lebih tinggi rasa humornya, dan lebih peka akan kebutuhan orang lain
- b. Mereka lebih bisa menyeimbangkan rasio dan emosi. Tidak terlalu sensitif dan emosional, namun juga tidak dingin dan terlalu rasional. Pendapat mereka selalu dianggap obyektif dan penuh pertimbangan.
- c. Mereka menanggung stress yang lebih kecil karena biasa dengan leluasa mengungkapkan perasaan, bukan memendamnya. Mereka mampu memisahkan fakta dan opini, sehingga tidak mudah terlalu terpengaruh oleh gosip, namun berani untuk marah jika merasa benar.
- d. Berbekal kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal yang tinggi. Mereka selalu mudah menyesuaikan diri karena fleksibel dan mudah beradaptasi
- e. Di saat lainnya menyerah, mereka tidak putus asa dan frustrasi, justru menjaga motivasi untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.³⁵

³⁴ *Ibid.*, hal.1.

³⁵ Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management*, (Jakarta: HR Excelency, 2008), hal.26.

3. Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*) bermacam-macam rumusan tentang motivasi yaitu motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya peristiwa kegiatan-kegiatan sukarela (Voluntera) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu.³⁶ Motivasi merupakan dorongan yang mengarah terhadap sesuatu hal. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.³⁷

motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai suatu proses psikologis, timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam individu itu sendiri (guru) yang disebut faktor intrinsik dan faktor dari luar yang disebut ekstrinsik.³⁸

Di kalangan psikolog ada yang membedakan antara motif dengan motivasi. Motif diartikan sebagai suatu yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang untuk bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motif dapat berupa kebutuhan dan cita-cita, motif merupakan tahap awal dari motivasi, dengan kata lain motif merupakan suatu kondisi interen

³⁶ Winardi, *Motivasi & Permotivasi dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Pravindo Persada, 2001), hal. 18.

³⁷ Hamzah B.uno, M.Pd., *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal.1.

³⁸ Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1987), hal.172.

yang sifatnya belum aktif apabila sudah ada kebutuhan yang mendesak maka terjadilah motivasi.³⁹

Berdasarkan dari beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik yaitu guru harus memiliki motivasi atau daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan yang kuat dan bersikap antusias dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor dari dalam diri guru dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan sedangkan faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan atau faktor dari luar guru yang sangat kompleks. Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu sebagai berikut:

- a Motivasi Finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan. imbalan tersebut sering di sebut insentif.
- b Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia.⁴⁰

³⁹ Abdurrahman Saleh, *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Persepektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2004) hal. 181.

Jadi dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya sebagai guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik motivasi instrinsik maupun ekstrinsik yang ditunjang usaha guru untuk memiliki kemauan yang kuat dalam mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Abraham Maslow dalam bukunya Abd. Mujib menyatakan Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi tugas-tugas yang akan dilakukan oleh guru karena dengan motivasi mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya.

Alasan utama mengapa perilaku guru berbeda-beda adalah karena kebutuhan dan tujuan setiap guru bervariasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku adalah faktor sosial, kultural, dan pekerjaan. Untuk memahami setiap motivasi yang ada pada guru hendaknya kepala sekolah sebagai pimpinan harus mempelajari mengenai kebutuhan guru.

Motivasi hidup manusia tergantung pada kebutuhannya. Dan beliau menjelaskan lima hirarki kebutuhan yang di kelompokkan dalam dua kategori, yaitu: *pertama*, kebutuhan-kebutuhan taraf dasar (*basic needs*) yang meliputi kebutuhan fisik, rasa aman dan terjamin, cinta dan ikut memiliki (sosial), dan harga diri, *Kedua*, meta kebutuhan-metakebutuhan (*meta needs*), meliputi apa saja yang terkandung dalam aktualisasi diri seperti keadilan, kebaikan, keindahan, keteraturan, kesatuan. Pemenuhan kebutuhan manusia memiliki

⁴⁰ Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*,(Jakarta:Bumi Aksara, 2009), hal. 387.

tingkat kesulitan yang hirarkis. Kebutuhan yang berada pada hirarki paling bawah akan mudah dicapai oleh semua manusia, namun kebutuhan yang berada pada hirarki paling atas tidak semua dicapai oleh manusia. Pemenuhan kebutuhan yang dapat mengakibatkan ke puasan hidup adalah pemenuhan kebutuhan, sebab pemenuhan kebutuhan ini untuk pertumbuhan yang timbulnya dari luar diri (eksternal). Sedangkan pemenuhan kebutuhan dasar hanya diakibatkan kekurangan yang berasal dari dalam diri (internal).⁴¹

Dari ulasan singkat tentang motivasi tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi berasal dari suatu kesadaran untuk melakukan aktivitas. Motivasi merupakan unsur prinsip dalam setiap sikap dan tindakan manusia. Pada dasarnya motivasi dapat "direkayasa" namun rekayasa motivasi diharapkan berorientasi pada lahirnya motivasi yang kokoh dan sarat dengan makna yang hakiki, karena hanya motivasi yang hakikilah yang memiliki daya tahan serta dapat memberi energi yang memiliki daya tahan serta dapat memberi energi yang tidak ada habisnya.

Dengan demikian motivasi adalah unsur yang sangat penting setiap aktivitas hidup manusia, karena motivasi tersebut akan memberi warna pada setiap aktivitas.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

⁴¹ Abdul Mujib, M.Ag, Jusuf Mudzakir, M.Si, *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*, (Jakarta: PT Grafindo Persada,2002), hal. 245.

Mengingat materi yang akan dibahas dalam skripsi ini bersentuhan langsung dengan sasaran penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu riset yang dilaksanakan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajarinya sebagai suatu kasus.⁴² Objek yang dimaksud adalah Urgensi Kecerdasan Emosi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru *Play Group* Budi mulia Dua Terban Yogyakarta. Data yang diperoleh dari lapangan kemudian diolah, disusun, dan dilaporkan secara cermat dan teliti.

Sedangkan pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan *fenomenologis* yaitu mendapatkan kebenaran dengan cara menangkap fenomena atau gejala yang memancar dari objek yang diteliti, dengan melakukan penelitian secara profesional, maksimal, dan bertanggungjawab.⁴³

Dalam penelitian ini diperoleh data dengan mengungkapkan peristiwa-peristiwa yang terjadi dan dialami oleh subjek penelitian, dan berusaha memahami arti dan memberikan interpretasi dari peristiwa-peristiwa tersebut.

⁴² Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), hal. 72.

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 12.

2. Metode Penentuan Subjek Penelitian

Subyek atau informan ialah orang-orang yang berhubungan langsung dalam memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar atau obyek penelitian.⁴⁴ Adapun yang akan dijadikan subyek penelitian dalam penelitian ini antara lain :

- a. Kepala *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta
- b. Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta
- c. Staf TU
- d. Wakasek Kurikulum

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dimulai dari *informan* kunci yaitu Kepala *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta dan guru-guru yang sudah mengajar lebih dari 3 tahun yang sudah lama merasakan kepemimpinan Kepala Sekolah sekarang.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan atau penggalan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi.⁴⁵ Jenis pengumpulan data tersebut dianggap tepat karena penelitian ini merupakan studi kasus. Adapun teknik atau metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

⁴⁴ *Ibid*, hal. 132.

⁴⁵ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000), hal. 62-63.

a. Metode Observasi

Metode observasi disebut juga metode pengamatan, yaitu cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara cermat dan sistematis mengenai tingkah laku individu atau kelompok secara langsung.⁴⁶ Observasi juga dapat dikatakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis tentang gejala-gejala yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk memperoleh keterangan mengenai gambaran umum, lokasi penelitian, dan aktivitas di *Play Group* Budi mulia Dua Terban Yogyakarta.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁷

Adapun teknik wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara tidak terstruktur. Peneliti bersifat bebas tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Atau menurut Sutrisno Hadi disebut wawancara bebas terpimpin. Dimana peneliti menyiapkan daftar pertanyaan pokok agar tidak

⁴⁶ Ngalim Purwanto, *Metodologi Pengajaran Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997), hal.136-139.

⁴⁷ *Ibid*, hal.317.

menyimpang dari pedoman yang telah digariskan dalam wawancara yang penyajiannya dapat dikembangkan untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan dapat divariasikan dengan situasi yang ada.⁴⁸ Sehingga diharapkan informasi yang didapat lebih mendalam.

Metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang Gaya Kepemimpinan dan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu peneliti juga gunakan untuk mendapatkan data tentang Urgensi Kecerdasan emosional kepala sekolah bagi Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta. Adapun yang di wawancarai antara lain:

- 1) Kepala *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta
- 2) Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta
- 3) Staf TU
- 4) Wakasek Kurikulum

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk mencari dan mengenai hal-hal atau variabel yang berupa transkrip, catatan buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, legger, agenda, dan lain-lain⁴⁹. Dokumentasi yang dimaksudkan adalah catatan atau laporan dari kepala sekolah, guru-guru, staf TU, Wakasek kurikulum Di *Play Group* Budi Mulia Dua Terban

⁴⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hal. 206.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hal. 236.

Yogyakarta. Metode ini digunakan untuk menunjang fasilitas dan efektivitas dalam pengambilan data.

4. Metode Analisis Data

Tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Proses analisis data atau langkah-langkah analisis data untuk penelitian kualitatif dalam pengumpulan data yaitu:

- a. Dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi.
- b. Mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi (abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti, proses dan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya).
- c. Kemudian menyusunnya dalam satuan-satuan
- d. Satuan-satuan tersebut kemudian dikategorisasikan sambil membuat koding.
- e. Kemudian mengadakan pemeriksaan keabsahan data
- f. Setelah selesai tahap-tahap diatas mulailah kini tahap penafsiran data dalam mengolah hasil sementara menjadi teori substantif dengan menggunakan beberapa metode.⁵⁰

Untuk menganalisis data penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu setelah semua data yang diperlukan telah terkumpul kemudian disusun dan diklasifikasikan, selanjutnya di analisa dan diinterpretasikan dengan kata-kata sedemikian rupa untuk menggambarkan obyek-obyek

⁵⁰ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2000), hal. 247.

penelitian disaat penelitian dilakukan, sehingga dapat diambil yang proporsional dan logis.

Dalam melakukan metode analisis di atas digunakan dengan pola berfikir yaitu: *induktif*, yaitu metode berfikir yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa khusus kemudian dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa khusus tersebut ditarik generalisasi yang memiliki sifat umum.⁵¹ Metode ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari obyek di lapangan, kemudian dihubungkan dengan teori yang relevan.

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan metode analisa deskriptif kualitatif, yaitu cara analisis yang cenderung menggunakan kata-kata untuk menjelaskan fenomena atau data yang didapatkan.⁵²

5. Metode keabsahan data

Uji keabsahan data yang digunakan adalah kredibilitas (*credibility*) adalah kesesuaian antara konsep hasil penelitian dengan konsep responden.⁵³

⁵¹ Dutrisno Hadi, *Metodologi Riset 2*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hal.42.

⁵² Drajad Suharjo, *Metodologi Penelitian dan Penulisan Laporan Ilmiah*, (Yogyakarta: UII Press, 2003), hal. 12.

⁵³ Husaini Usman dan Purnomo Setiady, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 88.

Teknik Pemeriksaan yang dilakukan adalah dengan:

- 1) Triangulasi data yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yaitu kepala sekolah, guru-guru sentra, guru pendamping, wali kelas, karyawan, Tata usaha, bagian kurikulum.⁵⁴
- 2) Pengamatan terus menerus
- 3) Menggunakan *member check* yaitu memeriksa kembali informasi responden dengan melakukan pertanyaan ulang.

Triangulasi sendiri dibagi menjadi empat macam sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan jalan: a) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, b) membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, c) membandingkan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, d) membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal.372-373.

berbagai pendapat dan pandangan orang, e) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Triangulasi dengan metode terdapat dua strategi yaitu: (1) pengecekan derajat kepercayaan dengan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Teknik triangulasi digunakan untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan lainnya membantu mengurangi kemencengan dalam pengumpulan data. *Triangulasi* dengan teori adalah fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori.

Dalam penelitian ini digunakan triangulasi teknik sumber dengan hanya menggunakan dua modus saja yaitu membandingkan hasil pengamatan dan data hasil wawancara, serta membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumentasi yang berkaitan. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua modus tersebut cukup simple, efektif dan mudah dilaksanakan.

Teknik triangulasi lebih mengutamakan efektifitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik.⁵⁵

⁵⁵ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal.191.

H. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penyusunan skripsi lebih sistematis dan terfokus, maka penulis sajikan sistematika pembahasan, sebagai gambaran umum penulisan skripsi. Adapun pembahasan, sebagai berikut:

BAB I, berisi pendahuluan, di mana isi dari pendahuluan itu adalah: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, merupakan gambaran umum Playgroup Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta, yang terdiri atas: sejarah berdiri dan perkembangannya, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa serta fasilitas.

BAB III, Pembahasan hasil Penelitian di PlayGroup Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta yang meliputi:

- a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam memimpin *Play group* Budi Mulia Dua Yogyakarta
- b. Urgensi Kecerdasan Emosi Kepala Sekolah Dalam Memimpin *Play group* Budi mulia Dua Yogyakarta
- c. Upaya yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru di Playgroup Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta

BAB IV, berupa penutup yang meliputi: Kesimpulan, saran dan kata penutup

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Tentang Urgensi Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta maka penyusun dapat menyajikan kesimpulan sebagai akhir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta menggunakan berbagai gaya diantaranya ,otoriter, Laizzez freire, Demokratis dan kura-kura, Dari berbagai gaya yang beliau terapkan digunakan pada situasi tertentu untuk mengambil kebijakan yang lebih tepat untuk memudahkan dalam penyelesaian masalah. Dari ke empat gaya diatas beliau lebih banyak menggunakan Gaya Demokratis yang selalu diterapkan saat evaluasi maupun musyawarah. Untuk menjaga kekompakan beliau selalu melibatkan bawahannya untuk ikut terlibat dalam musyawarah.

Urgensi kecerdasan Emosional Kepala Sekolah bagi guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta menurut hasil penelitian dari beberapa guru yang dijadikan sampel untuk di interview bahwa kecerdasan Emosional Kepala Sekolah sangat berperan penting untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman dalam bekerja serta lebih mengokohkan ukhuwah

persaudaraan. Pada dasarnya guru juga manusia biasa yang perlu dihargai dan diperhatikan untuk itu pentingnya kecerdasan emosional dimiliki oleh kepala sekolah. Selain itu juga ada banyak keuntungan bila seorang kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional diantaranya yaitu :

- a. kecerdasan mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga orang tidak terjerumus ke dalam tindakan-tindakan bodoh yang merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.
- b. kecerdasan emosional bisa diimplementasikan sebagai cara yang terbaik untuk membangun lobby, jaringan dan kerjasama.
- c. kecerdasan emosional sangat penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan karena setiap model kepemimpinan, sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program dan yang tak kalah pentingnya adalah dukungan dan partisipasi dari anggota.

Disamping kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang diperkirakan banyak berpengaruh terhadap pencapaian output pendidikan di sekolah adalah faktor kinerja guru, yang erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Persoalan bagaimana kinerja guru dapat ditampilkan dengan baik akan banyak tergantung pada bagaimana proses kepemimpinan dapat memberikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap guru-gurunya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam individu dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Untuk itulah perlunya kepala sekolah untuk melakukan

berbagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja guru karena tanpa motivasi produktivitas kerja akan sulit tercapai, sebab motivasi merupakan faktor terpenting untuk mengubah nasib individu maupun instansi. Dengan demikian berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru akan mendorong pencapaian hasil sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan dalam pendidikan.

B. Saran-saran

Hasil penelitian ini memaparkan gambaran mengenai Kecerdasan emosional kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja Guru *Play Group* Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta, Untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan di lembaga serta motivasi kerja guru *Play Group* Budi Mulia Dua Yogyakarta maka penyusun mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Perlunya mengoptimalkan berbagai sarana dan fasilitas yang telah disediakan untuk lebih berinovatif guna kemajuan lembaga agar semakin berkembang dan jaya
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru penting sekali kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru-guru yang mempunyai kinerja bagus.
3. Sebagai kepala sekolah Teladan penting sekali terus meningkatkan seni dalam kepemimpinannya untuk lebih menghasilkan kinerja yang bagus dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

4. Dalam lembaga Kekompakan penting sekali untuk terus dijaga guna memudahkan dalam mengeluarkan ide-ide baru dalam mengembangkan lembaga .

C. Kata Penutup

Syukur alhamdulillah berkat rahmat dan karunia Allahlah, penulis mampu menyelesaikan skripsi sebagai salah satu tugas yang harus ditempuh untuk meraih gelar sarjana. Kepada semua pihak, penulis mengucapkan beribu terimakasih atas segala bantuan dan kontribusi baik material maupun spiritual guna kelancaran penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan mereka semua. Layaknya sebuah hasil karya manusia tentunya karya ini sangat jauh dari kata sempurna meski penulis telah mengerahkan segala kemampuan secara maksimal. Untuk itu penulis mengundang segenap pihak dan pembaca untuk memberikan kritik dan sumbang saran yang konstruktif agar kesempurnaan sedikit mendekat pada tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony Dio Martin, *Emotional Quality Management*, Jakarta: HR Exceleenncy, 2008.
- Abdul Mujib, Jusuf Mudzakir, *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2002
- Abdurrahman Saleh dan Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Persepektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2004
- Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta: Arya Wijaya Persada, 2001
- Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003
- Bambang Damardi, *Kepemimpinan Manajemen dan Bisnis*, Yogyakarta: Amara Book, 2005
- Daniel Goleman, Richard Boyatzis dan Annie MC Kee, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005
- , *Kecerdasan Emosional*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997
- , *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Prestasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Uama, 2003)
- Dutrisno Hadi, *Metodologi Riset 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 1987
- Donald CYR, *“Seni Berpikir Global”* Jakarta: Prenada Media, 2004
- Drajad Suharjo, *Metodologi Penelitian dan Penulisan Laporan Ilmiah*, Yogyakarta: UII Press, 2003
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995
- Hamzah B.uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996

- Hamdani Bakran Adz-dzakiey, *Kecerdasan Kenabian*, Yogyakarta: Islamika, 2004
- Jeanne Segal, *Melejitkan Emosional*, Bandung: Kaifa, 2002
- Kepemimpinan leadership park Inspiration leader, "Kepemimpinan di mulai dari hati", Bumi putera, November, 2008
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan,* "Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?" Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2009
- Lexy J Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000
- Majalah Kepemimpinan Leadership Park Inspiration for leader, " Mengatur Emosi Karakter Kepemimpinan", Desember, 2008.
- Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Rosdakarya, 2004
- Ngalim Purwanto, *Metodologi Pengajaran Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1997
- Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 2000
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasinya*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003
- Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi S1 Program Studi Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2010
- Robert K.cooper dan Ayman Sawaf, *Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*", Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002
- Rachmat Ramadhana al-Banjari, *Prophetik leadership*, Yogyakarta: Diva Press 2008
- Roger Daniel, *Keajaiban Emosi Manusia*, Yogyakarta: Think, 2008
- Sudarmawan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Suharsono, *Melejitkan IQ, IE, IS*, Jakarta : Inisiasi Press, 2005
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset 2*, Yogyakarta : Andi Offset, 1987
- Syaiful Bahri Djamarah, Dkk., *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Soewadji Iazaruth, *Kepala sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Yogyakarta: Kanisius, 1994
- Sutan Surya, *Big Bang Spirit*, Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2008
- Taufiq Pasiak, *Manajemen Kecerdasan*, Bandung: PT Mizan Pustaka 2007
- Triantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin dalam Abad 21*, Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2004
- Veithzal Rivai, *Islamic Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Galia Indonesia, 1987
- , *“Kepemimpinan Kepala Sekolah”*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Winardi, *Motivasi & Permotivasi dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001
- Wawancara kepada guru sentra, Ibu Asna Mufidah, Jum'at 9 April 2010

DAFTAR APE DI DALAM RUANGAN

No	Nama	Jumlah	Keterangan
1.	Huruf Hijaiyah dan Mengenal Bhs. Arab	22	Baik
2.	Jam Kayu	10	Baik
3.	Papan Matematika	13	Baik
4.	Papan Asal hasil	10	Baik
5.	Papan Menjodohkan	9	Baik
6.	Papan Mengenal Angka dan Jumlah	1	Baik
7.	Papan Mengenal Abjad	1	Baik
8.	Papan Menjiplak	18	Baik
9.	Puzzle Alat Transportasi Laut dan Darat	10	Baik
10.	Puzzle Metamorphosa	9	Baik
11.	Puzzle Buah 1Keping	10	Baik
12.	Puzzle Profesi	16	Baik
13.	Aneka Puzzle Bali	15	Baik
14.	Puzzle Binatang	3	Baik
15.	Puzzle Sayuran, Bunga, Binatang 1 keping	15	Baik
16.	Puzzle Wajah	3	Baik
17.	Puzzle Sepeda	1	Baik
18.	Puzzle Merangkai Burung	4	Baik
19.	Puzzle Merangaki Pesawat	1	Baik
20.	Puzzle Buah-buahan & Binatang	6	Baik
21.	Puzzle Rumah Plastik	10 set	Baik
22.	Puzzle Huruf Binatang	4 set	Baik
23.	Puzzle Huruf Buah-buahan	4 set	Baik
24.	Puzzle Huruf Transportasi Udara	4 set	Baik
25.	Puzzle Huruf Transportasi Darat	4 set	Baik
26.	Puzzle Huruf Transportasi Laut	4 set	Baik
27.	Peralatan Tukang	2 set	Baik
28.	Maze Peralatan Menulis	2	Baik
29.	Kereta Angka	1	Baik
30.	Peraga Menjahit	38	Baik
31.	Menara Angka	14	Baik
32.	Menara Gelang Lingkaran	2	Baik
33.	Menara Gelang Segi empat	3	Baik
34.	Balok Polos	3 set	Baik
35.	Tanda Lalu-lintas (k)	1 set	Baik

36.	Tanda Lalu-lintas (B)	2 set	Baik
37.	Assesoris untuk Kebun Binatang	1 set	Baik
38.	Meronce Tegak	4 set	Baik
39.	Balok Pembangunan Rumah	10 set	Baik
40.	Balok Peraga Mengenal Warna	1 set	Baik
41.	Balok Gerigi	1 set	Baik
42.	Balok Warna-warni	1 set	Baik
43.	Balok Pembangunan Rumah dan Peternakan	8 set	Baik
44.	Peraga Profesi	2 set	Baik
45.	Peraga Alat Komunikasi	2 set	Baik

DAFTAR APE DI DALAM RUANGAN

No	Nama	Jumlah	Keterangan
46.	Peraga Wudhu dan Sholat	4 set	Baik
47.	Bombik Warna-warni	5 macam	Baik
48.	Bombik Gelas	1 set	Baik
49.	Bombik Bunga	10 set	Baik
50.	Bombik Kancing Kecil	10 set	Baik
51.	Meronce Kayu ABC	10 set	Baik
52.	Meronce Plastik	10 set	Baik
53.	Bombik Plastik	10 set	Baik
54.	Aneka Binatang Darat	2 set	Baik
55.	Logico Primo	4 set	Baik
56.	Peraga Keluarga & Papan Flanel	5 set	Baik
57.	Peraga Mengenal Angka	2 set	Baik
58.	Aneka Binatang Laut, Buah, Sayur, dan Lauk	1 set	Baik
59.	Ikan Kayu	15	Baik
60.	Lup Mainan	48	Baik
61.	Boneka Teletubies	3 set	Baik
62.	Boneka Tangan	10	Baik
63.	Alat Permainan Makro : Profesi Tentara	2 stel	Baik
64.	Alat Permainan Makro : Profesi Dokter	2 stel	Baik
65.	Peralatan Kesehatan	3 set	Baik
66.	Peralatan Dapur	5 set	Baik
67.	Peralatan Tempur	5 set	Baik
68.	Boneka Barbie & Peralatan Makan & Assesories	13	Baik
69.	Peralatan Mancing (Makro & Mikro)	1 set	Baik
70.	Pasir Putih, Kernag dan Karang	4 bak	Baik

DAFTAR INVENTARIS BARANG
SENTRA BALOK

BULAN APRIL – JUNI 2010

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Papan Tulis Besar	1	Baik
2.	Papan Tulis Kecil	1	Baik
3.	Meja Anak	8	Baik
4.	Kursi Anak	8	Baik
5.	Almari Kaca	1	Baik
6.	Almari Kecil	1	Baik
7.	Karpet	4	Baik
8.	Meja Belajar Besar	1	Baik
9.	Balok	3 Set	Baik
10.	Accesoris Balok	5 Set	Ada Yang Patah
11.	Jam Balok	7	Baik
12.	Balok Warna Bentuk Geometri	8	Baik
13.	Papan Asmaul Husna	1	Baik
14.	Gambar Peraga Sholat	1	Baik
15.	Papan / Bingkai Foto	2	Baik
16.	Papan Hasil Karya	2	Baik
17.	Balok Angka	14	Angka Acak
18.	Balok Menara	7	Baik
19.	Jam	1	Baik
20.	Lampu	2	Baik
21.	Karpet Puzzle Warna	1 Set	Baik
22.	Kipas Angin	1	Baik
23.	Buku Iqro	3	Baik
24.	Kertas Kerja	1 Rim	Baik
25.	Spidol Kecil	23	Baik
26.	Spidol Besar	2	Baik
27.	Intercom	1	Baik
28.	Almari balok	3	Baik

DAFTAR INVENTARIS BARANG**SENTRA PERAN**

BULAN APRIL – JUNI 2010

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Papan Tulis Besar	1	Baik
2.	Papan Tulis Kecil	1	Baik
3.	Meja Laci	10	Baik
4.	Kursi Anak	45	Baik
5.	Meja Non Laci	10	Baik
6.	Kulkas Mainan	1	Baik
7.	Meja Plastik Warna	1	Baik
8.	Peralatan Masak	2 Set	Baik
9.	Cangkir	1 Lusin	Baik
10.	Piring Kecil	1 Lusin	Baik
11.	Loyang Plastik	6	Baik
12.	Keranjang Plastik	4	Baik
13.	Mobil Plastik	1	Baik
14.	Prosotan	2	Baik
15.	Almari	4	Baik
16.	Meja Belajar	1	Baik
17.	Buah - Buah	1 Set	Baik
18.	Telor Mainan	8	Baik
19.	Peralatan Mancing	1 Set	Baik
20.	Sendok Sayur	2	Baik
21.	Sendok Nasi	1	Baik
22.	Sendok Makan	5	Baik
23.	Rumah - Rumahan	1	Baik
24.	Lampu	4	Baik
25.	Kipas Angin	1	Baik
26.	Interkom	1	Baik
27.	Cermin	1	Baik
28.	Papan Foto	2	Baik
29.	Papan Hasil Karya	3	Baik
30.	Almari peran	2	Baik

**DAFTAR INVENTARIS BARANG
SENTRA PERSIAPAN & KOMPUTER
BULAN APRIL – JUNI 2010**

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Komputer	4 Set	Baik
2.	Papan Tulis Kecil	1	Baik
3.	Meja Anak	20	Baik
4.	Kursi Anak	20	Baik
5.	Gambar / Alat Peraga Besar	9	Baik
6.	Papan Tulis Besar	1	Baik
7.	Meja Besar	2	Baik
8.	Almari	3	Baik
9.	Alat Peraga Musik	7	Baik
10.	Jam	2	Baik
11.	Jam Balok	3	Baik
12.	Lemari Besar	13	Baik
13.	Papan Asmaul Husna	1	Baik
14.	Karpet Besar	3	Baik
15.	Papan / Bingkai Foto	2	Baik
16.	Papan Hasil Karya	2	Baik
17.	Karpet Puzzle	1 Set	Baik
18.	Interkom	1	Baik
19.	Huruf Hijaiyah Balok	12	Baik
20.	Lampu	6	Baik
21.	Krayon Anak	6 Kelas	Baik
22.	Kipas Angin	2	Baik
23.	Buku Iqro	3	Baik
24.	Kertas Kerja	1 Rim	Baik
25.	Spidol Kecil	23	Baik
26.	Spidol Besar	2	Baik
27.	Puzzle	Seri	Baik
28.	Bombik / Lego	4	Baik
29.	Pensil Warna Anak	6 Kelas	Baik
30.	Gunting	25	Baik
31.	Seperangkat mini theater	1 set	baik

Daftar pertanyaan Interview Untuk Guru :

A. Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

1. Apakah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah membuat Bapak/Ibu merasa tegang?
2. Apakah Kepala Sekolah Memiliki Kepribadian Yang Baik?
3. Apakah Kepala Sekolah Bersikap Ramah?
4. Apakah Kepala Sekolah pernah menanyakan kabar?
5. Apakah Kepala Sekolah saat melakukan kesalahan mau mengakui kesalahan dan meminta maaf?
6. Apakah Kepala Sekolah pernah mengucapkan terimakasih saat anda menyelesaikan tugas yang diberikan?
7. Apakah Kepala Sekolah pernah memberikan pujian kepada anda?
8. Apakah kepala sekolah pernah memperhatikan saat anda mempunyai masalah di tempat kerja?
9. Apakah Kepala Sekolah pernah mengucapkan salam ketika bertemu atau berjabat tangan dengan anda?
10. Apakah Kepala Sekolah pernah bercanda dengan anda?
11. Apakah Kepala Sekolah memberikan perhatian saat anda sakit atau keluarga?
12. Apakah Kepala Sekolah mendengarkan dan memberikan solusi saat anda meminta bantuan penyelesaian masalah saat bekerja?
13. Apakah Kepala Sekolah memberikan motivasi saat anda mempunyai masalah di tempat kerja?
14. Apakah Kepala Sekolah sanggup bertindak tegas?
15. Apakah Kepala Sekolah menyalurkan Saran, pendapat dan kritik secara wajar?
16. Apakah Kepala Sekolah bermusyawarah dalam setiap pengambilan keputusan?
17. Apakah Kepala sekolah memberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat?
18. Apakah Kepala Sekolah memberikan penghargaan terhadap prestasi Bapak/ Ibu lakukan?
19. Apakah Kepala Sekolah mempunyai perhatian yang tinggi terhadap tugas pendidikan yang Bapak/ Ibu lakukan?
20. Apakah Kepala Sekolah memberikan hukuman terhadap kesalahan yang Bapak/Ibu Guru lakukan?
21. Apakah Kepala Sekolah disiplin dalam menjalankan tugas?
22. Sebagai Supervisor, apakah Kepala Sekolah memberikan Tanggung Jawab dan bantuan kepada bawahannya?
23. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah di percayai oleh bawahannya?

B. Motivasi Kerja Guru

24. Dalam melaksanakan tugas di sekolah, apakah anda merasa di hargai oleh Kepala Sekolah atas kerja keras yang telah di lakukan?
25. Apakah kondisi kerja Bapak/Ibu menyenangkan?
26. Apakah anda di perlakukan adil oleh Kepala Sekolah?
27. Apakah Kepala Sekolah memperhatikan kebutuhan rohani Bapak/ Ibu?

28. Dalam suasana lain, apakah Kepala Sekolah menciptakan suasana santai seperti pertemuan keluarga yayasan/ sekolah, silaturahmi antar guru dan lain-lain?
29. Apakah Kepala Sekolah memperhatikan harga diri karyawan seperti, di hormatihak-hak guru, di jaga rahasia pribadi, saling mempercayai dan sebagainya?
30. Agar bekerja lebih profesional dan bersemangat apakah Kepala Sekolah menempatkan posisi guru sesuai dengan bidang dan keahliannya?
31. Apakah Kepala Sekolah memberikan insentif yang terarah?
32. Apakah fasilitas pendidikan yang disediakan di Sekolah sudah lengkap dan mendukung terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM)?
33. Apakah Bapak/ Ibu merasa termotivasi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekarang?
34. Bagaimana kerjasama Bapak/ Ibu dengan Kepala Sekolah terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran?

C. Urgensi kecerdasan emosi kepala sekolah bagi guru Playgroup Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta

1. Apakah sikap ramah Kepala Sekolah memberikan kenyamanan bapak atau ibuguru dalam bekerja?
2. Sikap Kepala Sekolah yang seperti apa yang bapak atau ibu sukai?
3. Sikap Kepala sekolah yang seperti apa yang bapak atau ibu tidak sukai?
4. Bagaimana hubungan anda dengan kepala sekolah saat ber interaksi?
5. hal-hal apasaja yang membuat anda termotivai dalam bekerja?
6. Pentingkah kecerdasan emosi dimiliki oleh kepala sekolah?
7. Apakah Kepala sekolah cepat menyesuaikan saat awal menjabat menjadi kepala sekolah?
8. Apakah kepala sekolah Tegas dalam memutuskan kebijakan?
9. Apakah kepala sekolah mempunyai sifat humoris?
10. apakah kepala sekolah pernah mengakui kesalahannya ketika berbuat salah?
11. pada kepemimpinan sekarang apa yang membuat anda termotivasi?

Daftar Pertanyaan Untuk Kepala Sekolah

B. Kecerdasan Emosional Kepala Sekolah

1. Sudah berapa lama Anda menjadi kepala sekolah di *Play group* Budi mulia Dua Terban Yogyakarta?
2. Apakah sebelumnya anda pernah menjabat sebagai Kepala Sekolah? dimana?
3. Dapatkah anda ceritakan tentang proses pengangkatan anda menjadi kepala sekolah dan mengapa anda terpilih?
4. Apakah anda mengikuti suatu pelatihan/training khusus setelah terpilih menjadi Kepala Sekolah?
5. Dalam memimpin gaya kepemimpinan yang seperti apa yang anda gunakan?
6. Bagaimana anda menyimpan permasalahan pribadi ketika sudah berada di sekolahan?
7. Strategi apa yang ibu gunakan dalam memicu semangat kerja karyawan terutama para guru?
8. Faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja para guru?

C. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

1. Langkah apa saja yang anda lakukan untuk meningkatkan Motivasi kerja guru?
2. Kendala apa saja yang anda hadapi ketika memberikan motivasi guru?
3. Bagaimana cara anda menyikapi permasalahan terkait dalam memotivasi guru?
4. Cara apa saja yang anda lakukan ketika memotivasi karakter guru yang berbeda?
5. program apa saja yang sudah terlaksana dalam meningkatkan motivasi guru?
6. Langkah apa yang anda lakukan ketika menjumpai guru yang tidak semangat dalam bekerja?
7. Dengan adanya perbedaan karakter pada setiap guru Strategi apa yang anda lakukan dalam memotivasinya?
8. Bagaimana karakter-karakter guru di Playgroup Budi Mulia Dua Terban Yogyakarta?

CURRICULUM VITAE

A. PRIBADI

Nama : Choirul Hidayah
Tempat Tanggal Lahir : Kediri, 14 Desember 1986
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Yogya : Tajem, Maguwoharjo Depok Sleman
Alamat Asal : Pelas-Keras-Kediri

B. ORANG TUA

Nama Ayah : Juweni
Nama Ibu : Suhariyati
Alamat : Pelas-Keras-Kediri

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Pelas I : Lulus Tahun 1999
2. MTs Ma'arif Bakung-Udanawu-Blitar : Lulus Tahun 2002
3. MAN I Tulungagung : Lulus Tahun 2005
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : Masuk Tahun 2006