

PEMBINAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU

Lina Hisjmah Mahfuzhoh

IAIN Tulungagung

Jl. Mayor Sujadi Timur No.46 Tulungagung, Jawa Timur

E-mail: linahisjmah@gmail.com

Abstrak: Jurnal ini bertujuan untuk menggambarkan berbagai pembinaan terhadap semangat kerja guru. Jurnal ini menggunakan metode analisis perpustakaan yang digunakan untuk mengumpulkan deskripsi, yang melibatkan aktual dan rujukan faktual, rekan sejawat dan berbagi pengalaman para supervisor sebelumnya. Adapun fokus dari jurnal ini adalah 1) Pembinaan terhadap semangat kinerja guru, 2) Strategi peningkatan semangat kerja guru, 3) Faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru, 4) Problematika guru yang berpengaruh pada semangat kerja, serta 5) Upaya pembinaan untuk meningkatkan semangat kerja guru. Diharapkan dengan memahami jurnal ini para pembaca mampu menerapkan pembinaan terhadap semangat guru dengan baik sehingga tujuan pendidikan dan kependidikan yang ada di Indonesia dapat berjalan dengan baik pula.

Kata Kunci: Supervisi, semangat kerja, pembinaan guru.

PENDAHULUAN

Pembinaan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan di setiap kelembagaan. Begitu juga dalam lembaga pendidikan pembinaan juga sangat diperlukan. Pembinaan di lembaga pendidikan biasa dilakukan untuk bapak/ibu guru, staf, karyawan dan bisa juga dilakukan untuk siswa. Pembinaan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri bagi seseorang yang menaungi sebuah lembaga agar lembaga tersebut semakin meningkat dan bermutu.

Pembinaan guru di lembaga pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kinerja, kualitas serta sumber daya guru dalam mengelola lembaga pendidikannya. Pembinaan guru merupakan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dalam proses pembelajaran di kelas maupun diluar kelas (Sri Nurhidayah, 2014:705).

Semangat kerja guru menjadi kunci utama dalam sebuah lembaga pendidikan, karena semangat kerja guru dapat menentukan produktivitas lembaga selain itu juga dapat menentukan prestasi kinerja guru di sebuah kelembagaan. Moekijat berpendapat bahwasanya seseorang yang memiliki semangat kerja ia telah menggambarkan hubungan antara perasaan dengan sikap bahagia yang ada dalam jiwa *personalnya* maupun kebahagiaan didalam kelompok sebuah aktivitas kegiatan yang ia lakukan (Moekijat, 2004:185). Dari pernyataan Moekijat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang guru dengan semangat yang tinggi berarti ia merasakan kesenangan dan optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya, dan sebaliknya apabila guru memiliki semangat yang rendah ia akan gelisan dan pesimis.

Pada kenyataan di lapangan, guru dituntut untuk memiliki keahlian yang terstruktur, seperti keahlian menguasai materi pengetahuan, keahlian dalam menyampaikan materi di depan kelas, dapat mengembangkan bahan ajar, dapat berinteraksi dengan baik bersama anak didiknya, serta harus memiliki kompetensi profesi. Tetapi pada kenyataannya dengan banyaknya tuntutan yang harus dikuasai oleh guru tidak sedikit guru yang tidak mengindahkan hal itu. Seperti contoh, tidak sedikit guru ketika didalam kelas bermain *handphone*, sering datang terlambat ketika waktu mengajar, dan lain sebagainya.

Pembinaan terhadap semangat kinerja guru merupakan upaya dalam meningkatkan semangat kerja yang tinggi agar guru melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta mampu meningkatkan kualitas diri para guru. Selain itu dengan adanya pembinaan tersebut para guru memiliki kemampuan ketrampilan,

kecakapan dalam mengajar didepan kelas dan profesionalitasnya semakin berkembang. Mengingat, peran guru sangat penting dan sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan maka pembinaan terhadap semangat kinerja guru ini sangat wajib dilakukan oleh kepala sekolah maupun pemerintah melalui program-program tertentu.

METODE

Dalam penulisan jurnal ini, penulis menggunakan metode kepustakaan dimana data-data yang diperoleh didapat dari pembacaan buku-buku yang sesuai dengan tema yang diambil serta melihat dari fenomena dilapangan selama ini. Kajian dilakukan pada bulan Juni 2020 dengan melibatkan beberapa literatur. Pada tahapan awal, penulis berupaya mengumpulkan materi dari berbagai literatur yang memuat teori-teori pendekatan non direktif yang sedang berkembang, kemudian teori yang sudah terkumpul dirangkum dan disusun dalam bentuk naskah teks yang akan dibahas dalam *class discussion*. Berdasarkan hasil diskusi dan berbagai masukan dari *audience*, kemudian naskah kajian diperbaiki. Hasil akhir dari diskusi dan masukan tersebut dikaji difinalisasi dan siap dipublikasikan dalam skala yang lebih luas.

HASIL PEMBAHASAN

Dalam dunia pendidikan peran guru sangat berpengaruh baik untuk peserta didik maupun kualitas suatu lembaga pendidikan tersebut. Sehingga kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya disekolah harus optimal. Dengan berkembangnya ilmu teknologi yang terjadi saat ini maka diperlukan program pembinaan terhadap guru agar para guru dapat mengoptimalkan kinerjanya. Pembinaan terhadap guru sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah di lembaga sekolahnya, selain kepala sekolah pemerintah maupun organisasi keguruan juga

sangat perlu melakukan pembinaan. Masing-masing guru juga perlu melakukan pembinaan untuk dirinya meningkatkan kualitas diri pribadinya sendiri.

Pembinaan Terhadap Semangat Kinerja Guru

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa pembinaan berarti suatu kegiatan dengan melalui proses dan usaha, perbuatan maupun adanya tindakan kegiatan yang dilakukan dengan sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang optimal dan mencapai tujuan tertentu (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007:152). Menurut Ahmad Susanto Pembinaan merupakan suatu aktivitas yang dapat meningkatkan kualitas yang multidimensional dengan cara melakukan perbaikan, perbaruan, serta pengembangan progresifitas dalam diri (Ahmad Susanto, 2016:127). Menurut Musanef, Pembinaan merupakan kegiatan usaha yang dilakukan dengan adanya sebuah perencanaan dan penyusunan terlebih dahulu sehingga kegiatan tersebut dapat menghasilkan daya guna (Musanef, 2000:47). Sedangkan menurut Miftah Thoha, pembinaan adalah suatu tindakan seseorang dalam melakukan proses untuk mencapai hasil terbaik (Miftah Thoha, 2002:7). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan suatu kegiatan, proses, pembangunan, pembangunan, sumber daya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan progresifitas menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Moekijat berpendapat bahwa semangat kerja merupakan gambaran dari perasaan senang, gembira yang berhubungan dengan jiwa manusia (Moekijat, 2004:185). Seorang guru yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya maka akan memiliki kemauan dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini semangat kerja menjadi modal dasar yang sangat penting dimiliki setiap guru dalam melaksanakan tugas. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi tentu akan mendorong guru untuk selalu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat terwujud dengan maksimal.

Panji Anorah menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap seseorang terhadap aktivitas pekerjaan yang sedang dilakukannya. Jika sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan sebagai suatu hal yang sangat penting dan memiliki perasaan optimis untuk segera menyelesaikannya serta memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan tersebut maka semangat kerja orang tersebut akan tinggi (Panji Anoraga, 1992:29).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah gambaran dari seberapa besar tingkat kemauan para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik anak bangsa. Dengan demikian, semangat kerja para guru dapat diketahui dari cara ia bersikap, sudut pandang terhadap dunia pendidikan, cara berbicara dan cara menyelesaikan suatu permasalahan saat menjalankan perannya sebagai pendidik bangsa.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian kemampuan pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan mendapatkan hasil kualitas dan kuantitas yang baik (Henry Simamora, 2000:423). Menurut Malayu, kinerja yang dilakukan seseorang berkaitan dengan produktivitas yang terdapat dalam dirinya, karena kinerja yang dilakukan oleh seseorang itu akan mendapatkan hasil *output* dan *input* yang baik jika produktivitas kinerja seseorang tersebut juga baik. Produktivitas seseorang digunakan sebagai tujuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang tersebut (Malayu S.P Hasibuan, 1999: 126). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan suatu ketrampilan pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas dalam sebuah organisasi.

Pembinaan atau pengembangan terhadap yang dilakukan oleh para guru merupakan upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya. Kegiatan

pembinaan guru dilakukan dengan cara diadakannya pelatihan dan pengembangan bagi para guru yang sudah direncanakan oleh kepala sekolah guna untuk meningkatkan kinerjanya. Karena latihan dan pengembangan memiliki peranan yang sangat penting, maka latihan dan pengembangan yang harus dilakukan oleh para guru bersifat wajib dan harus dilakukan. Pembinaan dilakukan dengan cara pemberian pembinaan berupa bimbingan dan pembelajaran kepada seluruh kepegawaian baik guru maupun staf dan karyawan yang berada di lembaga pendidikan. Hal ini bertujuan untuk membuat tenaga kependidikan maupun staf dan karyawan menjadi lebih memahami pekerjaan dan terlatih terhadap bidang pekerjaannya saat ini.

Beberapa prinsip yang harus diperhatikan dan dilaksanakan dalam menyelenggarakan pembinaan guru, antara lain:

1. Kegiatan pembinaan dilakukan oleh seluruh kepegawaian baik guru maupun staf karyawan tenaga kependidikan yang berada di sebuah lembaga kependidikan (baik untuk tenaga *structural*, fungsional, maupun teknis)
2. Kegiatan pembinaan juga harus berfokus dalam rangka pemberdayaan ketenaga kerjaan di lembaga pendidikan dengan cara meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas harian dan sesuai dengan tugas masing-masing jajaran.
3. Pembinaan terhadap ketenaga kerjaan di lembaga pendidikan dilaksanakan untuk mendorong peningkatan dan kontribusi setiap individual terhadap organisasi pendidikan yang dinaunginya.
4. Semua tenaga kerja yang berada di lembaga kependidikan diharapkan dapat melaatih seseorang untuk melaksanakan kaidah-kaidah yang sudah diajarkan baik sebelum maupun setelah menduduki sebuah jabatan tertentu.
5. Pembinaan guru dirancang untuk dapat menyelesaikan semua problema yang terjadi di era globalisasi seperti saat ini. Dapat memecahkan

masalah, mengembangkan profesi dirinya serta dapat mempertahankan organisasi yang dikelolanya dengan baik.

6. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier disesuaikan dengan kondisi masing-masing lembaga kependidikan itu sendiri (S. Udin dan Cici Sutarsih, 2007:100).

Pembinaan guru dilakukan sesuai dengan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru itu sendiri. Tetapi dalam kegiatan pembinaan kepala sekolah juga tidak bisa bekerja sendiri, ia harus mengadakan pembinaan dengan bantuan para tenaga kerja guru, staf maupun karyawannya untuk melangsungkan kegiatan pembinaan, agar kegiatan pembinaan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah dirancang dari awal.

Secara umum tujuan pembinaan yang dilakukan dilembaga pendidikan itu bertujuan untuk merangsang para pegawai baik itu jajaran guru maupun karyawan. Selain untuk merangsang, kegiatan ini bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pendidik, karena kompetensi pendidik perlu ditingkatkan guna untuk meningkatkan mutu hasil belajar siswa dilembaga sekolah. Semakin baik mutu pendidik juga semakin baik pula hasil belajar siswa di sekolah (Sudarwan Danim dan H. Khairil, 2012:30). Pembinaan guru wajib dilakukan oleh setiap lembaga sekolah guna untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan guru dalam menghadapi perubahan ilmu pengetahuan yang saat ini semakin pesat perkembangannya. Sedangkan pelaksanaan program pembinaan kinerja guru diharapkan dapat memperoleh hasil sebagai berikut (Imam Wahyudi, 2012:134) :

1. Proses kinerjanya semakin baik.
2. Para guru yang sudah melaksanakan pembinaan benar-benar terlatih dan dapat mendidik dan menyelesaikan segala administrasi dengan baik.
3. Meningkatkan persiapan kinerja secara lebih baik lagi.
4. Memastikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuannya.

Tujuan Pembinaan tidak akan tercapai apabila *output* yang dihasilkan tidak terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan suatu program pembinaan memerlukan waktu dan usaha yang cukup panjang dan *extra*. Oleh karena itu untuk melaksanakan program pembinaan pemimpin sekolah harus mampu menyusun kegiatan pembinaan serta dapat menerapkannya dengan baik. Sedangkan sebagai guru, tidak mengandalkan pembinaan di lembaga sekolah saja, akan tetapi para guru itu juga harus berusaha sendiri dalam meningkatkan kemampuan kinerjanya agar semakin baik dan dapat menyesuaikan dengan keadaan teknologi terbaru saat ini.

Strategi Peningkatan Semangat Kerja Guru

Rendahnya semangat kerja guru tentu akan membuat kualitas pendidikan di sebuah lembaga sekolah menurun. Rendahnya semangat kerja guru juga menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi dan misi di suatu lembaga sekolah. Lembaga sekolah yang dikelola dengan guru yang memiliki semangat kerja yang rendah tentu tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing yang tinggi di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu, semangat kerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar semangat kerja guru terus mengalami kenaikan. Dengan begitu para guru dalam mengelola lembaga pendidikan bisa fokus dan optimis mengembangkan lembaga pendidikan yang dinaunginya saat ini.

Menurut Uhar yang dikutip oleh Masnun upaya untuk meningkatkan serta mengembangkan kinerja para pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang harus dilakukan secara terus menerus dan bersifat berkala. Hal ini disebabkan karena kegiatan pengembangan dan peningkatan bekerja tidak hanya dilakukan pada saat kondisi kepegawaian sedang menurun saja, tetapi kegiatan ini harus dilakukan baik dan kondisi menurun maupun kondisi stabil. Sebab, perubahan lingkungan eksternal di sebuah organisasi yang berlangsung dan

berganti sangat cepat akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada sebuah lembaga maupun organisasi. Hal ini juga mampu mengatasi jika sebuah organisasi mengalami penurunan atau problematika yang harus dilalui. Dengan adanya pembinaan yang telah dilakukan dengan berkala dan *kontinu* berbagai masalah apapun akan terselesaikan dengan mudah, karena para pegawai sudah sangat mahir dalam menghadapi berbagai situasi apapun (Manum, 2019:6).

Ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja guru, yaitu dengan mengadakan pelatihan dan memberikan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas dan administrasi lembaga sekolah, sedangkan pemberian motivasi digunakan sebagai stimulus untuk para guru untuk selalu memiliki rasa semangat dan bahagia dalam menjalankan segala kegiatan yang dilakukan di sekolah, baik itu kegiatan pembelajaran maupun non pembelajaran. Kedua hal tersebut merupakan salah satu faktor yang berpengaruh bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dan berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerjanya di sebuah lembaga sekolah.

1. Pelatihan

Program pelatihan biasanya diberikan berdasarkan kebutuhan masing-masing lembaga sekolah. Tidak sedikit lembaga sekolah yang melakukan program pelatihan ini hanya berdasarkan kebutuhan suatu lembaga tersebut. Artinya, pelatihan yang diprogramkan oleh pihak sekolah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan bagi sebuah lembaga sekolah tersebut. Pelatihan diberikan kepada guru untuk membantu mempermudah dalam melakukan pembelajaran. Menurut Randal dan Susan dalam Sinambela, tujuan diadakan pelatihan bagi pegawai adalah sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas kepegawain dalam rangka pengembangan pengetahuan, pengembangan ketrampilan, serta pengembangan perilaku bagi para pegawai. Hal tersebut diharapkan juga akan dilaksanakan dalam aktivitas sehari-hari (Sinambela dan Lijan Poltak, 2012:213). Program pelatihan yang efektif ialah program

pelatihan yang dapat tercapai sesuai tujuan yang dicita-citakan. Selain itu hasil pelatihan juga harus diterapkan dalam segala aktifitas pendidikan, baik diluar kelas maupun didalam kelas.

Program pelatihan yang sudah dilakukan harusnya dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi para guru yang telah mengikutinya. Tetapi pada kenyataan di lapangan, tidak sedikit guru yang setelah mengikuti pelatihan tetapi tidak mengaplikasikannya di dalam pembelajaran. Hal tersebut dapat merugikan para peserta didik, selain peserta didik tidak bertambah ilmu pengetahuannya tetapi juga berdampak negatif di lembaga pendidikan, karena dana yang sudah dikeluarkan terbuang sia-sia hanya karena guru yang mengikuti pelatihan tidak serius dan tidak mendapatkan ilmu untuk diaplikasikannya di lembaga sekolah yang sudah mengirimnya mengikuti pelatihan. Menurut Sinambela, hal ini dapat terjadi karena program pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kebutuhan kinerja para *audience*, sehingga kegiatan pelatihan bersifat *monoton* atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi terlebih dahulu (Sinambela dan Lijan Poltak, 2012:213).

Program pelatihan akan berjalan dengan optimal jika program sudah dirancang dan dievaluasi secara bersamaan dan disesuaikan dengan kebutuhan para tenaga kependidikan dan dilaksanakan pada waktu yang tepat. Program pelatihan ini juga sangat cocok bagi guru yang memiliki semangat dan potensi yang tinggi tetapi masih rendah dalam hal pengetahuan. Dengan diadakannya pelatihan ini diharapkan guru yang baik akan menjadi lebih baik lagi sedangkan guru yang masih di level rendah akan mengikuti jejak para guru yang memiliki kinerja yang bagus.

2. Motivasi kerja

Pada kenyataan di lapangan tidak sedikit ditemui pegawai berkualitas tetapi memiliki kinerja yang rendah. Begitu juga para guru, tidak sedikit guru yang memiliki standar kinerja dibawah rata-rata, bukan karena tidak mampu tetapi karena kurangnya kesadaran dan keingintauannya terhadap hal yang

harus dilakukan untuk mengembangkannya kompetensi yang dimilikinya. Kondisi yang seperti itu dikarenakan rendahnya keingintauannya dan rendah semangat nya terhadap pekerjaan yang dinaunginya sehingga berdampak paada penurunan kinerja. Oleh karena fenomena yang telah terjadi dan dipaparkan diatas, pentingnya peningkatan motivasi yang harus dilakukan oleh para guru agar masalah-masalah seperti itu dapat terselesaikan dengan baik. Jika motivasi kerja tinggi maka pelatihan akan berjalan dengan baik, selain itu kinerja para guru juga akan semakin meningkat.

Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Guru

Menurut Veithzal semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan

Fenomena yang terjadi dilapangan saat ini, banyak pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan ahlinya, hal tersebut dapat mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Pekerjaan yang baik yang dikerjakan oleh ahlinya akan memberikan stimulus dan semangat kerja yang baik juga serta dapat mencapai tujuannya denngan baik. Berbeda dengan pekerja yang bekerja tidak sesuai ahlinya, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang rendah selain itu mereka juga harus belajar dari awal hal yang belum pernah ia kerjakan sama sekali. Hal itu akan menghambat pencapaian tujuan disebuah lembaga maupun organisasi.

2. Supervisi

Di sebuah lembaga pendidikan (sekolah) supervisi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan evaluasi sekolah. Supervisi di lembaga sekolah biasanya dilakukan oleh kepala sekolah hingga pengawas. Sebagai kepala sekolah harus sering melakukan supervisi kepada para guru-gurunya. Karena hal ini dapat memicu semangat guru dalam melakukan ptugas-

tugasnya. Kepala sekolah yang sering melakukan supervisi kepada bawahannya hasil yang diperolehnya juga akan maksimal.

3. Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen disebuah lembaga sekolah sangat mempengaruhi semangat kerja para guru dan karyawan. Jika sistem organisasi dan manajemen yang dikelola kepala sekolah atau kepala yayasan itu sesuai dan tepat dengan kondisi lembaga maka semangat para guru dan karyawan juga akan tinggi dan meningkat.

4. Kesempatan untuk maju

Seorang pemimpin disebuah lembaga akan menjadi panutan oleh bawahannya jika seorang pemimpin dilembaga tersebut bersifat terbuka. Terbuka dalam hal ini maksudnya selalu mendorong karyawannya untuk selalu maju. Begitu juga di lembaga sekolah. Guru dan karyawan akan semangat bekerja jika kepala sekolah selalu membimbing, mengayomi serta mendorong para guru dan karyawan untuk selalu maju dalam hal apapun. Misalkan selalu mendorong untuk semangat mengikuti promosi jabatan, hal tersebut akan menjadi hal yang berdampak positif bagi para guru dan karyawan. Dengan hal itu semangat kerja guru dan karyawan akan meningkat dan berdampak positif untuk lembaga sekolahnya.

5. Gaji dan keuntungan finansial

Tidak dipungkiri bahwa setiap pekerja akan memperhitungkan gaji dan keuntungan finansialnya di organisasi yang ia tempati. Artinya gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh pada semangat kerja para karyawan. Dengan gaji yang sesuai dan keuntungan finansial yang sesuai tentu akan mendorong para pekerja untuk semangat. Hal tersebut juga akan berdampak positif terhadap lembaga yang dikelolanya.

6. Rekan kerja

Rekan kerja dilembaga juga sangat mempengaruhi semangat kerja masing-masing pekerja, karena rekan kerja merupakan partner untuk melangkah bersama-sama membawa lembaga semakin maju. Oleh sebab itu

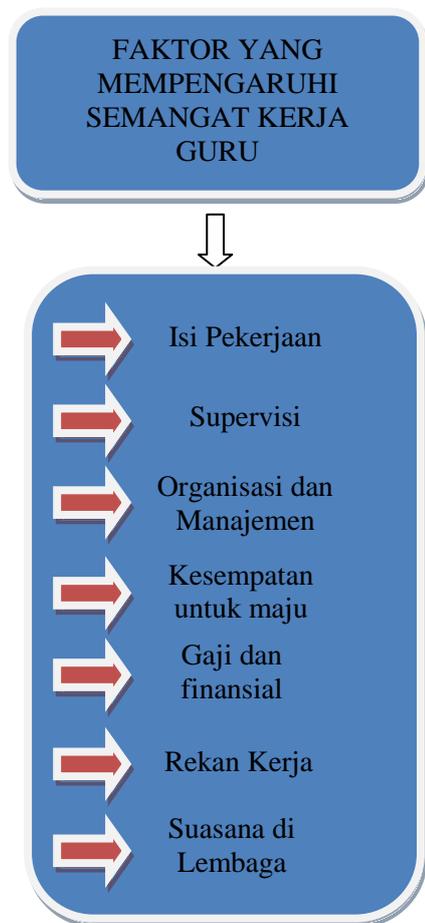
seyogyanya jika kita bberada disebuah lembaga maupun organisasi menerapkan sikap saling sopan santu dan asih kepada rekan kerja. Karena hal tersebut akan sangat berdampak kepada jalannya lembaga atau organisasi yang sedang kita naungi bersama.

7. Kondisi pekerjaan, suasana pekerjaan dan tempat bekerja

Konsisi suatu lembaga juga berpengaruh dalam semangat kerja. Kenyamanan dalam bekerja menjadi kunci lembaga tersebut untuk maju. Jika kondisi lembaga nyaman makan pekerja akan betah dan semangat kerja akan muncul. Sehingga lembaga akan terus maju.

Sedangkan M. Ngalim Purwanto berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru diantaranya; adanya kehidupan yang layak, perasaan terlindungi dalam bekerja, kegiatan bekerja dengan nyaman, suasana kekeluargaan di lingkungan, perlakuan adil yang diberikan oleh atasannya serta penghargaan atas jasa para pegawai yang telah dicapai hingga saat ini, serta bersifat musyawarah untuk mencapai mufakat (M. Ngalim Purwanto, 2012:84).

Berdasarkan uraian diatas dapat dikentahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru antara lain: rasa kekeluargaan, kenyamanan, ketentraman, keadilan, gaji dan finansial, supervisi, rekan kerja dan lain sebagainya.



Gambar1. Faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru

Problematika Guru Yang Berpengaruh Pada Semangat Kerja

Beberapa problematika yang dihadapi guru secara umum diuraikan sebagai berikut:

1. Rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Rendahnya kesejahteraan yang dilalui oleh para guru.
3. Kurangnya minat guru dalam meningkatkan pengetahuannya.
4. Rendahnya minat baca pada guru.
5. Rendahnya penguasaan kompetensi pada guru.

Untuk menyikapi problematika guru yang berkaitan dengan rendahnya kompetensi guru maka diperlukan upaya dari guru itu sendiri. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan juga guru untuk meningkatkan kompetensi guru. Misal, mewajibkan guru untuk selalu membaca buku yang berkaitan dengan pengetahuan sesuai pelajaran yang diampu atau buku-buku yang bertemakan pendidikan dan kependidikan, menulis dan membaca jurnal penelitian, mengikuti informasi berita-berita terkini terkait pendidikan, mengikutkan pelatihan, diklat maupun penataran, mengikuti organisasi KKG maupun MGMP, dan lain sebagainya.

Upaya Pembinaan untuk Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Upaya pembinaan untuk meningkatkan semangat kerja guru untuk membentuk guru yang profesional yang dapat dilakukan secara individual melalui beberapa cara, antara lain:

1. Peningkatan profesi melalui penataran

Program penataran bagi para guru biasanya diselenggarakan oleh pemerintah sebagai upaya mendukung program peningkatan kompetensi profesional guru. Profesional atau biasa disebut dengan diklat adalah suatu kegiatan pembelajaran mengajar yang dilakukan bersama-sama didalam suatu ruangan tertentu atau di lapangan (Nuraeni Asmarani, 2014).

Tujuan diadakannya penataran atau diklat ini mengacu pada pengembangan tenaga kependidikan, agar sumber daya dapat digunakan dan dihasilkan semaksimal mungkin. Selain itu guru yang diikutkan dalam penataran ini akan merasa bahwa penataran ini merupakan upaya kepala sekolah menghargai dan memprioritaskan para guru dalam lembaga sekolahnya. Dalam hal ini guru akan semakin bersemangat dalam mengikuti segala kegiatan dalam penataran serta akan menerapkan ilmu yang di dapatkannya dalam diklat ke kehidupan sehari-harinya.

2. Peningkatan melalui diskusi dengan teman sejawat

Sudah dijelaskan diatas bahwa teman kerja sangat berpengaruh dalam proses peningkatan semangat kerja. Diskusi dengan teman sejawat biasanya dilakukan baik secara resmi maupun tidak resmi. Diskusi secara resmi biasanya dilakukan para guru pada kegiatan organisasi profesi seperti kegiatan KKG, MGMP dan lain sebagainya. Sedangkan diskusi yang tidak resmi biasanya hanya dilakukan oleh dua orang atau lebih yang dilakukan disebuah lembaga dan bersifat tidak resmi. Diskusi dilakukan dengan berbagi pengalaman dalam meningkatkan suatu pembelajaran yang terjadi didalam kelas. kegiatan ini juga bisa untuk meningkatkan semangat dan memberikan solusi atas segala problema yang dilalui saat pelaksanaan pembelajaran dikelas maupun diluar kelas.

3. Peningkatan profesi belajar sendiri melalui buku atau literatur

Buku merupakan jendela dunia. Sebagai guru harus rajin membaca buku karena dengan banyak literatur yang dikuasai akan semakin meningkatkan ilmu pengetahuan. Selain itu, dengan membaca buku juga dapat meningkatkan kompetensi serta profesionalitas dalam pembelajaran. Dengan perkembangan globalisasi di era ini, para guru harus memperbanyak literatur dalam meningkatkan kompetensi, karena ilmu pengetahuan juga sudah sangat meningkat dengan pesat. Sehingga jika para guru kurang dalam memperdalam dan memperbanyak literatur akan menghambat pengetahuan dan proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami, bahwa upaya pembinaan terhadap semangat guru dapat dilakukan oleh guru itu sendiri maupun atas rekomendasi dari kepala sekolah.



Gambar 2. Upaya meningkatkan semangat kerja guru

PENUTUP

Berdasarkan uraian yang dipaparkan oleh penulis diatas, dapat disimpulkan bahwa, *pertama* pembinaan terhadap semangat guru merupakan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas para guru dalam melakukan pembelajaran dikelas maupun diluar kelas. Pada era globalisasi ini pembinaan terhadap semangat guru sangat penting dilakukan baik di lembaga sekolah maupun pemerintah. Karena semangat guru sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas peserta didik dan lembaga sekolah. *Kedua*, strategi untuk meningkatkan semangat kinerja guru ada dua yaitu diadakannya pelatihan dan pemberian motivasi. Pelatihan biasanya dilakukan oleh lembaga sekolah maupun pemerintah dengan mengadakan suatu pertemuan antar guru baik yang sesama ahli maupun beda ahli guna untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kependidikan. Motivasi dilakukan untuk menyemangati para guru untuk terus belajar dan

berkarya. Dorongan yang diberikan baik oleh kepala sekolah maupun teman sejawat sangat diperlukan oleh para guru. Dengan adanya motivasi dari orang-orang terdekat semangat guru juga akan tinggi. Sehingga kegiatan yang berada di dalam sekolah maupun di luar sekolah dapat berjalan dengan baik. *Ketiga*, faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru dapat terjadi dari mana saja, diantaranya, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, teman sejawat, gaji dan finansial yang kurang memadai dengan kinerja yang sudah dilakukan, kenyamanan lingkungan lembaga yang dinaunginya, motivasi untuk selalu maju, supervisi, dan organisasi atau manajemen yang ada di lembaganya. *Keempat*, Problematika yang dihadapi guru secara umum diantaranya sebagai berikut: rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerja dan kualitas keilmuannya, rendahnya minat baca, serta rendahnya penguasaan kompetensi pada diri guru. *Kelima*, upaya pembinaan untuk meningkatkan semangat kinerja guru sangat banyak sekali diantaranya: 1) Kepala sekolah dapat mengikut sertakan para guru dalam kegiatan seminar, diklat dan penataran, 2) Guru juga dapat melakukan diskusi terhadap teman sejawat, kegiatan ini dapat dilakukan dengan formal maupun non formal. kegiatan formal yang biasa dilakukan dengan cara mengikuti organisasi KKG, dan MGMP, sedangkan kegiatan nonformal dapat dilakukan dengan diskusi di lembaga bersama dua atau lebih guru lainnya untuk meningkatkan pembelajaran dikelas. 3) Peningkatan kompetensi belajar sendiri dengan cara menambah pengetahuan dengan cara membaca buku mencari literatur di internet terkait dengan peningkatan pendidikan dan kependidikan agar kualitas diri sebagai guru dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1992. "Psikologi Kerja". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan dan H. Khairil. 2012. "Profesi Kependidikan". Bandung: Alfabeta.
- Hasibuah, Malayu S.P. 1999. "Organisasi dan Motivasi". Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2007. Jakarta: Balai Pustaka. Cetakan ke 3.
- Masnun. 2019. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru". Jurnal tidak diterbitkan.
- Moekijat. 2004. "Manajemen Personalia". Jakarta: Galia Indonesia.
- Musanef. 2000. "Manajemen Kepegawaian di Indonesia". Bandung: Mandar Maju.
- Nuraeni Asmarani, *Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 02 No. 01 Edisi Juni 2014 dalam www.ejournal.unp.ac.id diakses 28 Maret 2020, pukul 21:00 WIB
- Nurhidah Abu, Sri. 2014. "Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar". Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 02 No. 01.
- Purwanto, M. Ngalim. 2012. "Administrasi dan Supervisi Pendidikan". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- S. Udin dan Cici Sutarsih. 2007. "Pengembangan Profesi Guru SD". Bandung: UPI PRESS.
- Simamora, Henry. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. "Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikasi". Yogyakarta: Graha Ilmu.

Susanto, Ahmad. 2016. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya". Jakarta: Prenada Media.

Thoha, Miftah. 2002. "Perilaku Organisasi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Imam. 2012. "Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif". Jakarta: Prestasi Pustaka.