

## PEMBINAAN TERHADAP SEMANGAT GURU

Dwi Lutfi Nur Anisa<sup>1</sup>, Binti Maunah<sup>2</sup>  
UIN Sayyid Ali Rahmatullah, Tulungagung, Indonesia  
<sup>1</sup>[dwilutfi177@gmail.com](mailto:dwilutfi177@gmail.com) <sup>2</sup>[uun.lilanur@gmail.com](mailto:uun.lilanur@gmail.com)

**Abstract:** *This journal describes the development of teacher spirit. The focus of this journal is 1) the concept of teacher development, 2) the objectives, functions, and principles of teacher development, 3) the development of teacher spirit. The purpose of writing this scientific journal is to describe the development of the spirit of the teacher. This journal uses a library analysis method, namely by utilizing library resources to obtain theories and limiting activities only to library collection materials and other factual references.*

**Keywords:** *Supervision, Coaching, Teacher Spirit*

**Abstrak :** Jurnal ini menguraikan tentang pembinaan terhadap semangat guru. Adapun fokus pada jurnal ini adalah 1) Konsep Pembinaan Guru, 2) Tujuan, Fungsi, dan Prinsip Pembinaan Guru, 3) Pembinaan Semangat Guru. Tujuan penulisan jurnal ilmiah ini adalah untuk memaparkan tentang pembinaan terhadap semangat guru. Jurnal ini menggunakan metode analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh teori - teori dan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan dan rujukan faktual lainnya.

**Kata Kunci:** *Supervisi, Pembinaan, Semangat Guru*

### Introduction

Titik berat pembangunan pendidikan terletak pada peningkatan mutu pendidikan. Sehingga konsekuensinya yaitu perlu meningkatkan seluruh komponen dalam sistem pendidikan, baik yang bersifat *human resources* maupun yang *material resources*. Peningkatan kedua komponen pendidikan tersebut dapat dilakukan pada kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai upaya peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* digolongkan dalam tenaga kependidikan guru dan non guru. Jadi dapat diuraikan seperti tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Disadari sepenuhnya, bahwa peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan yang terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *human resources*. Sehingga dapat dipahami bahwa komponen yang bersifat

*material resources* membutuhkan *human resources* untuk menjadi pendukung dan penggerak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Diantara komponen sistem pendidikan yang mendapatkan perhatian lebih banyak adalah tenaga pendidik atau guru. Mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan seseorang untuk terus belajar, terutama seorang guru yang mengemban tugas untuk mendidik dan mengajar. sedikit saja lengah dalam belajar akan tertinggal dengan perkembangan, termasuk peserta didik yang diajar. Karena guru dipandang sebagai faktor kunci, yaitu komponen yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Peran strategis guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dapat dipahami melalui hakikat guru yang selama ini dijadikan asumsi programatik pendidikan guru. Asumsi programatik yaitu asumsi yang dijadikan sebagai pedoman dalam mengembangkan program pendidikan guru. Diantara asumsi tersebut yaitu guru sebagai agen perubahan, guru berperan sebagai fasilitator dalam pendidikan yang memungkinkan terciptanya kondisi yang baik bagi subjek didik untuk belajar, guru bertanggungjawab atas hasil subjek belajar, guru dituntut untuk menjadi contoh subjek didik, guru bertanggungjawab secara profesional dalam meningkatkan kemampuannya, dan guru menjunjung tinggi kode etik profesionalnya.

Demikian juga dengan tugas guru untuk mengajar dan mendidik, guru memainkan berbagai fungsinya dalam upaya mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan upaya meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya yaitu sebagai pembimbing, pembaharu, model dan contoh, penyelidik, konselor, pencipta, pembangkit, dan aktor. Oleh karena itu, kualitas guru harus senantiasa ditingkatkan antara lain dapat melalui Pembinaan – pembinaan guru.

Pembinaan guru dilakukan di lembaga pendidikan sebagai upaya peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya guru dalam melakukan pengelolaan lembaga pendidikannya. Pembinaan guru merupakan bentuk strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar baik dikelas maupun diluar kelas.

Produktivitas dan prestasi lembaga pendidikan ditentukan salah satunya oleh semangat kerja guru. Seorang guru yang memiliki semangat kerja menggambarkan hubungan antara perasaan dengan sikap bahagia yang ada dalam jiwa personalnya maupun kebahagiaan dalam kelompok sebuah aktivitas kegiatan yang dilakukan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa, pembinaan terhadap semangat kerja guru merupakan hal yang perlu dilakukan lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang tinggi agar guru dapat melaksanakan tugas yang dengan baik serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan

profesionalitasnya. Mengingat posisi guru yang memegang peran penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Maka dalam makalah ini akan dibahas tentang konsep pembinaan guru, tujuan, fungsi, dan prinsip pembinaan guru, serta pembinaan semangat guru.

## Method

Pada penyusunan karya tulis ini, penulis menggunakan metode analisis kepustakaan yaitu dengan memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh teori - teori dan membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja yang berkenaan dengan pembinaan terhadap semangat guru. Penyusunan karya tulis ini didasarkan atas sumber – sumber ilmiah yang kemudian ditulis secara sistematis sesuai kaidah penulisan karya tulis ilmiah dalam hal ini adalah artikel atau jurnal. Hasil penulisan kemudian di diskusikan bersama audien di dalam ruang virtual melalui *Zoom Discussion* dan selanjutnya dilakukan perbaikan pada penulisan karya tulis ilmiah ini sesuai dengan hasil diskusi dan koreksi.

## Konsep Pembinaan Guru

Guru merupakan faktor kunci dalam pendidikan yang harus mampu mengejar perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berjalan. Realitas menunjukkan bahwa kualitas guru tidak hanya terbentuk dari pendidikannya tetapi juga bagaimana guru terus mengembangkan kualitas dan

kemampuannya dalam mengajar untuk meningkatkan mutu pendidikan serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Definisi pembinaan disebutkan dalam kamus besar bahasa Indonesia yaitu merupakan suatu kegiatan dengan melalui proses dan usaha, perbuatan serta adanya tindakan yang dilaksanakan dengan sekuat tenaga untuk memperoleh hasil yang optimal dan mencapai tujuan tertentu. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke 3, 2007*) Sedangkan menurut salah satu pakar yaitu Ahmad Susanto mengemukakan pendapatnya yaitu pembinaan adalah suatu kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas multidimensional melalui langkah perbaikan, pembaharuan, dan pengembangan progresifitas dalam diri. (Susanto, 2016)

Istilah pembinaan guru dalam berbagai sumber kepustakaan baik dari Indonesia maupun asing sering disebut dengan supervisi. Meskipun perlu disadari bahwa ada juga yang menempatkan pembinaan guru atau supervisi ini dalam kerangka *staff development, staff improvement, profesional growth, dan career development*. Sedangkan secara terminologi, pembinaan guru dimaknai sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pengawas sekolah dan pembina

lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pembinaan guru merupakan rangkaian upaya berupa layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sehingga tujuan pendidikan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Pembinaan guru dengan inspeksi merupakan pembinaan model lama yang dapat menyebabkan guru menjadi takut, tidak bebas dalam melaksanakan tugas dan merasa terancam keamanannya bila bertemu dengan supervisor. Hal ini tidak memberikan dorongan bagi kemajuan guru dan pembaharuan kurikulum yang dilakukan dengan waktu, biaya, serta tenaga yang banyak dikerahkan akan menjadi sia – sia jika tetap menggunakan pembinaan guru model lama. (Imron, 1995a)

Tanggungjawab pembinaan guru berada di tangan pembina yaitu kepala sekolah dan pengawas sekolah. pembina lainnya yaitu pimpinan yayasan, kepala kantor departemen pendidikan dan kebudayaan tingkat kecamatan, dan kepala kantor departemen pendidikan dan kebudayaan tingkat kabupaten. Mengingat bahwa intensitas pertemuan antara guru dengan pembina lainnya tidak sebanyak pertemuan antara guru dengan kepala sekolah maka kepala sekolah yang lebih

bertanggungjawab terhadap pembinaan guru. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah harus diimplementasikan dengan baik di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Sistem pembinaan yang dilaksanakan dan sikap mental dan kurang sehat dari pembina dapat menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai hasil pembinaan yang diinginkan yaitu peningkatan mutu pendidikan. Dimana hal – hal berikut ini yang merupakan sebab sistem pembinaan yang kurang memadai dan sikap mental yang kurang sehat dari pembina :

1. Pembinaan yang menekankan pada aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional.
2. Kurangnya intensitas tatap muka antara guru dengan pembina
3. pembina yang telah lama tidak mengajar, menjadi kurang *update* dengan perkembangan dunia mengajar sehingga diperlukan bekal tambahan terkait perkembangan – perkembangan tersebut.
4. Hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab akibat sikap otoriter pembina, sehingga guru takut untuk terbuka.
5. Guru dan pembina sudah merasa

berpengalaman sehingga merasa tidak memerlukan pembinaan.

6. Pembina dan guru merasa cepat puas dengan hasil belajar peserta didiknya.

### Tujuan, Fungsi, dan Prinsip Pembinaan Guru

Pembinaan guru memiliki tujuan yaitu utamanya untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar melalui pemberian bantuan yang bercorak layanan profesional kepada guru. Jika proses belajar dapat meningkat maka diharapkan hasil belajar juga meningkat. Demikian dapat dipahami bahwa rangkaian usaha pembinaan terhadap profesionalitas guru akan mempermudah pencapaian tujuan kegiatan belajar mengajar.

Secara umum tujuan pembinaan guru adalah untuk memberikan bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar ke arah yang lebih baik dengan usaha peningkatan profesionalitas mengajar serta menilai kemampuan guru dalam mengajar sesuai bidangnya guna membantu guru untuk melakukan perbaikan dan jika diperlukan untuk ditunjukkan kekurangan – kekurangannya untuk diperbaiki sendiri.

Djajadisatra menyebutkan bahwa tujuan pembinaan guru diantaranya sebagai berikut :

1. Memperbaiki tujuan pengajaran
2. Memperbaiki materi (bahan) dan kegiatan belajar mengajar
3. Memperbaiki metode pengajaran
4. Memperbaiki penilaian hasil belajar
5. Memperbaiki penilaian proses dan hasil belajar mengajar
6. Memperbaiki pembimbingan siswa dalam kesulitan belajar
7. Memperbaiki sikap guru atas tugasnya. (Imron, 1995a)



Gambar 2.1 Tujuan pembinaan guru

Dengan demikian dapat dipahami bahwa tujuan dari penyelenggaraan pembinaan guru adalah untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan melalui pembinaan profesional

yakni dilakukan oleh pembina dengan sasaran pembinaan ini adalah guru atau orang lain yang ada kaitannya. Secara jangka panjang, maksud dari pembinaan guru adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang seutuhnya.

Fungsi dari pembinaan guru meliputi, pemeliharaan terhadap program pengajaran sebaik – baiknya, menilai dan memperbaiki faktor – faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar, dan memperbaiki situasi belajar peserta didik. Tidak hanya itu, pembinaan guru memiliki fungsi yang senada dengan supervisi yaitu untuk mengkoordinasi, mendorong dan mengarahkan pertumbuhan guru, mengkoordinasi semua usaha lembaga pendidikan, melengkapi kepemimpinan lembaga pendidikan, memperluas pengalaman guru, menstimulasi munculnya usaha yang kreatif, memfasilitasi dan menilai, menganalisis situasi belajar mengajar, memberi pengetahuan dan keterampilan bagi guru dan staf lembaga pendidikan, mengintegrasikan tujuan pendidikan dan meningkatkan kapasitas guru. (Imron, 1995a)

Dapat disimpulkan bahwa fungsi pembinaan guru adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui rangkaian upaya pembinaan terhadap guru melalui wujud layanan profesional.

Agar kegiatan pembinaan guru dapat berjalan dengan baik, maka perlu dipedomani dengan prinsip – prinsip dalam pembinaan guru. Djajadisastra dan Tahalele mengemukakan bahwa prinsip pembinaan guru digolongkan dalam dua jenis yaitu prinsip positif pembinaan guru dan prinsip negatif pembinaan guru. Dimana prinsip positif dimaknai sebagai pedoman yang berisi anjuran dalam pelaksanaan pembinaan, sedangkan prinsip negatif dimaknai sebagai anjuran untuk meninggalkan sesuatu yang tidak baik sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Adapun prinsip – prinsip positif dalam pembinaan guru meliputi hal – hal sebagai berikut :

1. Ilmiah, pembinaan guru dilakukan secara sistematis, objektif, dan menggunakan instrumen.
2. Kooperatif, dalam pembinaan guru terjalin kerjasama yang baik antara pembina dan guru.
3. Konstruktif, pembinaan guru diarahkan pada perbaikan.
4. Realistik, pembinaan guru dilakukan sesuai dengan keadaan dan tidak idealistik.
5. Progresif, dalam pelaksanaan pembinaan guru dilakukan secara

- bertahap dan ada kemajuan didalamnya.
6. Inovatif, pelaksanaan pembinaan guru berusaha melakukan pembaharuan dan menemukan hal – hal baru.
  7. Menimbulkan perasaan aman bagi guru
  8. Memberikan kesempatan evaluasi, menemukan jalan atas permasalahan dan kekurangannya bagi pembina dan guru.

Adapun prinsip – prinsip negatif dalam pembinaan guru - guru adalah sebagai berikut :

1. Dalam pembinaan guru tidak boleh dilaksanakan secara otoriter
2. Dalam pembinaan guru tidak boleh mencari – cari kesalahan guru
3. Dalam pembinaan guru tidak boleh dilaksanakan berdasarkan tingginya pangkat
4. Dalam pembinaan guru tidak boleh terlalu cepat dalam mengharapakan hasil
5. Dalam pembinaan guru tidak boleh lepas dari tujuan pendidikan
6. Dalam pembinaan guru pembina tidak boleh merasa lebih tau dari guru

7. Dalam pembinaan tidak boleh melakukan hal – hal yang menyimpang sehingga dapat membelokkan maksud pembinaan
8. Pembina tidak boleh kecewa jika mengalami kegagalan dalam pembinaan. (Imron, 1995)

Dengan demikian, maka dapat dipahami bahwa terdapat prinsip – prinsip yang dapat menjadi pegangan pembina dalam melakukan pembinaan terhadap guru baik dari sisi positif maupun negatifnya.

### **Pembinaan Semangat Guru**

Pembinaan merupakan sesuatu yang diperlukan setiap lembaga pendidikan utamanya dilakukan untuk individu – individu yang berada pada lembaga pendidikan tersebut seperti guru, staf, karyawan, dan siswa untuk menuju ke arah yang lebih baik. Dimana hasil pembinaan terhadap sumber daya manusia pada lembaga pendidikan ini dapat berpengaruh terhadap mutu lembaga pendidikan itu sendiri. Pada lembaga pendidikan pembinaan terhadap guru dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya guru dan kinerjanya. Hal ini juga termasuk dalam rangkaian strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi pada proses pembelajaran yang

dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas. (Abu, 2014)

Guru termasuk dalam komponen yang memiliki pengaruh besar terhadap proses belajar dan mengajar sehingga dapat menciptakan proses dan hasil pendidikan yang bermutu. Karena itulah, upaya yang dilakukan pada komponen lain dalam pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan optimal jika tidak memperhatikan profesionalitas guru dalam melakukan tugasnya. Dapat dikatakan bahwa, pangkal dari perbaikan pada kualitas pendidikan terletak pada guru dan hasilnya juga untuk guru.

Kinerja guru dalam lembaga pendidikan berpengaruh terhadap keberhasilan upaya pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Wujud perilaku ini adalah bagaimana kegiatan guru pada proses pembelajaran, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru dapat dinilai baik dan memuaskan apabila tujuan yang ditetapkan telah tercapai. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan guru memerlukan semangat kerja dalam pelaksanaannya. dilihat dari sudut administrasi pendidikan, Menurut Purwanto semangat kerja adalah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku dan berbuat dengan cara-cara

yang produktif bagi maksud-maksud dan tujuan-tujuan dari pada organisasi atau usaha pendidikan. (Purwanto, 2012a) Sehingga dapat dipahami bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kinerjanya.

Semangat kerja mendukung pelaksanaan tugas seseorang, dimana kegiatan ini dikerjakan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat. Semua pengaruh buruk dalam pekerjaan termasuk menurunnya kinerja juga absesnsi akan dapat diminimalisir sehingga dapat meningkatkan produktivitas seseorang utamanya dalam hal ini adalah guru. Selain itu, Beach mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerjasama secara sukarela mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. (Beach, 2000) Definisi tersebut juga didukung oleh pernyataan Moekijat bahwa semangat kerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerjasama dengan giat dan konsekuen untuk mengejar tujuan. Kerjasama dalam konteks ini adalah tegas dalam menjain hubungan dalam suatu lingkungan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan giat dan disiplin. (Moekijat, 2004)

Adanya semangat kerja menumbuhkan kemauan batiniah, senang hati, percaya diri, giat, disiplin, rasa tanggung jawab, dan bersedia menjalin kerja sama dalam individu seseorang pada kelompok atau lingkungan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas seseorang. Pembinaan terhadap semangat kerja dalam pendidikan, perlu dilakukan pada masing – masing individu yang termasuk dalam komponen sumber daya manusia di lembaga pendidikan termasuk guru. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah gambaran dari seberapa besar tingkat kemauan para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik anak bangsa.

Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui beberapa indikator. Terdapat indikator – indikator semangat kerja menurut Sunarto, diantaranya yaitu :



**Gambar 3.1 Indikator Semangat Kerja Guru**

1. Presensi

Presensi adalah istilah kehadiran seseorang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pada umumnya, suatu lembaga mengharapkan ketepatan waktu karyawan dalam kehadirannya saat jam kerja agar tidak mempengaruhi kinerja yang dapat mengarah pada pencapaian tujuan yang tidak optimal. Presensi ini dapat diukur pada kehadiran pada tempat kerja, ketepatan waktu pada saat tiba dan pulang kerja, dan kehadiran saat mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap seseorang untuk saling mengulurkan tangan dan menjalin komunikasi agar dapat mencurahkan kemampuan secara maksimal. Adanya kerjasama dapat memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi dengan ringan karena dikerjakan secara bersama dan untuk kepentingan bersama. Semangat kerja

seseorang dapat diukur melalui kemampuan bekerja sama melalui kesediaannya dalam bekerja sama mencapai tujuan tanpa paksaan, kemamuan dalam membantu teman, kemamuan memberi dan menerima kritik serta saran dari siapapun untuk ke arah yang lebih baik, dan cara mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kegairahan kerja

Setiap individu yang dalam pekerjaannya memiliki minat, pada umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini karena rasa senang dan gairah yang mendalam terhadap suatu pekerjaan dapat meringankan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban sebab tidak ada rasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang harmonis

Komunikasi dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja seseorang. Komunikasi dalam hal ini yaitu hubungan atau pergaulan antara

pimpinan dan karyawan bagaimana perlakuan terhadap karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap saling menghormati, menghargai, menerima, dan memahami satu sama lain dalam urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. (Veitzhal, 2009)

Dengan mengetahui indikator – indikator semangat kerja tersebut maka kita dapat menilai seberapa besar loyalitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menentukan hal – hal apa saja yang perlu dilaksanakan untuk meminimalisir penurunan semangat kerja serta bagaimana meningkatkannya.

Diperlukan strategi dalam meningkatkan semangat kerja, khususnya untuk guru, Karena posisi guru yang menjadi penentu kualitas pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Rendahnya semangat kerja pada guru dapat berpengaruh terhadap mutu serta menghambat upaya lembaga dalam pencapaian visi dan misi. Guru yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mengakibatkan lembaga pendidikan tempatnya mengabdikan tidak mampu menghasilkan lulusan yang unggul serta mampu berkompetisi dalam era globalisasi ini. Karena itulah, perlunya menjaga dan mengelola semangat kerja guru dengan baik agar dapat

menyelenggarakan pendidikan secara optimal dan mampu mengembangkan lembaga pendidikan tempatnya mengabdikan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru menurut Veithzal, diantaranya yaitu :



**Gambar 3.2 faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Guru**

1. Isi Pekerjaan

Suatu pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika dilakukan oleh ahlinya. Sebaliknya jika seseorang mengerjakan sesuatu yang bukan keahliannya maka hal ini dapat berpengaruh terhadap semangat kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan tempatnya mengabdikan.

Karena melakukan pekerjaan yang bukan keahliannya cenderung memiliki semangat kerja yang rendah dan membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari sesuatu yang baru dilakukan.

2. Supervisi

Tujuan supervisi adalah untuk melakukan penilaian dan pembinaan terhadap kinerja guru. Sehingga supervisi diperlukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di Lembaga pendidikan untuk memperoleh hasil yang maksimal, karena pada kegiatan supervisi tidak hanya dilakukan penilaian tetapi juga melakukan pembinaan dan pemberian bantuan – bantuan terhadap kebutuhan atas permasalahan yang dialami guru.

3. Manajemen dan organisasi

Pengelolaan sistem manajemen yang baik dan sesuai dengan kondisi lembaga pendidikan akan berdampak pada meningkatnya semangat

kerja guru maupun karyawan.

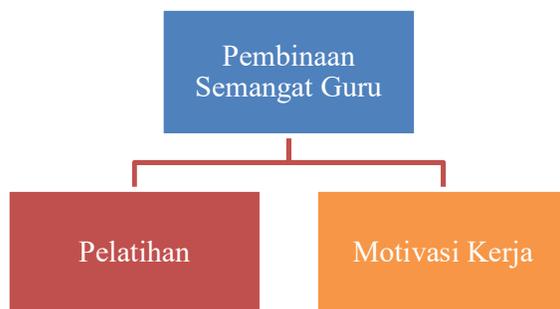
4. Kesempatan untuk maju  
Dalam lembaga pendidikan perlu adanya sikap terbuka seorang pemimpin untuk mendorong guru dalam meningkatkan karirnya melalui bimbingan, pengayoman, dan stimulus. Salah satu contohnya adalah memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk mengikuti promosi jabatan dan meningkatkan karirnya. Hal ini dapat memberikan dampak positif bagi guru karena guru merasa diberikan peluang untuk maju, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru untuk mencapai titik karir yang diinginkan. Dengan ini maka akan berpengaruh pada peningkatan kualitas lembaga pendidikan itu sendiri melalui peningkatan kinerja guru.
5. Gaji  
Setiap pekerja akan memperhitungkan kompensasi yang didapatkan dalam tempatnya bekerja.

Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan haruslah sesuai dengan gaji yang diterima, sehingga hal ini berdampak pada semangatnya dalam bekerja. Meskipun dalam kenyataannya, tidak sedikit guru yang mendapatkan upah/gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya tetapi semangatnya dalam mengajar tidak menyurut. Jika begini maka gaji bukan satu-satunya titik ukur semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Rekan kerja  
Rekan kerja merupakan seseorang yang menjadi partner dalam melangkah bersama untuk memajukan lembaga pendidikan. Perbedaan setiap individu menjadi seni dalam melakukan komunikasi agar tetap dapat saling menghormati, mengasihi, menerapkan sopan dan santun terhadap sesama rekan kerja.
7. Kondisi dan situasi kerja  
Keadaan suatu lembaga pendidikan dapat mempengaruhi

semangat kerja seseorang karena kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang harus dipenuhi. Dengan menciptakan lingkungan lembaga pendidikan yang aman dan nyaman maka semangat kerja guru juga akan meningkat. Tidak hanya itu, adanya perlakuan adil, apresiasi, dan kebiasaan musyawarah menurut M. Ngalim juga menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru. (Purwanto, 2012)

Strategi dalam pembinaan semangat kerja guru diantaranya yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pemberian motivasi kerja bagi guru. Masing – masing strategi ini memiliki fungsi. Pelatihan dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan guru dalam hal kompetensi guru pada saat mengerjakan tugas dan administrasi lembaga pendidikan. Sedangkan motivasi kerja diberikan untuk menstimulus guru agar timbul semangat dalam melakukan setiap kegiatan pembelajaran maupun non pembelajaran di lembaga pendidikan.



### Gambar 3.3 Pembinaan Terhadap Semangat Guru

Pembinaan semangat guru, pertama melalui Pelatihan dalam Sinambela diberikan sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam rangka pengembangan aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Sehingga hasilnya diharapkan kemudian dapat dilaksanakan dalam aktivitas sehari – hari dalam lingkungan pekerjaan. (Sinambela & Poltak, 2012) Biasanya pelatihan dalam pendidikan diselenggarakan berdasarkan kebutuhan lembaga pendidikan. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melaksanakan pembelajaran. Keberhasilan pelatihan dapat dinilai dari ketercapaian tujuan yang ditetapkan melalui pelatihan ini dan penerapannya dalam kegiatan pendidikan di kelas maupun di luar kelas.

Pembinaan semangat guru melalui pelatihan harus dirancang dengan baik dan dilaksanakan melalui analisis terhadap kebutuhan kinerja guru serta evaluasi terhadap hasil pelatihan yang telah dilakukan. (Sinambela & Poltak, 2012) Lembaga pendidikan harus mengetahui kebutuhan maupun beberapa hal yang perlu untuk dikaji sebelum menentukan pelatihan yang akan

diberikan kepada guru. Karena seperti halnya peserta didik, guru juga merupakan individu yang memiliki perbedaan satu sama lain. Perbedaan – perbedaan ini juga perlu menjadi perhatian, perbedaan yang ada pada guru menurut Hendiyat Soetopo dalam Binti Maunah diantaranya yaitu :

1. Latar belakang pendidikan, meliputi banyaknya ijazah, intelegensi dan scholarship, kursus yang pernah diikuti, dan orientasi profesi.
2. Sifat – sifat pribadi, meliputi kemampuan untuk self – analisis, kesehatan dan vitalis, penampilan pribadi, dan kemampuan bekerja sama.
3. Faktor – faktor psikologis, meliputi drive dan ambisi, stabilitas emosi, sensitiveness, karakter, temperamen, dan kepribadian.
4. Pengalaman, meliputi pengalaman mengajar sepenuhnya, pengalaman dalam pekerjaan sekarang, dan pengalaman lain.
5. Kompetensi mengajar, meliputi pengetahuan tentang murid dan mata pelajaran, keterampilan metodologis, dan progresifitas.

6. Sikap profesional, meliputi pelaksanaan etika jabatan, aktivitas dalam jabatan, dan sikap dalam pengajaran, sekolah, dan masyarakat.

Pembinaan terhadap semangat guru melalui pelatihan hendaknya mendorong dan menyumbang kearah pertumbuhan jabatan guru – guru, dengan memperhatikan perbedaan individual guru, diharapkan dengan ini dapat memberikan pelatihan yang diperlukan oleh guru serta perlakuan yang cocok bagi masing – masing guru. (Maunah, 2017)

Pembinaan semangat guru, *kedua*, melalui pemberian motivasi kerja. Pentingnya pemberian motivasi kerja ini karena melihat kenyataan bahwa tidak sedikit pegawai yang berkualitas tetapi memiliki kinerja yang rendah ditemui dalam lapangan. Begitupun terjadi pada guru, tidak sedikit guru yang memiliki kinerja rendah bukan karena kompetensinya yang rendah. Namun, kesadaran dan rasa keingintahuan yang rendah terhadap pengembangan dan peningkatan kompetensi yang telah dimilikinya. Hal ini yang kemudian dapat berdampak terhadap penurunan produktivitas serta profesionalitas kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan melalui berbagai bentuk kepada guru diharapkan

dapat meningkatkan semangat kerja.

Pembinaan terhadap semangat guru juga dapat dilakukan secara individu melalui pembinaan semangat guru untuk membentuk guru yang profesional. *Pertama*, hal ini dilakukan melalui peningkatan profesi dengan penataran. Program penataran menurut Nuraeni Asmarani dilaksanakan oleh pemerintah dalam upaya mendukung program peningkatan kompetensi profesional guru. Kegiatan ini meliputi kegiatan pembelajaran mengajar yang dilakukan bersama – sama dalam satu ruangan atau di lapangan. Pelaksanaan kegiatan penataran mengacu pada pengembangan tenaga kependidikan dan dilakukan untuk menghargai dan memprioritaskan guru di lembaga pendidikan. Sehingga guru akan lebih semangat dalam mengikuti kegiatan pembinaan semangat guru dalam kegiatan penataran dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

*Kedua*, peningkatan semangat kerja guru melalui diskusi bersama teman sejawat. Rekan kerja akan membawa pengaruh terhadap kualitas kerja seseorang. Dalam pendidikan, diskusi dengan teman sejawat dapat dilaksanakan dengan resmi maupun tidak resmi. Diskusi resmi bersama teman sejawat dalam pendidikan biasanya diselenggarakan oleh pemerintah yang didalamnya beranggotakan

guru yang mengajar pada bidang yang sama diantaranya yaitu kegiatan KKG, MGMP, dan sebagainya. Diskusi secara tidak resmi dilakukan secara mandiri oleh masing – masing guru yang bersedia melakukannya tanpa aturan yang sistematis. Dengan kegiatan ini, diharapkan guru dapat menemukan solusi atas problema yang dialami dan guru mendapatkan wawasan mengenai pembelajaran melalui pengalaman – pengalaman yang disampaikan dalam forum diskusi.

*Ketiga*, pembinaan terhadap semangat guru melalui peningkatan profesi belajar sendiri dengan buku/literatur. Semangat kerja guru dapat ditingkatkan melalui diri seorang guru dengan membaca buku agar menambah wawasan guru, meningkatkan kompetensi, dan profesionalitasnya dalam mengajar dan menghadapi era yang terus berkembang ini. Semakin banyak literatur yang dibaca maka semakin luas pula pandangannya dalam mengatasi permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan, sehingga hal ini tidak berpengaruh terhadap penurunan semangat kerja guru. (Susanto, 2016)

## Conclusion

Pembinaan guru merupakan rangkaian upaya berupa layanan profesional yang diberikan oleh orang yang lebih ahli untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sehingga tujuan pendidikan yang telah

direncanakan dapat tercapai.

Tujuan dari penyelenggaraan pembinaan guru adalah untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan melalui pembinaan profesional yakni dilakukan oleh pembina dengan sasaran pembinaan ini adalah guru atau orang lain yang ada kaitannya. Secara jangka panjang, maksud dari pembinaan guru adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang seutuhnya. Fungsi pembinaan guru adalah menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui rangkaian upaya pembinaan terhadap guru melalui wujud layanan profesional. terdapat prinsip – prinsip yang dapat menjadi pegangan pembina dalam melakukan pembinaan terhadap guru baik dari sisi positif maupun negatifnya.

Terdapat beberapa hal yang harus di perhatikan dalam melaksanakan pembinaan semangat kerja guru diantaranya yaitu indikator semangat kerja, faktor yang mempengaruhi semangat kerja, perbedaan pada guru, dan strategi pembinaan semangat guru.

### References

- Abu, S. N. (2014). Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 02(01), 750.
- Beach, D. S. (2000). *Personel & Management of People at Work*. Mc-Millan Publishing Co. Inc.
- Imron, A. (1995a). *Pembinaan Guru Indonesia*. PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Imron, A. (1995b). *Pembinaan Guru Indonesia*. PT. Dunia Pustaka Jaya.

- Kamus Besar Bahasa Indonesia Cetakan ke 3*. (2007). Balai Pustaka.
- Maunah, B. (2017). *Supervisi Pendidikan Islam Teori Dan Praktik*. Kalimedia.
- Moekijat. (2004). *Manajemen Personalia*. Galia Indonesia.
- Purwanto, M. N. (2012a). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, M. N. (2012b). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, & Poltak, L. (2012). *Kinerja Pegawai:Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*,(Jakarta. *Prenada Media*, 127.
- Veitzhal, R. (2009). *Performance Appraisal*. Raja Grafindo.