

SEMANGAT KERJA (WORKING MORALE) GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU (SMPIT) UKHUWAH BANJARMASIN

Sri Hartini Juni Astuti

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Syekh Muhammad Nafis Tabalong,
Indonesia

Email: Sri.Syifa2015@gmail.com

ABSTRACT

In the era of globalization characterized by a qualified human resources. So also with a teacher. Much responsibility of teachers to students, it is necessary high working morale to achieve educational goals. Today, the low performance of many teachers in the spotlight as the main cause of the decline in the quality of national education. One of the factors thought to influence the performance of the teacher is working morale. Many people often underestimated and let it go just like that. The headmaster is always working to build, improve and maintain the morale of teachers. But the biggest challenge is to maintain the spirit of the existing work. This research aims to: (1) Get describe about the working morale of teachers SMPIT Ukhuwah Banjarmasin, and (2) Knowing about the factors that influence working morale of teachers SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. This research is a field research, the approach was used in this research is a combination (mixed methods), the research approach combine between quantitative and qualitative methods. The subjects in this research were all of teachers SMPIT Ukhuwah Banjarmasin is 42 people. While, the object in the research is the working morale of teachers SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. The results of this research shows that (1) The working morale of teachers SMPIT Ukhuwah Banjarmasin are at very high categories is 19 people (45,24%), and high categories is 23 people (54,76%). It indicator is the happiness or pride in working, enthusiasm, completing the task, confident, maximum participation, always have the initiative and innovative, like working together, discipline, calm in the work, and loyalty to the organization and the leader, and (2) the factors that influence working morale of teachers is a good dynamic working environment, good leadership, self-concept and individual ability, the division of tasks and responsibilities are clear, compensation or salaries, and the opportunity to increase (promotion).

Keywords: *The working morale, Teachers, The working morale of Teacher.*

ABSTRAK

Dalam era globalisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Begitu juga dengan guru. Melihat begitu besar tanggung jawab guru terhadap anak didik, maka dibutuhkan semangat kerja (*working morale*) yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan. Sekarang ini, rendahnya kinerja guru banyak menjadi sorotan sebagai penyebab utama merosotnya mutu pendidikan nasional. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah semangat kerja guru. Banyak yang sering meremehkan dan membiarkan hal ini berjalan begitu saja. Kepala sekolah berupaya untuk membangun, meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja guru-guru. Namun tantangan terbesarnya adalah mempertahankan semangat kerja yang sudah ada. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendapatkan gambaran tentang semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin, dan (2) Mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan pendekatan penelitian kombinasi (*mixed methods*), yaitu pendekatan dengan menggabungkan antara metode kuantitatif dan kualitatif. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah semua jumlah guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin sebanyak 42 orang. Sedangkan objeknya adalah semangat kerja guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 19 orang (45,24%), dan kategori tinggi sebanyak 23 orang (54,76%), dan (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja (*working morale*) yaitu dinamika lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan yang baik, konsep diri dan kemampuan individu, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, kompensasi atau gaji, dan kesempatan untuk meningkat.

Kata Kunci: Semangat Kerja (*Working Morale*), Guru-Guru, dan Semangat Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan perlu mendapat perhatian khusus. Menghadapi persaingan global yang semakin kuat, mau tidak mau pemerintah dan masyarakat harus menyiapkan sumber daya manusia yang mampu mengerahkan segenap potensinya melalui suatu sistem dan strategi pendidikan

yang mampu merespon berbagai tantangan tersebut. Allah berfirman dalam Al Qur'an surah at taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Surah at Taubah ayat 105 di atas juga mengisyaratkan kepada kita bahwa Allah menciptakan manusia dan alam semesta ini dengan kemampuan atau kompetensi yang membawa manusia pada perbedaan profesi, sesuai dengan keahliannya (Abdurrahman an Nahlawi, 1995).

Salah satu profesi yang sangat mulia adalah guru atau pendidik. Pendidik dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I pasal 1 (6) adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (Dirjen Pendidikan Islam Depag RI, 2006). Dalam Bab XI pasal 39 (2) juga disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Dirjen Pendidikan Islam Depag RI, 2006).

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, guru sangat dituntut untuk profesional. Untuk menjadi seorang pendidik yang ideal kita patut mencontoh figur Rasulullah saw., karena beliau diutus ke atas muka bumi ini adalah sebagai *uswatun hasanah* dan *rahmatan lil 'alamin*. Rasulullah adalah seorang guru, bahkan beliau adalah guru peradaban, karena terbukti risalah Islam mampu tampil menjadi cahaya dalam gelapnya kejahatan. Beliau memiliki metode-metode khas dalam menunaikan tugasnya sebagai pendidik (Fuad Asy Syalhub , 2006). Dalam memahami misi Muhammad saw. sebagai pendidik dan rahmat bagi sekalian alam haruslah kita menoleh ke belakang, mempelajari sejarah keadaan masyarakat menjelang kelahiran Nabi Muhammad saw. dan perlu mengungkapkan sejarah yang bersumber dari Alquran beserta tafsirnya, keterangan-keterangan dari hadis nabi, atsar sahabat, kitab-kitab, dan buku-buku yang disusun para ahli sejarah (Samsul Nizar, 2008).

Persoalan penting yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab dan memiliki semangat kerja (*working morale*) yang tinggi, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dan berhubungan langsung dengan siswa dalam pendidikan. Menjadi seorang guru profesional belum cukup hanya dengan memiliki kemampuan saja dalam mengajar, tetapi harus pula diimbangi oleh semangat kerja (*working morale*) yang tinggi.

Semangat atau kegairahan dalam bahasa Inggris *morale*. Jadi semangat kerja sama dengan moral kerja. Secara umum semangat kerja (*working morale*) dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk semangat seseorang dalam kerjanya. Oleh karena itu semangat kerja (*working morale*) mempengaruhi produktivitas seseorang. Seseorang yang memiliki semangat kerja (*working morale*) yang tinggi kemungkinan besar akan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Ibrahim Bafadal, 2004).

Semangat kerja (*working morale*) di dalam suatu organisasi ialah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik, serta antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan kelompok sekerjanya (George D. Halsey, 1994). Semangat kerja (*working morale*) adalah kesepakatan batiniah yang muncul dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Semangat ini merupakan sesuatu yang sangat esensial dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasional (Sudarwan Danim, 2004). Dalam istilah semangat ini terkandung pengertian gairah (*zeal*) dan kemauan untuk melakukan sesuatu (*will to do*).

Guru sebagai komponen mikro penentu dominan mutu pendidikan haruslah bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi dan komunikasi, karena salah satu aspek yang mengalami perubahan dahsyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta transportasi yang membuat dunia ini makin

terasa sempit (Abdul Hadis dan Nurhayati, 2010). Meskipun demikian, manusia tidak lepas dari kekurangan dan akan mengalami penurunan pada saat-saat tertentu.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, dan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Seorang guru yang memiliki semangat kerja (*working morale*) yang tinggi akan produktif, yaitu menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari hasil kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Ibrahim Bafadal, 2004).

Tanggung jawab guru berada di garis depan pendidikan. Sekarang ini, rendahnya kinerja guru banyak menjadi sorotan sebagai penyebab utama merosotnya mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu banyak sekali upaya-upaya dan strategi untuk meningkatkan kinerja guru demi memperbaiki proses belajar mengajar di dalam kelas. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah semangat kerja guru. Faktor semangat kerja (*working morale*) dari personal yang menjalankan pekerjaan itu, hal ini menunjukkan betapa pentingnya faktor manusia sebagai subyek yang mengelola suatu pekerjaan guna mencapai hasil atau produk yang baik melalui usaha kerjasama manusia.

Guru adalah perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya (E. Mulyasa, 2009). Artinya guru adalah sentral pelaksana kurikulum. Guru yang harus lebih dulu mengenal, memahami, dan melaksanakan hal-hal yang tertuang dalam kurikulum. Guru merupakan tenaga fungsional lapangan yang langsung melaksanakan proses pendidikan. Jadi, gurulah yang bertindak sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan.

Jika guru senang dalam melaksanakan tugasnya maka kemungkinan besar siswa akan mudah menerima dan menguasai pelajaran. Tugas guru tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik, melihat begitu besar tanggung jawab guru terhadap anak didik, maka dibutuhkan semangat kerja (*working morale*) yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan. Semangat kerja (*working morale*) ini akan timbul jika kebutuhan hidupnya terpenuhi, baik kebutuhan materiil maupun spirituilnya. Dengan terpenuhi kebutuhan hidupnya, maka guru dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya kepada tugas yang dipercayakan kepadanya.

Semangat kerja (*working morale*) seorang guru bisa rendah dan bisa pula tinggi. Semangat kerja (*working morale*) yang tinggi dari guru memberikan sumbangan positif bagi organisasi, sebaliknya semangat kerja (*working morale*) yang rendah akan membawa organisasi kepada kehancuran. Semangat kerja yang tinggi ini dapat dibentuk dan diciptakan, yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam membentuk sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang bersifat kondusif, yaitu dengan mengembangkan suasana demokratis di kalangan personilnya, yang meliputi kepala sekolah, staf tata usaha, dan tenaga pendidik atau guru. Dalam konteks manajemen sekolah semua kegiatan sekolah harus dikelola dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini sangat diperlukan mengingat tuntutan masyarakat terhadap kualitas sekolah sangat tinggi, sedangkan pengelola atau kepala sekolah tidak akan mampu menjawab tuntutan tersebut tanpa menjalin kerja sama yang baik dengan setiap personil sekolah. Hal ini akan membuat para guru termotivasi dan semangat untuk bekerja dengan optimal, yang pada akhirnya akan memudahkan terwujudnya tujuan sebuah organisasi.

Semangat kerja (*working morale*) yang tinggi sangat diperlukan dalam pendidikan, karena bagaimana peserta didik mau belajar dan semangat menuntut ilmu, jika guru atau pendidiknya tidak memiliki semangat kerja (*working morale*) yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini memiliki pengaruh positif terhadap perkembangan peserta didik. Guru dengan semangat kerja (*working morale*) yang tinggi akan memberikan motivasi kepada warga sekolah lainnya, sehingga memungkinkan seluruh warga sekolah untuk saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja (*working morale*) guru ini dapat diukur dengan melihat pada produktivitas kerja guru, dan melalui perilaku nyata yang ditampilkan oleh para guru.

Kondisi semangat ini bersifat situasional, tidak tetap. Suasana batin seorang guru sebagai individu dalam organisasi lingkungan kerjanya yang tampak selalu bersemangat atau bergairah kerja akan menghasilkan sesuatu yang berharga sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kegairahan seorang

pegawai akan dipenuhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaannya secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Nawawi, 1997).

Penurunan semangat kerja (*working morale*) guru mungkin disebabkan banyak faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim sekolah, kompensasi yang diterima, kepuasan kerja dan sebagainya. Pemerintah telah berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan guru yaitu dengan program sertifikasi, akan tetapi pada kenyataannya guru yang sudah tersertifikasi belum melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Misalnya masih saja ada guru yang terlambat datang ke sekolah, bolos, jalan-jalan di jam kerja, pulang lebih awal, tidak mempersiapkan administrasi pengajaran, mengajar seadanya, bahkan tidak hadir ke sekolah tanpa alasan yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa pada saat seperti itu semangat kerja guru sedang rendah.

Membangun semangat kerja (*working morale*) merupakan proses pengakomodasian kepentingan-kepentingan, dan hal ini mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan kelompok guna mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik dalam organisasi (Sulistyorini, 2009). Dalam hal ini peran kepala sekolah sangat penting dalam membangun dan memelihara semangat kerja para bawahannya. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan menggerakkan motivasi para pegawainya agar bersemangat dan berprestasi baik dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan maksimal.

Guru-guru SMPIT Ukhuwah terdiri dari guru tetap maupun guru tidak tetap (kontrak). Kedua status tersebut tidak jauh berbeda dalam tanggung jawab dan beban pekerjaan serta hak-hak yang diterima, baik gaji maupun penghargaan. Tidak dibedakan antara guru tetap dan tidak tetap, mereka semua dituntut untuk profesional baik dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Selain itu SMPIT Ukhuwah merupakan sekolah yang menerapkan sistem pembelajaran *full day school*, yaitu sekolah yang menerapkan jam belajar dari pagi hingga sore. Hasil peninjauan awal yaitu guru-guru di SMPIT Ukhuwah disiplin,

datang ke sekolah tepat waktu, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, menyiapkan administrasi pengajaran sebelum mengajar, juga mereka sangat antusias dan ikut serta dalam seluruh kegiatan di sekolah.

Hal ini yang membuat penulis merasa termotivasi untuk meneliti lebih jauh tentang semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin tersebut, yaitu: “Semangat Kerja (*Working Morale*) Guru-Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Ukhuwah Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kajian penelitian ini adalah metode kombinasi (*mixed methods*), yaitu dengan menggabungkan antara metode kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiono, kedua metode tersebut dapat digabungkan tetapi digunakan secara bergantian, selanjutnya kedua metode penelitian tersebut tidak dapat digabungkan dalam waktu bersamaan, tetapi hanya teknik pengumpulan data yang dapat digabungkan (Sugiono, 2011).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Saifuddin Azwar, 2005). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alami, teknik pengumpulan datanya adalah dilakukan secara triangulasi (gabungan), data yang dihasilkan bersifat deskriptif, dan analisis data bersifat induktif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiono, 2002).

Metode kuantitatif dalam penelitian ini akan menghasilkan data kuantitatif, metode ini digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin yang digali dengan menggunakan kuesioner atau angket, selanjutnya dengan metode yang kedua yaitu metode kualitatif. Metode kualitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan tentang lokasi penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja (*working morale*) guru-guru, dan upaya kepala sekolah dalam membangun dan memelihara semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin, hal tersebut yang digali melalui

wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga diperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dari fakta yang relevan. Hal ini berguna untuk memperbaiki atau mengecek kebenaran dari data tersebut, atau informasi yang lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Gambaran tentang semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin dapat diketahui dengan melakukan pengukuran terhadap semangat kerja (*working morale*) tersebut, dan dalam penelitian ini pengukuran semangat kerja (*working morale*) dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri atas 28 item pernyataan yang masing-masing disertai dengan lima alternatif jawaban.

Dari hasil angket dan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

No.	Rentang Skor	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1.	84,01-100	Sangat tinggi	19	45,24%
2.	68,01-84,00	Tinggi	23	54,76%
3.	52,01-68,00	Sedang	-	-
4.	36,01-52,00	Rendah	-	-
5.	20,00-36,00	Sangat rendah	-	-

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa semangat kerja guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin dari 42 responden didapatkan 19 orang (45,24%) berada pada kategori semangat kerja sangat tinggi dengan rincian 4 guru tetap dan 15 orang guru tidak tetap, berada pada kategori semangat kerja tinggi sebanyak 23 orang (54,76%) dengan rincian 6 orang guru tetap dan 17 orang guru tidak tetap.

Tentu hal ini bukanlah sebuah keberuntungan semata, akan tetapi ini merupakan hasil dari sebuah upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, yang tidak terlepas dari peran pemimpin dan kerja sama dari berbagai pihak. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semangat kerja guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin pada umumnya berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari

beberapa indikasi semangat kerja yang ada di lapangan. Keadaan di lapangan yang mengindikasikan bahwa guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu senang dan bangga dalam bekerja, antusias dalam bekerja, selalu menyelesaikan tugas yang diberikan, percaya diri, partisipasi maksimal, berpartisipasi dan memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan sekolah secara maksimal, memiliki inisiatif dan inovatif dalam bekerja, suka bekerja sama dan saling tolong menolong jika ada rekannya yang kesusahan, disiplin, tenang dalam bekerja, dan loyalitas terhadap sekolah dan kepala sekolah. Berdasarkan paparan di atas, maka temuan penelitian ini menerima pendapat beberapa para ahli yang menyebutkan indikator semangat kerja, seperti yang diungkapkan oleh Bafadal yaitu seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, bergairah, inisiatif, ketenangan, ketelitian, kesabaran, keuletan, suka bekerja sama dengan orang lain dan tidak pernah datang terlambat (Ibrahim Bafadal, 2004). Anne Bruce menyebutkan karakteristik-karakteristik semangat kerja tinggi yaitu: *esprit de corps*, sikap positif, adanya kegembiraan, rasa percaya diri, harapan, harga diri yang tinggi, adanya tujuan yang berarti dan kesetiaan (Anne Bruce, 2007).

Namun demikian kepala sekolah tetap harus mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja tersebut, karena ada beberapa yang belum maksimal. Seperti masih ada beberapa guru yang belum disiplin, belum menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, berkaitan masalah kebersamaan ada beberapa yang mungkin absen dalam beberapa even atau kegiatan sekolah yang disebabkan oleh sesuatu dan lain hal. Kekurangan dan kelebihan itu merupakan hal yang wajar. Akan tetapi bagaimana agar kekurangan itu bisa menjadi lebih baik ke depannya.

Sikap terhadap pekerjaan melahirkan perilaku bekerja. Sikap positif terhadap pekerjaan menimbulkan perilaku antusias, rajin dan semangat dalam bekerja. Semangat dalam bekerja ini tidak terwujud dengan begitu saja, dan berada dalam kondisi konstan. Terkadang naik dan turun tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Semangat kerja (*working morale*) ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, baik itu dari dalam maupun dari luar.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin yaitu niat ikhlas dalam bekerja, dinamika lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan yang baik, konsep diri dan kemampuan individu, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, kompensasi atau gaji, dan kesempatan untuk meningkat.

Kepala sekolah dan manajemen SMPIT Ukhuwah Banjarmasin berusaha untuk melakukan pembinaan semangat kerja (*working morale*) guru-guru. Pembinaan semangat kerja (*working morale*) ini pada prinsipnya yaitu segenap usaha pemberian dorongan kepada guru-guru, dan ini merupakan salah satu fungsi manajemen yang biasa disebut dengan istilah “menggerakkan”, pengertian sederhananya pembinaan semangat kerja (*working morale*) guru ini adalah segenap usaha pembinaan dengan memberikan dorongan agar dapat meningkat dan bergairah dalam bekerja, agar mereka lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepala sekolah selalu berupaya untuk membangun, meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. Namun tantangan terbesarnya adalah mempertahankan semangat kerja yang sudah ada. Semangat kerja yang tinggi jika dibiarkan akan mengalami kemerosotan dan akan lebih susah untuk mengembalikannya lagi. Tanpa pembinaan semangat kerja dari kepala sekolah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru-guru tersebut, maka semangat kerja yang tadinya tinggi bisa saja jadi rendah dan bahkan akan mengalami kemerosotan apabila tidak dibina dan dipertahankan. Hal ini dikarenakan semangat kerja ini tidak berada pada kondisi yang konstan atau tetap, semangat kerja itu bisa naik dan turun tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu dilakukan pembinaan semangat kerja. Pembinaan semangat kerja (*working morale*) ini pada prinsipnya yaitu segenap usaha kepala sekolah dengan memberikan dorongan kepada guru-guru, agar dapat meningkat dan bergairah dalam bekerja agar mereka lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan begitu tujuan sekolah pun akan tercapai secara maksimal.

Itulah sebabnya makna penelitian ini untuk meneliti semangat kerja, karena banyak yang sering meremehkan hal ini dan membiarkan hal ini berjalan begitu saja. Sebagai seorang manajer atau supervisor, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap lingkungan kerja. Menurut prinsip dasar psikologi lingkungan, tata letak atau lingkungan kerja dapat menghasilkan dampak yang dramatis terhadap semangat kerja karyawan secara keseluruhan, antusiasme terhadap tugas dan produktivitas (Anne Bruce, 2007). Mengubah lingkungan yang dimaksud disini adalah mengubah tingkah laku dan meningkatkan cara pemimpinya berkomunikasi dan memperlakukan para pegawai. Bekerja di lingkungan yang indah dan nyaman tentu saja menyenangkan, tetapi menciptakan semangat kerja karyawan yang tinggi tidak semudah yang dibayangkan.

Berdasarkan hasil riset, upaya kepala sekolah dalam membina, meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin yaitu:

1. Nilai-Nilai Kepemimpinan

Berawal dari sebuah asumsi bahwa nilai kepemimpinan tersebut sebagai landasan, kemudian ditransformasikan untuk meningkatkan sinergitas semua komponen warga sekolah. Kepala sekolah berupaya meningkatkan semangat kerja guru-guru dengan mengoptimalkan nilai-nilai yang dihargai di sekolah. Nilai tersebut diyakini secara pribadi kemudian terinternalisasi dalam kehidupan sehari-hari di sekolah.

Nilai-nilai kepemimpinan yang dikembangkan kepala sekolah SMPIT Ukhuwah Banjarmasin adalah ikhlas, disiplin, tanggung jawab, menjunjung nilai kebersamaan, dan transparansi. Hal ini semua diharapkan dimiliki oleh semua guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin agar selalu semangat dalam bekerja.

2. Aktualisasi visi dan misi sekolah

SMPIT Ukhuwah Banjarmasin yang memiliki visi misi yang kuat. Visi misi sekolah itu hendaknya dipahami secara utuh oleh semua komponen sekolah, baik itu guru, karyawan, siswa, orang tua dan masyarakat. Dengan pemahaman yang kuat maka akan lahir kebersamaan dan tanggung jawab untuk mewujudkan visi misi tersebut.

Kepala sekolah memberikan pemahaman tentang pentingnya visi dan misi sekolah sebagai ikatan moral dalam rangka membangun, meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. Visi dan misi sekolah ini hendaknya dipahami, dihayati dan diimplementasikan oleh semua komponen sekolah. Sosialisasi visi misi ini disampaikan kepada semua komponen sekolah, baik pada open house, tahun ajaran baru, akhir smester pada pembagian LHBS, untuk guru dan karyawan pada setiap pertemuan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan dapat diaktualisasikan.

3. Menciptakan Lingkungan yang Menyenangkan

Menciptakan lingkungan yang menyenangkan yaitu dengan membina hubungan dengan warga sekolah, baik guru, karyawan dan siswa siswi SMPIT Ukhuwah Banjarmasin. Hal ini memberikan dampak yang sangat positif bagi peningkatan kinerja guru dan karyawan. Langkah kepala sekolah dalam membina hubungan ini sebagai berikut: ketauladanan, silaturahmi, kesejawatan, membangun komunikasi dengan staf, Deskripsi tanggung jawab yang jelas, begitu juga dengan garis komando dan pemberian pertanggung jawaban, memberikan kebijakan dengan memberikan kebebasan kepada semua guru untuk berbuat sesuatu demi kemajuan sekolah, memberikan fasilitas yang memadai dan dapat menunjang semangat kerja (*working morale*) guru, pemberian *reward* atau penghargaan, Waskat atau pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan semangat kerja guru.

SIMPULAN

Semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 19 orang (45,24%), dan kategori tinggi sebanyak 23 orang (54,76%). Indikatornya adalah kesenangan atau kebanggaan dalam bekerja, antusias, menyelesaikan tugas, percaya diri, partisipasi maksimal, selalu memiliki inisiatif dan inovatif, suka bekerja sama, disiplin, tenang dalam bekerja, dan loyalitas terhadap organisasi dan pemimpin. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dan kerja sama dari berbagai pihak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin yaitu dinamika lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan yang baik, konsep diri dan kemampuan individu, pembagian tugas dan tanggung jawab

yang jelas, kompensasi atau gaji, dan kesempatan untuk meningkat.

Upaya kepala sekolah SMPIT Ukhuwah Banjarmasin dalam membangun, meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja (*working morale*) guru-guru SMPIT Ukhuwah Banjarmasin yaitu nilai-nilai kepemimpinan, aktualisasi visi misi sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dengan cara ketauladanan, silaturahmi, kesejawatan dan membangun komunikasi dengan staf, selanjutnya deskripsi tanggung jawab yang jelas, memberikan kebijakan yaitu kebebasan kepada semua guru untuk berbuat sesuatu demi kemajuan sekolah, berusaha memberikan fasilitas yang memadai, pemberian *reward* dan penghargaan dan waskat (pengawasan melekat).

REFERENSI

- An Nahlawi, Abdurrahman. *Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah dan Masyarakat*. Jakarta: Gema Insani. 1995.
- Asy Syalhub, Fuad. *Guruku Muhammad*. Jakarta: Gema Insani. 2006.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.
- Bafadal, Ibrahim. *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah, Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar, dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Bruce, Anne. *Membangun Tempat Kerja Bersemangat Tinggi*, terjemahan dari *Building a High Morale Work place*, terjemahan dari *Building a High Morale Workplace*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta. 2007.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI. *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*. Jakarta: t.t, 2006.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2003.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Halsey, George, D. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Rineka Cipta. 1994.
- Nawawi. *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Prehalindo. 1997.

- Nizar, Samsul. *Sejarah Pendidikan Islam, Menelusuri Jejak Sejarah Pendidikan Era Rasulullah sampai Indonesia*. Jakarta: Kencana. 2008.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sugiono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2006.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras. 2009.