

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA GURU TIDAK TETAP
DAN GURU TETAP MTsN MALANG III
GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

**NUR HAYATI
NIM: 00410044**



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
2008**

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA GURU TIDAK TETAP
DAN GURU TETAP MTsN MALANG III
GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan kepada:
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**NUR HAYATI
NIM: 00410044**



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
2008**

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA GURU TIDAK TETAP
DAN GURU TETAP MTsN MALANG III
GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

**NUR HAYATI
NIM: 00410044**

**Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing**

**Rifa Hidayah, M.Si, Psi
NIP: 150 321 637**

Tanggal: 28 Desember 2007

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi**

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP: 150 206 243**

**PERBEDAAN SEMANGAT KERJA GURU TIDAK TETAP
DAN GURU TETAP MTsN MALANG III
GONDANGLEGI MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

**NUR HAYATI
NIM: 00410044**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Tanggal, 28 Desember 2007

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. **Siti Mahmudah, M. Si** (Ketua Penguji)

NIP. 150 216 567

2. **Rifa Hidayah, M. Si** (Sekretaris)

NIP. 150 321 637

3. **Drs. H. Mulyadi, M. Pd.I** (Penguji Utama)

NIP. 150 206 243

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

Drs. H. Mulyadi, M. Pd.I

NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURHAYATI

NIM : 00410044

Alamat : Desa Karanguko Kecamatan Pagelaran Kabupaten Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Malang dengan judul : **Perbedaan Semangat Kerja Guru Tidak Tetap Dan Guru Tetap MTsN Malang III Gondanglegi Malang** adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi UIN Malang tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 1 Februari 2008

Hormat saya,

Nurhayati
NIM. 03410063

HALAMAN PERSEMBAHAN

AKU PERSEMBAHKAN

UNGKAPAN TERIMA KASIHKU YANG PALING DALAM UNTUK :

1. ALMARHUM ABAH H.MAWARDI YANG TERCINTA
2. IBUKU YANG SELALU MENJAGA, MEMBERIKU SEMANGAT, DAN MENDOAKANKU
3. SUAMIKU TERSAYANG, YANG DENGAN SABAR MEMBERIKU DUKUNGAN MORIL DAN MATERIL
4. ANAKKU TERCINYA SEMOGA KAU JADI ANAK YANG SHOLEH
5. KAKAK DAN ADIKKU YANG JUGA TELAH MEMBERIKAN MASUKAN YANG BERARTI DALAM PENYELESAIAN SELAMA AKU SEKOLAH.
6. TEMAN-TEMANKU SEPERJUANGAN. YANG TELAH MEMBERIKAN MOMEN-MOMEN YANG INDAH KETIKA KITA BERSAMA DALAM SUKA DAN DUKA

MOTTO

وَالْعَصْرُ.
إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ.
إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ.
وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

(Al-‘Ashr : 1-4)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Ilahi atas segala karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menunjukkan umat manusia kejalan yang lurus dan diridhoi Allah SWT.

Pada kesempatan ini dengan hati yang tulus ikhlas peneliti mengakui bahwa selesainya penelitian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak. Maka patutlah kiranya ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang, yang telah memberikan izin penelitian.
3. Ibu Rifa Hidayah, M.Si, Psi, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan demi perbaikan skripsi ini.
4. Kepala Sekolah dan segenap guru MTsN Malang III Gondanglegi Malang, yang telah banyak membantu kelancaran penelitian ini.
5. Ayahanda dan ibunda tercinta yang dengan lapang dada mencurahkan segala daya dan upayanya demi kesuksesan putrinya.
6. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu terselesainya penelitian skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, dan oleh karenanya dengan hati lapang dan tangan terbuka peneliti menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, besar harapan peneliti mudah-mudahan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi peneliti khususnya dan para pembaca umumnya. Selanjutnya peneliti berdoa semoga Allah SWT selalu memberikan taufiq dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin ya rabbal 'alamin.

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Semangat Kerja.....	17
1. Definisi Semangat Kerja.....	17
2. Ciri-Ciri Semangat Kerja.....	18
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	19
4. Semangat Kerja Dalam Islam.....	21
B. Guru.....	25
1. Pengertian Guru.....	25
2. Syarat-Syarat Guru.....	26
3. Peran dan Tugas Guru.....	31
4. Kode Etik Profesi Guru.....	35
5. Status Guru.....	36
6. Semangat Kerja Guru.....	39
7. Guru Dalam Perspektif Islam.....	41
C. Perbedaan Semangat Kerja Guru.....	45
D. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	49
B. Variabel Penelitian.....	49
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49

D. Populasi dan Sampel	50
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Validitas dan Realibilitas	53
G. Metode Analisis Data	55

BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Obyektif Lapangan Penelitian	57
1. Latar Belakang Berdirinya MTsN Malang III	57
2. Visi dan Misi MTsN Malang III	58
B. Persiapan Penelitian	59
C. Pelaksanaan Penelitian	59
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas	60
E. Analisis Data	61
F. Hasil Penelitian	63
G. Pembahasan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran-Saran	73

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Kuesiner Semangat Kerja

Tabel 3.2 *Blue Print* Angket Semangat Kerja

Tabel 3.3 Hasil Perhitungan Validitas Angket Semangat Kerja

Tabel 3.4 Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Semangat Kerja

Tabel 4.5 Item Valid Angket

Tabel 4.6 Rangkuman Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Kategori Semangat Kerja

Tabel 4.8 Kategori Semangat Kerja Guru tetap

Tabel 4.9 Kategori Semangat Kerja Guru Tidak Tetap

Tabel 4.10 Hasil Uji-t

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	ANGKET
LAMPIRAN II	DATA KASAR
LAMPIRAN III	VALIDITAS ITEM
LAMPIRAN IV	RELIABILITAS
LAMPIRAN V	Uji-t
LAMPIRAN VI	SURAT KETERANGAN PENELITIAN
LAMPIRAN VII	LAIN-LAIN



ABSTRAK

Hayati. Nur, 2008, Perbedaan Semangat Kerja Guru Tidak Tetap Dan Guru Tetap MTsN Malang III Gondanglegi Malang, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang,

Pembimbing : Rifah Hidayah, M.Si, Psi.

Kata Kunci : Semangat kerja, Guru

Semangat kerja guru adalah perwujudan dari moral yang tinggi, di mana hal ini dipengaruhi oleh mental individu. Salah satu indikasi turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja adalah adanya kelambatan kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan rendahnya produktivitas kerja, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan. Semangat kerja adalah suasana batin dalam diri seseorang atau kelompok yang mana akan mempengaruhi diri seseorang atau kelompok untuk melakukan aktivitas demi mencapai tujuan yang ditandai dengan perhatian terhadap tugas, mampu bekerjasama dengan individu lain, memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan status guru adalah keadaan, kedudukan atau posisi guru dalam suatu lembaga atau kelompok sosial. Guru berdasarkan profesinya dibedakan menjadi: Guru Tetap yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh pemerintah atau disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Guru Tidak Tetap yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh lembaga yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan, atau juga disebut dengan guru honorer (sukuan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap MTsN Malang III Gondanglegi Malang. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas adalah status guru sedangkan variabel terikatnya adalah semangat kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di MTsN Malang III Gondanglegi Malang yang berjumlah 32 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket yang terdiri dari angket semangat kerja. Untuk pengujian kualitas alat ukur digunakan *Product Moment* yang kemudian dikorelasikan dengan *Part Whole* untuk menguji validitasnya dan *Alpha Cronbach* untuk menguji reliabilitas aitem angket

Dengan menggunakan rumus uji-t, didapatkan hasil $t = - 0,341$, $df = 30$, $sig = 0,736$ dengan taraf signifikansi 5 % yaitu 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Maksudnya bahwa tidak ada perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap MTsN Malang III Gondanglegi Malang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan sumber daya manusia merupakan satu hal yang perlu dilakukan sebelum melakukan hal-hal lain. Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan perlu mendapat perhatian khusus. Pendidikan merupakan aktivitas yang berlangsung sepanjang hidup manusia. Pendidikan itu sendiri tidak dapat dipisahkan dari istilah pengajar dan yang diajar karena pada dasarnya belajar dan mengajar merupakan bagian dari pendidikan. Selain itu proses belajar mengajar merupakan suatu kegiatan yang pokok atau utama dalam dunia pendidikan.

Pendidikan adalah sebuah sarana untuk mencerdaskan bangsa dan pendidikan dimata masyarakat merupakan hal yang paling istimewa dibandingkan hal lain. Pendidikan diharapkan bisa menjadikan bangsa kita Indonesia ini bisa lepas dari keterpurukan baik itu dalam masalah ekonomi atau masalah pendidikan itu sendiri yang konon mutu pendidikan di Indonesia ini masih rendah di mata dunia.

Pendidikan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, disamping segi-segi keunggulan, maka salah satu akibat yang mungkin bisa timbul ialah kurang berkembangnya inisiatif dan kreatifitas maksimal daripada pimpinan dan pelaksana pendidikan pada posisi unit organisasi penerus atau pelaksana. Banyak potensi dan sumber-sumber di dalam masyarakat lingkungan setempat atau daerah yang dapat diefektifkan, tetapi kurang dapat

memberikan sumbangan secara maksimal bagi penyelenggaraan dan pembinaan pendidikan. Hal ini berakibat pada beberapa hal, hasil pendidikan yang mungkin dapat dicapai kurang sesuai dengan tuntutan mutu, baik relevansi dan daerah, maupun pembangunan nasional pada umumnya.

Manusia tidak akan pernah berhenti belajar karena setiap langkah manusia dalam hidupnya akan dihadapkan pada permasalahan yang membutuhkan pemecahan dan menuntut manusia untuk belajar menghadapinya. Belajar merupakan suatu perubahan dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa sehingga proses belajar akan mengarah pada tujuan dari belajar itu sendiri. Proses belajar tidak akan terjadi jika tidak ada pengajar, sebaliknya pengajar tidak akan dapat mengajar jika tidak ada yang belajar (siswa) (Muhibbin, 1999). Usaha-usaha untuk mendidik dan mengajar dilakukan sejak manusia lahir dengan mengenalkan berbagai hal yang paling sederhana melalui stimulus lingkungan, misalnya bunyi, warna, rasa, bentuk dan sebagainya (Hurlock, 1992).

Aktifitas manusia merupakan bentuk usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam beraktifitas, manusia selalu melibatkan orang lain dalam kehidupannya sebagai fasilitator menuju cita-citanya. Aktifitas individu berada dalam suatu mekanisme yang terorganisir sehingga diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap individu tersebut. Artinya individu selalu berada dalam suatu sistem baik yang diciptakan sendiri maupun diciptakan lingkungan. Dalam hal ini individu tidak akan lepas dari sistem tersebut. Usaha untuk memaksimalkan produktifitas merupakan satu-satunya alternatif sebagai sarana eksplorasi diri. Meskipun demikian, sebagai manusia yang tidak lepas dari

kekurangan akan selalu terdapat penurunan produktifitas pada saat-saat tertentu.

Diantara salah satu faktor penyebab menurunnya produktifitas lembaga adalah faktor rendahnya semangat kerja. Jika semangat kerja guru menurun, maka yang terjadi adalah ketidakpuasan kerja. Dan hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktifitas, menurunnya prestasi. Dengan menurunnya prestasi maka tujuan dari pendidikan tidak akan tercapai

Yoder (dalam Munandar, 2001) memandang bahwa semangat kerja adalah kebutuhan yang sangat mendasar dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemiso (dalam Munandar, 2001), dengan semangat kerja yang tinggi maka suatu organisasi akan banyak memperoleh keuntungan dalam melaksanakan kegiatan organisasi, sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Pada hakikatnya semangat dan kegairahan kerja karyawan/guru adalah perwujudan dari moral yang tinggi, hal ini dipengaruhi oleh mental individu. Salah satu indikasi turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja adalah adanya kelambatan kerja, tingkat absensi yang tinggi, dan rendahnya produktivitas kerja, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan (Munandar, 2001). Oleh karena itu diperlukan adanya aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan bagi guru agar semangat kerja dapat terpelihara dengan baik.

Keberhasilan manajemen pendidikan sangat ditentukan sekali oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengatur tenaga pendidikan yang tersedia di

sekolah, melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen personalia dilaksanakan oleh seorang manajer agar kinerja mereka dapat dipertahankan dan semakin meningkat. Para manajer harus membina personalia, berusaha mewujudkan hubungan diantara mereka dengan baik, menilai dan mempromosikan serta berusaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Kualitas program pendidikan tidak hanya tergantung pada konsep-konsep program yang cerdas, akan tetapi juga pada personil pengajar yang mempunyai keinginan dan kesanggupan untuk berprestasi (Soedijarto, 1993).

Pengajar yang lebih dikenal dengan sebutan guru merupakan kunci dari kecerdasan bangsa. Semangat kerja guru memerlukan perhatian yang cukup besar. Pada saat ini, semangat kerja guru di Indonesia masih dipertanyakan sebab masih banyak terdapat guru yang memiliki semangat kerja cukup rendah. Hal tersebut masih dalam proses penelitian pihak departemen pendidikan nasional, yang pasti rendahnya semangat kerja sebagaimana guru di Indonesia dilandasi minimnya gaji yang diterima (Kompas, 2008).

Di dalam masyarakat, dari yang paling terbelakan sampai yang paling maju, guru memegang peranan yang sangat penting. Hampir tanpa terkecuali, guru merupakan satu diantara pembentuk-pembentuk utama calon warga masyarakat. Memang benar, ada masyarakat yang mengakui pentingnya peranan guru itu dengan cara yang lebih kongkrit dari pada masyarakat lain. Namun demikian, masih ada masyarakat yang menyangsikan besarnya tanggung jawab

seorang guru, termasuk pula masyarakat yang sering menggaji guru lebih rendah dari pada yang diinginkan. Banyak orang tua yang kadang-kadang merasa cemas akan kemampuan guru anak-anak mereka itu sewaktu menyaksikan anak-anak mereka berangkat ke sekolah. Dan guru-guru, setelah beberapa bulan pertama mengajar, pada umumnya sudah menyadari betapa besar pengaruh-pengaruh terpendam yang mereka miliki terhadap pembentukan akal budi siswa-siswa mereka. Sayang sekali kesadaran umum akan besarnya tanggung jawab seorang guru belumlah terwujud dalam usaha mereka untuk mengajar dengan pertimbangan-pertimbangan yang saksama (Eva, 2001).

Gambaran figur guru dengan segala kemuliannya, yang mengabdikan diri berdasarkan panggilan jiwa, bukan karena pekerjaan sampingan. Oleh karena itu, wajarlah bila dikatakan bahwa guru adalah cerminan pribadi yang mulia. Figur guru yang demikian itulah yang diharapkan dari siapa pun yang ingin menerjunkan dirinya ke dalam dunia pendidikan di sekolah. Figur guru yang mulia adalah sosok guru yang dengan dengan rela hati menyisihkan waktunya demi kepentingan anak didik, demi membimbing anak didik, mendengarkan keluhan anak didik, menasehati anak didik membantu kesulitan anak didik dalam segala hal yang bisa menghambat aktifitas belajarnya, merasakan kedukaan anak didik, bersama-sama dengan anak didik pada waktu senggang, berbicara dan bersenda gurau di sekolah, di luar jam kegiatan interaksi edukatif di kelas, bukan hanya duduk di kantor dengan dewan guru, dan membuat jarak dengan anak didik.

Guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggungjawab

pendidikan yang terpikul dipundak orang tua (Daradjat, 1996). Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan anak didik, baik secara individual maupun klasikal, baik di dalam sekolah maupun luar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru minimal memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas.

Menurut Muhaimin (2002) ada beberapa kompetensi dan perilaku yang perlu dimiliki oleh guru, agar dalam menjalankan tugas-tugas kependidikannya dapat berhasil secara optimal. Profil tersebut pada intinya terkait dengan aspek personal dan profesional dari guru. Aspek personal mencakup pribadi guru itu sendiri. Aspek personal ini diharapkan dapat memancar dalam dimensi sosialnya, dalam hubungan guru dengan peserta didiknya, teman sejawat dan lingkungan masyarakatnya, karena tugas mengajar dan mendidik adalah tugas kemanusiaan. Sedang aspek profesional menyangkut peran profesi dari guru, dalam arti ia memiliki kualifikasi profesional sebagai seorang guru.

Dalam keseluruhan proses pendidikan, aktifitas belajar merupakan kegiatan utama, perbuatan belajar terarah pada pencapaian perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan pendidikan. Allah SWT berfirman:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنَسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ

Artinya: “Apakah engkau ajarkan orang lain berbuat baik sedangkan dirimu sendiri melupakan “ (al-Baqarah:44)

Ayat di atas menjelaskan bahwa guru merupakan cermin anak didik dari segi perbuatan dan ucapannya. Lebih-lebih guru harus memberi contoh yang baik

terhadap anak didik, sebab tingkah laku guru akan ditiru oleh anak didik.

Atas dasar inilah maka asumsi yang melandasi keberhasilan guru dapat diformulasikan sebagai berikut: “guru akan berhasil menjalankan tugas kependidikannya bila mana ia memiliki kompetensi *personal*, dan kompetensi *profesional*”.

Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan melatih adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Sedangkan tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada anak didik. Guru harus bisa menempatkan diri sebagai orang tua kedua, dengan mengemban tugas yang dipercayakan orang tua kandung/wali anak didik dalam jangka waktu tertentu. Untuk pemahaman terhadap jiwa dan watak anak didik diperlukan agar dapat dengan mudah memahami jiwa dan watak anak didik.

Melihat begitu besar tanggung jawab guru terhadap anak didik, maka dibutuhkan semangat kerja yang ekstra untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Semangat kerja ini akan timbul jika kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi, baik kebutuhan materiil maupun spirituilnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan hidupnya, guru dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya kepada tugas yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Maslow (dalam Hurlock, 1992) kebutuhan manusia itu dapat dibedakan menjadi: 1) kebutuhan badaniah yang meliputi sandang, pangan dan pemuas seksual; 2) kebutuhan rasa aman yang meliputi kebutuhan

pekerjaan dan gaji yang mantap serta memperoleh jaminan masa depan; 3) kebutuhan sosial yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, dihormati, ingin maju atau berprestasi dan dihormati serta perasaan ikut serta; 4) kebutuhan akan penghargaan yang berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan dari orang lain; dan 5) kebutuhan akan kepuasan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka guru akan merasa terpuaskan dan lebih bersemangat dalam mengajar. Di samping itu guru juga akan lebih meningkatkan prestasinya dalam bidang akademik dan berusaha sekuat tenaga untuk mengantarkan kesuksesan anak didiknya. Dari sini dapat dikatakan bahwa apabila sarana fisik dan non fisik telah diberikan kepada guru, maka akan saling menguntungkan untuk perkembangan tahap berikutnya antara guru dan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Disamping itu perilaku disiplin akan semakin tertanam kuat dalam pribadi guru.

Al-Qur'an sudah memberikan tuntunan bahwa umat Islam (Pemimpin, baik tokoh masyarakat maupun pemimpin agama) berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin. Banyak sekali ayat-ayat yang mengandung disiplin dalam Al-Qur'an, antara lain:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأَنَّتُمْ
فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِن الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْفُوتًا

Artinya: Maka apabila kamu telah menyelesaikan sholatmu, ingatlah Allah

diwaktu berdiri, duduk dan berbaring, kemudian apabila kamu telah merasa aman maka dirikanlah sholat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya sholat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (Al-Nisa': 103).

Ayat di atas mengisyaratkan tentang disiplin waktu dalam beribadah, misalnya harus disesuaikan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Demikian juga dengan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku.

وَالْعَصْرِ. إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ. إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ. وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: *Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat-menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menepati kebenaran. (A-'Ashr: 1-4).*

Allah telah memulai ayat ini dengan sumpah *wal ashhr* (demi masa), sebab masa itu banyak mengandung peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaan-Nya, disamping menunjukkan betapa bijaksananya Allah.

Ayat tersebut memberikan tuntunan kepada umat manusia untuk memanfaatkan waktu semaksimal mungkin bahkan dituntut-Nya manusia untuk mengisi seluruh waktunya dengan berbagai amal dengan mempergunakan semua daya yang dimilikinya, hal ini dipahami juga bahwa betapa pentingnya melaksanakan disiplin disegala hal.

Tiap orang yang bekerja-termasuk guru di dalamnya-digerakkan oleh suatu motif, yang mana motif tersebut pada dasarnya bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individu. Maka kebutuhan guru yang bersifat materi atau non materi hendaknya dipenuhi sesuai dengan

harapannya. Untuk memotivasi seseorang perlu adanya motivator. Burns (1993) mengatakan bahwa motivator adalah hal yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Motivator tersebut dapat berupa pengakuan dari atasan, hubungan dengan rekan kerja, perbaikan sarana fisik, imbalan yang sesuai baik finansial maupun non finansial, serta kedudukan yang sesuai dengan performansi kerjanya yang telah dicapai. Hal ini tidak terlepas dari pihak seorang manajer dalam hal ini kepala sekolah atau ketua yayasan sekolah selaku pemimpin dari lembaga/organisasi.

Seorang kepala sekolah harus memberikan motivasi pada bawahannya, sehingga perilaku guru akan terarah dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pimpinan perusahaan/sekolah. Menurut Djamarah (1994), mempengaruhi karyawan/guru itu dapat berupa pemberian motivasi, baik berupa motivasi positif maupun motivasi negatif, dimana motivasi positif merupakan pemberian harapan-harapan kaidah kepada para karyawan/guru yang berprestasi tinggi atau mencapai standart yang ditetapkan dari perusahaan/sekolah. Dalam hal ini ada dua bentuk yang diberikan pada karyawan/guru berupa: (1) Bentuk primer seperti: minuman, makanan, yang memuaskan kebutuhan biologis. (2) Bentuk sekunder seperti: penghargaan berwujud hadiah, serta promosi dan uang.

Sedangkan motivasi negatif merupakan pemberian motivasi dengan cara hukuman, denda, ancaman, bagi karyawan/guru yang tidak mampu mencapai target yang diinginkan dari pihak perusahaan/sekolah. Dalam hal

ini setiap individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut dimasa mendatang.

Motivasi seperti ini merupakan suatu manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikis, karena motivasi ini lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Seperti halnya dorongan untuk bersedia bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan tugas, rasa tanggung jawab, dan berupaya untuk meningkatkan penampilan kerjanya atau hasil kerjanya yang maksimal. Oleh karena itu kepala sekolah berusaha agar guru mempunyai moral kerja yang tinggi, sehingga diharapkan semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat.

Sekolah merupakan suatu organisasi dimana guru adalah sebagai karyawannya. Sebagai manusia guru tidak terlepas dari hasrat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik materiil ataupun spirituil sebagaimana dijelaskan di atas, dimana ini berkaitan langsung dengan semangat kerja guru. Semangat kerja guru dipengaruhi oleh faktor terpenuhinya kebutuhan materiil yaitu gaji yang layak dan dipengaruhi oleh status kepegawaian guru. Guru yang berstatus tetap memiliki jaminan gaji yang lebih pasti dibandingkan guru yang tidak tetap. Selain itu ada juga faktor kebutuhan psikis yaitu pengakuan, respek dan statusnya dalam pekerjaan yang disebut dengan status guru.

Pada status ini guru disekolah ada dua yaitu Guru Tetap (GT) dan

Guru Tidak Tetap (GTT). Yang dimaksud guru tetap disini adalah guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan guru tidak tetap adalah guru honorer (sukuan). Kedua status tersebut mempunyai perbedaan dalam tanggung jawab dan beban pekerjaan serta hak-hak yang diterima baik gaji maupun penghargaan. Oleh karena itu status menjadi hal yang sangat berarti dalam menentukan terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan seseorang, yang selanjutnya mempengaruhi semangat kerja.

Kiprah guru dalam dunia pendidikan lebih dominan, terutama dalam menjabarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, seorang guru harus progresif dan mengetahui dengan kompetensi apa yang dituntut dewasa ini. Disamping itu guru harus aktif mengusahakan suasana yang baik itu dengan berbagai cara, baik dengan penggunaan metode mengajar yang sesuai, maupun dengan penyediaan alat belajar yang cukup, serta pengaturan organisasi kelas yang mantap, ataupun pendekatan lainnya yang diperlukan.

Guru perlu mempunyai gambaran yang jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukannya dalam kegiatan bimbingan. Kejelasan tugas ini dapat memotivasi guru untuk berperan secara aktif dalam kegiatan bimbingan dan mereka ikut bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan itu, disamping itu fungsi bimbingan dalam proses belajar mengajar itu merupakan salah satu kompetensi guru yang terpadu dalam keseluruhan pribadinya, perwujudan kompetensi ini tampak dalam kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan karakteristiknya siswa dan suasana belajarnya (Soecipto, 1999).

Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III Gondang Legi Malang

merupakan salah satu sekolah yang terdaftar di Indonesia. Sekolah tersebut memiliki dua status guru yang mengajar yaitu guru tetap dan guru tidak tetap. Semangat kerja para guru tersebut merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan oleh kepala sekolah sebab semangat kerja guru merupakan landasan awal terciptanya suasana belajar yang nyaman dan berkualitas. Selain itu juga diperlukan adanya sikap kerjasama antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan. Karena tidak jarang dari berbagai pengalaman bahwa adanya perbedaan sikap dan pandangan yang ditunjukkan oleh beberapa guru tetap misalnya terhadap guru tidak tetap atau honorer, yang mana hal ini bisa memicu merendahnya rasa tanggung jawab seorang guru tidak tetap. Ketidaknyamanan inilah yang seharusnya perlu diwaspadai oleh kepala sekolah untuk selalu bersikap adil bila ingin lembaga yang dipimpinnya berhasil dalam mencapai tujuan bersama.

Melihat realita di atas, Madrasah Tsanawiyah Negeri Malang III Gondang Legi Malang, merupakan salah satu lembaga pendidikan dibawah naungan Departemen Agama Republik Indonesia (Depag RI) yang berstatus negeri, senantiasa berusaha meningkatkan semangat kerja guru dan karyawannya, baik yang berstatus negeri maupun honorer. Usaha tersebut dapat berupa promosi, kenaikan pangkat bahkan kenaikan status dari pegawai biasa menjadi pegawai negeri.

Bila dilihat dari tanggungjawabnya sebagai seorang guru, maka baik guru tetap maupun guru tidak tetap sama-sama berkewajiban meningkatkan kualitas mutu pendidikan serta mengantarkan anak didiknya menjadi insan

yang kamil lahir dan batinnya. Namun bila dilihat dari beban dan hak-hak yang diberikan baik yang berupa beban pelajaran yang diajarkan, perlakuan maupun gaji yang diterima, maka tentunya ada perbedaan semangat dan motivasi kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap. Jika semangat kerja mereka tidak sama, maka sedikit banyak akan berpengaruh terhadap usaha sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, lebih-lebih MTsN Malang III ini telah dijadikan sebagai sekolah percontohan. Sebab bagaimanapun juga guru tidak tetap juga berperan dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Karena itulah penelitian ini penting dilakukan guna melihat ada atau tidaknya perbedaan semangat kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap MTsN Malang III Gondanglegi Malang.

Permasalahan yang muncul adalah dengan adanya perbedaan status guru yang ada apakah akan menimbulkan perbedaan semangat kerja diantara guru-guru tersebut. Jika ditinjau dari segi individu otomatis seluk beluk mengenai individu berbeda-beda, tetapi jika peninjauannya dari sisi status yang mana kinerja dan aturannya telah ditetapkan oleh pemerintah dan pihak sekolah maka hal tersebut masih perlu dikaji ulang.

Berdasarkan realita diatas, peneliti ingin meneliti hal tersebut dengan mengambil judul **Perbedaan Semangat Kerja Guru Tidak Tetap Dan Guru Tetap Di MTsN Malang III Gondanglegi Malang.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan

permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah semangat kerja guru tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang?
2. Bagaimanakah semangat kerja guru tidak tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang?
3. Apakah ada perbedaan semangat kerja antara guru tidak tetap dengan guru tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui semangat kerja guru tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang.
2. Untuk mengetahui semangat kerja guru tidak tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan semangat kerja guru tidak tetap dengan guru tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan dalam bidang psikologi khususnya yang berkaitan dengan perbedaan semangat kerja antara guru tidak tetap dan guru tetap. Hal ini sangat penting karena dewasa ini guru sebagai profesi kurang diperhatikan semangat kerjanya yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat

produktivitasnya dalam mengajar.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan tentang hal-hal yang mempengaruhi perbedaan semangat kerja guru tetap dan guru tidak tetap, sehingga setelah dapat diketahui tingkat perbedaannya, maka lembaga terkait dapat mengupayakan tindakan yang lebih tepat dalam menaggulangi masalah kesenjangan kerja tersebut.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Semangat Kerja

1. Definisi Semangat Kerja

Menurut Munandar (2001) semangat kerja didefinisikan sebagai suasana yang ditimbulkan oleh sikap anggota suatu organisasi. Semangat kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan (guru) terhadap organisasi dan sasaran dalam hubungan dengan kondisi karyawan itu sendiri.

Pendapat lain dari Karlin (dalam Munandar, 2001) bahwa semangat kerja adalah suatu rasa bangga, kesetiaan dan kepatuhan kepada badan usaha, tempat seseorang bekerja. Rasa ini adalah seperti cinta tanah air, namun dalam hal ini para guru merasakan suatu rasa keterikatan kepada sekolah tempat mereka bekerja. Jika karyawan memiliki sikap yang demikian ada kemungkinan bahwa mereka itu sangat produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Leon (2007) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Zainal (2006) yang dimaksud dengan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan baik serta ongkos dapat diperkecil.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suasana batin dalam diri seseorang atau kelompok dimana akan mempengaruhi diri seseorang atau kelompok untuk melakukan aktifitas demi

mencapai tujuan yang telah ditentukan sehingga menimbulkan etos kerja yang lebih berkualitas.

2. Ciri-Ciri Semangat Kerja

Seorang pemimpin yang mengetahui ciri-ciri semangat kerja dalam suatu organisasi maka ia akan mudah melihat sejauh mana bawahan atau pegawainya mempunyai semangat kerja. Menurut Munandar (2001) apabila mereka merasa baik, bahagia, optimis maka kebanyakan orang menggambarkan orang-orang tersebut mempunyai moril yang tinggi. Moril yang tinggi dihubungkan dengan motif-motif dan hasil yang baik dengan disiplin. Sedangkan apabila orang-orang suka membantah, menyakitkan hati atau kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan dan tidak tenang atau tenteram maka keadaan mereka dapat digambarkan sebagai mengandung moril yang rendah. Semangat atau moril yang rendah dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan, kekecewaan dan kekurangan akan dorongan.

Calhoun (1990) mengatakan bahwa semangat kerja individu meliputi:

- a) Perhatian yang positif kepada tugas maupun organisasi, artinya individu memiliki perhatian dan konsentrasi penuh disertai rasa tanggung jawab terhadap tugas dan amanat yang diterimanya.
- b) Kesiediaan untuk bekerjasama, artinya individu mampu melakukan kerja sama dengan individu yang lain untuk bersama-sama mencapai tujuan karena kebersamaan merupakan kunci keberhasilan dalam suatu aktifitas.

- c) Adanya inisiatif dalam menjalankan pekerjaan, artinya individu selalu memiliki inisiatif, usul, saran dan kreatifitas lainnya dalam rangka mempermudah dan mengoptimalkan keberhasilan yang hendak dicapai sehingga tugas dan pekerjaan yang dilakukannya mampu dilakukan dari berbagai versi (tidak monoton).
- d) Loyalitas terhadap organisasi dan pemimpin, artinya individu memiliki rasa cinta dan kepemilikan terhadap organisasi serta siap untuk bahu membahu demi tercapainya tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri semangat kerja individu adalah adanya moril yang tinggi yang mana hal tersebut terlihat dari adanya perhatian terhadap tanggung jawab yang diterima, mampu bekerja sama dengan individu yang lain, selalu memiliki inisiatif dalam setiap pekerjaan dan loyal terhadap organisasi.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Munandar (2001) bahwa sikap karyawan dipengaruhi oleh cara-cara mereka menganggap sejumlah faktor-faktor penting yang mempengaruhi tinggi-rendahnya semangat kerja adalah:

- a) Organisasi; meliputi kondisi organisasi tersebut dalam memberikan motivasi seperti pemberian tunjangan, bonus, kesejahteraan dan kesehatan.
- b) Sifat pekerjaan dan kegiatan karyawan seperti pekerjaan yang monoton, kaku dan kurang bersahabat.

- c) Kepemimpinan. Sifat kepemimpinan merupakan suatu pola-pola kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja bagi bawahannya.
- d) Sifat teman kerja adalah sifat kolektif kelompok kerja tersebut, hubungan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi.
- e) Konsep diri karyawan adalah cara individu dalam memandang dirinya sendiri dan hal ini mempunyai pengaruh terhadap sikap mereka dalam berorganisasi.

Menurut Veithzal (2005) semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Isi pekerjaan, artinya bidang dan kualitas pekerjaan yang diterima individu merupakan suatu hal yang mampu memberikan stimulus dan semangat kerja dalam mencapai tujuan.
2. Supervisi, artinya atasan langsung dalam suatu bidang pekerjaan mempengaruhi semangat kerja bawahan. Atasan yang kurang memberikan perhatian terhadap bawahannya akan berbeda hasil yang didapat dengan atasan yang memberikan perhatian terhadap bawahannya.
3. Organisasi dan manajemen, artinya faktor manajemen secara langsung akan mempengaruhi semangat kerja individu, jika manajemen organisasi tepat dan sesuai dengan kondisi organisasi dan karyawan maka dapat dipastikan semangat kerja para karyawan akan tinggi.
4. Kesempatan untuk maju, artinya promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tingkat semangat kerja .

5. Gaji dan keuntungan finansial, artinya bayaran yang sesuai dengan kualitas kerja individu dan bidang pekerjaannya secara langsung akan memberikan dampak yang positif terhadap semangat kerja individu.
6. Rekan kerja, artinya teman-teman dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja individu.
7. Kondisi pekerjaan, suasana pekerjaan dan tempat bekerja individu secara langsung akan memberikan reaksi terhadap semangat kerja individu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terdapat didalam diri individu sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang terdapat di luar individu (lingkungan luar).

4. Semangat Kerja Dalam Islam

Al-Qur'an sejak awal sudah memberikan tuntunan bahwa umat Islam, berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk bersemangat dan disiplin dalam pekerjaan. Banyak sekali ayat-ayat dalam Al-Qur'an yang mengandung akan hal tersebut, antara lain:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا

Artinya: *Maka apabila kamu telah meyelesaikan sholatmu, ingatlah Allah diwaktu berdiri, duduk dan berbaring, kemudian apabila kamu telah merasa aman maka dirikanlah sholat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya sholat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (Al-Nisa': 103).*

Ayat di atas mengisyaratkan tentang pengoptimalan waktu dalam beribadah, misalnya harus disesuaikan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Demikian juga dengan semangat dalam melaksanakan pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu dan aturan yang berlaku.

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: *Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat-menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat-menasehati supaya menepati kebenaran. (A-'Ashr: 1-4).*

Allah telah memulai ayat ini dengan sumpah *wal ashhr* (demi masa), sebab masa itu banyak mengandung peristiwa dan contoh yang menunjukkan kekuasaan-Nya, disamping menunjukkan betapa bijaksananya Allah. Ayat tersebut memberikan tuntunan kepada umat manusia untuk memanfaatkan waktu semaksimal mungkin bahkan dituntut-Nya manusia untuk mengisi seluruh waktunya dengan berbagai amal dengan mempergunakan semua daya yang dimilikinya, hal ini dipahami juga bahwa betapa pentingnya melaksanakan disiplin disegala hal.

Dalam sebuah hadits, tersirat mengenai semangat kerja sebagaimana yang diriwayatkan oleh Bukhori.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَا مِنْ مُسْلِمٍ يَغْرِسُ غَرْسًا أَوْ يَزْرَعُ زَرْعًا فَيَأْكُلُ مِنْهُ طَيْرٌ أَوْ إِنْسَانٌ أَوْ بَهِيمَةٌ إِلَّا كَانَ لَهُ بِهِ صَدَقَةٌ.

Artinya: *Bersabda Rosulullah saw: Tidaklah seorang muslim menanam tanaman atau menumbuh benih sehingga dimakan oleh burung, manusia atau hewan, melainkan menjadi sedekah baginya (HR. Bukhori).*

Demikianlah Rasulullah mendorong kaum muslimin untuk membajak tanah dan menanamnya. Kehidupan berdiri diatas pertanian apabila petani mencurahkan tenaga, lalu menanam tanaman hingga tumbuh atau menabur benih hingga tampak pohonnya, maka tanaman atau tumbuhan itu baik untuk menghidupi manusia atau hewan.

Apabila tanaman dan tumbuhan itu ditujukan untuk kedua jenis ini, niscaya Allah membalasnya dengan pahala yang menyamai pahala sedekah. Disampinh pertanian tersebut merupakan mata pencaharian. Akan tetapi pahala yang dijanjikan Allah menunjukkan keutamaan amal, dan amal manakah yang lebih utama daripada keikutsertaanmu dalam melangsungkan kehidupan dan menjamin kehidupan bagi setiap orang yang hidup diatas muka bumi?.

Walaupun amal-amal itu seluruhnya bagi kehidupan, namun berbeda-beda derajatnya. Yang tertinggi derajatnya harus mendapat balasan rohani hingga balasan pencaharian materiil supaya semangat semakin giat untuk mendapat yang lebih utama.

Menanam dalam hal ini bukan saja yang berbentuk tumbuhan menanam benih kebaikan juga termasuk dalam menanam yang nantinya akan dapat dipetik kemudian hari. Menanam berbagai ilmu terhadap manusia lain yang bermanfaat dalam hal ini adalah anak didik juga merupakan hal yang financial, dimana para guru memberikan bekal bagi kelangsungan hidup sang anak dalam menjalani kehidupannya yang semoga bermanfaat baik bagi dirinya ataupun bagi agama dan negaranya.

Dalam hadits lain Rasulullah saw juga bersabda:

عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: مَنْ أَعْمَرَ أَرْضًا لَيْسَتْ لِأَحَدٍ فَهُوَ أَحَقُّ

Artinya: Barangsiapa menghidupkan tanah yang tak bertuan, maka ia lebih berhak atasnya (HR. Bukhori).

Dalam hadist tersebut dapat kita tarik hikmah bahwa menghidupkan tanah adalah pekerjaan yang jauh lebih sulit disbanding kita menanam pada tanah yang telah terbiasa tertanami, karena kemungkinan tanah itu tidak subur. Orang yang berani mencoba dan akhirnya berhasil menghidupkan tanah tersebut maka Allah akan memberikan pahala kepadanya.

Hadits tersebut juga tersirat adanya usaha yang giat atau dalam kata lain suatu semangat yang tinggi untuk bisa menghidupkan sebidang tanah. Sesungguhnya semangat yang tinggi dan sudut kemanfaatannya inilah yang Allah lihat sehingga Allah menjanjikan pahala baginya.

Islam sebagai agama yang sempurna telah menjelaskan setiap permasalahan yang dihadapi oleh manusia karena Allah SWT telah mengetahui hal-hal yang akan dialami oleh setiap manusia sehingga Allah SWT memberikan pedoman agar manusia tidak salah arah. Permasalahan seperti semangat kerja merupakan salah satu hal yang memang menjadi permasalahan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan hal tersebut telah dijelaskan dalam pedoman umat islam yaitu Al-Qur'anul karim.

B. Guru

1. Pengertian Guru

Guru adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, oleh karena itu pendidik adalah orang yang bertanggung jawab dalam pribadi anak. Guru adalah orang yang kerjanya (mata pencahariaannya) mengajar (Muhibbin. 1999).

Sedangkan menurut Zakiah Daradjat (1983) guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggungjawab pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Uman (1996) menyebutkan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah. Ini berarti bahwa seorang guru minimal memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI, 2005).

Sementara itu Hadari Nawawi (1983) menyatakan bahwa guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing. Jadi guru bukan hanya sekedar orang yang berdiri dimuka

kelas untuk menyampaikan materi tertentu, akan tetapi anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa kreatif mengarahkan pada perkembangan anak didiknya menjadi anggota masyarakat sebagai orang dewasa.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa guru suatu profesi yang dapat menjadikan siswa kearah kedewasaan baik secara jasmani maupun rohani, termasuk di dalamnya adalah melatih, memberikan pengarahan, dorongan serta bimbingan baik secara individu maupun secara klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

2. Syarat-Syarat Guru

Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang melakukannya. Karena orang harus merelakan sebagian besar dari seluruh hidup dan kehidupannya mengabdikan kepada negara dan bangsa guna mendidik anak didik menjadi manusia susila yang cakap, demokratis, tanggung jawab atas pembangunan dirinya dan pembangunan bangsa dan negara.

Mengingat sangat beratnya tugas guru dalam mendewasakan peserta didik, mencetak kader-kader yang handal, maka guru juga harus mampu mengantisipasi segala persoalan kehidupan yang semakin komplek.

Secara umum persyaratan guru sebagai mana tercantum dalam UUSPN No. 20 pasal 42 ayat 1 tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut:

"Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Pasal ini mengandung tiga persyaratan untuk menjadi seorang guru:

- a. Seorang guru harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi.

Artinya bahwa seorang guru harus memiliki syarat-syarat dasar sebagai warga Negara Indonesia yang baik seperti beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang bertuhan, maka bangsa Indonesia harus juga bertuhan, apalagi yang menjabat sebagai pendidik, karena ia akan dijadikan suri tauladan bagi peserta didiknya. Ayat tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang disebutkan dalam UU RI tahun 2005. Seorang pendidik harus sanggup berbuat kebajikan dan bertingkah laku yang bisa dijadikan suri tauladan bagi peserta didik dan masyarakat sekelilingnya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Q.S. Al-Ahzab: 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ

Artinya: *"Sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah suri tauladan yang baik"* (Q.S. al-Ahzab: 21)

- b. Guru harus memiliki jiwa dan raga yang sehat. Artinya seorang guru harus sehat secara lahir yaitu tidak memiliki kecacatan tubuh dan sehat secara batin yaitu sehat secara psikologis. Hal tersebut juga sesuai dengan dasar pendidikan nasional Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam UU RI tahun 2005 yang berbunyi:

"Pendidik harus sehat jasmani dan rohani".

- c. Seorang guru harus mempunyai kemampuan dalam mewujudkan cita-cita pendidikan nasional Indonesia. Artinya pendidik atau guru harus memiliki tingkat intelektual akademis yang memadai yaitu mengenai

pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari lembaga pendidikan guru yang memberi bekal untuk menunaikan tugasnya sebagai pendidik formal di sekolah. Guru harus mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menunaikan tugasnya, berkepribadian yang baik, menguasai bahan dan memberi tauladan yang baik.

Wijaya (1994) mengemukakan lima persyaratan menjadi guru, yaitu:

a. Guru harus berijazah

Untuk menjadi seorang pendidik haruslah memiliki ijazah yang diperlukan yang dapat memberi wewenang untuk menjalankan tugas sebagai guru di suatu sekolah tertentu. Itulah bukti bahwa yang bersangkutan telah mempunyai wewenang, telah dipercaya oleh Negara dan masyarakat untuk menjalankan tugasnya sebagai guru.

b. Kesehatan jasmani dan rohani

Kesehatan jasmani dan rohani adalah salah satu syarat yang penting bagi tiap-tiap pekerjaan. Sebagai seorang guru pun kesehatan itu merupakan syarat yang tidak dapat diabaikan, karena mereka setiap hari akan bekerja dan bergaul dengan dan diantara anak-anak.

c. Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berkelakuan baik

Sebagai seorang guru harus bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, menjalankan norma-norma agama dan masyarakat serta peraturan-peraturan yang berlaku.

d. Guru haruslah orang yang bertanggung jawab

Sebagai seorang guru, tentu saja pertama-tama harus bertanggung jawab kepada tugasnya sebagai guru, yaitu mengajar dan mendidik anak-anak yang telah dipercayakan kepadanya. Disamping itu tidak pula dilupakan tugas-tugas dan pekerjaan yang lain yang juga memerlukan tanggung jawab.

e. Guru harus berjiwa nasional

"Guru harus berjiwa nasional" merupakan syarat yang penting untuk mendidik anak-anak agar mencintai bangsa dan negaranya sendiri.

Menjadi guru menurut Zakiah Daradjat (1996) harus memenuhi beberapa persyaratan seperti dibawah ini:

1. Taqwa kepada Allah SWT.

Guru, sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan Islam, tidak mungkin mendidik anak didik agar bertaqwa kepada Allah, jika sendiri tidak bertaqwa kepadanya. Sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya sebagaimana Rasulullah SAW. Menjadi teladan bagi umatnya. Sejauhmana seorang guru mampu memberi teladan yang baik kepada anak didiknya, sejauh itu pulalah ia diperkirakan akan berhasil mendidik mereka agar menjadi generasi penerus bangsa yang baik dan mulia.

2. Berilmu.

Ijazah bukan semata-mata secarik kertas, tetapi suatu bukti, bahwa pemiliknya telah mempunyai ilmu pengetahuan dan kesanggupan tertentu yang diperlukannya untuk suatu jabatan. Guru pun harus mempunyai ijazah agar ia

diperbolehkan mengajar. Kecuali dalam keadaan darurat, misalnya jumlah anak didik sangat meningkat, sedang jumlah guru jauh mencukupi, maka terpaksa menyimpang untuk sementara, yakni menerima guru yang belum berijazah. Tetapi dalam keadaan normal ada patokan bahwa makin tinggi pendidikan guru makin baik pendidikan dan pada gilirannya makin tinggi pula derajat masyarakat.

3. Sehat Jasmani.

Kesehatan jasmani kerap kali dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang menyidap penyakit menular, umpamanya, sangat membahayakan anak-anak. Di samping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah mengajar. Kita kenal ucapan *mens sana in corpore sano*, artinya dalam tubuh yang sehat terkandung jiwa yang sehat. Walaupun pepatah itu tidak benar secara keseluruhan, akan tetapi kesehatan badan sangat mempengaruhi semangat bekerja. Guru yang sakit-sakitan kerap kali terpaksa absen dan tentunya merugikan anak didik.

4. Berkelakuan Baik.

Budi pekerti guru itu penting dalam pendidikan watak anak didik. Guru harus menjadi teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru. Diantara tujuan pendidikan yaitu membentuk akhlak yang mulia pada diri pribadi anak didik ini hanya mungkin bisa dilakukan jika pribadi guru berakhlak mulia pula. Guru yang tidak berakhlak mulia tidak mungkin dipercaya untuk mendidik. Yang dimaksud dengan akhlak mulia dalam ilmu pendidikan Islam adalah akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam, seperti dicontohkan oleh pendidik utama, Nabi

Muhammad SAW. Diantara akhlak mulia guru tersebut adalah mencintai jabatannya sebagai guru. Bersikap adil terhadap semua anak didiknya, berlaku sabar dan tenang, berwibawa, berwibawa, bersifat manusia, bekerjasama dengan guru-guru lain, bekerjasama masyarakat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa syarat-syarat seorang guru adalah mampu mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menjadi contoh yang baik terhadap siswa-siswanya sehingga diharapkan out-put yang dihasilkan merupakan generasi muda yang berkualitas tinggi. Meskipun kualitas tiap individu tergantung dari individu tersebut tetapi faktor lingkungan memiliki pengaruh yang cukup signifikan di dalamnya. Jika terdapat guru yang memiliki kualitas rendah maka hal tersebut merupakan tanda-tanda awal terhadap kehancuran sistem pendidikan. Sistem reshuffle ataupun pemecatan seharusnya diberlakukan secara ketat sehingga diharapkan seleksi para pengajar berjalan dengan hasil yang baik (tidak sekedar penerimaan guru tanpa memperhatikan kualitas calon guru tersebut).

3. Peran dan Tugas Guru

Dalam proses belajar mengajar guru memegang peranan yang sangat penting. Hal ini mengingat guru bukan hanya sebagai pengajar tapi juga sebagai pendidik dan pembimbing terhadap terbentuknya anak didik yang berkepribadian sesuai dengan tujuan pendidikan.

Tugas dan peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan disekolah. Menurut (Wijaya, 1994) tugas dan peran guru adalah sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pendidik dan pengajar, yakni harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realistis, bersikap jujur dan terbuka. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki dan menguasai berbagai jenis bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek kependidikan, menguasai kurikulum dan metodologi pengajaran.
- b. Guru sebagai anggota masyarakat, yakni harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, dan sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki ketrampilan membina kelompok, ketrampilan bekerja sama dalam kelompok, ketrampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.
- c. Guru sebagai pemimpin, yakni harus mampu memimpin. Untuk itu, guru perlu memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, menguasai prinsip hubungan antara manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi yang ada di sekolah.
- d. Guru sebagai pelaksana administrasi, yakni akan dihadapkan kepada administrasi-administrasi yang harus dikerjakan di sekolah. Untuk itu, tenaga kependidikan harus memiliki kepribadian, jujur, teliti, rajin, menguasai ilmu tata buku ringan, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi serta administrasi pendidikan lainnya.

- e. Guru sebagai pengelola proses belajar mengajar, yakni harus menguasai berbagai metode mengajar dan harus menguasai situasi belajar mengajar, baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Menurut Muhibbin (2000) peran dan tugas guru meliputi tiga hal sebagai berikut:

1. Sebagai Pendidik

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik (siswa) dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar siswa mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakannya sebagai makhluk Tuhan di muka bumi, sebagai makhluk sosial, dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri. Istilah pendidik dipakai di lingkungan formal, informal maupun non-formal, sedangkan guru seringkali dipakai di lingkungan pendidikan formal.

Sebagai orang yang bertanggung jawab atas keseluruhan proses pendidikan di sekolah, maka guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guru harus mampu menciptakan situasi untuk pendidikan, yaitu keadaan di mana tindakan-tindakan pendidikan dapat berlangsung dengan baik dan hasil yang memuaskan. Selain penggunaan berbagai metode dalam menyampaikan materi pelajaran secara bervariasi dan disesuaikan dengan situasi belajar, guru harus mampu mengelola siswa dan tegas dalam bertindak serta mengenali dan mempelajari kehidupan psikis siswa yang mempunyai latar belakang berbeda. Selain itu, tanggung jawab guru sebagai pendidik yang paling berat adalah sebagai contoh (tauladan) bagi siswanya, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

2. Sebagai Pembimbing

Menurut para ahli, pengertian guru dalam arti lebih luas dalam melaksanakan tugasnya, peranan guru bukan sekedar penyampai pengetahuan kepada siswa tetapi juga mempunyai peranan sebagai pembimbing yang harus dapat membantu dan memahami siswa. Sehingga dengan demikian, berhasil tidaknya seorang guru dapat dilihat dalam kemampuannya melaksanakan proses belajar mengajar yang sebaik-baiknya, sehingga semua siswa dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Sebagai pembimbing, guru dalam menyampaikan materi harus disesuaikan dengan keadaan psikologi anak. Dalam hal ini, pembimbing dituntut untuk memahami pribadi siswa secara mendalam juga terhadap faktor-faktor pembentuknya. Kenyataan siswa yang beraneka ragam latar belakang menjadikan guru harus lebih sabar dan konsisten dalam membimbing siswanya dalam belajar. Selain itu, guru harus berusaha semaksimal mungkin menimbulkan semangat anak agar tidak merasa bosan terhadap guru dan materi yang diberikan.

c. Melakukan Evaluasi

Evaluasi artinya penilaian terhadap tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program. Dengan evaluasi, guru dapat mengetahui tingkat kemajuan, perubahan tingkah laku siswa (baik secara kuantitatif maupun kualitatif) sebagai hasil proses belajar dan mengajar yang melibatkan dirinya selaku pembimbing dan pembantu dalam kegiatan belajar. Pelaksanaan evaluasi harus bersifat kontinyu setiap selesai pembelajaran, sehingga guru dapat memperbaiki sistem pembelajaran.

Selain memiliki tujuan, evaluasi juga mempunyai fungsi diagnostik untuk mengidentifikasi siswa yang mempunyai masalah dalam belajar yang memerlukan bimbingan dan penyuluhan sehingga dapat dibentuk program *remedial teaching*. Begitu juga bagi sekolah, evaluasi juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengembangan pengambilan kebijakan pada masa akan datang.

4. Kode Etik Profesi Guru

Dalam menjalankan tugasnya sehari-hari pegawai berpegang kepada kode etik masing-masing sehingga akan tercipta suasana dan interaksi yang mendukung kelancaran serta tujuan lembaga tersebut, termasuk pula lembaga pendidikan.

Menurut Hadari Nawawi (1983) istilah kode etik mengandung arti: "Sejumlah atau kelompok nilai-nilai atau norma-norma yang menjadi pedoman bagi guru atau karyawan pendidikan sebagai pejabat yang memangku keahlian dibidang pendidikan atau pengajaran dalam menunaikan tugas sehari-hari".

Setiap lembaga instansi pemerintah mempunyai kode etik yang berbeda. Demikian pula profesi guru, termasuk guru agama memiliki kode etik sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya dan dapat terhindar dari segala bentuk penyimpangan, terutama dalam bertingkah laku baik dalam posisinya sebagai guru agama di sekolah maupun sebagai anggota masyarakat. Jadi, apabila seorang guru melanggar kode etik profesinya serta menodai profesi keguruannya, maka ia akan mendapatkan sanksi sesuai

dengan tingkat kesalahannya. Bahwa konsekuensi terakhir dan terberat terhadap pelanggaran kode etik yaitu berupa pemecatan dari keanggotaan organisasinya atau dikeluarkan dari jabatan sebagai guru.

Dengan berpedoman pada kode etik guru, diharapkan akan terbentuk figur guru yang berkepribadian dan berpenampilan baik serta senantiasa memperhatikan dan mengembangkan profesi keguruannya. Disamping itu kode etik guru ini merupakan barometer segala sikap guru, baik dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, guru pada umumnya dalam menjalankan tugasnya dan selalu berpegang teguh pada kode etiknya. Maka hal itu dapat menjadikannya sebagai guru teladan dan hal ini akan menjamin bahwa tujuan pendidikan yang diharapkan akan dapat tercapai. Semakin tinggi kualitas guru, maka makin baik pula kualitas pendidikan dan pengajaran yang diterima oleh peserta didik. Guru inilah yang dinamakan guru ideal, karena benar-benar berperan serta mampu mengfungsikan dirinya sesuai dengan profesi yang dijabatnya.

5. Status Guru

Guru adalah unsur manusiawi dalam pendidikan. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika seseorang mempersoalkan masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Hal ini tidak dapat disangkal, karena

lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Di sekolah guru hadir untuk mengabdikan diri kepada umat manusia dalam hal ini anak didik. Negara menuntut generasinya yang memerlukan pembinaan dan bimbingan dari guru. Guru dengan sejumlah buku yang terselip di pinggang datang ke sekolah di waktu pagi hingga petang, sampai waktu mengajar dia hadir di kelas untuk bersama-sama belajar dengan sejumlah anak didik yang sudah menantinya untuk diberikan pelajaran.

Guru dan anak didik adalah dua sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Boleh jadi, di mana guru di situ ada anak didik yang ingin belajar dari guru. Sebaliknya, di mana ada anak didik di sana ada guru yang ingin memberikan binaan dan bimbingan kepada anak didik. Guru dengan ikhlas memberikan apa yang diinginkan oleh anak didiknya. Tidak ada dalam benak guru terlintas pikiran negatif untuk tidak mendidik anak didiknya, meskipun barangkali sejuta permasalahan sedang merongrong kehidupan seorang guru (Eva, 2001).

Menjadi guru berdasarkan tuntutan pekerjaan adalah suatu pekerjaan yang mudah, tetapi menjadi guru berdasarkan panggilan jiwa atau tuntutan hati nurani adalah tidak mudah, karena kepadanya lebih dituntut suatu pengabdian kepada anak didik daripada karena pekerjaan dan *material oriented*. Guru yang berdasarkan pengabdian karena panggilan jiwa merasakan jiwanya lebih dekat dengan anak didiknya. Ketiadaan anak didiknya di kelas menjadi pemikirannya, dan berbagai pertanyaan yang mungkin guru ajukan ketika itu (Syaiful, 2000).

Menurut Walgito (2003) kata status mempunyai arti keadaan atau kedudukan seseorang dalam suatu hierarki. Sedangkan menurut Kartono (1986) status itu mencakup suatu posisi, tempat dan kedudukan seseorang dalam suatu kelompok sosial. Guru berdasarkan profesinya (UU RI, 2005) dapat dibedakan menjadi:

- a. Guru Tetap (GT), yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat pada sekolah, atau pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan ciri-ciri dari guru tetap tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), dipekerjakan pada sekolah dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional. Adapun hak yang diperoleh guru tetap adalah gaji setiap bulan, kenaikan pangkat, mendapatkan pensiun, mempunyai tabungan pensiun, dan mendapatkan asuransi kesehatan.
- b. Guru Tidak Tetap (GTT), adalah mereka yang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai tenaga pengajar pada sekolah (Depdikbud, 1994:3). Adapun ciri-ciri dari guru tidak tetap adalah: diangkat oleh kepala sekolah, dan tidak berstatus sebagai pegawai negeri. Perjanjian kerjanya satu tahun dan bisa diperpanjang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hak dari guru tidak tetap adalah kontinu, misalnya gaji diberikan berdasarkan lamanya ia mengajar.

Dapat disimpulkan bahwa perbedaan guru tetap dengan guru tidak tetap terletak pada status yang disandanginya. Guru tetap merupakan

pegawai pemerintah sedangkan guru tidak tetap merupakan pegawai sekolah yang mengangkat dirinya.

6. Semangat Kerja Guru

Dimuka telah ditegaskan bahwa semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan penegasan ini maka yang dimaksud dengan semangat kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugas profesinya. Semangat kerja seorang guru bisa tinggi juga bisa rendah. Tinggi rendahnya semangat kerja guru sangat mempengaruhi performansinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Semangat kerja itu berawal dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga menimbulkan ketegangan-ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan kata lain seseorang (misalnya guru) yang bekerja atau melakukan aktivitas tertentu itu selalu didorong oleh motif-motif tertentu, yaitu upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kemudian kebutuhan apa saja yang mendorong guru untuk bekerja?

Menurut Maslow (dalam Sritomo, 2003) manusia memiliki hirarki kebutuhan yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Semangat kerja yang dimiliki individu adalah dalam rangka untuk memenuhi lima kebutuhan diatas. Guru yang juga manusia tidak lepas dari kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dari setiap kebutuhan tersebut akan menjadi pendorong bagi guru dalam bekerja.

Sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja atau apa saja yang diinginkan guru melalui kerjanya, Sudjana (1989) mengidentifikasi delapan kebutuhan guru, yaitu:

1. Rasa aman dan hidup layak
2. Kondisi kerja yang menyenangkan
3. Rasa diikutsertakan/dilibatkan
4. Perlakuan yang jujur dan wajar
5. Rasa mampu
6. Pengakuan dan penghargaan
7. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah
8. Kesempatan mengembangkan *self-respect*.

Galloway dan kawan-kawan pernah melakukan penelitian tentang sumber-sumber kepuasan dan ketidakpuasan bagi guru-guru Sekolah Dasar New Zealand. Berdasarkan hasil penelitian tersebut Galloway berhasil mengklasifikasikan aspek-aspek di mana sebagian guru merasa sangat puas, yaitu:

- a) Hubungan dengan murid
- b) Hubungan dengan guru-guru lain
- c) Kebebasan memilih metode pengajaran
- d) Jadwal aktivitas atau program
- e) Kebebasan memilih materi pelajaran
- f) Jumlah pengajar setiap minggu
- g) Hubungan dengan staf senior di sekolah

- h) Tingkat prestasi murid di kelasnya
- i) Pengalokasian guru untuk mengajar unit atau kelas khusus
- j) Prilaku umum di kelasnya

Sedangkan aspek-aspek di mana sebagian besar guru merasakan ketidakpuasan, yaitu:

- a) Metode yang digunakan dalam mempromosikan guru
- b) Sikap masyarakat terhadap pendidikan
- c) Kurang kesempatan mengikuti pendidikan dalam dinas
- d) Pengelolaan waktu berguna selama hari sekolah
- e) Faktor-faktor yang digunakan untuk menentukan gaji
- f) Status guru di masyarakat
- g) Waktu penyiapan dan koreksi yang dituntut selama dan di luar sekolah
- h) Kesiediaan staf untuk membatunya
- i) Jumlah jam tugas-tugas di luar mengajar setiap minggu
- j) Kelengkapan fasilitas untuk kativitas rekreasi (Wijaya, 1994)

7. Guru Dalam Perspektif Islam

Dalam islam, al-qur'an menjelaskan bahwa guru merupakan suatu sosok yang mengemban amanat untuk menyebarkan ilmunya sebagaimana termaktub pada ayat berikut:



Artinya: “Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya”. (QS. At-Taubah:122)

Maksud ayat diatas adalah bahwa menjadi suatu kewajiban kaum muslimin agar mengangkat beberapa kelompok untuk menuntut ilmu yang kemudian menjadi guru terhadap yang lainnya. Posisi guru dalam islam sesuai dengan ayat diatas merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya guru maka pihak-pihak lain akan mampu menimba ilmu darinya.

Dalam ayat lainnya ditegaskan mengenai guru yang merupakan tempat menuntut ilmu bagi orang-orang yang belum mengetahui sebagaimana yang termaktub dalam dua ayat berikut:



Artinya: “Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu”. (QS. Al-Ankabut: 43)



Artinya: “Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui”. (QS. An-Nahl: 43).

Maksud dua ayat diatas adalah bahwa dalam kehidupan ini tidak ada seorangpun yang dapat memahaminya kecuali orang yang berilmu. Orang yang berilmu diidentikkan dengan guru yang memiliki ilmu dan diajarkan kepada orang lain. Dan ayat satunya menjelaskan bahwa jika tidak mengetahui sesuatu hal maka bertanyalah kepada orang yang memiliki ilmunya. Jelas sekali disini bahwa guru sangat dibutuhkan oleh umat islam agar umat islam tidak berjalan didalam kegelapan tanpa arahan.

Dalam hadits, dijelaskan mengenai guru sebagaimana yang diriwayatkan oleh Bukhori dari Umar:

عن ابن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِنَّ مِنْ الشَّجَرِ شَجْرَةً لَا يَسْقُطُ وَرَقُهَا، وَ إِنَّهَا مَثَلُ الْمُسْلِمِ، فَحَدِّثُونِي مَا هِيَ؟ فَوَقَعَ النَّاسُ فِي شَجَرِ الْبَوَادِي، قَالَ عَبْدُ اللَّهِ وَوَقَعَ فِي نَفْسِي أَنَّهَا النَّخْلَةُ، فَاسْتَحْيَيْتُ، ثُمَّ قَالُوا: حَدِّثْنَا مَا هِيَ يَا رَسُولَ اللَّهِ. قَالَ: هِيَ النَّخْلَةُ

Artinya: *Rasulullah bersabda: Sesungguhnya diantara pohon-pohon ada sebatang pohon yang tidak terjatuh daunnya, dan sesungguhnya ia seperti orang muslim. Beritahulah aku pohon apa itu?’, maka orang-orang menyangka pohon itu adalah rumput. Abdullah berkata: “aku menerka dalam hati, bahwa ia sesungguhnya adalah pohon kurma, namun aku merasa malu.” Kemudian mereka berkata: “beritahulah kami pohon apakah itu ya, Rasulullah?”. beliau menjawab: “ia adalah pohon kurma (HR. Bukhori).*

Pohon kurma adalah pohon yang terkenal dan mempunyai keistimewaan, bahwa daunnya tidak gugur, berkahnya terdapat dalam setiap

bagian dan tetap ada dalam seluruh keadaan. Sejak tumbuh hingga menjadi kering, buahnya dapat dimakan dalam berbagai jenisnya. Kemudian setelah itu dimanfaatkan seluruh bagiannya. Bijinnya menjadi makanan hewan dan dari ijuknya dapat dibuat tali. Dizaman dahulu batangnya dijadikan tiang rumah. Buahnya dimakan dalam keadaan kering dan basah. Ketika kering ia menjadi makanan yang tahan lama dan cukup tanpa memerlukan yang lain serta mudah dibawa oleh orang yang bepergian.

Demikianlah tasyrik islam terkhusus bagi seorang guru diatas keadaan yang sebaik-baiknya: yaitu kebaikan yang kekal tidak terputus dan pemberian yang tidak mengendur serta tidak berkurang, tidak menimbulkan bahaya atau gangguan.

C. Perbedaan Semangat Kerja Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap

Menurut Hurlock (1992) dalam teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan kedalam lima kategori yang disusun menurut prioritas: yakni kebutuhan-kebutuhan tertentu yang lebih tinggi diaktifkan ketika kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi atau sebagian besar telah terpenuhi, lima kategori yang telah disusun oleh Maslow adalah: fisiologis, keamanan, sosial, ego (penghargaan) dan aktualisasi diri.

Teori lain yang juga mendukung dalam memotivasi semangat kerja seorang guru seperti dikemukakan oleh Munandar (2001) dalam teori Y yang menyatakan bahwa manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun

bekerja dan bertanggung jawab. Artinya adalah dasar manusia suka bekerja sama karena manusia merupakan makhluk sosial yang pasti selalu melakukan interaksi sosial maka mereka akan selalu melakukan kerja sama dengan individu yang lain. Bekerja secara tekun adalah dasar manusia karena manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhinya sehingga ia harus bekerja dengan tekun. Bertanggung jawab adalah dasar dari setiap manusia karena manusia memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam melakukan aktifitasnya yang mana dampak dari perilakunya tersebut akan diterima oleh dirinya sendiri sehingga individu harus mampu untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Semangat kerja antara individu yang satu dengan individu yang lain dapat dilihat dari perilaku individu tersebut tiap harinya. Semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap secara mendasar dapat dilihat dari status mereka di sekolah.

Semangat kerja guru tidak hanya berorientasi pada kebutuhan materi saja, namun juga keinginan mencapai status yang lebih tinggi, status kenaikan tingkat dengan penghargaan yang lebih tinggi, akan tetapi juga bisa dengan jalan menaikkan status guru lain yang dinilai lebih rendah kemampuan dan keahliannya.

Secara umum seorang guru yang memiliki status yang lebih tinggi maka semangat kerjanya lebih tinggi dari pada yang mempunyai status lebih rendah. Dalam hal ini guru tetap mempunyai semangat kerja lebih tinggi dari pada guru tidak tetap. Akibatnya guru tetap mempunyai semangat kerja

lebih tinggi karena mempunyai motivasi untuk dapat meraih jenjang karir yang lebih tinggi, sedangkan guru tidak tetap tidak mempunyai kesempatan untuk meniti karir seperti guru tetap. Namun demikian tidak berarti guru tidak tetap tidak mempunyai semangat sama sekali, tetapi dengan motivasi yang berbeda misalnya lebih baik menjadi guru tidak tetap dari pada menganggur serta berharap kontrak dapat diperpanjang tahun depan, jadi secara umum dapat dikatakan ada perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap.

Dilihat dari sisi kemanusiaan, individu akan merasa berbeda dengan individu yang lain jika dirinya melihat suatu perbedaan tersebut. Hal ini akan memicu adanya perbedaan kualitas semangat kerja individu dalam beraktifitas. Namun, bila dilihat dari sisi kesamaan bisa saja seorang guru tidak tetap menganggap dirinya sebagai guru yang sama-sama mempunyai tanggungjawab besar dan prinsipil yaitu untuk mencerdaskan anak bangsa. Mungkin dari sinilah Guru tidak tetap tidak akan merasa berbeda dari guru-guru tetap lainnya apalagi, bila ditunjang dengan kemampuan guru tidak tetap yang jauh lebih kompeten dari guru tetap. Hal ini banyak juga terjadi disuatu lembaga pendidikan dimana guru tidak tetap memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan guru tetap sehingga guru tersebut tetap dipertahankan keberadaannya.

Akhir-akhir ini begitu marak pemberitaan mengenai perhatian pemerintah daerah terhadap para Guru tidak tetap dan honorer dimana pemerintah akan lebih mendahulukan mereka untuk menjadi pegawai negeri

dibandingkan para pelamar dari umum. Mungkin dengan perhatian dari pemerintah inilah akan memicu semangat kerja baru bagi para guru tidak tetap, untuk lebih meningkatkan kemampuan, kualitas serta kompetensi dirinya sehingga mampu dan pantas untuk menaikkan derajatnya sebagai pegawai negeri.

D. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis untuk rumusan masalah bahwa terdapat perbedaan semangat kerja guru tidak tetap dan guru tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui ada tidaknya perbedaan semangat kerja guru tetap dengan guru tidak tetap di MTsN Malang III Gondang Legi, maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya perbedaan semangat kerja guru tetap dengan guru tidak tetap (Arikunto, 1998).

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subyek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif ataupun secara kualitatif (Azwar, 1997:59). Atau dengan kata lain variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variasi nilai, suatu penelitian variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang mendapat akibat adalah variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel bebas (X) : Status Guru (guru tetap dan guru tidak tetap)

Variabel terikat (Y) : Semangat Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Status guru adalah keadaan, kedudukan atau posisi guru dalam suatu lembaga atau kelompok sosial. Guru berdasarkan profesinya dibedakan

menjadi: Guru Tetap yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh pemerintah atau disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Guru Tidak Tetap yaitu guru yang diangkat dan digaji oleh lembaga yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan, atau juga disebut dengan guru honorer (sukuan).

2. Semangat kerja adalah suasana batin dalam diri seseorang atau kelompok yang mana akan mempengaruhi diri seseorang atau kelompok untuk melakukan aktivitas demi mencapai tujuan yang ditandai dengan perhatian terhadap tugas, mampu bekerjasama dengan individu lain, memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas dan memiliki loyalitas terhadap organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2002) adalah keseluruhan obyek penelitian. Sedangkan menurut Nazir, (1999) populasi adalah seluruh obyek yang dialami pribadinya, jalannya perubahan tersebut kadang cepat kadang lambat tergantung pada sifat individu tersebut. Diselidiki dan dibatasi sebagai jumlah atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa populasi adalah totalitas yang menjadi sasaran penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan diketahui secara jelas. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap berjumlah 26 orang dan guru tidak tetap berjumlah 16 orang di MTsN Malang III Gondanglegi Malang dengan jumlah total 42 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara intensif untuk mendapatkan data-data yang valid atau bagian dari populasi yang diteliti, yang dipandang representative mewakili populasi. Berdasarkan konsep ini, maka peneliti mengambil 32 orang dari jumlah total populasi untuk dijadikan sebagai sample dengan rincian 16 guru tetap dan 16 guru tidak tetap. Rincian tersebut diambil untuk menyeimbangkan jumlah sampel antara guru tetap dengan guru tidak tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer dengan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan secara akurat dan valid (Nazir, 1999).

Dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998).

Adapun pertimbangan yang mendorong penggunaan metode angket ini sebagai instrumen penelitian ini adalah (Azwar, 2005):

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
2. Pernyataan subyek adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Di samping itu, metode angket memiliki beberapa kelebihan, di antaranya:

1. Biaya relatif murah dan waktu relatif singkat

2. Untuk para pelaku tidak dibutuhkan keahlian lapangan
3. Dapat dilakukan sekaligus terhadap subyek yang besar jumlahnya

Dalam pembuatan angket ini peneliti menggunakan jenis pertanyaan berstruktur yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban kepada beberapa alternatif “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju”. Pertanyaan berstruktur digunakan untuk mengetahui fakta atau opini yang cukup jelas dan subyek tidak perlu menjawab pertanyaan yang panjang lebar.

Dalam penelitian ini, digunakan satu macam angket, yaitu angket semangat kerja. Untuk lebih jelasnya, penjabaran variabel akan dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skoring Kuesioner Semangat Kerja

<i>Favorable</i>		<i>Unfavourable</i>	
Nilai	Untuk Jawaban	Nilai	Untuk Jawaban
3	SS (Sangat Setuju)	1	SS (Sangat Setuju)
2	S (Setuju)	2	S (Setuju)
1	TS (Tidak Setuju)	3	TS (TidakSetuju)

Tabel 3.2
Blue Print Angket Semangat Kerja

Variabel	Indikator	No Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Semangat Kerja (Y)	Perhatian	1, 5	9, 13	4
	Bekerjasama	2, 6	10, 14	4
	Berinisiatif	3, 7	11, 15	4
	Loyalitas	4, 8	12, 16	4
TOTAL		8	8	16

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas dalam sebuah alat ukur adalah untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila validitas tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil yang tepat dan akurat (Azwar, 2004).

Validitas adalah derajat ketepatan suatu alat ukur tentang pokok isi atau arti sebenarnya yang diukur (Sevilla, 1993). Untuk mengetahui validitas angket digunakan teknik korelasi *product moment person*. Peneliti menggunakan teknik ini sebab data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk data interval.

Rumus *Product Moment Person*

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = jumlah responden

x = nilai item

y = nilai total angket

r_{xy} = korelasi product moment

Hasil r hitung di atas dikonsultasikan dengan r tabel pada taraf signifikan 5 % karena penelitian ini dalam bidang ilmu sosial. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka tes tersebut dikatakan valid, sehingga hasil uji coba angket yang dianalisa dengan teknik korelasi *product moment* diketahui tingkat validitas itemnya.

Tabel 3.3
Hasil Perhitungan Validitas Angket Semangat Kerja

Variabel	Indikator	No Item		Valid
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Semangat Kerja (Y)	Perhatian	1,5	9,13	Valid
	BekerjaSama	2,6	10,14	Valid
	Berinisiatif	3,7	11,15	Valid
	Loyalitas	4,8	12,16	Valid

2. Reliabilitas

Reliabilitas untuk suatu prosedur adalah penting sebelum validitas dipertimbangkan, dan perangkat reliabilitas sebenarnya menetapkan validitas maksimum dari suatu instrumen (Sevilla, 1993). Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tes tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf kejegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Azwar, 2004).

Reliabilitas adalah derajat ketepatan dan ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Sevilla, 1993). Azwar (2004) menyatakan bahwa yang akan dianalisa realibilitasnya hanyalah *item-item* yang telah dinyatakan valid, bukan semua *item* yang belum diuji validitasnya.

Untuk mencari reliabilitas teknik yang digunakan adalah teknik *Alpha Chronbach* dengan rumus sebagai berikut:

Rumus *Alpha*

$$\alpha = \{k/(k-1)\} (1 - \sum SD^2 b / SD^2 t)$$

Keterangan :

α : korelasi keandalan Alpha

k : jumlah kasus

$\sum SD^2b$: jumlah variasi bagian

SD^2t : jumlah variasi total

Untuk mendapatkan nilai *varians* rumusnya adalah:

$$\sigma^2 : \frac{\sum x^2 - \frac{\sum(x)^2}{N}}{N}$$

Sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai penghitungan bergerak antara 0,000 sampai 1,000 (Azwar, 2004).

Tabel 3.4
Hasil Perhitungan Reliabilitas Angket Semangat Kerja

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN	KESIMPULAN
Semangat Kerja	0,912	Alpha > r tabel	Reliabel

G. Metode Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan adalah Teknik Statistik. Teknik ini menurut Nazir (1999), memiliki 3 (tiga) ciri pokok, yaitu :

1. Bekerja dengan angka-angka yang mempunyai dua arti yaitu sebagian jumlah dan nilai.
2. Bersifat obyektif, sehingga unsur-unsur subyektivitas dapat dihindari.
3. Bersifat universal dalam arti dapat digunakan hampir dalam semua bidang penelitian.

Penentuan metode statistik yang digunakan sangat dipengaruhi oleh tujuan penelitian dan jenis data. Seperti yang telah dikemukakan di depan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan semangat kerja

antara guru tetap dan guru tidak tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang, oleh karena itu, teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah teknik t-test. Keseluruhan komputasi data dilakukan melalui fasilitas komputer program SPSS versi 12.

Teknik t-test digunakan karena penelitian ini menggunakan uji perbandingan yang berbentuk *sampel independent* dan termasuk statistik *parametrik*.



BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Obyektif Lapangan Penelitian

1. Latar Belakang Berdirinya MTsN Malang III

Diawali dengan Keputusan Menteri Agama RI nomor 27 Tahun 1980 tentang relokasi Madrasah Negeri, yang direspon oleh Drs. A. Dhohiri Zahid yang saat itu menjabat sebagai Kepala MTs Balong Kandat Kediri. Setelah beliau berkonsultasi dengan aparat Kantor Departemen Agama Kabupaten Malang maka Camat Gondanglegi (Ahmad Fauzi) dan Kepala KUA Gondanglegi sepakat mendirikan MTs Negeri Malang III di Gondanglegi Malang.

Selanjutnya dipilih lokasi di desa Sepanjang untuk membangun gedung MTsN. Pendaftaran siswa baru pertama kali dilaksanakan pada tanggal 1-15 September 1980 dengan jumlah pendaftar 109 siswa untuk mengisi kelas dengan kapasitas 90 siswa. Saat itu, karena belum memiliki gedung yang layak penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran sementara meminjam tempat di SMA Agus Salim.

Pada tanggal 1 Oktober 1980 secara resmi MTsN Malang 3 dibuka. Saat itu pemenuhan keutuhan sarana prasarana masih mengalami kesulitan, maka sementara berpindah ke MI Mamba'ul Ulum berkat tawaran dari H.Abdul Rozak, Kunar Rahasia dan pengurus MI Mamba'ul Ulum.

Setahun kemudian, pelan-pelan sarana prasarana di madrasah ini dibangun dan dilengkapi, yang terlihat dari daya tampung setiap tahunnya mengalami

peningkatan; saat ini mampu menampung sekitar 750 siswa dalam 18 kelas (kelas 7, 8 dan 9). Dalam hal kepemimpinan, MTsN Malang 3 telah mengalami tujuh kali pergantian Kepala Madrasah.

Mulai tahun 2004 MTsN Malang 3 dicanangkan sebagai Madrasah Percontohan oleh Kepala Kandepag Malang. Perkembangan selanjutnya pada tahun 2006 berdasarkan SK Kepala Kandepag Kabupaten Malang memutuskan bahwa MTsN Malang 3 sebagai Madrasah Unggulan di lingkungan Kandepag Kabupaten Malang.

2. Visi dan Misi MTsN Malang III

Setiap program kerja yang diagendakan MTsN Malang 3 berdasarkan pada satu tujuan yang hendak dicapai agar terdapat persamaan persepsi dan mempermudah dalam melaksanakan program tersebut. Maka visi MTsN Malang 3 adalah: Membangun generasi muslim yang bertaqwa, cerdas, mandiri dan cinta tanah air. Sedangkan misi MTsN Malang 3 adalah:

- a) Mengembangkan lingkungan madrasah yang kondusif terhadap pendidikan dan pengajaran.
- b) Menanamkan pembiasaan diri dalam pengamalan ajaran Islam.
- c) Mengembangkan aktivitas ilmiah yang mengoptimalkan multi kecerdasan (IQ, EQ dan SQ).
- d) Mengembangkan iklim pembelajaran yang menumbuhkan kemandirian dan cinta tanah air.

B. Persiapan Penelitian

Beberapa persiapan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyusun usulan penelitian sesuai dengan permasalahan yang telah ditemukan, kemudian melakukan survey untuk menentukan subyek dan lokasi penelitian.
2. Peneliti menentukan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu angket.
3. Peneliti membuat *blue print* dari skala semangat kerja dan pembuatan *item* berdasarkan *blue print* yang telah disusun. Setelah angket tersusun peneliti dengan membawa surat izin penelitian yang ditujukan pada MTsN Malang III Gondanglegi Malang, lalu peneliti mulai melaksanakan penelitian.
4. Peneliti melakukan analisis data dan merumuskan hasil penelitian

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data yaitu menyebarkan angket kepada guru di MTsN Malang III dilakukan pada tanggal 10, 17 24 November 2007. Tidak ada hambatan yang berarti dalam penyebaran angket karena angket disebarkan ketika para guru tidak sedang mengajar. Mula-mula peneliti menemui kepala sekolah MTsN Malang III untuk keperluan penyebaran angket penelitian.

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Perhitungan validitas dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*. Semua pengolahan data dilakukan dengan komputer program SPSS versi 12. pengukuran reliabilitas tiap-tiap butir menggunakan teknik analisis *koefisien Alpha* dari *Cronbach*.

Hasil analisis butir untuk 16 item angket semangat didapatkan 16 item valid dan 0 item tidak valid.

Tabel 4.5
Item Valid Angket

Variabel	Indikator	No Item		Valid
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Semangat Kerja (Y)	Perhatian	1,2	9,10	Valid
	BekerjaSama	3,4	11,12	Valid
	Berinisiatif	5,6	13,14	Valid
	Loyalitas	7,8	15,16	Valid

2. Reliabilitas

Tabel 4.6
Rangkuman Uji Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN	KESIMPULAN
Semangat Kerja	0,912	Alpha > r tabel	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tersebut, dapat diartikan bahwa variabel terikat semangat kerja memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,912 dan diperoleh nilai korelasi Alpha > r tabel, maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel).

E. Analisis Data

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat semangat kerja para responden maka subyek dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar (Azwar, 2004).

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh, dari 32 responden didapatkan 7 orang (22 %) berada pada tingkat semangat kerja yang tinggi dengan rincian 3 guru tetap dan 4 guru tidak tetap, 19 orang (59 %) berada pada kategori sedang dengan rincian 11 guru tetap dan 8 guru tidak tetap dan 6 orang (19 %) mempunyai taraf semangat kerja yang cukup minim dengan rincian 2 guru tetap dan 4 guru tidak tetap. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Kategori Semangat Kerja

Kategori	Interval	Jumlah		Total	Prosentase
		GT	GTT		
Tinggi	$X > 40$	3	4	7	22%
Sedang	25 – 40	11	8	19	59%
Rendah	$X < 25$	2	4	6	19%
Total		16	16	32	100%

F. Hasil Penelitian

a. Semangat Kerja Guru Tetap

Hasil penelitian mengenai semangat kerja guru tetap jika diklasifikasikan lebih detail maka akan nampak sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kategori Semangat Kerja Guru Tetap

Kategori	Interval	Jumlah Guru Tetap	Prosentase
Tinggi	$X > 40$	3	9 %
Sedang	25 – 40	11	34 %
Rendah	$X < 25$	2	6 %
Total		16	49 %

Dari hasil analisis data semangat kerja guru tetap diatas diketahui bahwa dari jumlah 16 guru tetap yang memiliki kategori semangat kerja tinggi adalah 3 orang (9 %), yang memiliki semangat kerja sedang adalah 11 orang (34%), yang memiliki semangat kerja rendah adalah 2 orang (6%).

b. Semangat Kerja Guru Tidak Tetap

Hasil penelitian mengenai semangat kerja guru tidak tetap jika diklasifikasikan lebih detail maka akan nampak sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kategori Semangat Kerja Guru Tidak Tetap

Kategori	Interval	Jumlah Guru Tidak Tetap	Prosentase
Tinggi	$X > 40$	4	13 %
Sedang	25 – 40	8	25 %
Rendah	$X < 25$	4	13 %
Total		16	51 %

Dari hasil analisis data semangat kerja guru tidak tetap diatas diketahui bahwa dari jumlah 16 guru tetap yang memiliki kategori semangat kerja tinggi adalah 4 orang (13 %), yang memiliki semangat kerja sedang adalah 8 orang (25%), yang memiliki semangat kerja rendah adalah 4 orang (13 %).

c. Perbedaan Hasil Semangat Kerja

Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa kategori semangat kerja yang tinggi memiliki selisih sebesar 4 %, yaitu semangat kerja guru tidak tetap lebih tinggi sebesar 4 % daripada semangat kerja guru tetap. Kategori semangat kerja yang sedang memiliki selisih sebesar 9 %, yaitu semangat kerja guru tetap lebih tinggi sebesar 9 % daripada semangat kerja guru tidak tetap. Sedangkan untuk kategori semangat kerja yang rendah memiliki selisih sebesar 2 %, yaitu semangat kerja guru tidak tetap lebih tinggi sebesar 2 % daripada semangat kerja guru tetap.

Untuk pengujian hipotesis data hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis statistik Uji-t dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Group Statistics

	12	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SK guru tetap		16	32.38	7.693	1.923
SK guru tidak tetap		16	33.38	8.861	2.215

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
SK	Equal variances assumed	.859	.361	-.341	30	.736	-1.000	2.934	-6.991	4.991
	Equal variances not assumed			-.341	29.420	.736	-1.000	2.934	-6.996	4.996

Uji homogenitas memiliki dua aturan, yaitu :

1. Jika $p < 0,05$ maka dikatakan data tidak homogen
2. Jika $p > 0,05$ maka dikatakan data homogen

Untuk uji-t terdapat tiga macam aturan, yaitu:

1. Jika $p < 0,01$ maka dikatakan ada perbedaan pada taraf signifikansi 1%
2. Jika $p < 0,05$ maka dikatakan ada perbedaan pada taraf signifikansi 5%
3. Jika $p > 0,05$ maka dikatakan tidak ada perbedaan

Dari hasil analisis data uji homogenitas didapatkan $F = 0,859$, $p = 0,361$, karena sig: $p > 0,050$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan varians antara semangat kerja guru tetap dengan guru tidak tetap. Dari hasil analisis data uji-t didapatkan $t = -0,341$, $df = 30$, $p = 0,736$, karena sig: $p > 0,050$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan semangat kerja guru tetap dengan guru tidak tetap.

G. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan tidak adanya perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil t hitung sebesar $-0,341$ sedangkan df didapatkan 30, dan selisih tingkat semangat kerja guru juga didapat sebesar 1,00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu terdapat perbedaan semangat kerja guru tetap dengan guru tidak tetap ditolak

Dari hasil penelitian menunjukkan tingkat semangat kerja guru 7 orang (22%) berada pada tingkat semangat kerja yang tinggi dengan rincian 3 guru tetap dan 4 guru tidak tetap, 19 orang (59 %) berada pada kategori sedang dengan rincian 11 guru tetap dan 8 guru tidak tetap dan 6 orang (19 %) mempunyai taraf semangat kerja yang cukup minim dengan rincian 2 guru tetap dan 4 guru tidak tetap.

Selisih sebesar 1,00 yang menunjukkan bahwa semangat kerja guru tidak tetap lebih tinggi daripada guru tetap tidak menunjukkan perbedaan semangat kerja guru tetap dan guru tidak tetap. Selisih tersebut wajar terjadi karena setiap individu memiliki perbedaan-perbedaan dengan yang lain. Selisih 1,00 merupakan angka kecil sehingga tidak menimbulkan perbedaan.

Tidak adanya perbedaan antara semangat kerja guru tetap dengan guru tidak tetap tersebut wajar terjadi sebab masing-masing individu memiliki motivasi-motivasi yang berbeda tetapi tetap mengarah kesatu tujuan. Meskipun status posisi memberikan pengaruh terhadap kinerja individu tetapi hal tersebut bukan satu-satunya yang mempengaruhi semangat kerja, ada faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap status yang lebih rendah sehingga tidak ada perbedaan pada semangat kerja, begitu pula sebaliknya. Artinya bahwa meskipun status posisi mempengaruhi kinerja tetapi masih ada faktor lain yang meredam perbedaan tersebut sehingga perbedaan status posisi tidak terlalu mempengaruhi individu yang mengakibatkan individu merasa memiliki tanggung jawab dan mengaplikasikan dirinya sesuai kemampuan diri masing-masing.

Secara umum seorang guru yang memiliki status lebih rendah dalam hal ini guru tidak tetap akan bekerja sekuat tenaga agar dirinya tidak dianggap sepele atau agar dapat kepercayaan maupun kontraknya diperpanjang. Dengan diperpanjangnya kontrak kerja maka mereka dapat terus memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut terjadi karena guru tidak tetap bertanggung jawab langsung terhadap sekolah tersebut. Artinya guru tidak tetap diangkat oleh pihak sekolah maka jika mau diberhentikan juga

oleh sekolah. Sedangkan guru yang memiliki status lebih tinggi dalam hal ini guru tetap, dirinya akan sedikit lebih nyantai karena merasa bahwa dirinya tidak akan diturunkan gajinya atau di cap jelek oleh sekolah tetapi ada faktor lain yang memotivasi dirinya seperti kenaikan pangkat sehingga tidak terdapat perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap. Artinya bahwa semangat kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap di motivasi oleh motivator yang berlainan. Motivator semangat kerja guru tetap dan guru tidak tetap berbeda tetapi seimbang dalam kualitas motivasi semangat kerja.

Tidak adanya perbedaan semangat kerja tersebut sesuai dengan teori Maslow (dalam Munandar, 2001) bahwa semangat kerja individu dimotivasi oleh lima kebutuhan, yaitu kebutuhan finansial, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Teori tersebut memberikan pemahaman bahwa individu memiliki motivasi-motivasi yang berbeda diantara lima kebutuhan diatas. Motivasi-motivasi tersebut jika diakumulasikan mampu memberikan kesamaan tingkat semangat kerja individu. Jika individu kurang termotivasi dari satu kebutuhan maka dapat dipastikan ia termotivasi oleh kebutuhan yang lain sehingga terdapat kesamaan tingkat semangat kerja individu.

Gomez (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi. Organisasi yang tidak mengupayakan peranan penting sumber daya manusia dalam operasionalnya, akan memungkinkan munculnya masalah-masalah yang

seharusnya dapat diatasi, namun menjadi masalah general yang sulit diatasi, yang mengakibatkan penurunan produktifitas organisasi.

Motivasi dasar orang bekerja adalah untuk mencari nafkah bagi kehidupannya. Seseorang bekerja pada intinya adalah mendapatkan sesuatu dari pekerjaannya baik berupa imbalan maupun kepuasan dari hasil kerja (Munandar, 1992).

Robbins (dalam Munandar, 2001) menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan semangat kerja, yaitu :

a. Kerja yang secara mental menantang.

Individu cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang pantas.

Individu cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka, jika upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan individu, interaksi sosial dibutuhkan. Oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepada peningkatan semangat kerja.

e. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang memiliki semangat kerja tinggi.

Selain teori motivasi diatas, terdapat juga faktor yang memberikan kontribusi terhadap semangat kerja individu, yaitu faktor tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan suatu hal yang akan membawa individu kepada kesuksesan. Jika individu memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka semangat kerja dalam dirinya juga akan meningkat (Veithzal, 2005).

Teori diatas menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab terhadap amanat yang diembannya memiliki pengaruh terhadap semangat kerja individu. Jika individu bertanggung jawab terhadap sesuatu pencapaian tujuan maka secara otomatis semangat kerjanya juga akan meningkat. Hal ini tergantung dari tiap individu . sampai sejauh manakah seorang guru memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya, baik itu mendapat imbalan ataupun tidak, hal ini bisa dihubungkan dengan konsep ikhlas. Mungkin para guru tidak tetap yang berada di MTsN Malang tiga adalah orang-orang yang sangat ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya dan mungkin rasa ikhlas ini telah tertancap dalam jiwa mereka, seperti yang dianjurkan oleh agama kita yaitu islam, di mana kita dianjurkan untuk selalu

ikhlas dalam menjalankan setiap aktifitas, entah itu para siswa yang sedang belajar, para ibu rumah tangga dalam mengatur rumahtanggannya, dalam setiap beribadah dan lainnya, diharapkan semua dapat diniatkan dengan tulus dan ikhlas.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam pendidikan yang sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Pada dasarnya guru bertanggung jawab atas keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Hal ini berarti guru harus bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan pendidikan melalui pencapaian tujuan institusional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional. Kenyataan menunjukkan bahwa murid sebagai individu mempunyai perbedaan-perbedaan.

Perbedaan itu berakibat pula pada keberhasilan murid dalam belajar yaitu ada murid yang berhasil dan ada murid yang belum berhasil. Terhadap murid yang belum berhasil, seorang guru bertanggung jawab untuk membantu. Berhasil tidaknya seorang guru, dapat dilihat dalam kemampuannya melaksanakan proses belajar mengajar yang sebaik-baiknya, sehingga semua murid dapat mencapai tujuan yang telah diharapkan. Dalam melaksanakan tugas, peranan seorang guru bukan sekedar penyampai pengetahuan kepada murid tetapi juga mempunyai peranan sebagai pembimbing yang harus dapat membantu dan memahami murid.

Dalam islam juga diterangkan mengenai semangat kerja individu, hal tersebut dapat dilihat pada ayat berikut:

فَإِذَا قُضِيَتْ الصَّلَاةُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَرُكُوعًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا
 اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا
 مَّوْفُورًا

Artinya: Maka apabila kamu telah menyelesaikan sholatmu, ingatlah Allah diwaktu berdiri, duduk dan berbaring, kemudian apabila kamu telah merasa aman maka dirikanlah sholat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya sholat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (Al-Nisa': 103).

Ayat diatas menerangkan bahwa jika individu melakukan suatu aktifitas hendaknya ia selalu ingat kepada Allah SWT karena dengan mengingat Allah SWT maka semangat untuk melakukan aktifitas berikutnya akan lebih mudah karena ia didasari oleh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Terdapat cerita nyata kehidupan contoh adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Yaitu seorang guru desa yang sangat terpelosok, dimana disana diceritakan bahwa betapa guru tersebut begitu gigih mengajar walaupun gaji yang beliau terima sangat – sangat tidak cukup. Untuk berangkat kesekolah saja perlu berjam-jam, bahkan disana diceritakan bagaimana cintanya seorang murid terhadap gurunya, karena padawaktu itu ditengah hujan yang sangat lebat guru tersebut tetap datang dengan berpayungkan daun pisang hanya untuk mengajar siswanya yang hanya 10 orang dibawah atap sekolah yang pada bocor. Dan para siswa tersebut pada ketakutan sebelum gurunya datang. Melihat gurunya telah datang seketika pra siswa itu begitu terharu. Kisah inilah yang akhirnya dibukukan oleh salah satu muridnya yang kemudian menjadi penulis terkenal(Kick Andi).

Dari sana dapat dilihat bahwa guru tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi meskipun tanpa adanya timbal balik yang setimpal sehingga semangat yang ditimbulkannya juga sangat tinggi yang akhirnya menjadi inspirator bagi anak didiknya.

Dalam sebuah hadits diterangkan mengenai tanggung jawab individu yang mana status guru atau pendidik masuk didalamnya.

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (متفق عليه)

Artinya: "Kamu semua adalah pemimpin dan kamu bertanggung jawab terhadap bawahanmu" (Muttafaq Alaih).

Hadits diatas menerangkan bahwa setiap individu bertanggung jawab terhadap diri dan lingkungannya. Seorang guru bertanggung jawab terhadap statusnya sebagai guru. Dalam hal ini status guru adalah sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing terhadap siswa agar siswa mampu mencapai kesuksesan dalam dunia pendidikan.

Hasil dalam penelitian ini memang tidak ada bedanya antara guru tetap dan guru tidak tetap, meski gaji yang diterima tidak sama atau status yang mereka sandang tidak sama, namun mungkin ada hal lain yang membuat mereka bersemangat sehingga hasil akhir untuk tercapainya tujuan bersama tersebut dapat terlaksana.

Dalam sebuah hadits disebutkan mengenai pentingnya semangat kerja individu sebagaimana yang diriwayatkan oleh Bukhori:

عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ ثُمَّ يَعْذُوَ إِلَى الْجَبَلِ

فِيَحْتَطِبَ, فَيَبِيعَ فَيَأْكُلَ وَيَتَصَدَّقَ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ

Artinya : *Dari Nabi SAW, beliau bersabda: lebih baik seorang diantara kamu mengambil talinya, kemudian pergi ke gunung, lalu mencari kayu dan*

menjualnya kemudian makan dan mengeluarkan sedekah dari hasilnya daripada ia meminta-minta kepada orang-orang (HR. Bukhori).

Maksud dari hadits diatas adalah bahwa manusia harus memiliki semangat kerja agar tidak menjadi tanggungan atau menjadi beban orang lain. Manusia dibebani dua kewajiban yang tidak terpisahkan. Ia bekerja untuk memberi manfaat bagi dirinya dan ia harus bekerja untuk memberi manfaat bagi orang lain, dan ini kewajibannya terhadap umat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh, dari 32 responden didapatkan semangat kerja guru 7 orang (22%) berada pada tingkat semangat kerja yang tinggi, 19 orang (59 %) berada pada kategori sedang dan 6 orang (19 %) mempunyai taraf semangat kerja yang cukup minim.
2. Hasil penelitian untuk semangat kerja guru tetap didapatkan bahwa dari 16 guru tetap yang memiliki kategori semangat kerja tinggi adalah 3 orang (9 %), yang memiliki semangat kerja sedang adalah 11 orang (34%), yang memiliki semangat kerja rendah adalah 2 orang (6%).
3. Hasil penelitian untuk semangat kerja guru tidak tetap didapatkan bahwa dari 16 guru tidak tetap yang memiliki kategori semangat kerja tinggi adalah 4 orang (13%), yang memiliki semangat kerja sedang adalah 8 orang (25%), yang memiliki semangat kerja rendah adalah 4 orang (13 %).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan semangat kerja antara guru tetap dengan guru tidak tetap di MTsN Malang III Gondanglegi Malang. Hal tersebut diketahui karena $p > 0,050$ dengan taraf signifikansi 5 %.

B. Saran-Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan penulis kepada :

1. Lembaga

Hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan terutama dalam hal memberikan perhatian, perlakuan dll terhadap guru tetap dan guru tidak tetap.

2. Guru

Hendaknya penelitian dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan semangat kerja, baik untuk guru tetap maupun guru tidak tetap.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan sempurna, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mendetail dan tajam dalam mengembangkan variabel yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. Abu, 1986, *Metrode Khusus Pendidikan Agama*, Bandung: Armeco
- Arikunto. Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar. S, 2004, *Reliabilitas Dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2005, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bahri. Syaiful, 2000, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta
- Burns. R.B, 1993, *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku (terjemahan)*, Jakarta: Penerbit Arcan.
- CeCe. Wijaya, Tabrani. Rustam, 1994, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Rosda Karya
- Depag RI, 1994, *Al Quran Dan Terjemahannya*, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al Quran, Jakarta: Departemn Agama RI
- Djamarah. SB, 1994, *Prestasi Belajar Dan Kompentensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional
- Hadari. Nawawi, 1983, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung
- Hurlock. E.B, 1992, *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- James. F. Calhoun, 1990, *Psychology of Adjustment and Human Relationships*, New York : Mc Graw-Hill Trump Medium
- James. Popham, Eva.Baker, 2001, *Tehnik Mengajar Secara Sistematis*, Jakarta: Rineka Cipta
- Jumhur, Surya, 1970, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Bandung: CV. Ilmu
- Kartono. K, 1986, *Patologi sosial 2 (kenakalan remaja)*, Jakarta: PT Grafindo Persada

Kompas, 5 Januari 2008

Kick Andi, MetroTV, 17 Januari 2008

Leon, Lazar, 2007, *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Indeks

Moh. Athiyah al-Abrosy, 1987, *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*, Jakarta: Bulan Bintang

Mudhoffir, 1990, *Teknologi Instruksional*, Bandung: Remaja Rosda Karya

Muhaimin, 2002, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: Rosda Karya

Munandar. Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press

Nawawi. Hadari, 1983, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung

Nazir. M, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Rivai. Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo

Sevilla. C, 1993, *Pengantar metode Penelitian*, Jakarta: UI-Press

Soedijarto, 1993, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Soecipto. Raflis Sosasi, 1999, *Profesi Guru*, Jakarta, Rieka Cipta

Sritomo. Wignjosuebrototo, 2003, *Ergonomi Studi Gerak Dan Waktu (Teknik Analisis Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja)*, Surabaya: Guna Widya

Sudjana. Nana, 1989, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru

Syah. Muhibbin, 1999, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Penerbit Logos Wacana Ilmu

-----, 2000, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Uman. Cholil, 1996, *Ikhtisar Psikologi Pendidikan*, Surabaya: Duta Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005

Walgito. Bimo, 2003, *Psikologi Sosial: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Andi Offset

Yusuf. Tayor, 1997, *Metodologi Pengajaran Agama dan Bahasa Arab*, Jakarta: PT. Raja Grafindo persada

Zainal, Wahab, Husni, Zaeni, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Grafindo

Zakiah. Darajat, 1983, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Ditbinperta

-----, 1996, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Angkasa,

Zuhairini, Abd. Ghofir, Slamet, Yusuf, Sarju, 1993, *Metodologi Pendidikan Agama*, Solo: PT. Ramadhani



LAMPIRAN

Identitas diri

Nama responden :

Status guru : (PNS / GTT)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Ini bukan tes, melainkan instrumen. Instrumen ini sekedar untuk memberi anda pemahaman-pemahaman baru mengenai aspek-aspek penting tentang cara anda berperilaku dan menyesuaikan diri. Respon anda yang pertama itulah yang terbaik. Jangan membuang waktu dengan mencoba memikirkan kembali jawaban atau respon anda.

Bacalah dengan seksama setiap pernyataan.

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan cara memilih salah satu dari 3 (tiga) alternatif jawaban yang tersedia. Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia disebelahnya. Pilihan jawaban yang disediakan adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

Jika jawaban anda terasa kurang tepat, maka berilah tanda silang (X) pada jawaban baru anda dengan mencoret jawaban pertama yang anda anggap kurang tepat. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima dan sangat bermanfaat bagi penelitian kami.

Angket ini terdiri dari 16 aitem Dalam pengisian angket ini dimohon jangan sampai ada yang terlewati.

Peneliti

Nurhayati

00410044

ANGKET

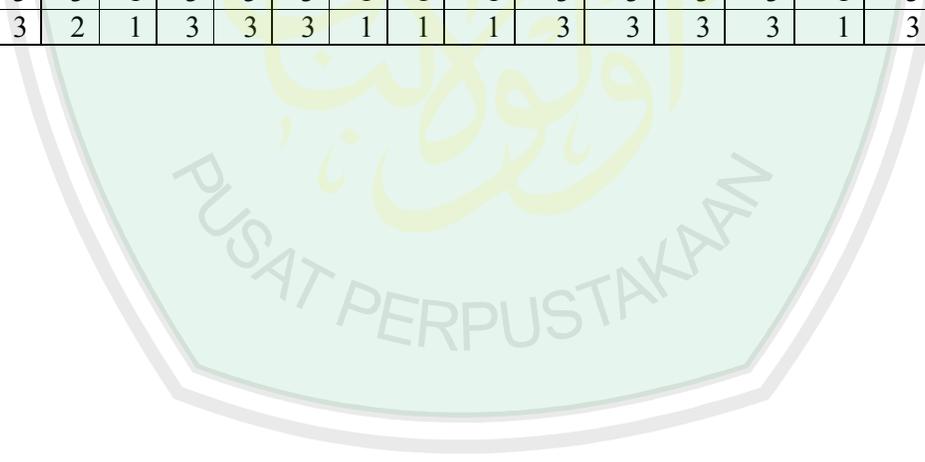
No	Pernyataan	SS	S	TS
1	Saya sangat senang mengajar			
2	Saya selalu datang tepat waktu			
3	Kesejahteraan (gaji) yang saya terima lebih dari cukup			
4	Saya dituntut agar selalu disiplin			
5	Saya sudah merasa puas dengan statuskus sekarang ini			
6	Saya tidak perlu khawatir diberhentikan			
7	Gaji yang saya terima sering telat			
8	Saya tidak ingin pindah dari sekolah ini			
9	Saya biasa-biasa saja dalam mengajar			
10	Saya sering terlambat datang			
11	Gaji yang saya terima belum dapat mencukupi kebutuhan hidup			
12	Saya tidak pernah dipaksa atau diharuskan bersikap disiplin			
13	Saya ingin mencapai status yang lebih tinggi			
14	Saya khawatir kontrak kerjaku diputus			
15	Saya tidak pernah mengalami keterlambatan gaji			
16	Saya ingin segera pindah dari sekolah ini			

ANGKET

No	Pernyataan	SS	S	TS
1	Saya selalu memberikan perhatian yang tinggi terhadap tugas yang saya terima			
2	Saya merasa senang jika dapat bersama-sama dengan teman-teman saya dalam melaksanakan tugas			
3	Saat melaksanakan tugas, saya selalu memiliki inisiatif lain yang berbeda dari yang lain			
4	Saya merasa senang jika dapat berlomba-lomba dalam mensukseskan tujuan organisasi			
5	Saya selalu berhasil dalam melaksanakan tugas yang saya kerjakan			
6	Kebersamaan dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang sangat saya senangi			
7	Saya paling suka jika memberikan cara lain yang lebih efisien			
8	Saya merasa bahwa organisasi yang saya masuki merupakan organisasi yang harus saya kembangkan secara maksimal			
9	Saya kurang mengoptimalkan konsentrasi pada pekerjaan saya			
10	Saya senang melakukan pekerjaan secara individual			
11	Saya selalu mengikuti instruksi atasan tanpa memberikan tanggapan			
12	Saya kurang berani bersaing untuk mencapai tujuan			
13	Saya sering lalai dalam menjalankan tugas yang saya terima			
14	Saya kurang mampu bekerja sama dalam kelompok			
15	Saya kurang mampu memberikan saran dan usul terhadap organisasi			
16	Saya bekerja sesuai dengan bayaran yang saya terima			

DATA KASAR VARIABEL Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOT
1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	27
1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	22
2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	33
2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	26
2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	29
2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	27
1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	22
3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	1	1	3	34
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	33
2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	46
1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	36
1	3	2	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	35



VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,910	,908	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	2,13	,707	32
y2	2,09	,777	32
y3	2,19	,738	32
y4	1,88	,793	32
y5	2,16	,767	32
y6	2,34	,745	32
y7	2,34	,745	32
y8	2,03	,695	32
y9	2,13	,793	32
y10	1,66	,701	32
y11	2,09	,777	32
y12	2,03	,782	32
y13	1,94	,840	32
y14	2,00	,880	32
y15	1,69	,738	32
y16	2,09	,777	32

Inter-Item Correlation Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16
y1	1,000	,506	,510	,546	,379	,099	,099	,714	,489	,155	,506	,343	,231	,207	,201	,506
y2	,506	1,000	,306	,386	,895	,667	,667	,532	,085	,002	1,000	,844	,701	,661	,053	1,000
y3	,510	,306	1,000	,372	,175	-,121	-,121	,554	,069	,004	,306	,157	,072	,050	,052	,306
y4	,546	,386	,372	1,000	,298	,075	,075	,768	,538	,617	,386	,474	,182	,462	,648	,386
y5	,379	,895	,175	,298	1,000	,806	,806	,414	,073	-,077	,895	,798	,617	,574	-,025	,895
y6	,099	,667	-,121	,075	,806	1,000	1,000	,165	,089	-,261	,667	,700	,499	,541	-,209	,667
y7	,099	,667	-,121	,075	,806	1,000	1,000	,165	,089	-,261	,667	,700	,499	,541	-,209	,667
y8	,714	,532	,554	,768	,414	,165	,165	1,000	,227	,354	,532	,354	,225	,211	,397	,532
y9	,489	,085	,069	,538	,073	,089	,089	,227	1,000	,196	,085	,305	,157	,555	,234	,085
y10	,155	,002	,004	,617	-,077	-,261	-,261	,354	,196	1,000	,002	,079	-,202	,105	,971	,002
y11	,506	1,000	,306	,386	,895	,667	,667	,532	,085	,002	1,000	,844	,701	,661	,053	1,000
y12	,343	,844	,157	,474	,798	,700	,700	,354	,305	,079	,844	1,000	,641	,844	,129	,844
y13	,231	,701	,072	,182	,617	,499	,499	,225	,157	-,202	,701	,641	1,000	,655	-,189	,701
y14	,207	,661	,050	,462	,574	,541	,541	,211	,555	,105	,661	,844	,655	1,000	,149	,661
y15	,201	,053	,052	,648	-,025	-,209	-,209	,397	,234	,971	,053	,129	-,189	,149	1,000	,053
y16	,506	1,000	,306	,386	,895	,667	,667	,532	,085	,002	1,000	,844	,701	,661	,053	1,000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,049	1,656	2,344	,688	1,415	,037	16
Item Variances	,589	,483	,774	,291	1,603	,006	16
Inter-Item Correlation	,381	-,261	1,000	1,261	-3,837	,104	16

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	30,66	57,588	,555	.	,905
y2	30,69	53,448	,880	.	,895
y3	30,59	60,507	,261	.	,914
y4	30,91	55,959	,629	.	,903
y5	30,63	54,500	,792	.	,898
y6	30,44	57,157	,562	.	,905
y7	30,44	57,157	,562	.	,905
y8	30,75	57,032	,622	.	,903
y9	30,66	59,394	,329	.	,913
y10	31,13	61,790	,160	.	,917
y11	30,69	53,448	,880	.	,895
y12	30,75	53,613	,857	.	,895
y13	30,84	56,136	,572	.	,905
y14	30,78	53,918	,724	.	,900
y15	31,09	60,991	,218	.	,915
y16	30,69	53,448	,880	.	,895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,78	64,047	8,003	16

DATA TOTAL SEMANGAT KERJA DAN STATUS GURU

SEMANGAT KERJA	STATUS GURU
27	1
22	1
33	1
26	1
29	1
27	1
22	1
34	1
33	1
29	1
44	1
33	1
33	1
33	1
49	1
44	1
44	2
30	2
46	2
46	2
36	2
35	2
24	2
21	2
20	2
35	2
21	2
32	2
42	2
28	2
34	2
40	2

HASIL UJI-t

T-Test

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SK	guru tetap	16	32.38	7.693	1.923
	guru tidak tetap	16	33.38	8.861	2.215

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
SK	Equal variance assumed	.859	.361	-.341	30	.736	-1.000	2.934	-6.991	4.991
	Equal variance not assumed			-.341	29.420	.736	-1.000	2.934	-6.996	4.996