

SEMANGAT KERJA GURU DAN DAMPAKNYA PADAHASIL BELAJAR SISWA

Susmaini*

Abstrack

The working spirit of a variable teacher who binds to his job because the work of teachers as a presenter of science and knowledge, teachers work in educating is the parent job that needs to be committed and a high spirit of work so that it can Supporting, fighting and achieving success in its work. The spirit of work teachers part of the spirit that binds in the principle of execute duties as educators so that the spirit of the teacher's work must be in the Pengang with commitment and to demonstrate the integrity of personality that is for in work. Sector morale teachers can be guided by obedience to the discipline and obey all the rules of the school, Bertanggung answer to all his works in addition to the principal training and teaching, loving the work with Iklas, able to interact and provide color in the work, and able to make improvements in the work with a high spirit of work will impact on the achievement of learning outcomes with the ability of students in understanding the material of students who have Given the teacher, able to describe the exam questions given, and able to increase the high interest in learning so that students ' learning achievement is better.

Keywords: *Teacher Work Spirit, Impact Learning Outcomes*

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu bagi berkembang atau tidaknya suatu lembaga pendidikan, baik tidaknya *out put* (lulusan) dari lembaga pendidikan tersebut bahkan maju tidaknya lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organsiasi. Dengan demikian keberhasilan proses operasional lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dan sekaligus mampu menjadi suri tauladan bagi siswa.

Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam lembaga pendidikan selalu dilaksanakan oleh guru. Salah satu indikator keberhasilan suatu lembaga pendidikan adalah ditentukan oleh guru karena sebagai lembaga pendidikan yang sebenarnya adalah tempat melaksanakan proses belajar mengajar, atau dengan

*Guru MTS Negeri Hamparan Perak Kab. Deli Serdang

kata lain guru adalah penggerak utama dari keberlangsungan suatu lembaga pendidikan. Maka seorang guru perlu diperlakukan dengan baik dan mendapatkan hak-hak yang semestinya agar guru tetap bersemangat dalam bekerja.

Pimpinan lembaga pendidikan atau yang biasa disebut dengan kepala sekolah dituntut untuk memperlakukan guru dengan baik dan memberikan kesempatan-kesempatan yang mampu untuk meningkatkan keilmuan dan kreativitasnya dalam mengajar serta diberi kebebasan untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai tenaga pendidik yang profesional.

Nitisemito dalam Agus (2003: 24) mengatakan pada hakikatnya semangat dan kegairahan kerja guru adalah wujud 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, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan. Oleh karena itu diperlukan adanya aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan bagi guru agar semangat kerja dapat terpelihara dengan baik.

Pernyataan tersebut di atas menjelaskan bahwa semangat kerja guru sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan terjadi secara tidak langsung.

Dengan kata lain guru tidak akan sembarangan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dan juga tidak akan memiliki niat untuk berpindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan kinerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan guru sebagai tenaga pendidik dan lembaga pendidikan itu sendiri, karena dengan semangat kerja guru dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian kesetiaan guru dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan prestasi kerja.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang. Maka hendaknya setiap individu mampu menjaga kondisi lingkungan tempat kerjanya dengan sikap lebih toleransi kepada rekan sejawatnya.

Sedangkan hasil belajar siswa adalah pencapaian belajar yang diperoleh siswa dalam proses pembelajaran. Hasil belajar yang diperoleh siswa tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada faktor internal dan ada faktor eksternal. Salah satu yang menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi hasil belajar siswa adalah guru. Guru sebagai individu yang mentransformasikan ilmu kepada siswa tentu juga menjadi faktor penentu sejauh mana siswa mampu mencapai hasil belajar yang ditentukan.

Oleh karena itu ketika guru terlihat semangat dalam melaksanakan proses pembelajaran, maka hal tersebut diyakini mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Karena siswa akan lebih merasa tertarik untuk mengikuti pembelajaran ketika ia melihat gurunya bersemangat dalam melakukan transformasi ilmu kepada mereka. Tentunya ketertarikan ini akan menjadi pemicu bagi siswa untuk dapat terus meningkatkan hasil belajar mereka terhadap bidang studi yang disampaikan oleh guru.

KAJIAN TEORITIK

Semangat Kerja Guru

Dalam pandangan Agus (2003: 37) semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan hubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Sedangkan menurut Suthedja Sutedja, (1988: 82) semangat adalah "Sesuatu kondisi kejiwaan/batin individu maupun kelompok, berpola dalam reaksi mental-

emosional penuh kesungguhan, disiplin, daya juang, keberanian, keteguhan bukan saja dalam suasana normal melainkan juga abnormal dalam menyelesaikan suatu tugas guna mencapai tujuan-tujuan”.

Gagasan pemaham diatas di perkuat oleh Bafadal,(2004: 92) menyatakan bahwa “seorang guru yang memiliki semangat atau moral kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti , suka bekerjasama dengan orang lain, ulet, tabah, dan tidak pernah datang terlambat tetapi sebaliknya, seorang guru dengan semangat atau moral kerja yang rendah tampak kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya, malas, sering melamun, sering terlambat atau tidak masuk, sering mengganggu, sering menyendiri, dan sering berbuat kesalahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya”.

Kemudian Munandar, (2001: 32) menegaskan bahwa semangat kerja adalah kebutuhan yang sangat mendasar dalam satu organisasi. bahwa dengan semangat kerja yang tinggi masa satu organisasi akan banyak memperoleh keuntungan dalam melaksanakan kegiatan organisasi, sehingga tujuan akan mudah dicapai. Maka dengan semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah suasana kejiwaan pendidik baik secara individu atau interaksi dalam kelompoknya sendiri maupun kelompok lain dalam reaksi mental-semosional yang mampu menunjukkan pengaruh yang terhadap kualitas pekerjaannya baik dalam kondisi normal (tanpa masalah) maupun dalam kondisi abnormal (sedang mengalami masalah).

Kepuasan/ Kebanggaan terhadap Pekerjaannya

Banyak orang menghabiskan waktunya untuk melakukan pekerjaan yang sebenarnya tidak ia cintai, sehingga hal demikian menyebabkan rendahnya prestasi dan kualitas kerja. Terlebih lagi, kebanggaan seseorang terhadap pekerjaannya akan berdampak buruk terhadap kondisi jiwanya, ia akan jauh dari kebahagiaan dan kehilangan semangat ketika melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, penting bagi setiap orang untuk bisa mencintai pekerjaannya, terlebih untuk orang yang menginginkan kesuksesan dalam kehidupan. Kepuasan para

karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

Richard et al, (2005: 34). mengemukakan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu: (1) Pekerjaan yang terpecah-pecah, (2) Kerja yang berulang-ulang, (3) Terlalu sedikit menggunakan keterampilan, (4) Daur kerja pendek, (5) Kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial.

Berbanggallah dengan apa yang menjadi pekerjaan kita, kita tidak perlu membandingkan-bandingkan dengan pekerjaan yang di lakukan orang lain. Sehingga memunculkan pemikiran bahwa pekerjaan orang lain jauh lebih baik dari kita. Selalulah berfikir bahwa pekerjaan yang kita lakukan saat ini adalah pekerjaan terbaik. Namun tidak boleh juga mengabaikan hal yang mendukung untuk membuat pekerjaan itu menjadi yang terbaik.

Kepuasan guru terhadap pekerjaannya dapat dilakukan dengan memberikan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu bila rasa bangga terhadap pekerjaan ini sudah ada dalam diri, maka kecintaan terhadap pekerjaan pun akan mudah tumbuh. Dan selanjutnya, pekerjaan yang kita lakukan akan memiliki hasil baik, dan membahagiakan.

Suasana Kerja yang Menyenangkan

Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan. Suasana atau iklim yang menyenangkan dalam pekerjaan salah satunya adalah penerimaan dan penghargaan atas kinerja mereka.

Suasana kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan kegelisahan selanjutnya kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri. Agus, (2003: 72) mengatakan "Individu harus bekerja dengan suatu perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan".

Menciptakan suasana yang kondusif meliputi persaudaraan dan kerjasama bagi para bawahannya tanpa merasa adanya tekanan karena itu suasana kerja janganlah dibuat seperti terkekang dan takut. Tidak ada kegembiraan bekerja, karena semua pegawai dihinggapi rasa khawatir dalam mengerjakan sesuatu.

Anwar dan Amir Y .H, (2003: 45) menjelaskan: Suasana yang melukiskan organisasi sekolah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sementara kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri-ciri iklim organisasi sekolah demikian adalah adanya kewajaran tingkah laku semua orang.

Dengan adanya suasana yang menyenangkan diantara tenaga kependidikan, maka mereka merasakan kenyamanan dan ketentraman dalam melakukan pekerjaan selanjutnya akan memiliki keberanian untuk mengungkapkan setiap masalah dan mencari solusinya.

Rasa tanggung Jawab

Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Rasa tanggung jawab dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, rasa tanggung jawab dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan serta kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Agus, (2003: 84) menjelaskan “kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi”.

Guru yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaannya secara profesional di tempat dia bekerja, salah satunya dapat ditunjukkan dari tanggung jawab guru untuk menguasai materi dalam menyampaikan pembelajaran.

Kedisiplinan

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena itu harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Makna disiplin secara istilah berasal dari istilah bahasa Inggris yaitu: "discipline berarti: 1) Tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri ; 2). Latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral: 3). Hukuman yang diberikan untuk melatih memperbaiki: 4). Kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku. Tu'u (2004: 31). Kemudian menurut Wursanto, (1998: 46) merumuskan "disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar penuh, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional".

Menurut Durkheim, (1961: 11) menjelaskan bahwa: "disiplin tidak dipandang sebagai paksaan semata, sekurang-kurangnya karena dua alasan. Pertama ia menetapkan memberi cara-cara respons yang pantas, tanpa mana tatanan dan kehidupan yang terorganisasi tidak mungkin. Ia membebaskan kita dari keharusan setiap saat menyusun cara pemecahan. Kedua, ia memberi jawaban kepada kebutuhan individu akan pengekangan, yang mungkin si individu mencapai, secara berturut-turut, tujuan-tujuan tertentu. Tanpa pembatasan seperti itu, ia tak bisa tidak akan menderita karena frustrasi dan kecewa sebagai akibat dari keinginan yang tidak ada batasnya".

Jadi dapat disimpulkan bahwa, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Melakukan Perbaikan

Penting bagi suatu organisasi untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan anggotanya untuk maju sehingga mereka akan mendapatkan kepuasan tersendiri

dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan motivasi kerja anggota agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta menjaga eksistensi organisasi.

Kemajuan suatu organisasi juga tidak terlepas dari manajemen organisasi tersebut dalam menggunakan sumberdaya berupa material maupun finansial sebagai sarana pencapaian tujuan yaitu mensejahterakan anggotanya.

Sekolah dapat dikatakan sebuah organisasi yang bergerak dalam menangani bidang pendidikan. Dalam menjalankan aktivitas organisasi sekolah, para guru haruslah dilibatkan secara utuh sehingga roda organisasi sekolah dapat berjalan dengan baik. guru haruslah diberikan kesempatan dalam menjalankan tugas dan diberikan wewenang dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga sekolah akan dapat memenuhi kebutuhan *stakeholder*.

Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Agus, (2003: 27), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat

pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

6. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Hasil Belajar

Kegiatan belajar siswa banyak dipengaruhi oleh kegiatan mengajar guru, misalnya jika kegiatan mengajar yang dilakukan guru adalah dengan menyampaikan bahan/materi secara lisan (ceramah), maka kegiatan belajar siswa tidak banyak. Mereka hanya mendengarkan uraian guru, dan kalau perlu mencatatnya. Namun seandainya kegiatan guru mengajar dilaksanakan dengan cara bertanya atau melemparkan masalah untuk dipecahkan siswa, maka kegiatan belajar siswa akan lebih aktif, seperti berdiskusi, berdialog, apalagi seorang guru ketika menggunakan media pembelajaran yang sesuai materi yang diajarkan, siswa akan mampu cepat “menangkap” apa yang disampaikan oleh guru.

Kegiatan belajar yang dilakukan seseorang, tidak terlepas dari hasil sebagai kesinambungan terhadap upaya belajar yang dilakukannya. Terkadang dikatakan bahwa seseorang itu berhasil dalam kegiatan belajarnya, jika hasil yang didapatkannya sangat baik atau memuaskan. Sehingga hasil dianggap sebagai tujuan dari pelaksanaan kegiatan belajar yang dilakukan oleh seseorang.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa kegiatan belajar merupakan suatu tindakan atau usaha untuk dapat melakukan

perubahan pada diri pribadi anak didik sehingga ia dapat mengembangkan potensi dirinya.

Hasil belajar mengandung dua kata atau dua istilah yang memiliki pengertian tertentu satu sama lainnya. Untuk lebih memudahkan dalam memahami kedua kata atau istilah di atas, maka terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa pengertian terhadap kata atau istilah dimaksud. Maka untuk dapat memahami makna dari hasil belajar tersebut, peneliti perlu membuat indikator-indikator dalam pencapaian hasil belajar tersebut, antara lain:

1. Memahami Materi Pelajaran yang Telah Diberikan

Menurut Gagne, (1989: 82) belajar adalah “sebagai perubahan dalam perilaku dalam keterampilan manusia yang dapat dipakai, dan bukan dianggap berasal dari proses pertumbuhan. Pendapat yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa belajar adalah proses yang dialami seseorang, yang didasarkan pada pengalaman dan praktik hidup yang dijalaninya. Sehingga dengan adanya pengalaman hidup tersebut akan memberikan dampak sebagai suatu perubahan terhadap sikap dan prilakunya. Perubahan perilaku ini tentu yang diharapkan adalah perubahan perilaku kearah yang baik menuju terbentuknya kedewasaan dirinya. Belajar tidak dapat dipisahkan dari aktivitas pengalaman secara langsung maupun tidak langsung yang terjadi pada diri seseorang, sehingga dengan pengalaman yang dilaluinya itu akan memberikan dampak terhadap perilaku hidupnya terutama dalam aktivitas kehidupannya sehari-hari.

Hamalik, (2001: 24) menjelaskan bahwa “belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku individu yang relatif mantap berkat latihan dan pengalaman”. oleh karena itu belajar berarti mengakibatkan perubahan yang terjadi dalam diri seseorang menyangkut tindakan secara psikis dan psikologis dirinya. Perubahan ini adalah sebagai wujud adanya kematangan yang terjadi dalam diri seseorang sebagai akibat dan tuntutan dari proses belajar yang dilakukannya.

Belajar menyangkut kehidupan kompleks dalam diri seseorang, belajar diharapkan terjadinya perubahan diberbagai aspek bidang diri seorang anak, sehingga dengan demikian belajar menyangkut segala sesuatu dalam diri anak dan diharapkan dengannya akan terjadi perubahan yang mendasar dan potensial

berkembang, perubahan ini tentunya adalah perubahan secara lahiriah maupun bathiniah anak didik dan terjadi secara baik dan membekas dalam diri anak didik.

2. Mampu menyelesaikan soal-soal yang diberikan

Adapun sebagai prestasi belajar menurut penulis adalah: (1) Siswa mampu menanggapi apa yang disampaikan oleh guru secara jelas dan dapat bertahan dengan cukup lama, (2) Dari segi tes dan nilai, siswa akan lebih memahami pengajaran sistem yang bersifat media, sehingga soal atau pertanyaan yang diberikan oleh guru dapat diketahui siswa dengan baik dan jelas.

Sudjana, (2004: 24) menjelaskan bahwa hasil belajar yaitu “tingkat keberhasilan murid atau siswa dalam mempelajari materi pelajaran sekolah yang dinyatakan dalam bentuk skor (nilai) yang diperoleh dari hasil test mengenai sejumlah pelajaran tertentu”.

3. Minat yang Tinggi dalam Belajar

Minat sebagai salah satu bagian dalam faktor psikis ini, secara umum sudah banyak dibuktikan perannya dalam setiap diri seseorang, minat dianggap bagian yang memiliki kekuatan internal yang mampu menggerakkan unsur-unsur perilaku seseorang anak termasuk dalam melakukan belajarnya, sehingga minat terkadang menjadi tolak ukur pada diri seseorang untuk mampu dan melakukan sesuatu yang berguna dalam dirinya.

Inteligensi oleh para ahli pendidikan sering diartikan sebagai suatu kecakapan diri seseorang, suatu kemampuan atau daya kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang. Faktor inteligensi memberikan dampak pada kemampuan seorang anak didik dalam keberhasilannya melakukan terutama dalam menerima dan memahami sesuatu yang disampaikan kepadanya. Sehingga ada pendapat yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat inteligensi seseorang, akan semakin memudahkan bagi dirinya dalam memahami sesuatu yang disampaikan kepadanya dan besar kemungkinan tingginya inteligensi dalam belajar dapat membantu seseorang dalam memperoleh hasil belajar yang baik.

Inteligensi yang tinggi memungkinkan seseorang akan lebih memiliki daya analisis atau daya nalar yang kuat terhadap sesuatu, sehingga ia akan lebih mampu melakukan kombinasi beberapa informasi yang disampaikan dan melakukan

metode-metode yang efektif dalam aktivitas belajarnya. Sehingga dengan mudah baginya dalam menalar dan menerapkan kelogikaan berfikir terutama dalam merespon sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya.

Inteligensi seringkali dirangkaikan dalam permasalahan, dalam hal ini dengan inteligensi yang mapan atau tinggi akan lebih memberikan kekuatan pada diri seseorang dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya, sebaliknya anak dengan inteligensi yang lemah akan menjadi faktor penghambat baginya dalam menyelesaikan atau memecahkan permasalahan yang dihadapinya, bahkan mungkin ia akan berserah diri sebagai wujud ketidakmampuannya dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Inteligensi yang dipahami sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seseorang, sebagai sesuatu kekuatann yang menjadikannya memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang lainnya, sehingga inteligensi dianggap sebagai suatu rahmat yang tidak ternilai harganya, yang kemudian pula dapat menjadi pembeda antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya.

Dari defenisi yang dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa hasil belajar yang dilakukan oleh seorang anak didik memiliki standar ukur sebagai wujud untuk membuktikan adanya tingkat keberhasilan belajar itu sendiri, dimana hasil belajar itu dinyatakan sebagai suatu keberhasilan anak didik dalam menguasai atau mempelajari materi pelajaran tertentu yang dilakukannya di sekolah dan dapat dilihat dari skor atau nilai yang tertera di dalam raportnya. Lebih jelas lagi nilai yang dimaksudkan tersebut adalah dalam bentuk angka atau huruf yang dapat dijadikan sebagai bukti keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kegiatan belajarnya

PEMBAHASAN

Setiap siswa dalam aktivitas belajarnya selalu mengharapkan bahwa akan memberikan hasil yang memuaskan, akan tetapi harapan ini tidak selamanya terpenuhi menjadi kenyataan. Kadang upaya maksimal anak didik sudah dilakukan, namun perolehan hasil sebagaimana yang diharapkan tak kunjung datang. Ini berarti bahwa harapan tidak menjadi kenyataan.

Dalam mendidik, guru sebagai tenaga pendidik harus mempunyai semangat yang baik untuk melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar. Secara

umum semangat kerja meliputi perasaan bahwa pekerjaan itu bukanlah sesuatu hal yang memberatkan, merasa bangga dengan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Sedangkan siswa selaku individu yang menerima ilmu dari guru akan dapat dipengaruhi oleh upaya guru yang mentransformasikan ilmu.

Dengan semangat kerja guru tinggi yang ditandai dengan: ketaatan terhadap disiplin dan mentaati semua aturan sekolah, bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya selain tugas pokok mendidik dan mengajar, mencintai pekerjaan dengan ikhlas, mampu berinteraksi dan ikut memberikan warna dalam pekerjaan, serta mampu melakukan perbaikan dalam pekerjaan maka akan berimplikasi dan berdampak pada hasil belajar siswa yang ditandai dengan siswa mampu memahami materi pelajaran yang telah diberikan guru, mampu menyelesaikan soal-soal ujian yang diberikan, dan mampu meningkatkan minat belajar yang tinggi sehingga prestasi belajar siswa lebih baik dan mampu bersaing dan berkopetisi dengan yang lain.

Dengan semangat kerja guru yang ditopang oleh sikap dan kepribadian yang baik mampu memberikan kultur budaya kerja dan iklim kerja kondusif maka dampaknya mampu melahirkan siswa-siswa yang memiliki prestasi dan hasil belajar yang memuaskan semua pihak baik orang tua, guru, kepala sekolah serta pemerintah.

KESIMPULAN

Dari hasil pemaparan yang dilakukan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja guru merupakan cerminan dari kejiwaan pendidik yang mampu menunjukkan pengaruh dan kualitasnya baik secara individu atau interaksi dalam kelompoknya sendiri maupun kelompok lain dalam reaksi mental-semosional baik dalam kondisi normal (tanpa masalah) maupun dalam kondisi abnormal (sedang mengalami masalah).
2. Semangat kerja guru dapat ditandai dengan bukti bahwa: ketaatan terhadap disiplin dan mentaati semua aturan sekolah, bertanggung jawab terhadap semua pekerjaannya selain tugas pokok mendidik dan mengajar, mencintai pekerjaan dengan ikhlas, mampu berinteraksi dan

ikut memberikan warna dalam pekerjaan, serta mampu melakukan perbaikan dalam pekerjaan

3. Hasil belajar siswa dapat dilihat dari kemampuan siswa dalam memahami materi pelajar yang telah diberikan guru, mampu menyelesaikan soal-soal ujian yang diberikan, dan mampu meningkatkan minat belajar yang tinggi sehingga prestasi belajar siswa lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus H.M. (2003). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius
- Anwar dan Amir Y. H. (2003). *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & issue*. Bandung: Program Pascasarjana UPI
- Bafadal. I. (2004). *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*, Jakarta: Bumi Aksara
- Durkheim E. (1961). *Pendidikan Moral Suatu Studi dan Aplikasi Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Erlangga
- Gagne, R M & Driscoll M P. (1989). *Essentials of Learning for Instruction*. (New Jersey: Prentice Hall, 1989
- Hamalik. O. (2001). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Richard et all. (1995). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, California: Goodyear Publishing Company Inc
- Sudjana, N. (2004) *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sutedja M.W. (1998). *Bagaimana Membangun Semangat Staf Pengajar*, Bandung: Rosdakarya
- Tu'u. T. (2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta; Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Wursanto I G (1988). *Dasar-Dasar Manajemen Personalía*, Jakarta,: Pustaka Dian