



**PERANAN GURU DALAM MENGEMBANGKAN
PERILAKU BELAJAR KEMANDIRIAN
PADA ANAK USIA 5-6 TAHUN
DI TK AL-ABRAAR
BANDA ACEH**

**Oleh: Muliana
(Dosen Universitas Serambi Mekkah)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peranan guru dalam mengembangkan perilaku belajar kemandirian pada anak usia 5-6 tahun di TK Al-Abraar Kota Banda Aceh. metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan subjek penelitian adalah guru dan anak TK Al-Abraar Kota Banda Aceh. Dalam pembuatan perencanaan pembelajaran guru menggunakan pedoman pada Permen No. 58 tahun 2009 dan menggunakan kurikulum terintegrasi yang merupakan keterpaduan antara kurikulum nasional dan kurikulum yang dibuat sendiri oleh guru dengan berciri khas pada keterpaduan nilai-nilai Islam pada bidang pengembangannya. Metode yang digunakan guru dalam mengembangkan perilaku belajar kemandirian pada anak, guru menerapkan metode pembiasaan dan metode keteladanan. Penggunaan media yang digunakan guru dalam mengembangkan perilaku kemandirian pada anak yaitu guru menggunakan media sentra yang telah ditentukan dari sekolah. Perilaku yang ditunjukkan anak-anak sudah bisa mandiri. Hambatan yang ditemui hanya diawal anak masuk sekolah karena anak tidak mau jauh dari orang tua dan adaptasi lingkungan baru.

Kata Kunci: *Peranan Guru, Perilaku Mandiri, Anak Usia Dini.*

A. PENDAHULUAN

Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007: Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2007. Dalam Permendiknas ini disebutkan bahwa untuk diangkat sebagai kepala sekolah seseorang wajib memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi. Untuk standar kualifikasi meliputi kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum kepala sekolah yaitu, kualifikasi akademik (S1), usia maksimal 56 tahun, pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, dan pangkat serendah-rendahnya III/c atau yang setara. Sedangkan kualifikasi khusus yaitu berstatus guru, bersertifikat pendidik, dan memiliki sertifikat kepala sekolah.

Kontribusi kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Kontribusi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri 1 Banda Aceh.

1. Kontribusi Kepala Sekolah

Kontribusi berasal dari bahasa inggris “contribution” yang artinya: sumbangan Echols dan Shadily (2005:145), Kontribusi adalah segala bentuk tindakan dan pikiran yang bertujuan untuk mengujutkan sebuah cita-cita bersama.

2. Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Kurniadi dan Machali (2012: 299), “kepemimpinan merupakan sebuah usaha melancarkan antar anggota sebagai usaha menyelesaikan setiap konflik agar tercapai kerjasama yang baik”.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menyatakan lima dimensi kompetensi kepala sekolah, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Berkaitan dengan peraturan tersebut, maka salah satu kompetensi yang berkenaan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah manajer administrasi sekolah.

3. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan

Proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh berbagai elemen dan unsur yang ada dalam pendidikan.

Beberapa tugas profesional yang harus diemban oleh kepala sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (Harun 2009:29), yaitu: (a) educator, (b) manager (c) administrator, (d) supervisor, (e) leader, (f) inovator, dan (g) motivator. Ketujuh tugas profesional kepala sekolah tersebut di atas, sangat populer dengan akronim EMASLIM”. Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa “tugas kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate creator. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan EMASLEC.

4. Motivasi Kerja Guru

a. Konsep Motivasi Kerja Guru

Hasibuan (2013:141) menyatakan “movere diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan”.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai yang diharapkan, Menurut Rivai dan Arifin (2013:386) “Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba memengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi dilamukan oleh seseorang memiliki tujuan tertentu, secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 2010:73).

c. Motivasi Kerja

Sedangkan menurut Rivai dan Arifin (2013:396-398) Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni sebagai berikut:

1) Pengaruh lingkungan fisik

Seriap orang menghendaki lingkungan yang baik untuk bekerja seperti lampu yang terang, ventilasi udara yang baik, bebas dari gangguan suara

2) Pengaruh Lingkungan Sosial terhadap Motivasi Manusia

Sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima dan dihargai oleh orang lain, dia pun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu orang lain

3) Pada dasarnya setiap karyawan didalam kehidupannya dikuasai oleh kebutuhan tertentu yang mendorong dia untuk bekerja

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru

Guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Rivanto (Rivai dan Arifin 2013:388), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja memiliki, yaitu: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan, dan peraturan, imbalasan jasa uang, dan jenis pekerjaan.

5. Disiplin Kerja Guru**a. Konsep Disiplin**

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Gie (Wiyani 2013:159) mengartikan “disiplin sebagai suatu keadaan tertib yang mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang

hati”. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para guru akan saling menghormati dan saling percaya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin akan terlihat pada etos kerja. Disiplin merupakan ketaatan terhadap, norma-norma, nilai-nilai, etika dan tata tertib untuk peraturan yang berlaku di masyarakat tertentu atau pada suatu organisasi kerja tertentu. Supardi (2013:123), menyatakan:

- 1) Memiliki keyakinan terhadap doktrin kerja dengan indikator: a) kerja adalah ibadah, b) kerja adalah kewajiban, c) kerja adalah panggilan jiwa, d) kerja adalah sumber kesenangan, e) kerja adalah pengabdian kepada sesama, f) kerja adalah suci;
- 2) Menunjukkan perilaku dalam bekerja dengan indikator: a) rajin, b) berdedikasi, c) bertanggung jawab, d) hati-hati, e) teliti, f) cermat, g) suka membantu sesama;
- 3) Menunjukkan kemampuan kerja dengan indikator: a) pengetahuan tugas, b) kerja sama tim, c) efektif komunikasi, d) kepemimpinan;
- 4) Memiliki karakter sebagai pekerja dengan indikator: a) tekun, b) tidak pantang menyerah, c) menyukai tantangan, d) tidak cepat lelah;
- 5) Memiliki semangat dan gairah dalam bekerja dengan indikator: a) mampu bekerja dalam jangka waktu yang lama, b) riang gembira dalam bekerja, c) menyenangi tugas-tugas yang diberikan, d) tidak menunda untuk menyelesaikan pekerjaan.

6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu: dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan: Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan: Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

7. Prestasi Belajar Siswa

Menurut Arifin (2011:12), prestasi belajar merupakan suatu masalah yang bersifat perenial dalam sejarah kehidupan manusia, karena sepanjang rentang kehidupannya manusia selalu mengejar prestasi menurut bidang dan kemampuan masing-masing. Prestasi belajar mempunyai fungsi utama yaitu sebagai indikator dan kuantitas pengetahuan, sebagai lambang pemuasan hasrat ingin tahu, sebagai bahan informasi dalam inovasi pendidikan, sebagai indikator intern dan ekstern dari suatu institusi pendidikan, dan sebagai indikator daya serap (kecerdasan) peserta didik.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi

Untuk dapat mengetahui prestasi siswa, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam prestasi belajar. Karena dengan melihat faktor-faktor belajar maka prestasi belajar siswa yang diharapkan akan mudah tercapai. Menurut Slameto (2010:54) faktor-faktor yang mempengaruhi belajar digolongkan menjadi dua macam, yaitu:

1) Faktor internal

- a) Faktor jasmaniah meliputi kesehatan dan cacat tubuh, baik yang bersifat bawaan maupun yang diperoleh, yang termasuk faktor ini misalnya penglihatan, pendengaran, struktur tubuh dan sebagainya.

- b) Faktor psikologis baik yang bersifat bawaan maupun yang di peroleh terdiri atas factor intelektual dan factor non-intelektif. Faktor intelektual meliputi faktor potensial yaitu kecerdasan dan bakat. Sedangkan faktor non-intelektif yaitu unsur-unsur kepribadian tertentu seperti sikap, kebiasaan, minat, kebutuhan, motivasi, emosi, dan penyesuaian diri.
- c) Faktor ekstrenal. Merupakan faktor yang berasal dari luar siswa yang meliputi keadaan keluarga, keadaan sekolah serta keadaan masyarakat
- d) Faktor keluarga, pertama kali anak berkembang adalah di lingkungan keluarga maka dari itu keluarga merupakan faktor penting untuk membuat pertumbuhan anak menjadi lebih baik atau buruk tergantung pada apa yang diberikan kepada anak tersebut, karena anak biasanya akan menirukan apa yang mereka lihat.
- e) Faktor sekolah, sekolah merupakan tempat kedua bagi kehidupan anak karena hampir setengah hari mereka berada dalam lingkungan sekolah, faktor sekolah yang mempengaruhi belajar diantaranya mencakup metode mengajar, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, pelajaran dan waktu sekolah, standar pelajaran dan tugas rumah.
- f) Faktor masyarakat, faktor ini yang biasanya memperkenalkan anak kepada sesuatu yang baru baik itu baik maupun buruk anak cenderung melakukan hal yang dianggap baru baginya.

B. PEMBAHASAN

Dalam bagian pembahasan ini akan dipaparkan beberapa tentang hasil penelitian yang penulis temukan dilapangan dan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang penulis teliti, yaitu: Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, Kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis di sekolah,

menerapkan kedisiplinan dilingkungan sekolah memberlakukan sanksi bagi yang melanggar. Kepala sekolah juga sudah menerapkan kurikulum 2013, guru diwajibkan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan juga membuat silabus. Kepala sekolah juga mengikut serta guru dalam program MGMP, membuat rincian minggu efektif, membuat program semester dan program tahunan.

Penelitian ini mengambil lokasi pada SMA Negeri 1 Banda Aceh yang ada di wilayah Kota Banda Aceh. Penelitian ini penulis laksanakan berlangsung selama 3 (tiga) bulan, yaitu pada bulan Mei, Juni dan Juli 2014. Pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, penulisan laporan, seminar hasil penelitian, revisi dan percetakan laporan, harus sesuai dengan izin penelitian yang dikeluarkan oleh ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.

Subjek Penelitian ini sebagai sumber data utama dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, bendahara, dan guru, sebagai sumber data tambahan ditentukan berupa dokumentasi dan hasil pengamatan. Adapun Instrumen dalam penelitian adalah peneliti sendiri, sebab dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif peneliti merupakan instrumen pokok.

Dari hasil penelitian, penulis laksanakan di SMA Negeri 1 Banda Aceh tentang kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru untuk meningkatkan prestasi siswa, menghasilkan beberapa temuan, yaitu:

Menciptaka suasana yang kondusif dan harmonis, menerapkan kedisiplinan dilingkungan sekolah memberlakukan sanksi bagi yang melanggar. Kepala sekolah sudah menerapkan kurikulum 2013, guru diwajibkan untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan juga membuat silabus. kepala sekolah juga mengikut serta guru dalam program MGMP, membuat rincian minggu efektif, membuat program semester dan program tahunan.

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para guru

akan saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan seperti cemburu, marah, dan rendahnya moral kerja.

Motivasi kerja guru merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk tercapainya tujuan dari visi dan misi yang telah dibuat sehingga butuh kerja keras untuk setiap anggota dalam mencapai tujuan bersama, meningkatkan semangat kerja, guru dituntut untuk pengelolaan kelas yang baik, karena dengan mengelola kelas yang baik dapat menentukan mutu pendidikan yang berkualitas serta kepala sekolah menjalin hubungan yang harmonis terhadap guru, menciptakan suasana yang kondusif di sekolah.

Hambatan yang dijumpai kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan motivasi Singodimejo (Sutrisno,2009:85) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan dalam bagian deskripsi hasil penelitian dapat dirumuskan beberapa kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut

Selanjutnya, peraturan tersebut disosialisasikan kepada para guru, sebagai kepala sekolah sangat menekankan kedisiplinan dan jika ada yang melanggar maka akan dikenakan sanksi, kepala sekolah sudah menerapkan kurikulum 2013, guru diwajibkan untuk membuat RPP, dan silabus. Kepala sekolah juga membuat program semester, program tahunan serta mengikut sertakan guru dalam program MGMP dan membuat rincian mingguan yang efektif.

Hambatan yang dijumpai kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru, masih ada guru yang kurang disiplin, yang disebabkan karena kesadaran guruyang masih minim akantugasdan kewajiban serta tata tertib, yang seharusnya ditaati dan partisipasi guru masih belum maksimal karena sebagian guru mungkin belum berani mengutarakan pendapat ataupun kesulitannya saat rapat.

Hambatan itu juga timbul dari internal guru itu sendiri yaitu kurangnya percaya diri, adanya permasalahan internal, banyaknya menerima opini negatif dari orang lain atau lingkungannya dan menganggap motivasi itu tidak penting sehingga menjadi hambatan yang ditimbulkan dalam memberikan motivasi dan disiplin kerja

1. Implikasi

Realita dilapangan dengan hasil penelitian.mengenai kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa SMA Negeri 1 Banda Aceh, dapat dirumuskan rekomendasi yang merupakan implikasi lebih lanjut yaitu:

- a. Disiplin kerja guru sangat penting untuk diterapkan hal ini karena tidak hanya bermanfaat untuk sekolah, tetapi juga untuk guru itu sendiri. Awalnya disiplin itu memaksa untuk patuh dan menjalankan seperti apa yang direncanakan, melatih diri untuk disiplin sehingga menjadi kebiasaan dan kebutuhan.
- b. Motivasi untuk guru sangat penting, motivasi merupakan proses yang berawal pada kekurangan guru atau kebutuhan psikologi guru, sehingga mobilisasi atau dorongan itu diarahkan pada suatu tujuan atau rangsangan. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi terletak pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan semangat sehingga tercapai visi dan misi dari sekolah hal itu sangat dibutuhkan kontribusi dari kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru untuk terujutnya keinginan yang ingin dicapai oleh sekolah serta meningkatnya prestasi siswa

2. Saran

- a. Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Banda Aceh hendaknya mencari pokok permasalahan menjalankan sanksi dengan tegas apa bila sekolah sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan konstruktif dan konsultasi

- b. Kontribusi Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru hendaknya kepala sekolah memahami permasalahan guru dan memenuhi kebutuhan guru dalam proses belajar mengajar, memberi semangat, bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada guru yang berprestasi, guru juga punya perasaan merasa berharga didepan pimpinan.

Kendala atau hambatan dalam disiplin dan motivasi itu terjadi karena harapan dan keinginan dari guru tidak terpenuhi, sehingga guru tidak semangat dalam belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. (2011). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Bungin, Burhan.(2011).*Penelitian Kualitatif: Komunikasi Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu SosialLainnya*. Ed.2 Cet.5.Jakarta:Kencana
- Echols, John. M. Dan Hassan, Shadily. (2005). *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Edy Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Jakarta: Prenada Media Group,
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ketujuh belas). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____.(2011).*Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Harun, Cut Zahri. (2009).*Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Yogyakarta: Pena Persada.
- Purwanto, Ngalim. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kurniadi, Didin. Machali, Imam. (2012),*Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yoyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sagala, Syaiful. (2011). *Manajemen Stratejik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta..

- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif, Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

