

**PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU
PADA TK NEGERI DI KECAMATAN MALILI**

THESIS

HARJULIANI

NIM : 4619104063



Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar magister

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA**

2021

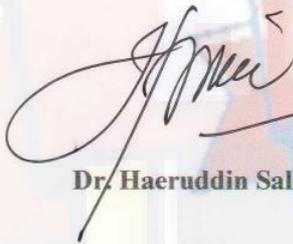
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA TK NEGERI
PEMBINA DI KECAMATAN MALILI
2. Nama Mahasiswa : HARJULIANI
3. NIM : 4619104063
4. Program Studi : MAGISTERMANAJEMEN

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si



Dr. Firman menne, SE.,M.Si,Ak

Mengetahui:

Direktur

Program Pascasarjana

Ketua

Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si
NIDN. 0913017402



Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si
NIDN. 0901026301

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari ini : Jum'at

Tesis atas Nama : HARJULIANI

NIM : 4619104063

Telah diterima oleh panitia ujian tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Haeruddin Saleh, S.E, M.Si.

(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr. Firman Manne, S.E.,M.Si, Ak

(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Dr. H. Muh Yusuf Saleh, S.E.,M.Si

2.Dr. Kafrawi Yunus, S.E.,M.Si

Makassar, 18 Februari '2022

Direktur,



Prof. Dr. Batara Surya, S.T.,M.Si

NIDN: 0913017402

PERNYATAAN KEORISINILAN THESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Harjuliani

No. Stambuk : 4619104063

Jurusan : Magister Manajemen

Fakultas : Pascasarjana

Judul : Peran Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada TK Negeri Pembina Malili

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Thesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Thesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 10 Januari 2022,
yang bersangkutan,



Harjuliani

Abstract

HARJULIANI, Application of Management Functions in Improving Teacher Performance at State Kindergartens in Malili District, East Luwu Regency. (Supervised by: (Haeruddin Saleh and Firman Menne).

Efforts to support the implementation of education is to develop educational programs, therefore to support the smooth running of educational programs it is necessary to have better management of education. Because with the management of education management it will have a significant effect on the teaching and learning process in schools.

The purpose of the study was to determine the application of management functions related to the planning function, organizing function, leadership function and supervisory function. The research was carried out for 2 months at the Pembina State Kindergarten in Malili District with a descriptive qualitative approach.

The results of the study explain that 1. the planning function has a very important role. Because the planning function really determines the direction and goals of the school in improving the performance of educators in learning 2. The organizing function greatly determines the performance of teachers at the Pembina State Kindergarten, Malili District. Because organizing plays a role in learning activities, especially in compiling a scheme of activity stages (flow of learning activities). 3. The leadership function has a very important role. Because the teacher is a leader when he is carrying out learning in his class. and 4. The supervisory function plays an important role in improving teacher performance. Because, supervision is an activity carried out by teachers to measure learning success, through assessment of the learning process, assessment of learning outcomes and follow-up programs.

Keywords: Planning, Organizing, Leadership, Supervision.

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas karuniaNya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Adapun judul tesis yang saya ajukan adalah “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada TK Negeri Pembina Malili.

Tesis ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan tesis ini. Namun, karya ini tidak selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling saya yang membantu dan mendukung saya. Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Bosowa
2. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku Ketua KPPS
3. Dr. Haeruddin saleh, SE, M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
4. Dr. Firman Manne, SE., M.Si, Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
5. Segenap Dosen Fakultas Pasca Sarjana Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

6. Istika Indah Saputri,S.Pd AUD Selaku kepala Sekolah TK Negeri Pembina Malili bersama dengan guru-guru dan satf yang bersedia menerima saya mengadakan penelitian disana.
7. Muh,Amir Syam,suami dan anak-anak tercinta yang telah memberi dukungan moril dan materil dalam tahap penyelesaian tesisi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkat dari Allah SWT, akhirnya saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun ini.

Malili, 30 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN THESIS	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I. Pendahuluan	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	6
BAB II. Kajian Teori	8
A. Perspektif Teori.....	8

B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	37
BAB III. METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian	39
C. Sumber Data Penelitian	40
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Analisis Data.....	41
F. Uji Keabsahan Data.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum.....	43
1. Sejarah Sekolah	43
2. Perkembangan Peserta Didik	45
3. Keadaan Pendidik	46
4. Struktur Organisasi	47
5. Sarana dan Prasarana	48
B. Penerapan Fungsi Perencanaan.....	50
C. Penerapan Fungsi Pengorganisasian.....	59
D. Penerapan Fungsi Kepemimpinan.....	67
E. Penerapan Fungsi Pengawasan.....	70
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	74
B. Saran	75
Daftar Pustaka.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Kerangka Konseptual	38
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 3 Denah TK Negeri Pembina.....	50

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2 Perkembangan Jumlah Peserta Didik	45
Tabel 3 Keadaan Pendidik	46
Tabel 4 Uraian Tugas	47
Tabel 5 Sarana dan Prasarana.....	49

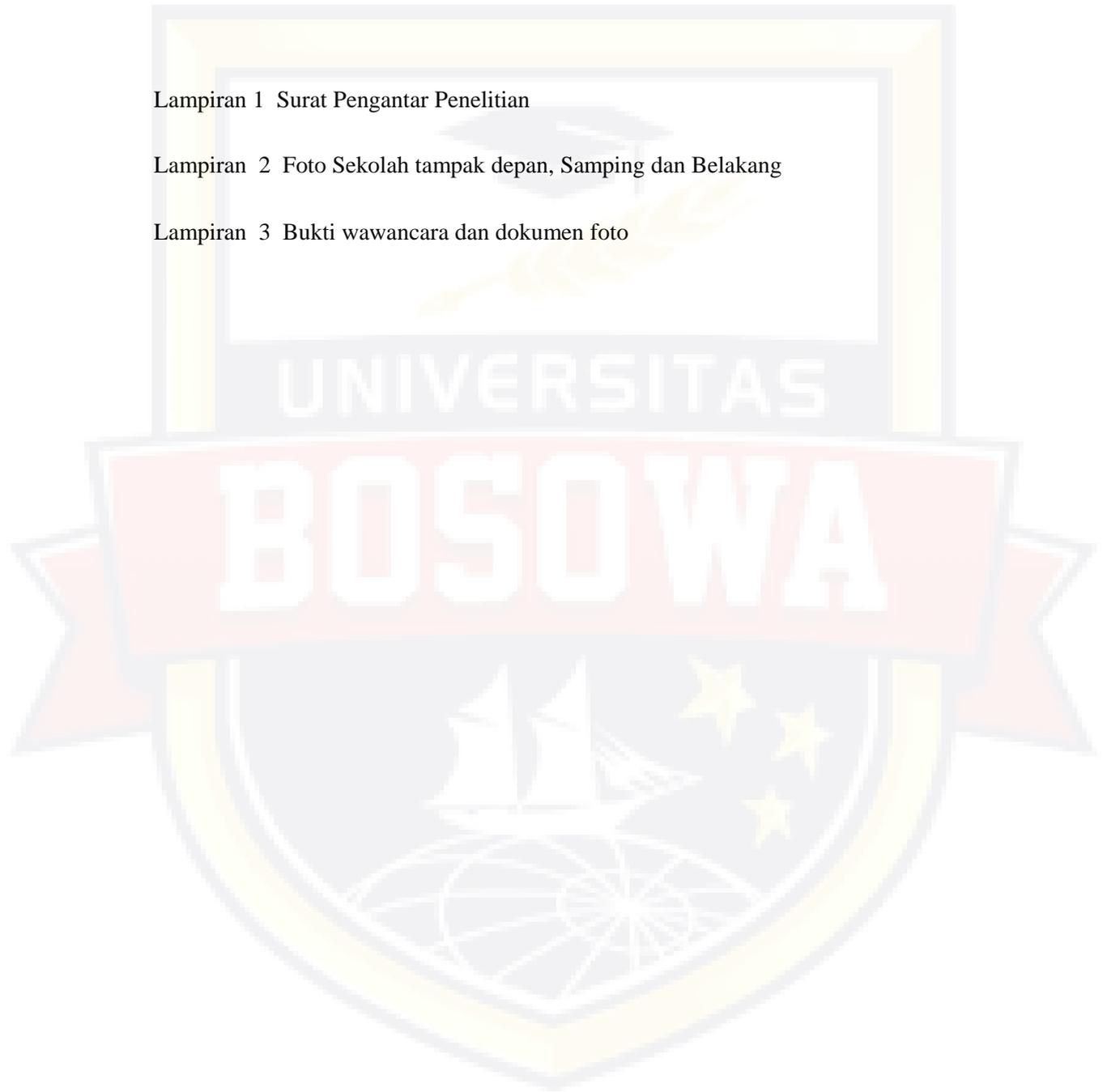
BOSOWA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 2 Foto Sekolah tampak depan, Samping dan Belakang

Lampiran 3 Bukti wawancara dan dokumen foto



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan pengetahuan dan teknologi. Agar mampu berperan dalam era persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh sebab itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan adalah salah satu institusi yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Alasannya Karena pendidikan adalah institusi bagi bangsa Indonesia untuk mengaktualisasikan dirinya dalam percaturan politik, ekonomi, hukum, budaya dan tata kehidupan masyarakat di dunia. Namun Indonesia masih menghadapi banyak persoalan pendidikan yang tidak dapat diselesaikan secara komprehensif, sehingga program dan hasil pendidikan tidak akan terlaksana dengan baik dan maksimal.

Salah satu persoalan dari program pendidikan yang harus diselesaikan dan dirancang agar dunia pendidikan tidak terpuruk dan jauh dari keterbelakangan jika

dibandingkan dengan bangsa lain adalah manajemen pembiayaan pendidikan, banyaknya anak-anak yang putus sekolah, rendahnya motivasi belajar siswa, pemberdayaan guru, pengadaan sarana dan prasarana, infrastruktur pendidikan, partisipasi masyarakat dalam dunia pendidikan, kualitas proses belajar mengajar dan kualitas lulusan perlu mendapatkan penanganan secara konsisten dan professional. Selain itu harus ada upaya peluang bagi masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Upaya dalam menunjang pelaksanaan pendidikan adalah melakukan pengembangan program pendidikan, oleh karena itu untuk menunjang kelancaran program pendidikan maka perlu adanya pengelolaan manajemen pendidikan yang lebih baik. Sebab dengan adanya pengelolaan manajemen pendidikan maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap proses belajar mengajar di sekolah. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik pengelolaan manajemen pendidikan yang diterapkan oleh setiap sekolah maka akan mempengaruhi kelancaran proses belajar mengajar di sekolah.

Taman Kanak-Kanak atau dengan istilah lain PAUD adalah pendidikan formal jenjang terendah, sedangkan pendidikan dasar merupakan pembekalan umum dasar bagi warga negara untuk berpartisipasi dalam hidup sosial, ekonomi, politik, budaya dan hidup keagamaan secara baik. Karena itu, jika pendidikan sebagai upaya: 1). Menumbuhkan kreativitas peserta didik. 2). Memperkaya khazanah budaya manusia, memperkaya isi nilai-nilai insan dan Ilahi. 3). Menyiapkan tenaga kerja produktif. Pendidikan adalah upaya normatif untuk membantu orang lain berkembang ke tingkat normatif lebih baik.

Salah satu factor yang mempengaruhi kelancaran pelaksanaan manajemen pendidikan adalah adanya fungsi-fungsi manajemen pendidikan, fungsi-fungsi manajemen pendidikan dapat meliputi perencanaan proses belajar mengajar dan monitoring/evaluasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

Dengan pelaksanaan Fungsi-fungsi manajemen pendidikan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan monitoring dalam melaksanakan proses belajar mengajar akan mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada setiap sekolah bahwa dalam melaksanakan Fungsi-fungsi manajemen pendidikan melalui peningkatan mutu pendidikan tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan oleh beberapa factor yakni, disiplin pendidik dan tenaga pendidikan tidak maksimal, kompetensi tenaga pendidikan belum merata, keterbatasan atau kurangnya ruang belajar, seperti: Laboratorium, sanggar dan lain-lain serta keterbatasan dana yang dimiliki oleh setiap sekolah, sehingga menyebabkan rendahnya mutu pendidikan.

Oleh karena itu salah satu cara yang dilakukan oleh setiap sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melalui kedisiplinan guru, pengembangan kompetensi guru dalam mengembangkan proses belajar mengajar serta ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, sebab dengan adanya peningkatan kompetensi guru dari setiap bidang ilmu yang diajarkan maka akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan bagi setiap siswa

Menyadari pentingnya masalah kompetensi guru dan pengaruh terhadap kinerja proses belajar mengajar maka perlu diterpkan pelaksanaan fungsi-fungsi

manajemen pendidikan disetiap sekolah. Demikian halnya dengan seluruh TK Negeri Pembina yang ada di Kecamatan Malili, yang aktifitasnya sebagai penyelenggara pendidikan. yang menjadi permasalahan pada saat ini adalah rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan aktifitas-aktifitas pengajaran kepada siswa sehingga berdampak pada penurunan mutu pendidikan.

Oleh karena itu salah satu factor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa adalah melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sebagaimana yang dirumuskan oleh teori Henry Fayol yang membagi kedalam lima fungsi, yakni, perencanaan, pengorganisasian, pemebrian komando, pengkordinasian dan pengendalian. Sedangkan menurut Solihin (2009:3) fungsi-fungsi manajemen disusutkan menjadi empat bagian yakni: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Penyusutan fungsi tersebut karena menganggap bahwa fungsi staf telah tercakup dalam fungsi pengorganisasian.

Dengan mengacu teori yang dikemukakan Solihin maka dalam melaksanakan belajar mengajar perlu diperhatikan karena perencanaan berkaitan dengan penentuan rencana yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditentukan, pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pembagian kerja. Kemudian kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengarahan dan dorongan untuk berperilaku sebagaimana yang diharapkan, setelah itu untuk memastikan apakah rencana berjalan dengan baik maka perlu di adakan fungsi pengawasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Awaluddin (2015), yang meneliti fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja guru

pada MTsN Biringkanaya Makassar dan Muhiddin (2017) mengenai analisis faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja Guru pada SMK Negeri 5 Kota Makassar.

Mengacu dari teori dan penelitian terdahulu yang dikemukakan maka dapat dikatakan dengan diterapkannya fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan di sekolah maka diharapkan pengaruh penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja guru TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan fungsi perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.
2. Bagaimana penerapan fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.
3. Bagaimana penerapan fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.
4. Bagaimana penerapan fungsi pengawasan terhadap kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui penerapan fungsi perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.
2. Untuk mengetahui penerapan fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.

3. Untuk mengetahui penerapan fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.
4. Untuk mengetahui penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain;
 - Bagi orang tua siswa untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan hasil belajar dan kemampuan siswa.
 - Bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki metode mengajar, serta lebih aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan.
 - Sumbangan pemikiran bagi stakeholder dalam meningkatkan mutu pendidikan, hasil penelitian ini dapat memberi bahan masukan bagi lembaga terkait untuk melakukan pembenahan terhadap kekurangan-kekurangan yang ada, sehingga tercipta suasana baru yang kondusif dan mendukung pengelolaan TK Negeri Pembina Malili secara menyeluruh dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pengembangan ilmu pendidikan khususnya Mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) sebagai upaya peningkatan mutu dan kualitas pendidikan serta dapat menjadi bahan kajian dan pembanding program yang serupa di tempat lain.

E. Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil lokasi pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur untuk mengkaji penerapan Fungsi-fungsi

manajemen, dalam hal ini tenaga pendidik dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan pada lembaga tersebut.

2. Subjek penelitian terdiri dari kepala TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili, Tenaga Pendidik serta orang tua atau wali peserta didik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perspektif Teori

Perspektif teori merupakan telaah atas teori-teori yang terkait dengan variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian. Teori-teori yang dimaksud dalam penelitian ini adalah manajemen dan Fungsi-fungsi manajemen. Untuk lebih jelasnya, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengertian Manajemen

Kata '*manajemen*' berasal dari bahasa latin yaitu asal kata '*manus*' yang berarti tangan, dan '*agere*' yang artinya melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja '*managere*' yang artinya menanganani. *Managere* diterjemahkan kedalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan manajemen dan akhirnya, *management* diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Amtu, 2011).

Beberapa literatur manajemen, ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung makna yang sangat luas, yaitu manajemen sebagai suatu sistem (*management as a system*), manajemen sebagai suatu proses (*management as a process*), manajemen sabagai suatu fungsi (*management as a fuction*), manajemen

sebagai ilmu pengetahuan (*management as a science*), manajemen sebagai kumpulan orang (*management as people*), manajemen sebagai kegiatan terpisah (*management as a separate activity*) dan manajemen sebagai suatu profesi (*management as a profession*) (Handyaningrat, 2000). Dapat dilihat bahwa kata manajemen ternyata memiliki banyak arti yang berbeda-beda namun dapat dipahami secara sederhana yaitu cara mengelola atau mengatur suatu organisasi.

Para ahli memiliki pandangannya masing-masing dalam mendefinisikan manajemen, diantaranya James A.F. Stoner yang mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai seni pencapaian tujuan melalui orang lain. Sedangkan dalam *Encyclopedia of the Social Science* dikatakan bahwa manajemen adalah proses pelaksanaan program untuk mencapai tujuan tertentu yang diselenggarakan dan diawasi.

Menurut George R. Terry (2000), dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Schermerhorn (2011), mengemukakan bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang dimiliki, baik manusia maupun material untuk mencapai tujuan. Proses tersebut yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan

tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk jasa secara efisien.

Stoner mengemukakan terminology manajemen sebagaimana dikutip Handoko (2011), bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ketiga pendapat tersebut sama-sama menjelaskan bahwa manajemen adalah kegiatan mengorganisir yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Dale Timpe dalam Yusmiar (2014), mengemukakan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu: a) Manajemen sebagai suatu proses, b) manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen, dan c) manajemen sebagai suatu seni (Art) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan.

Robert Bacal mendefinisikan manajemen yang dikutip Eka Suharti (2013) adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsung, yang melibatkan penetapan penghargaan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling besar, prestasi kerja yang diukur, rintangan yang mengganggu kinerja dan cara untuk meminimalkannya atau menghilangkannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Manajemen merupakan suatu proses, dalam arti bahwa aktifitas dalam manajemen meliputi beberapa tahap kegiatan secara berantai yang dilaksanakan terus menerus dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Manajemen dikenal adanya beberapa fungsi dasar, dan yang paling sederhana terdiri atas empat macam fungsi, yaitu: perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakkan (actuating), dan pengawasan (controlling). Dikatakan sederhana, karena, beberapa ahli merumuskan fungsi manajemen sesuai dengan latar belakang, pandangan ataupun orientasi masing-masing yang pada prinsipnya dapat diringkas menjadi empat fungsi tersebut di atas. Dalam penerapannya, fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan secara bertahap, yang diawali penyusunan rencana, pengorganisasian orang-orang ke dalam kelompok-kelompok kerja (penggerakkan) serta dibarengi dengan pengawasan.
3. Manajemen merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia, sehingga dapat mencapai hasil seoptimal mungkin.

2. Prinsip-prinsip manajemen

Prinsip dalam manajemen bersifat lentur, dalam arti perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus serta situasi-situasi yang berubah. Menurut Henry Fayol pencetus teori manajemen yang berasal dari perancis, prinsip-prinsip umum manajemen terdiri atas:

- a. Pembagian kerja (*division of work*)
- b. Wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*)
- c. Disiplin (*discipline*)
- d. Kesatuan perintah (*unity of command*)
- e. Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)

- f. Mengutamakan kepentingan organisasi
- g. Penggajian pegawai
- h. Pemusatan (*centralization*)
- i. Hierarki (*tingkatan*)
- j. Ketertiban (*order*)
- k. Keadilan dan kejujuran
- l. Stabilitas kondisi karyawan
- m. Prakarsa (*inisiative*)
- n. Semangat kesatuan.

Sedangkan Douglas merumuskan prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut:

- a. Memprioritaskan kepentingan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja
- b. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab
- c. Memberikan tanggungjawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya
- d. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia
- e. Relatifitas nilai-nilai

4. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *kepemimpinan* (penggerakan), dan *controlling* (pengawasan). yaitu:

1) *Planning* (perencanaan)

a. Pengertian Planning

Planning (perencanaan) ialah menetapkan pekerjaan yang harus

dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Planning mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

b. Perencanaan merupakan penyusunan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perencanaan dapat di susun berdasarkan jangka waktu tertentu yaitu jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek; menurut luas jangkauannya yaitu perencanaan makro dan perencanaan mikro; perencanaan menurut wewenang pembuatnya yaitu sentralisasi dan desentralisasi; dan menurut telaahnya yaitu perencanaan strategis, perencanaan manajerial dan perencanaan operasional. Dalam membuat suatu perencanaan prinsip yang paling utama adalah harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran. Jusuf Enoch (1995:33); Perencanaan sebagai suatu proses berlangsung sepanjang waktu dan berulang kembali membentuk suatu lingkaran (siklus). Menurut Banghart dan Trull (1973:97) mengemukakan:“ Educationa planning must be partisipatory planning that provides socially integrated educational experiences” artinya bahwa perencanaan harus melibatkan banyak orang yang harus menghasilkan program-program yang berpusat pada murid. Perencanaan mengandung rangkaian-rangkaian putusan yang luas dan penjelasan-penjelasan dari tujuan, penentuan kebijakan, penentuan program, penentuan metode-metode dan prosedur tertentu dan penentuan kegiatan berdasarkan jadwal sehari-hari.

c. Proses Perencanaan

Proses perencanaan berisi empat tahap : Menentukan tujuan perencanaan, Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan, Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang, cara untuk mencapai tujuan, dan mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.

d. Alasan Perlunya Perencanaan

Ada dua alasan dasar perlunya perencanaan. Perencanaan dilakukan untuk mencapai : “protective benefits” artinya yang dihasilkan dari pengurangan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pembuatan keputusan, dan “positive benefits” artinya dalam bentuk meningkatnya sukses pencapaian tujuan organisasi.

e. Unsur-unsur Perencanaan

Suatu perencanaan yang baik harus menjawab enam pertanyaan yang tercakup dalam unsur-unsur perencanaan yaitu: tindakan apa yang harus dikerjakan, yaitu mengidentifikasi segala sesuatu yang akan dilakukan, apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan, yaitu merumuskan faktor-faktor penyebab dalam melakukan tindakan, tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan tempat atau lokasi, kapan tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan tindakan, siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, yaitu menentukan pelaku yang akan melakukan tindakan, dan bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut, yaitu menentukan metode pelaksanaan tindakan.

f. Klasifikasi perencanaan

Rencana-rencana dapat diklasifikasikan menjadi 5 dasar. Yaitu : Pertama, *Bidang fungsional* mencakup rencana produksi, pemasaran, keuangan, dan

personalia. Kedua, *Tingkatan Organisasional* termasuk keseluruhan organisasi atau satuan- satuan kerja organisasi. Ketiga, *Sifat rencana* meliputi faktor kompleksitas, fleksibilitas, keformalan, kerahasiaan, biaya, rasionalitas, kuantitatif, dan kualitatif. Keempat, *Waktu* menyangkut jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kelima, *Unsur-unsur perencanaan* dalam wujud anggaran, program, prosedur, kebijaksanaan, dan sebagainya.

g. Tipe-tipe Perencanaan

Tipe-tipe perencanaan terinci sebagai berikut: perencanaan jangka panjang (*Short Range Plans*) mencakup berbagai rencana dari satu hari sampai satu tahun, perencanaan jangka menengah (*inter mediate Range Plans*) mempunyai rentangan waktu antara beberapa bulan sampai tiga tahun, dan rencana jangka panjang (*long range plans*) meliputi kegiatan-kegiatan selama dua sampai lima tahun. Perencanaan strategi, yaitu proses pemilihan tujuan- tujuan organisasi seperti penentuan strategi, kebijaksanaan dan program-program strategik yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut dan penetapan metoda-metoda yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategik dan kebijaksanaan telah diimplementasikan.

h. Dasar-dasar Perencanaan yang Baik

Dasar-dasar perencanaan yang baik meliputi: *forecasting*, proses pembuatan asumsi-asumsi tentang apa yang akan terjadi pada masa yang akan datang, penggunaan skenario, meliputi penentuan beberapa alternatif skenario masa yang akan datang atau peristiwa yang mungkin terjadi, *benchmarking*, perbandingan eksternal untuk mengevaluasi secara lebih baik suatu arus kinerja dan menentukan kemungkinan tindakan yang dilakukan untuk masa yang akan

datang.

i. Kelemahan Perencanaan.

Perencanaan juga mempunyai beberapa kelemahan. Diantaranya : pekerjaan yang tercakup dalam perencanaan mungkin berlebihan pada kontribusi nyata, perencanaan cenderung menunda kegiatan, perencanaan mungkin terlalu membatasi manajemen untuk berinisiatif dan berinovasi, kadang-kadang hasil yang paling baik didapatkan oleh penyelesaian situasi individual dan penanganan setiap masalah pada saat masalah tersebut terjadi, dan rencana-rencana yang diikuti cara-cara yang tidak konsisten.

j. Manfaat Perencanaan.

Perencanaan mempunyai 9 manfaat penting. Yaitu : *pertama*, membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan. *Kedua*, membantu dalam kristalisasi penyesuaian pada masalah-masalah utama. *Ketiga*, memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran operasi lebih jelas. *Keempat*, membantu penempatan tanggung jawab lebih tepat. *Kelima*, memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi. *Keenam*, memudahkan dalam melakukan koordinasi di antara berbagai bagian organisasi. *Ketujuh*, membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan lebih mudah dipahami. Dan *kesembilan*, menghemat waktu, usaha, dan dana.

k. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran menurut Comb dalam Harjanto (1999) didefinisikan sebagai berikut: "Perencanaan pembelajaran dalam arti yang luas adalah suatu penerapan yang rasional dari analisis sistematis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan

kebutuhan dan tujuan para murid dan masyarakat”. Sedangkan menurut Majid (2006) adalah dalam konteks pembelajaran, perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan pendekatan dan metode pembelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dari pengertian-pengertian di atas maka yang dimaksud dengan perencanaan pembelajaran adalah suatu proses yang sistematis dilakukan oleh guru dalam membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar serta mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dengan langkah-langkah penyusunan materi pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan pendekatan dan metode pembelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu. Menurut Majid (2006) konsep perencanaan pembelajaran dapat dilihat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu sebagai teknologi, sebagai sebuah disiplin, sebagai ilmu, sebagai proses dan sebagai realitas. Perencanaan pembelajaran sebagai teknologi, dalam perencanaan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik serta penggunaan teknologi yang dapat mengembangkan tingkah laku kognitif dan teori-teori konstruktif yang dapat memberikan solusi terhadap problem-problem pembelajaran yang timbul dalam dunia pendidikan. Perencanaan pembelajaran sebagai suatu sistem, dalam menyusun perencanaan pembelajaran ditetapkan strategi, model, pendekatan, metode, media, alat serta sumber-sumber dan prosedur-prosedur yang dapat digunakan dalam menggerakkan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah disiplin, perencanaan pembelajaran merupakan cabang dari pengetahuan yang senantiasa

memperhatikan hasil-hasil penelitian di bidang Pendidikan dan pembelajaran dan teori-teori yang berkembang serta strategi pengajaran yang dikembangkan dan diimplementasikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sebagai sains (science), perencanaan pembelajaran merupakan kegiatan mengkreasi secara detail spesifikasi dari pengembangan, implementasi, evaluasi, dan pemeliharaan akan situasi maupun fasilitas pembelajaran terhadap unit-unit yang luas maupun yang lebih sempit dari standar kompetensi dan kompetensi dasar serta materi pokok pelajaran yang telah ditetapkan dengan segala tktan kompleksitasnya. Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah proses merupakan cara pengembangan pembelajaran yang dilakukan secara sistemik yang didasarkan teori-teori pembelajaran dan pengajaran yang diawali dengan analisis kebutuhan dari proses belajar, kegiatan belajar mengajar sampai evaluasi terhadap materi pelajaran dan aktivitas pembelajaran yang dilakukan guru. Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah realitas bahwa pengembangan perencanaan pembelajaran dengan melihat kenyataan kegiatan pembelajaran dari waktu ke waktu dalam suatu proses yang dilaksanakan secara terencana dan cermat serta sistematis berdasarkan tuntutan perkembangan sains dan teknologi. Dengan demikian penyusunan program pembelajaran harus memperhatikan sudut pandang sebagai sebuah proses, disiplin ilmu pengetahuan, realitas, sistem dan teknologi. Agar tujuan kegiatan pembelajaran dalam pelaksanaannya berjalan dengan efektif dan efisien. Karenanya kurikulum dan silabus mata pelajaran harus dijadikan acuan utama dalam penyusunan perencanaan program pengajaran, mulai dari analisis terhadap standar kompetensi, kompetensi dasar dan materi pokok, sampai pada rencana

pemberian pengalaman belajar dan kecakapan hidup, indikator dan hasil belajar yang akan dicapai. Dengan memperhatikan kondisi sekolah dan lingkungan sekitar, serta kondisi siswa dan guru. Pembelajaran merupakan proses dinamik dan menyeluruh yang berkaitan dengan kebijakan nasional di bidang pendidikan, sesuai dengan visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan nasional. Masalah-masalah dalam proses pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi) menjadi dasar pemikiran perlunya manajemen pembelajaran, baik dalam perencanaan maupun operasional, konsep manajemen pembelajaran pada dasarnya mencakup konsep-konsep pengembangan perencanaan Standar kompetensi lulusan, Standar isi, Standar proses, dan Standar penilaian pendidikan sebagaimana diuraikan berikut.

1. Masalah Pokok dalam perencanaan Pembelajaran

Dalam menyusun suatu perencanaan pembelajaran terdapat beberapa permasalahan pokok yang harus diperhatikan dan dicarikan solusi pemecahannya yaitu: arah atau tujuan, evaluasi, isi dan urutan materi pelajaran, metode dan hambatan-hambatan. Dalam menyusun suatu perencanaan pembelajaran terdapat beberapa permasalahan pokok yang harus diperhatikan dan dicarikan solusi pemecahannya yaitu: arah atau tujuan, evaluasi, isi dan urutan materi pelajaran, metode dan hambatan-hambatan. Sagala (2005:48) mengemukakan: Keefektifan perencanaan sekolah menghasilkan program-program yang luwes dan berpusat pada keberhasilan belajar siswa, keuangan sekolah, gedung sekolah, laboratorium, perpustakaan, dan hubungan masyarakat. Dengan demikian perencanaan yang efektif jika kepala sekolah melibatkan guru dalam upaya menyusun program sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada hakikatnya perencanaan

adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana, dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi. Permasalahan yang sering muncul dalam perencanaan pembelajaran adalah masalah arah atau tujuan pembelajaran. Masalah yang sering terjadi dalam penentuan arah atau tujuan pembelajaran adalah rumusan masalah yang dibuat oleh guru terlalu luas dan tidak operasional, sehingga sulit diukur dan diobservasi yang berakibat tujuan pengajaran tidak dipahami oleh siswa. Karena tidak dipahami oleh siswa, siswa lebih banyak mencoba menduga-duga tujuan pembelajaran yang hendak di capai dalam pembelajaran. Sedangkan tujuan pembelajaran itu harus sejalan dengan tujuan (misi) dari sekolah, yaitu untuk menghasilkan lulusan (peserta didik) yang berkualitas. Untuk itu seorang kepala sekolah harus mengupayakan tenaga pendidik (guru) mempunyai pengetahuan luas dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Adapun model-model perencanaan pembelajaran tersebut antara lain: a) model Tyler, b) model Taba, c) model Dick & Carey, d) Model Kemp, e) Model Instruksional Development Institute (IDI), f) Model Prosedur Pengembangan Sistem Instruksional (PPSI), g) model Satuan Pembelajaran saat sekarang ini sesuai dengan Kurikulum Tkt Satuan Pendidikan adalah dengan menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Menurut Mulyasa (2007:183-184) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar isi dan di jabarkan dalam silabus. Di sini penulis memaparkan satu model Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran (RPP). Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari silabus, dan merupakan komponen penting dari Kurikulum Tkt Satuan Pendidikan, yang pengembangannya harus dilakukan secara profesional. Pengembangan perencanaan pembelajaran merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan komponen-komponen proses pembelajaran sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Komponen perencanaan pembelajaran yang dibuat kepala sekolah yang disampaikan kepada guru sangat membantu siswa untuk memahami pelajaran yang disampaikan di dalam kelas. Perencanaan pembelajaran sangat erat kaitannya dalam upaya meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, langkah pertama dalam pengembangan perencanaan pembelajaran di dalam kelas adalah melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor pengembangan manajemen pembelajaran di dalam kelas. Dalam rangka pengembangan perencanaan pembelajaran di kelas guru-guru harus aktif di dalam kelas untuk menyampaikan materi-materi yang disusun olehnya. Guru memberikan kebermanaknaan materi dalam pembelajaran kepada siswa melalui metode-motode yang telah dipersiapkan pada perencanaan pembelajaran. Siswa berupaya untuk meningkatkan kemampuan serta perubahan sikap. Sementara lingkungan memberikan kenyataan dan ketenagaan dalam proses pembelajaran. Hasil penelitian dalam perencanaan pembelajaran dipaparkan oleh kepala sekolah dalam kontek perencanaan pembelajaran di dalam kelas.

m. Pengawasan dalam perencanaan

Dalam pengawasan proses pembelajaran kepala sekolah melakukannya yaitu dengan supervisi atau kunjungan kelas. Pelaksanaan kunjungan kelas yang

dilakukan oleh kepala sekolah kadang-kadang diberitahukan terlebih dahulu kadang-kadang dilakukan secara mendadak sesuai dengan kebutuhan dan program kerja kepala sekolah. Meskipun kunjungan kelas ini dirasakan banyak manfaatnya namun jarang dilakukan karena menurut kepala sekolah bila terlalu sering takut mengganggu suasana pembelajaran sehingga pelaksanaannya sewaktu-waktu saja bila sangat diperlukan dan tidak dapat digantikan dengan teknik lain. Pengawasan proses pembelajaran yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Wakil Kurikulum melalui absen, proses KBM, supervisi kelas, monitoring kelas atau kunjungan kelas. Pelaksanaan kunjungan kelas yang dilakukan dengan pemberitahuan atau secara mendadak sesuai dengan kebutuhan dan program kerja kepala sekolah. Kepala sekolah melakukan tugas-tugas pengawasan dan pengendalian. Pengawasan (supervisi) ini meliputi supervisi pembelajaran terhadap guru. Supervisi pembelajaran adalah melakukan pengawasan dan kendali terhadap tugas-tugas serta kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang guru. Kepala sekolah mempunyai kompetensi dan keterampilan profesional sebagai guru, sehingga ia mampu memberikan supervisi yang baik kepada bawahannya. Pelaksanaan kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah kadang-kadang diberitahukan terlebih dahulu kadang-kadang dilakukan secara mendadak sesuai dengan kebutuhan dan program kerja kepala sekolah. Kunjungan kelas banyak manfaatnya. Kepala sekolah selalu membimbing dan mengarahkan para guru-guru serta pegawai di sini untuk dapat meningkatkan kualitasnya sesuai bidang yang ditekuninya. Dalam pelaksanaannya hal yang perlu meningkatkan adalah disiplin, motivasi guru, memberikan keteladanan, mendorong kreativitas, memperkenalkan

berbagai ide dan mengadakan pendekatan pribadi (hubungan personal) terhadap guru, terhadap pegawai administrasi maupun terhadap siswa.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

a. Pengertian Pengorganisasian

Organizing berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat, yaitu proses pengelompokan kegiatankegiatan untuk mencapai tujuan-tujuan dan penugasan setiap kelompok kepada seorang manajer.²⁴Pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Pengorganisasi adalah proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemeliharaan lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang pantas.

b. Faktor-faktor Dalam Menentukan Perancangan Struktur Organisasi

Adapun faktor-faktor utama dalam menentukan perancangan struktur organisasi. Diantaranya : Strategi Organisasi untukmencapai tujuannya yaitu menjelaskan bagaimana aliran wewenang dan saluran komunikasi dapat disusun di antara paramanajer dan bawahan, teknologi yang digunakan , anggota(karyawan) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi, danukuran organisasi yaitu besarnya organisasi secara keseluruhan maupun satuan-satuan kerjanya akan sangat mempengaruhi struktur organisasi.

c. Proses pengorganisasian.

Proses ini akan akan tercermin pada struktur organisasi, yang mencakup

aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian. Yaitu : pembagian kerja, departementalisasi (atau sering disebut dengan istilah departemntasi), bagan organisasiformal, rantai perintah dan kesatuan perintah, tingkat-tingkat hirarki manajemen, saluran komunikasi, penggunaan komite, rentang manajemen dan kelompok-kelompok informal yang takdapat dihindarkan.

d. Komponen-komponen Organisasi

Ada empat komponen dari organisasi yang dapat diingat dengan kata “WERE” (*Work, Employees, Relationship* dan *Environment*). *Work* (pekerjaan) adalah fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. *Employees* (pegawai-pegawai) adalah setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan. *Relationship* (hubungan) merupakan hal penting di dalam organisasi. *Environment* (lingkungan) adalah komponen terakhir yang mencakup sarana fisik dan sasaran umum di dalam lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, lokasi, mesin, alat tulis kantor, dan sikap mental yang merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan.

e. Tujuan organisasi

Penetapan tujuan-tujuan organisasi merupakan tahapan paling kritis dalam proses perencanaan. Adapun beberapa tujuan yang dijelaskan dibawah ini menurut T Hani Handoko adalah : Tujuan kemasyarakatan, Tujuan keluaran, Tujuan sistem, dan Tujuan Produk.

f. Prinsip-prinsip organisasi

Williams (1965) mengemukakan pendapat bahwa prinsip- prinsip

organisasi meliputi; prinsip bahwa organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas, prinsip skala hirarki, prinsip kesatuan perintah, prinsip pendelegasian wewenang, prinsip pertanggungjawaban, prinsip pembagian pekerjaan, prinsip rentang pengendalian, prinsip fungsional, prinsip pemisahan, prinsip keseimbangan, prinsip fleksibilitas, prinsip kepemimpinan.

g. Manfaat pengorganisasian

Pengorganisasian bermanfaat, dapat lebih mempertegas hubungan antara anggota satu dengan yang lain. setiap anggota dapat mengetahui kepada siapa ia harus bertanggung jawab. setiap anggota organisasi dapat mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan posisinya dalam struktur organisasi. dapat dilaksanakan pendelegasian wewenang dalam organisasi secara tegas, sehingga setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang. akan tercipta pola hubungan yang baik antar anggota organisasi, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dengan mudah.

3) *Leading* (Guru sebagai Pemimpin)

Memimpin adalah suatu proses memotivasi individu atau kelompok dalam suatu aktifitas hubungan kerja (task related activities) agar mereka dapat bekerja dengan sukarela dan harmonis dalam mencapai tujuan lembaga.

Kalau kita berbicara tentang kepemimpinan pendidikan, pada umumnya akan tertuju pada peran dan tugas seorang kepala sekolah. Pemahaman dan persepsi seperti ini bisa dimaklumi karena hampir sebagian besar penelitian dan literatur yang membahas tentang kepemimpinan pendidikan lebih cenderung membicarakan tentang kepemimpinan kepala sekolah. Sementara penelitian dan

literatur yang mengkaji secara spesifik tentang kepemimpinan guru tampaknya masih relatif terbatas.

Lantas, apa *Kepemimpinan Guru (Teacher Leadership)* itu? York-Barr and Duke (*The Institute for Educational Leadership's*, 2008) mengemukakan rumusan kepemimpinan guru yang sejalan dengan perubahan peran guru dalam konteks perkembangan pendidikan saat ini, bahwa:

“Teacher leadership is the process by which teachers, individually or collectively, influence their colleagues, principals, and other members of the school communities to improve teaching and learning practices with the aim of increased student learning and achievement. Such team leadership work involves three intentional development foci: individual development, collaboration or team development, and organizational development.”

Dari pengertian di atas tampak bahwa kepemimpinan guru pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mempengaruhi orang lain yang didalamnya berisi serangkaian tindakan atau perilaku tertentu terhadap individu yang dipengaruhinya. Kepemimpinan guru tidak hanya sebatas pada peran guru dalam konteks kelas pada saat berinteraksi dengan siswanya tetapi menjangkau pula peran guru dalam berinteraksi dengan kepala sekolah dan rekan sejawat, dengan tetap mengacu pada tujuan akhir yang sama yaitu terjadinya peningkatan proses dan hasil pembelajaran siswa.

Kepemimpinan guru memfokuskan pada 3 dimensi pengembangan, yaitu: (1) pengembangan individu; (2) pengembangan tim; dan (3) pengembangan organisasi.

Dimensi pengembangan individu merupakan dimensi utama yang berkaitan dengan peran dan tugas guru dalam memanfaatkan waktu di kelas bersama siswa. Disini guru dituntut untuk menunjukkan keterampilan kepemimpinannya dalam membantu siswa agar dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya, sejalan dengan tahapan dan tugas-tugas perkembangannya. Melalui keterampilan kepemimpinan yang dimilikinya, diharapkan dapat menghasilkan berbagai inovasi pembelajaran, sehingga pada gilirannya dapat tercipta peningkatan kualitas prestasi belajar siswa.

Dimensi pengembangan tim menunjuk pada upaya kolaboratif untuk membantu rekan sejawat dalam mengeksplorasi dan mencobakan gagasan-gagasan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, melalui kegiatan mentoring, coaching, pengamatan, diskusi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dimensi yang kedua ini berkaitan upaya pengembangan profesi guru. Sedangkan dimensi organisasi menunjuk pada peran guru untuk mendukung kebijakan dan program pendidikan di sekolah (dinas pendidikan), mendukung kepemimpinan kepala sekolah (*administrative leadership*) dalam melakukan reformasi pendidikan di sekolah serta bagian dari peran serta guru dalam upaya mempertahankan keberlanjutan (*sustainability*) sekolah.

Ketiga dimensi di atas memberikan gambaran tentang: (1) peran guru dalam memimpin siswanya, (2) peran guru dalam memimpin rekan sejawatnya; dan (3) peran guru dalam memimpin komunitas pendidikan yang lebih luas.

Di Amerika, gagasan tentang kepemimpinan guru (*teacher leadership*) sudah berlangsung sejak lama, yang terbagi ke dalam 3 (tiga) gelombang.

Gelombang pertama, kepemimpinan guru terkungkung dalam hierarki organisasi formal dan hanya berkuat dalam fungsi-fungsi pengajaran, di bawah kendali ketat dari “atasan guru”. Di sini, guru hanya dipandang sebagai pelaksana keputusan atasan.

Gelombang kedua, kepemimpinan guru telah lepas dari hierarki organisasi konvensional. Di sini, telah terjadi pemisahan antara kepemimpinan dengan fungsi pengajaran, yakni dengan dibentuknya semacam tim pengembang kurikulum secara formal. Walaupun demikian, kepemimpinan guru masih di bawah kendali tim pengembang kurikulum. Tugas guru adalah mengimplementasikan bahan-bahan yang telah disiapkan oleh tim pengembang kurikulum. Pendekatan yang digunakan pada gelombang kedua ini sering disebut sebagai “*remote controlling of teachers*”.

Gelombang ketiga, konsep kepemimpinan guru telah mengintegrasikan pengajaran dengan kepemimpinan yang tidak bersifat formal. Kepemimpinan guru dipandang sebagai sebuah proses dengan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengekspresikan kapabilitas kepemimpinannya. Konseptualisasi kepemimpinan guru dibangun atas dasar profesionalisme dan kesejawatan. (disarikan dari James S. Pounder, 2006).

Trend kepemimpinan guru di atas, dalam batas-batas tertentu tampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang terjadi di Indonesia. Penerapan konsep Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang digulirkan sejak awal masa reformasi yang kemudian diikuti dengan gerakan profesionalisasi guru yang saat ini sedang gencar digaungkan, tampaknya menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pergeseran konsep dan makna kepemimpinan guru di Indonesia.

Sesungguhnya banyak model dan gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan guru dalam mewujudkan kepemimpinannya. Merideth (2000) menawarkan model kepemimpinan guru dengan apa yang disebut Reach, akronim dari:

Risk-Taking. Guru berusaha mencari tantangan dan menciptakan proses baru.

Effectiveness. Guru berusaha melakukan yang terbaik, peduli terhadap pertumbuhan dan pengembangan profesinya dan bekerja dengan hati.

Autonomy. Guru menampilkan inisiatif, memiliki pemikiran yang independen dan bertanggung jawab.

Collegiality. Guru membangun kemampuan komunitasnya dan memiliki keterampilan komunikasi interaktif.

Honor. Guru dapat menunjukkan integritas, kejujuran, dan menjaga etika profesi.

Selain itu, guru dapat pula menerapkan gaya Kepemimpinan Transformasional sebagaimana digagas oleh Bass, dengan karakteristik yang dikenal dengan sebutan 4 I, yaitu: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

Idealized influence. Guru merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai teladan, dapat dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan peningkatan mutu pembelajaran.

Inspirational motivation: guru dapat memotivasi seluruh siswa dan sejawatnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.

Intellectual Stimulation: guru dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan pembelajaran ke arah yang lebih baik.

Individual consideration: guru dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat, serta menyediakan umpan balik yang konstruktif bagi siswa dan sejawatnya.

Bryman (1992) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Sarros dan Butchatsky (1996) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin penerobos memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkannya.

Dari berbagai studi yang dilakukan, kepemimpinan transformasional telah terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan Transformasional juga memberi pengaruh positif terhadap usaha bawahan dan kepuasan serta dapat meningkatkan perilaku etik. (James S. Pounder, 2006).

Di lain pihak, Charles C. Manz & Henry P. Sims Jr (Martani Huseini, 2010) mengetengahkan model kepemimpinan yang dikenal dengan sebutan *Superleadership*.

Model *Superleadership* sangat diperlukan dalam organisasi yang berbasis informasi dengan perubahan yang sangat cepat seperti sekarang ini.

Ide dasar *superleadership* adalah: (1) mengarahkan individu-individu untuk menjadi “*self leader*”; (2) mengarahkan tim untuk menjadi “*self lead*”; dan (3) menyarankan ide untuk mengembangkan budaya “*self leadership*” melalui organisasi. *Superleadership* berkeyakinan bahwa seorang pemimpin yang sukses adalah bila dia bisa menciptakan pemimpin yang baik.

Seorang pemimpin *Superleader* berusaha membimbing orang lain untuk memimpin dirinya sendiri dan membantu pengikutnya untuk mengembangkan kemampuan “*self leadership*”nya untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Seorang Pemimpin *Superleader* akan melipat gandakan kekuatannya melalui kekuatan orang lain dan mendorong pengikutnya untuk memiliki inisiatif sendiri, rasa tanggung jawab, rasa percaya diri, penyusunan tujuan sendiri, berfikir positif dan mengatasi masalahnya sendiri.

Pemimpin *Superleader* senantiasa mendorong pengikutnya untuk melaksanakan tanggung jawabnya dari pada memberikan perintah dan memberi keyakinan bahwa pengikutnya memerlukan informasi dan ilmu pengetahuan untuk melatih “*self leadership*”nya.

4) *Controlling* (Pengawasan)

a. Pengertian *Controlling*

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mencocokkan apakah kegiatan

operasional (actuating) di lapangan sesuai dengan rencana (planning) yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan (goal) dari organisasi, Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negatif.³² Sebutan controlling lebih banyak digunakan karena lebih mengandung konotasi yang mencakup penetapan standar, pengukuran kegiatan, dan pengambilan tindakan korektif.

b. Tahap-tahap Pengawasan

Proses pengawaan biasanya terdiri paling sedikit lima tahap (langkah). Tahap-tahap pengawasan ini terdiri dari ; Penetapanstandar pelaksana, Penentuan pengukuran kegiatan, Pengukuran pelaksana kegiatan nyata, Perbandingan pelaksana kegiatan dengan standar dan penganalisaan penyimpangan-penyimpangan, dan yang terakhir Pengambilan tindakan koreksi bila perlu.

c. Tipe-tipe Pengawasan.

Ada tipe-tipe dasar pengawasan, yaitu : pengawasan pendahuluan, pengawasan “conccurent”, dan pengawasan umpan balik.

- a) Pengawasan pendahuluan (*Feedforward Control*) dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah dan penyimpangan dari standar tujuan dan memungkinkan koreksi sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan.
- b) Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaankegiatan (*Concurrent Control*) merupakan proses dalam aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “double check” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c) Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*) mengukur hasil- hasil dari suatu

kegiatan yang telah dilaksanakan.

5) Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹ Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.² Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. ³ Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.⁴ Pandangan

ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

B. Penelitian Terdahulu

Terkait dengan peningkatan Sumber Daya Manusia, yang mencakup pendidikan dan tenaga kependidikan, maka dalam kajian ini peneliti mencoba mengkaji beberapa penelitian tentang Sumber Daya Manusia yang ada kaitannya dengan manajemen. Untuk mengetahui posisi penelitian ini, penulis mempelajari beberapa kajian diantaranya tersaji pada table di bawah ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul/Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Awaludddin (2015), Penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja Guru pad MTs Negeri Biring Kanaya Makassar	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan Fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja Guru pada MTs Negeri Biring kanaya Makassar.	Variable penelitian yang digunakan terkait dengan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja guru	Aspek fungsi-fungsi manajemen yang diteliti terbatas pada perencanaan dan pengorganisasian
2	Efi Rufaiqoh Muhaimin (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan	Terdapat aspek perencanaan yang menjadi salah satu hal	Penelitian focus pada metode pengembangan sumber daya manusia

	<p>dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Kroya Cilacap</p>	<p>sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri(MAN) Kroya Cilacap dilakukan dengan beberapa langkah antara lain, menyusun program/ perencanaan pengembangan, penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan program, identifikasi pelaksanaan program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.</p>	<p>yang diteliti dengan menggunakan metode kualitatif</p>	<p>pendidik dan tenaga kependidikan yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN)Kroya Cilacap</p>
3	<p>M. Kholil Asy'ari (2015), berjudul: Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMP Muhammadiyah 1 Kota Pasuruan UIN Sunan kalijaga Yogyakarta</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, implementasi manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, dalam bentuk pelaksanaan program</p>	<p>Penelitian ini juga mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia pendidik</p>	<p>Penelitian ini membahas tentang manajemen peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan dilihat dari hasil nilai yang merupakan output sekolah tersebut.</p>

		kegiatan belajar mengajar yang menekankan pada penanaman kompetensi siswa bersumber dari kurikulum yang telah ditetapkan dan dikembangkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan		
4	Muslichan Noor (2019), Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Madrasah Aliyah Al Hikmah 1 Benda Sirampog Brebes	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah cukup baik. Kegiatan perekrutan ini diawali dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik yang ada dan keadaan jumlah siswa pada tahun berjalan dan perkiraan pada tahun berikutnya sampai dengan penempatan pegawai baru.	Aspek yang diteliti merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran proses rekrutmen manajemen pendidik, gambaran proses pelatihan dan pengembangan pendidik, gambaran proses analisis karir pendidik, gambaran proses evaluasi kinerja pendidik
5	Najmatun Nahdhah (2018), Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif : Studi kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah	Proses pengembangan sumber daya manusia di PP Hidayatullah Balikpapan terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Yang mana	Aspek yang diteliti terkait sumber daya manusia yang terdiri dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Pondok

	Balikpapan	dalam pelaksanaannya menggunakan strategi pengkaderan, strategi pengembangan kompetensi profesional dan strategi pengembangan karier. ketiga strategi ini ditempuh untuk menghasilkan SDM yang sesuai dengan standar SDM yang telah ditetapkan oleh PP Hidayatullah		pesantren Hidayatullah Balikpapan
6	Hasbi (2020), Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di MAN 1 Lubuklinggau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 tinggi. Hal ini dibuktikan dengan komitmen dan loyalitas guru yang bekerja dengan baik	Penelitian ini mengkaji aspek peran kepala madrasah yang merupakan komponen utama dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan SDM tenaga pendidik	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja guru dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, serta faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja

C. Kerangka Konseptual.

Guru memiliki posisi yang paling strategis dalam kegiatan pendidikan di jalur sekolah. Peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan

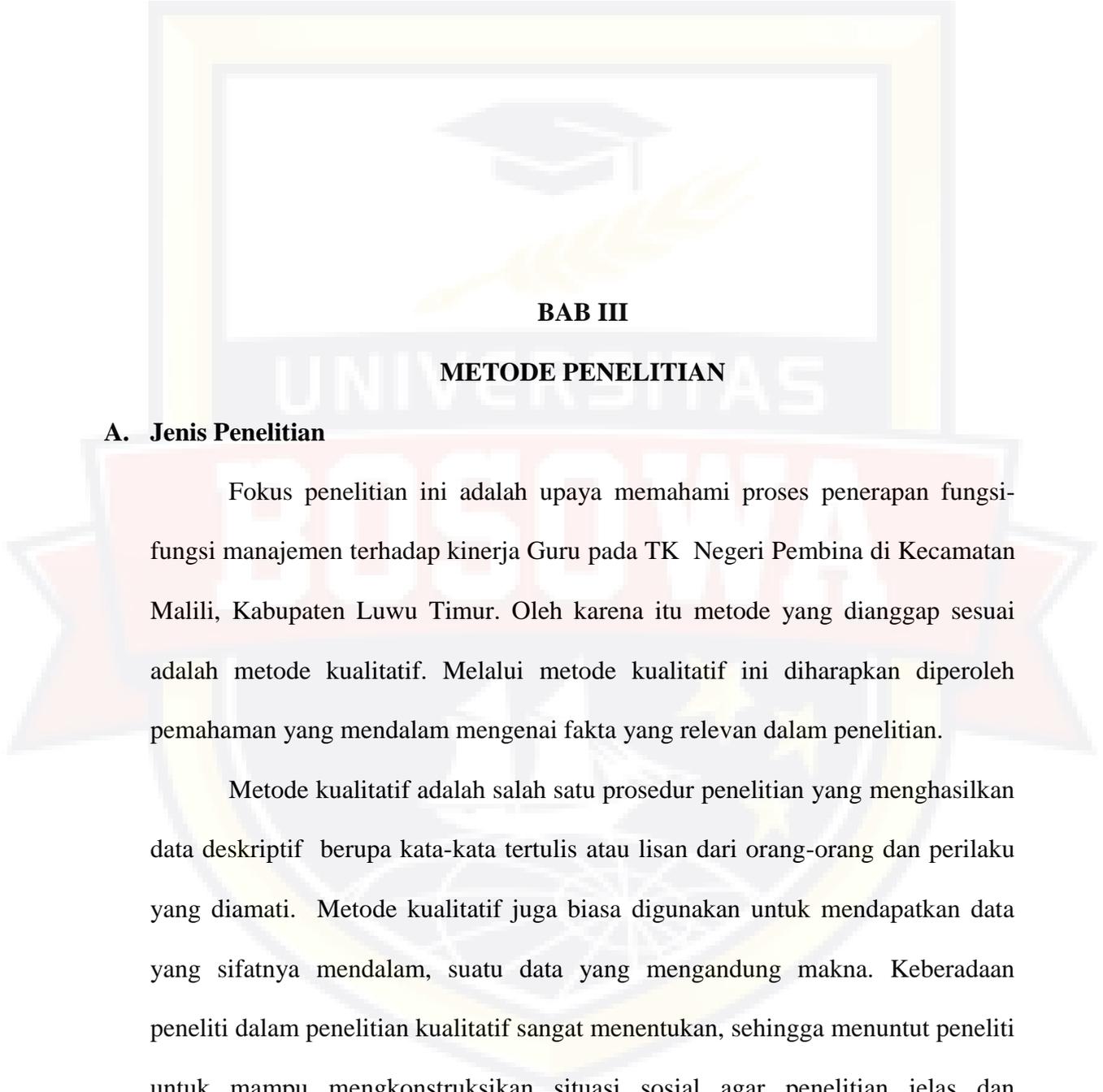
kepala sekolah dalam memberdayakan pengajar. Menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan

Harapan terwujudnya pendidikan yang berkualitas dapat tercapai apabila ada upaya peningkatan kualitas pendidikan, yakni tersedianya sumber daya manusia yang professional dan berkualitas serta mampu berkompetensi, baik dari Kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan yang ada, kemudian ditata dalam manajemen secara tepat, serta di dukung dari seluruh stakeholder yakni: masyarakat, keluarga dan pemerintah demi terciptanya pendidikan yang berkualitas tersebut.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang arah penelitian ini, peneliti menggambarkannya dalam bentuk kerangka pikir sebagai kontrol peneliti dalam melakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini dapat dilihat pada bagan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Bagan Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Fokus penelitian ini adalah upaya memahami proses penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja Guru pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur. Oleh karena itu metode yang dianggap sesuai adalah metode kualitatif. Melalui metode kualitatif ini diharapkan diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fakta yang relevan dalam penelitian.

Metode kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode kualitatif juga biasa digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya mendalam, suatu data yang mengandung makna. Keberadaan peneliti dalam penelitian kualitatif sangat menentukan, sehingga menuntut peneliti untuk mampu mengkonstruksikan situasi sosial agar penelitian jelas dan bermakna (Meleong, 2000).

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilakukan di TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur, yang dilaksanakan selama 2 bulan yaitu bulan September sampai dengan November Tahun 2021. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa TK merupakan lembaga pendidikan yang masih terus mengembangkan manajemen mutu sekolah terutama tenaga pendidiknya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada TK Negeri Pembina di Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian, menurut Suharsimi Arikunto (1998) adalah benda, hal atau orang, tempat variable penelitian melekat. Sumber data dalam penelitian ini ada kelompok sumber yang pertama berupa manusia, meliputi seluruh anggota personalia yang terlibat dalam proses belajar mengajar di lembaga tersebut, yang terdiri dari Kepala Sekolah dan guru sebanyak 15 Orang. Mengingat bahwa penelitian ini tidak dimaksudkan untuk membuat suatu generalisasi, maka tidak diperlukan teknik sampling. Kemudian sumber yang kedua adalah benda yang berupa dokumen, laporan, notulen rapat, program kerja, surat dinas dan sebagainya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dari berbagai sumber data tersebut, kemudian dikumpulkan dengan beberapa teknik diantaranya :

1. Wawancara

Wawancara yakni percakapan langsung yang dilakukan oleh dua pihak dengan satu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini wawancara

dilakukan dengan mendalam terhadap sumber daya manusia. Sumber yang pertama adalah Kepala Sekolah sebagai pelaku utama (top manajer) dalam kegiatan manajemen. Kemudian para guru, staf administrasi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku traskrip, dokumen sekolah, prestasi, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Masalah penelitian dapat berasal dari berbagai sumber, yaitu dari pengalaman bekerja sehari-hari, dari hasil membaca dan menelaah buku-buku atau dari apa yang dirasakan masalah oleh orang lain.

3. Observasi

Metode observasi digunakan untuk menggali informasi melalui pengamatan secara langsung terhadap kondisi obyek penelitian. Observasi sebagai metode ilmiah yang biasa diartikan suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi sebagai alat pengumpulan data banyak digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi buatan.

E. Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kualitatif yang peneliti lakukan adalah :

1. Metode Deskriptif, yakni metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi obyek yang sesuai dengan kenyataan.

2. Metode Interpretasi, yakni metode penafsiran dari data deskriptif yang dianalisa, sehingga mendapatkan data yang baik sebagai hasil penelitian. Interpretasi merupakan bagian dari suatu presentasi atau penggambaran informasi yang diubah untuk menyesuaikan dengan suatu kumpulan simbol, yang berupa lisan, tulisan, gambar, atau berbagai bentuk bahasa lainnya.

Langkah-langkah analisis data yang peneliti lakukan adalah : menentukan sumber data yang dapat dipercaya (baik sumber observasi maupun wawancara), mencari data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian, kemudian mendokumentasikannya dalam bentuk catatan atau transkrip. Pekerjaan peneliti selanjutnya adalah mengedit, mengklasifikasikan, mereduksi, menyajikan dan menarik kesimpulan atau verifikasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, yang mengatakan bahwa proses analisis data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan, mulai dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan atau verifikasi (Sukardi, 2008).

Reduksi data maksudnya sebagai proses pemilihan data, pemusatan perhatian pada penyederhaan baik dalam bentuk ringkasan, pengkodean, menelusuri tema sampai pada klarifikasi data untuk ditampilkan. Penyajian data adalah tahapan kedua dari kegiatan analisa data, yakni menyampaikan hasil temuan penelitian ke dalam penelitian, mungkin dalam bentuk naratif, grafik, bagan, matrik atau gambar. Penarikan kesimpulan atau verifikasi dalam penelitian kualitatif tidak terlepas dari besarnya kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, metode pencarian ulang yang digunakan serta kecakapan peneliti.

F. Uji Keabsahan Data

Teknik yang peneliti pakai dalam uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi berupaya untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan (Moleong, 2014). Ada tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber data, metode, dan teori. Berdasarkan ketiga macam jenis triangulasi ini peneliti hanya menggunakan triangulasi dengan memanfaatkan sumber.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Sekolah

TK.Negeri Pembina Malili adalah salah satu jenjang pendidikan anak usia dini (PAUD) yang terletak di desa wewangriu, Kec. Malili Kab. Luwu Timur, Sulawesi Selatan. TK.Negeri Pembina Malili didirikan pada tahun 2005 dengan 5 ruang kelas permanet yaitu Kelas A1,B1,B2,Ruang Kantor dan dapur dengan 3 Pendidik dan 1 orang Tenaga kependidikan (Kepala Sekolah), Pada awal beroperasinya TK.Negeri Pembina Malili hanya Kepala Sekolah yang berstatus PNS,1 orang Guru berstatus kontrak Pusat dan 2 lainnya berstatus honor,. Pada tahun 2006 bulan juli barulah dibuka untuk penerimaan siswa baru untuk layanan anak usia 4-6 Tahun. Pada waktu itu Jumlah murid masih berkisar 30 orang. Seiring dengan waktu jumlah murid semakin berkembang dan ruang kelaspun bertambah menjadi 7 ruangan. Jumlah Pendidik dan tenaga pendidik

kependidikan di TK.Negeri Pembina Malili juga bertambah yang tadi berjumlah 4 menjadi 13 orang dengan rincian 7 orang wali kelas berstatus PNS ,3 orang guru damping berstatus honor daerah ,kepala sekolah yang berstatus PNS dan tenaga administrasi 1 orang , dengan status honor daerah serta bujang sekolah berstatus honor sekolah

Adapun kepala sekolah pertama sejak didirikan hingga saat ini adalah:

1. Erni darwis
2. Hajeriah Bandu,S.Pd
3. Istika Indah Saputri,S.Pd.AUD

Nama tersebut diatas merupakan orang-orang yang pernah memimpin sebagai kepala sekolah dan berjasa dalam mengembangkan sekolah dengan strateginya masing-masing, mereka terus berusaha meningkatkan kinerja Pendidikan agar dapat terus maju dan berkembang.

Seiring dengan menjamurnya lembaga Pendidikan Anak Usia Dini diluwu Timur maka TK.Negeri Pembina Malili juga terus berbenah dalam meningkatkan sarana dan prasaran untuk mendukung Proses belajar mengajar yang ada disekolah . Upaya ini didukung oleh Pemerintah daerah Luwu Timur dengan adanya dana Pemeliharaan yang hanya dianggarkan khusus untuk 11 TK Negeri yang ada diwilayah Luwu Timur.

Pembelajaran di TK.Negeri Pembina Malili dilakukan sehari penuh, selama lima hari dan sudah terakreditasi B berdasarkan sertifikat PAUD 732500006112016

Visi-Misi TK Negeri Pembina Malili

- 1) Visi

“Mewujudkan Peserta Didik yang Sehat,Cerdas,Terampil,Berahlak Mulia Dan Berwawasan lingkungan”.

Untuk mencapai Visi sesuai yang tertuang diatas, juga dirumuskan misi dan pelaksanaannya untuk jangka pendek, menengah, dan Panjang, agar pelaksanaannya sistemik dan terarah.

2) Misi

- a. Membiasakana Anak Berprilaku Hidup sehat.
- b. Membentuk Anak yang Cerdas.
- c. Membekali Anak dengan Keterampilan.
- d. Membentuk Kepribadian yang Berahlak Mulia.
- e. Membekali Anak Dengan Kegiatan Yang Berwawasan Limgkungan.

3) Tujuan.

Mengembangkan Berbagai Potensi anak Sejak usia dini Melalui Kegiatan Belajar Yang Menyenangkan Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Serta Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa

2. Perkembangan peserta didik

Perkembangan peserta didik TK.Negeri Pembina Malili setiap tahunnya berubah, kadang naik dan turun, hal tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah pengaruh mobilisasi penduduk mengingat Kecamatan Malili adalah pusat Kota Kabupaten Luwu Timur yang menjadi lokasi perpindahan penduduk serta adanya covid-19 diawal tahun 2020 yang sangat mempengaruhi minat para orang tua untuk mendaftarkan anaknya di jenjang PAUD. Perkembangan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Perkembangan Jumlah Peserta didik TK.Negeri Pembina Malili Tiga tahun terakhir mulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021

Tahun	Kelompok B1	Kelompok B2	Kelompok B3	Kelompok B4	Kelompok B5	Kelompok A1	Kelompok A2	Jumlah
2019	15	15	15	14	14	14	13	100
2020	16	16	15	15	15	15	15	107
2021	11	11	11	10	10	10	10	73

Sumber: Tata Usaha TK.Negeri Pembina Malili

Dari tabel diatas dapat dilihat perkembangan jumlah murid TK.Negeri Pembina Malili di tiga tahun terakhir. Tahun 2019 100 Jumlah siswa, kemudian pada tahun 2020 meningkat bertambah 107 siswa dan pada tahun 2021 terdapat 73 jumlah siswa. Dapat disimpulkan bahwa perkembangan peserta didik selama tiga tahun terakhir mengalami pasang Surut.

3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Keadaan pendidik TK.Negeri Pembina Malili sebagai berikut:

Tabel 3. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan TK.Negeri Pembina Malili

NO	NAMA/ NIP	JABATAN/TINGKAT	JENIS KELAMIN L/P
1	ISTIKA INDAH SAPUTRI, S.Pd.AUD NIP 19761229 201001 2008	Kepala Sekolah Pemata, IIIc	P
2	HAJERIAH, S.Pd. NIP. 19681231 200701 2 174	Wali Kelas B2 Penata IIIc	P

3	MASPAWATI, S.Pd NIP.19661231 200701 2 137	Wali Kelas B4 Penata IIIc	P
4	A.MUSDALIFA HAR, S.Pd NIP.19850718 200902 2 007	Wali Kelas B1 Penata Muda IIIa	P
5	LEBBI,S.Pd NIP.19630629 200701 2 004	Wali Kelas B3 Penata Muda Tk1 IIIb	P
6	NURZIAH,S.Pd NIP 19700830 199504 2 001	Wali Kelas B5 Penata Muda IIIa	P
7	HASNAH, S.Pd NIP.19860326 201001 1 014	Wali Kelas A1 Penata IIIc	P
8	HASNAH,D, S.Pd.AUD NIP.19770517 200801 2 017	Wali kelas A2 Penata IIIc	P
9	RATIH MUSTARING,S.Pd NIP.	Guru Damping Kls B4	P
10	ATIKA DEWI, S.Pd NIP.	Guru Damping Kls A1	P
11	SITRINA, S.Pd.AUD NIP.	Guru Damping Kls B5	P
12	YUSTINA NIP.	Tenaga Administrasi	P
13	HASBIH NIP.	Bujang Sekolah	L

Sumber: Tata Usaha TK.Negeri Pembina Malili

Dari tabel diatas menunjukkan keadaan pendidik dan tenaga kependidikan TK.Negeri Pembina Malili sebanyak 13 orang dengan jabatan pangkat masing-masing.

4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas TK.Negeri Pembina Malili

Gambar 2. Struktur Organisasi



Tabel 3.Uraian Tugas

NO	FUNGSI	URAIAN TUGAS
1	KEPALA SEKOLAH	<p>Mengembangkan program yang dilaksanakan di TK.Negeri Pembina Malili</p> <p>Menedukasi guru untuk pengembangan diri</p> <p>Pemimpin sekolah</p> <p>Mengelola administratif</p> <p>Melakukan evaluasi dan pembinaan terhadap kinerja guru</p> <p>Melakukan evaluasi terhadap program pembelajaran TK.Negeri Pembina Malili</p> <p>Bertanggung jawab akan keberhasilan semua program kegiatan di TK.Negeri Pembina Malili</p>
2	GURU/WALI KELAS	<p>Menyusun rencana pembelajaran</p> <p>Mengelola pembelajaran sesuai dengan daftar tugas</p> <p>Mencatat dan menilai perkembangan anak</p> <p>menyusun pelaporan perkembangan anak</p> <p>melakukan kerjasama dengan orangtua</p>
3	GURU DAMPING	<p>Bekerjasama dengan wali kelas</p> <p>Menyusun rencana pembelajaran</p> <p>Membantu Menyiapkan media pembelajaran</p> <p>Mencatat dan menilai perkembangan anak selama proses belajar bersama wali kelas</p>

4	TATA USAHA	Mengelola administrasi Memberikan pelayanan administrasi kepada guru dan anak didik Mengelola surat masuk dan surat keluar
5	PENJAGA/BUJANG	Menjaga keamanan sekolah Menjaga kebersihan sekolah

Sumber: Tata Usaha TK.Negeri Pembina Malili

5. Sarana dan Prasarana

Tanah yang dimiliki

Luas Tanah Seluruhnya 31,26 x 55,10 m²

Tanah Menurut Sumber (m²)

Tabel 4. Sarana dan Prasarana TK.Negeri Pembina Malili

Sumber Tanah	Status Kepemilikan		Sudah digunakan(m ²)	Belum digunakan(m ²)
	Sudah Sertifikat	Belum Sertifikat		
Pemerintah	31,26 x 55,10		31,26 x 55,10	-
Wakaf/Sumbangan	-	-	-	-
Pinjam/Sewa	-	-	-	-

Lay Out Lokasi (Tata Letak Bangunan)

Bangunan yang ada:

a. Ruang Utama

No	Nama Ruangan	Jumlah	Satuan	Kondisi
1	Ruang Kelas/ Belajar	17.(8 x 7m)	M ²	Cukup Baik
2.	Kantor (Kepsek/Guru/Komite)	3,75x4,75	M ²	Baik

b. Ruang Penunjang

No	Nama Ruangan	Ukuran	Satuan	Kondisi
1.	UKS	4,74x3,68 m	M ²	Baik
2.	WC GURU	1,70x1,73 m	M ²	Baik
3.	WC MURID	1,70x1,50 m	M ²	Baik
4.	Dapur	4,74x3,43m	M ²	Baik

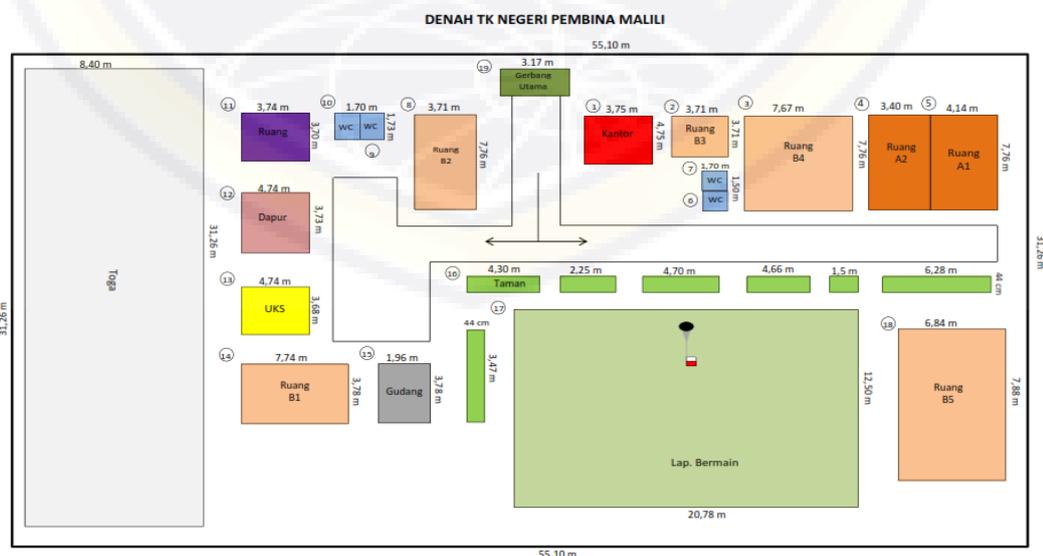
Sumber: Tata Usaha TK.Negeri Pembina Malili

Fasilitas Lainnya

- a. Air PDAM
- b. Listrik : 900 Watt

Dari table diatas menunjukkan kondisi sarana dan prasarana TK.Negeri Pembina Malili dalam menunjang pelaksanaan pembelajaran mulai dari kepemilikan tanah yang dimiliki oleh pemerintah sampai pada prasarana penunjang dan pendukung kelancaran proses pembelajaran seperti UKS, kamar mandi guru, WC siswa, Dapur. Berikut gambar Denah lokasi TK.Negeri Pembina Malili

Gambar 3. Denah TK.Negeri Pembina Malili



Sumber: Tata Usaha TK.Negeri Pembina Malili 2021 .

B. Penerapan Fungsi Perencanaan dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada TK Negeri Pembina Kecamatan Malili

1. Hakikat Perencanaan

Perencanaan merupakan penyusunan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perencanaan dapat di susun berdasarkan jangka waktu tertentu yaitu jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek; menurut luas jangkauannya yaitu perencanaan makro dan perencanaan mikro; perencanaan menurut wewenang pembuatnya yaitu sentralisasi dan desentralisasi; dan menurut telaahnya yaitu perencanaan strategis, perencanaan manajerial dan perencanaan operasional. Dalam membuat suatu perencanaan prinsip yang paling utama adalah harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran. Jusuf Enoch (1995:33); Perencanaan sebagai suatu proses berlangsung sepanjang waktu dan berulang kembali membentuk suatu lingkaran (siklus). Menurut Banghart dan Trull (1973:97) mengemukakan:“
Educationa planning must be partisipatory planning that provides socially integrated educational experiences” artinya bahwa perencanaan harus melibatkan banyak orang yang harus menghasilkan program-program yang berpusat pada murid. Perencanaan mengandung rangkaian-rangkaian putusan yang luas dan penjelasanpenjelasan dari tujuan, penentuan kebijakan, penentuan program, penentuan metode-metode dan prosedur tertentu dan penentuan kegiatan berdasarkan jadwal sehari-hari.

2. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran menurut Comb dalam Harjanto (1999) didefinisikan sebagai berikut: "Perencanaan pembelajaran dalam arti yang luas adalah suatu penerapan yang rasional dari analisis sistematis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan tujuan para murid dan masyarakat". Sedangkan menurut Majid (2006) adalah dalam konteks pembelajaran, perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan pendekatan dan metode pembelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Konsep perencanaan pembelajaran dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu sebagai teknologi, sebagai sebuah disiplin, sebagai ilmu, sebagai proses dan sebagai realitas. Perencanaan pembelajaran sebagai teknologi, dalam perencanaan pembelajaran dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik serta penggunaan teknologi yang dapat mengembangkan tingkah laku kognitif dan teori-teori konstruktif yang dapat memberikan solusi terhadap problem-problem pembelajaran yang timbul dalam dunia pendidikan. Perencanaan pembelajaran sebagai suatu sistem, dalam menyusun perencanaan pembelajaran ditetapkan strategi, model, pendekatan, metode, media, alat serta sumber-sumber dan prosedur-prosedur yang dapat digunakan dalam menggerakkan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah disiplin, perencanaan pembelajaran merupakan cabang dari pengetahuan yang senantiasa memperhatikan hasil-hasil penelitian di bidang Pendidikan dan pembelajaran dan teori-teori yang berkembang serta strategi pengajaran yang dikembangkan dan diimplementasikan

dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sebagai sains (science), perencanaan pembelajaran merupakan kegiatan mengkreasi secara detail spesifikasi dari pengembangan, implementasi, evaluasi, dan pemeliharaan akan situasi maupun fasilitas pembelajaran terhadap unit-unit yang luas maupun yang lebih sempit dari standar kompetensi dan kompetensi dasar serta materi pokok pelajaran yang telah ditetapkan dengan segala tktan kompleksitasnya. Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah proses merupakan cara pengembangan pembelajaran yang dilakukan secara sistemik yang didasarkan teori-teori pembelajaran dan pengajaran yang diawali dengan analisis kebutuhan dari proses belajar, kegiatan belajar mengajar sampai evaluasi terhadap materi pelajaran dan aktivitas pembelajaran yang dilakukan guru. Perencanaan pembelajaran sebagai sebuah realitas bahwa pengembangan perencanaan pembelajaran dengan melihat kenyataan kegiatan pembelajaran dari waktu ke waktu dalam suatu proses yang dilaksanakan secara terencana dan cermat serta sistematis berdasarkan tuntutan perkembangan sains dan teknologi. Dengan demikian penyusunan program pembelajaran harus memperhatikan sudut pandang sebagai sebuah proses, disiplin ilmu pengetahuan, realitas, sistem dan teknologi.

Agar tujuan kegiatan pembelajaran dalam pelaksanaannya berjalan dengan efektif dan efisien. Karenanya kurikulum dan silabus mata pelajaran harus dijadikan acuan utama dalam penyusunan perencanaan program pengajaran, mulai dari analisis terhadap standar kompetensi, kompetensi dasar dan materi pokok, sampai pada rencana pemberian pengalaman belajar dan kecakapan hidup, indikator dan hasil belajar yang akan dicapai. Dengan memperhatikan kondisi sekolah dan lingkungan sekitar, serta kondisi siswa dan guru. Pembelajaran

merupakan proses dinamik dan menyeluruh yang berkaitan dengan kebijakan nasional di bidang pendidikan, sesuai dengan visi, misi, dan strategi pembangunan pendidikan nasional. Masalah-masalah dalam proses pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi) menjadi dasar pemikiran perlunya manajemen pembelajaran, baik dalam perencanaan maupun operasional, konsep manajemen pembelajaran pada dasarnya mencakup konsep-konsep pengembangan perencanaan Standar kompetensi lulusan, Standar isi, Standar proses, dan Standar penilaian pendidikan.

3. Proses Perencanaan Pembelajaran

a) Mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran

Rencana pelaksanaan pembelajaran atau di sebut RPP adalah suatu rencana atau rancangan pembelajaran yang di buat oleh seorang pengajar yakni seorang guru, untuk menggambarkan langkah-langkah yang akan di pergunakan dalam proses belajar mengajar.

Manfaat dari rencana pembelajaran ini yaitu dijadikan sebagai pedoman bagi seorang guru yang akan memberikan pelajaran supaya lebih sistematis dan terencana guna untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan maksimal. Dengan perencanaan pembelajaran juga, belajar jadwal siswa dan guru akan terarah dengan lebih baik.

Penyusunan rencana pembelajaan juga dapat mempermudah guru untuk mengingaat hal-hal penting dalam proses belajar dan materi pelajaran. Sehingga guru dengan muda menentukan metode yang bagus dan tepat selama berjalanya proses belajar. Jadi dari penjelasan mengenai

rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sangat bermanfaat untuk guru dan siswa.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Istika Indah Saputri, S.Pd.AUD sebagai Kepala sekolah mengatakan bahwa:

“Dalam merencanakan proses belajar mengajar yang saya lakukan adalah pertama-tama harus ikhlas dalam mengajar. Kemudian menyiapkan perangkat pembelajaran di dalamnya ada RPPH, krn tanpa RPPH kegiatan pembelajaran itu tidak maksimal ibaratnya seperti sayur tanpa garam. Jadi RPPH sangat penting dalam mempersiapkan proses belajar mengajar. Setelah itu menyiapkan alat peraga yang akan mendukung kita dalam mengenalkan sesuatu kepada anak-anak. Karena dalam mendidik anak-anak kita sebagai guru harus kreatif dan cerdas agar anak-anak dapat belajar dengan senang dan bahagia. Tidak terfokus pada satu anak saja tapi seluruh siswa dalam kelas. Saya rasa itu cukup dalam mempersiapkan proses belajar mengajar”.

Dari pernyataan di atas maka yang dimaksud dengan perencanaan pembelajaran adalah suatu proses yang sistematis dilakukan oleh guru dalam membimbing, membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar serta mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dengan langkah langkah penyusunan materi pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan pendekatan dan metode pembelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu.

Hal yang sama disampaikan oleh Ibu Hajeriah, S.Pd sebagai Guru di TK Negeri Pembina mengatakan bahwa:

“Setiap guru di TK Negeri Pembina sudah melaksanakan perencanaan yang matang sebelum memulai proses belajar mengajar, setiap guru sudah faham terhadap peserta didiknya sehingga tidak merasa kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran”.

Penjelasan diatas menegaskan bahwa proses perencanaan pembelajaran telah dilaksanakan oleh setiap guru di TK Negeri Pembina Kecamatan Malili, dibuktikan dengan proses mengajar yang mudah dalam memahami kondisi peserta didiknya.

b) Mempersiapkan Media Pembelajaran

Media pembelajaran adalah alat peraga atau media belajar untuk memudahkan siswa dalam memahami pelajaran. Media pembelajaran harus di persiapkan oleh guru untuk menarik perhatian siswa, guna merangsang kognitif, efektif dan psikomotor siswa. Kognitif sendiri memiliki pengertian ranah yang mencakup kemampuan berfikir siswa yang mencakup pengetahuan, hafalan dan ingatan, pemahaman dan analisis.

Afektif sendiri memiliki pengertian yaitu, ranah yang berkaitan dengan watak perilaku seperti, perasaan, minat, dan emosi. Sedangkan psikomotor ini yaitu berkaitan dengan keterampilan siswa, berhubungan dengan aktivitas siswa, artinya tergerak untuk melakukan sesuatu. Dari pengertian ke tiga tersebut guru di tuntut tidak hanya memberikan materi dengan cara metode ceramah, dan tanya jawab saja melainkan guru sebaiknya menggunakan media agar siswa mampu melihat langsung objek yang sedang dipelajari.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Andi Musdalifah Har, S.Pd, Guru kelompok B1 menjelaskan bahwa:

“Guru selalu mempersiapkan media pembelajaran sesuai dengan tema yang di ajarkan, contohnya tema Transportasi maka harus guru mempraktekkan langsung cara membuat transportasi dari bahan pelapa pisang, karton bekas sehingga anak didik mudah dalam memahaminya”.

Keterangan diatas menjelaskan tentang kemampun guru dalam mempersiapkan media pembelajaran sebelum melakukan pembelajaran.

Hal yang sama disampaikan oleh Ibu Maspawati, S.Pd, guru kelompok B4 menjelaskan dalam wawancaranya bahwa:

“Terkait dengan media pembelajaran seni guru menyiapkan media sound system untuk mempermudah peserta didik dalam mendengarkan dan banyak bergerak sesuai dengan arahan music yang dibunyikan, tujuannya adalah untuk melatih fisik motorik kasar anak didik. Selain itu guru sebagai pendidik mengajarkan motoric halus dengan tujuan untuk melatih anak didik dalam menulis dan menggambar seperti menarik garis lurus, melengkung dan lingkaran, dan juga anak di ajarkan untuk menggambar”.

Dengan menggunakan media dalam pembelajaran, hal ini bisa menambah minat belajar siswa sehingga lebih semangat dan lebih aktif untuk mengikuti proses belajar mengajar di sekolah. guru juga harus kreatif dan harus melihat keadaan terhadap media yang akan di gunakan.

c) **Mempersiapkan dan Mempelajari Materi Pelajaran Sebelum Mengajar.**

Materi pembelajaran sebaiknya dipilih dan diajarkan secara sistematis bertujuan untuk memberikan pengetahuan terhadap siswa dalam proses belajar mengajar berlangsung atau setelah menerima pelajaran yang telah di ajarkan.

Sangat penting bagi guru untuk memahami dan menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan agar mampu mengajar secara maksimal, selain itu dengan menguasai materi pelajaran guru juga akan merasa confidence/nyaman dalam mengajar sehingga bisa menaikkan rasa percaya diri seorang guru.

Ibu Hajeriah, S.Pd mengatakan bahwa:

“Materi pembelajaran yang kami ajarkan sebelumnya kami telah siapkan sebagai bahan pembelajaran dan memahami segala aspek social emosional yang terkait dengan bagaimana mengajarkan anak untuk bersabar, bekerja sama dan saling berbagi”.

Pernyataan diatas di dukung oleh penjelasan Ibu Istika Indah Saputri, S.Pd.AUD menjelaskan dalam wawancaranya tentang enam aspek perkembangan anak.

“Kami sebelum melakukan pembelajaran harus memahami Enam aspek perkembangan yang dituangkan dalam RPPH diantaranya: 1. Perkembangan nilai agama anak, 2. Sosial emosional, 3. Kognitif, 4. Bahasa, 5. Fisik motoric, 6. Seni. Ke enam aspek ini merupakan hal yang wajib di pelajari dan di fahami oleh seorang guru sebelum melakukan pengajaran”.

d) Guru harus melakukan pendekatan dan mamahami karakter anak didik.

Sebelum mengajar seorang guru harus menentukan terlebih dahulu pendekatan, model, metode dan strategi yang tepat untuk diterapkan saat mengajar. Dengan pendekatan, model, metode dan strategi yang tepat maka peluang akan tercapainya tujuan pembelajaran akan semakin besar.

Dalam memilih pendekatan, model, metode dan strategi sebaiknya disesuaikan dengan materi dan karakter siswa yang akan diajar, karena seperti yang kita ketahui pendekatan, model, metode dan strategi tertentu kadang tidak cocok untuk diaplikasi untuk mengajar materi pembelajaran tertentu atau tidak tepat untuk diterapkan pada karakter siswa tertentu. Selain itu dengan menggunakan pendekatan, model, metode dan strategi yang biasanya memiliki berbagai keunikan bisa memunculkan motivasi dan minat belajar siswa, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih meriah dan antusias.

Untuk mengenal dan memahami karakter peserta didik bisa dilakukan dengan pendekatan personal, mewawancarainya dan bertanya hal-hal pribadi serta memberikan solusi ketika ada masalah pribadinya. Kenapa memahami karakter peserta didik sangat penting? seperti yang kita pahami bahwasanya setiap siswa memiliki karakter yang berbeda. Dengan mengetahui karakter peserta didik, guru bisa menentukan strategi yang tepat dalam mengajar.

C. Penerapan Fungsi Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada TK Negeri Pembina Kecamatan Malili

Pengorganisasian pembelajaran memiliki peranan penting dalam kegiatan pembelajaran khususnya dalam menyusun skema tahapan kegiatan (alur kegiatan pembelajaran) pengembangan organisasi melalui visi dan misi tidak terbatas membentuk strategi yang strategis melainkan bagaimana kita harus dapat memadukan sebuah keterampilan mengelola strategi pengorganisasian pembelajaran yang terpadu, seperti :

- a. Waktu merupakan nilai efisiensi (tolak ukur) dimana suatu pengorganisasian terjadi karena beberapa literatur pelaksanaan dan evaluasi kegiatan strategi pengorganisasian pembelajaran.
- b. Tempat merupakan landasan awal dalam proses pengembangan organisasi dibentuk (dikemas) sesuai dengan analisis kebutuhan di tempat dimana pengorganisasian pembelajaran tersebut dilaksanakan.

c. Tujuan pengorganisasian pembelajaran harus operasional dan konkret yaitu memiliki tujuan pembelajaran khusus, tujuan pembelajaran umum, tujuan kurikuler, tujuan nasional, sampai pada tujuan yang bersifat universal.

Menurut Ibu Lebbi,S.Pd dan ibu Nursiah,S.Pd dalam wawancaranya menjelaskan tentang kegiatan pembelajaran yang direncanakan oleh guru sehari-hari dapat dilaksanakan dalam beberapa bentuk di antaranya adalah:

1. Kegiatan klasikal

Kegiatan klasikal artinya kegiatan yang dilakukan oleh seluruh anak dalam satu kelas, dalam satu satuan waktu dengan kegiatan yang sama. Pengorganisasian anak pada saat kegiatan awal dan akhir pada umumnya dilaksanakan dengan kegiatan klasikal. Contohnya, Dalam kegiatan klasikal, teknik/metode yang dapat digunakan misalnya menyanyi, bercakapcakap, berceritera, berdoa bersama dan lain-lain

2. Kegiatan kelompok

Kegiatan kelompok artinya dalam satu satuan waktu tertentu terdapat beberapa kelompok anak melakukan kegiatan yang berbeda-beda. Hal yang perlu diperhatikan pada kegiatan kelompok hendaknya dipilih kegiatan yang diperkirakan anak dapat menyelesaikan kegiatan dalam waktu yang hampir bersamaan. Pada umumnya kegiatan kelompok digunakan untuk pengorganisasian anak pada saat kegiatan inti. Contohnya, Dalam kegiatan kelompok terdapat beberapa kegiatan, di mana satu kelompok yang terdiri dari beberapa anak mengerjakan kegiatan yang sama. Sebelum anak dibagi dalam

kelompok, guru hendaknya menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas masing-masing kelompok yang telah direncanakan.

3. Kegiatan Individual

Kegiatan individual artinya setiap anak dimungkinkan memilih dan menyelesaikan kegiatan sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing. Pada kegiatan pembelajaran berdasarkan minat, anak melakukan kegiatan individual dengan memilih kegiatan yang sesuai dengan minat dan keinginannya.

4. Pengaturan alat/Sumber belajar

Alat/sumber belajar di TK dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yakni: *alat/sumber belajar di dalam ruangan/kelas dan alat/sumber belajar di luar ruangan/kelas.*

5. Alat/sumber belajar dalam ruangan kelas

Alat/sumber belajar di dalam ruangan/kelas diatur sedemikian rupa sesuai dengan situasi, kondisi dan model pembelajaran yang diterapkan di TK.

6. Pembelajaran kelompok dengan kegiatan pengaman

Kegiatan pengaman digunakan pada model pembelajaran kelompok dengan kegiatan pengaman. Kegiatan pengaman adalah kegiatan yang dimaksudkan agar anak-anak yang telah menyelesaikan tugas terlebih dahulu dalam kelompok dan kegiatan pada kelompok lain tidak terdapat tempat duduk yang kosong sehingga anak tersebut tidak mengganggu teman lain. Alat-alat bermain/sumber belajar pada kegiatan pengaman antara lain misalnya balok-balok bangunan, mainan konstruksi, macam-macam kendaraan, kotak

menara, alat pertukangan, leg puzzle, permainan pola dan alat bermain/sumber belajar lainnya.

7. Pembelajaran Kelompok dengan Sudut-sudut Kegiatan

Sudut kegiatan adalah sebuah latar untuk kegiatan pembelajaran pada bidang pengembangan kemampuan dasar tertentu. Sudut kegiatan tersebut, disamping tempat meletakkan alat dan sumber belajar juga berfungsi sebagai wahana untuk memotivasi dan mengembangkan kreatifitas anak.

Alat/sumber belajar yang diperlukan pada pembelajaran dengan sudut-sudut kegiatan berdasarkan minat diatur sedemikian rupa di dalam ruangan/kelas disusun menurut sifat dan tujuan kegiatan ini. Alat/sumber belajar yang disediakan dalam sudut-sudut ini beraneka ragam alat/sumber belajar yang dapat merangsang anak untuk melakukan kegiatan bermain dengan tangan. Sudut-sudut kegiatan dapat juga difungsikan sebagai tempat pembelajaran sesuai minat anak untuk merangsang kreativitas anak. Sudut-sudut kegiatan yang dimaksud adalah:

a) Sudut keluarga

Alat-alat yang disediakan antara lain, seperti Meja-kursi tamu, meja-kursi makan, peralatan makan, tempat tidur dan kelengkapannya, lemari pakaian, lemari dapur, rak piring, peralatan masak (kompor, panci, dsb), setrika, cermin, bak cucian/ember, papan cucian, serbet, celemek, boneka, dan sebagainya.

b) Sudut alam sekitar dan pengetahuan

Alat-alat yang disediakan antara lain, aquarium beserta kelengkapannya, timbangan, biji-bijian dengan tempatnya, batu-batuan,

gambar proses pertumbuhan binatang, gambar proses pertumbuhan tanaman, magnit, kaca pembesar, benda-benda laut seperti kulit-kulit kerang, meja untuk tempat benda-benda yang menjadi obyek pengetahuan, alat-alat untuk menyelidiki alam sekitar dan sebagainya. Sudut alam sekitar dan pengetahuan ini hendaknya disesuaikan dengan lingkungan sekitar di Taman Kanak-kanak masing-masing.

c) Sudut pembangunan

Alat-alat yang disediakan antara lain, alat-alat untuk permainan konstruksi, seperti balok-balok bangunan, alat pertukangan, rak-rak tempat balok, macam-macam, kendaraan kecil, permainan lego, menara gelang, permainan pola, kotak menara dan sebagainya.

d) Sudut kebudayaan

Alat-alat yang disediakan antara lain, peralatan musik/perkusi, rak-rak buku/ perpustakaan, buku-buku bergambar (seri binatang, seri buah-buahan, seri bunga-bunga), buku-buku pengetahuan, peralatan untuk kreativitas, alat-alat untuk pengenalan bentuk, warna, konsep bilangan, simbol-simbol, dan sebagainya. Sudut kebudayaan ini dapat dikembangkan berdasarkan budaya setempat dimana TK tersebut berada.

e) Sudut Ke-Tuhanan

Alat-alat yang disediakan antara lain, seperti maket-maket rumah ibadah (masjid, gereja, pura, vihara), peralatan ibadah, alat-alat lain yang sesuai untuk menjalankan ibadah agama, gambar yang memupuk rasa, ketuhanan dan sebagainya.

8. Pembelajaran berdasarkan minat

Pembelajaran berdasarkan minat menggunakan 10 area, yaitu: area agama, balok, bahasa, drama, matematika, IPA, musik, seni/motorik halus, pasir dan air, membaca dan menulis. Alat/sumber belajar pada pembelajaran berdasarkan minat antara lain sebagai berikut:

a. Area Agama

Maket tempat ibadah (masjid, gereja, pura, vihara), gambar tata cara shalat, gambar tata cara berwudlu, sajadah, mukena, peci, kain sarung, kerudung, buku iqro', kartu huruf hijaiyah, tasbih, juz 'ama, alqur'an, kitab injil, dan sebagainya.

b. Area balok

Balok-balok berbagai ukuran dan warna, loggo, lotto sejenis, lotto berpasangan, kepingan geometri dari triplek berbagai ukuran dan warna, kotak geometri, kendaraan tiruan (laut, udara dan darat), rambu-rambu lalu lintas, kubus berpola, tusuk gigi, kubus berbagai ukuran dan warna, korek api, lidi, tusuk es krim, bola berbagai ukuran dan warna, dus-dus bekas, dan sebagainya,

c. Area Berhitung/Matematika

Lambang bilangan, kepingan geometri, kartu angka, kulit kerang, puzzel, konsep bilangan, kubus permainan, pohon hitung, papan jamur, ukuran panjang pendek, ukuran tebal tipis, tutup botol, pensil, manik-manik, gambar buah-buahan, penggaris, meteran, buku tulis, puzzle busa (angka), kalender, gambar bilangan, papan pasak, jam, kartu gambar, kartu berpasangan, lembar kerja, dan sebagainya.

d. Area IPA

Macam-macam tiruan binatang, gambar-gambar perkembangbiakan binatang, gambar-gambar proses pertumbuhan tanaman, biji-bijian (jagung, kacang tanah, kacang hijau, beras), kerang, batu/kerikil, pasir, bunga karang, magnet, mikroskop, kaca pembesar, pipet, tabung ukur, timbangan kue, timbangan sebenarnya, gelas ukuran, gelas pencampur warna, nuansa warna, meteran, penggaris, benda-benda kasar-halus (batu, batu bata, amplas, besi, kayu, kapas, dll.), benda-benda pengenalan berbagai macam rasa (gula, kopi, asam, cuka, garam, sirup, cabe, dll.), berbagai macam bumbu (bawang merah, bawang putih, lada, ketumbar, kemiri, lengkuas, daun salam, jahe, kunyit, jinten, dll.).

e. Area Musik

Seruling, kastanyet, marakas, organ kecil, tamburin, kerincingan, triangle, gitar kecil, wood block, kulintang, angklung, biola, piano, harmonika, gendang, rebana, dan sebagainya.

f. Area Bahasa

Buku-buku cerita, gambar seri, kartu kategori kata, nama-nama hari, boneka tangan, panggung boneka, papan panel, kartu nama-nama hari, kartu nama-nama bulan, majalah anak, koran, macam-macam gambar sesuai tema, dan sebagainya.

g. Area membaca dan menulis

Buku tulis, pensil warna, pensil 2B, kartu huruf, kartu kata, kartu gambar, dan sebagainya.

h. Area Drama

Tempat tidur anak dan boneka, lemari kecil, meja-kursi kecil (meja tamu, boneka-boneka, tempat jemuran, tempat gosokan + setrikaan, baju-baju besar, handuk, bekas make-up+minyak wangi+sisir, kompor-komporan, penggorengan+dandang tiruan, piring+sendok+garpu, gelas+cangkir+teko, keranjang belanja, pisau mainan, ulekan (cobek), mangkok-mangkok, tas-tas, sepatu/sandal+rak sepatu, bermin, mixer, blender, sikat gigi+odol, telepon-teleponan, baju tentara dan polisi, baju dokter-dokteran, dan sebagainya.

i. Area pasir/air

Bak pasir/bak air, aquarium kecil, ember kecil, gayung, garpu garuk, botol-botol plastik, tabung air, cangkir plastik, literan air, corong, sekop kecil, saringan pasir, serokan, cetakan-cetakan pasir/cetakan agar cerbagai bentuk, penyiram tanaman, dan sebagainya.

j. Area seni dan Motorik

Meja gambar, meja-kursi anak, krayon, pensil berwarna, pensil 2B, kapur tulis, arang, buku gambar, kertas lipat, kertas Koran, lem, gunting, kertas warna, kertas kado, kotak bekas, bahan sisa, dan sebagainya.

9. Alat sumber belajar diluar ruangan kelas

Alat/sumber belajar di luar ruangan/kelas yang digunakan hendaknya memenuhi kebutuhan anak untuk memupuk perkembangan motorik, intelektual, sosial dan emosional. Guru hendaknya memberi kesempatan kepada anak untuk memperoleh berbagai pengalaman bermain dengan

menggunakan berbagai macam alat/sumber belajar dan memberi bantuan serta bimbingan pada saat-saat diperlukan.

Penempatan alat/sumber belajar di luar kelas diatur sedemikian rupa dengan mempertimbangkan segi keamanan anak sehingga memberi kebebasan gerak kepada anak dalam bermain.

Jenis alat/sumber belajar di luar, antara lain: jungkitan, ayunan, papan peluncur, papan titian, bak pasir dengan perlengkapannya, bak air dengan perlengkapannya, bola besar dan bola kecil, kereta dorong, alat-alat pertukangan, kebun/tanam-tanaman, kandang, dan binatang peliharaan, tangga majemuk, sepeda roda tiga, ban bekas, taman lalu-lintas, jala panjatan, dan sebagainya.

D. Penerapan Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada TK Negeri Pembina Kecamatan Malili

Pemulihan pembelajaran akibat dampak pandemi butuh segera dilaksanakan. Guru adalah kunci dalam pemulihan pembelajaran tersebut. Dan peran penting dari kepemimpinan pembelajaran seorang guru menjadi hal yang harus dikuatkan agar menginspirasi perubahan positif pada anak didik. Untuk itu perlu adanya pembaruan pemahaman guru terhadap tugas dan perannya agar pemulihan pembelajaran dapat berjalan sesuai harapan.

Kepemimpinan guru memfokuskan pada 3 dimensi pengembangan, yaitu: (1) pengembangan individu; (2) pengembangan tim; dan (3) pengembangan organisasi.

1. Dimensi pengembangan individu

Dimensi pengembangan individu merupakan dimensi utama yang berkaitan dengan peran dan tugas guru dalam memanfaatkan waktu di kelas bersama siswa. Disini guru dituntut untuk menunjukkan keterampilan kepemimpinannya dalam membantu siswa agar dapat mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya, sejalan dengan tahapan dan tugas-tugas perkembangannya. Melalui keterampilan kepemimpinan yang dimilikinya, diharapkan dapat menghasilkan berbagai inovasi pembelajaran, sehingga pada gilirannya dapat tercipta peningkatan kualitas prestasi belajar siswa.

Menurut ibu Hasnah, S.Pd Guru wali kelas A1 mengatakan bahwa:

“Guru adalah pemimpin bagi siswa dalam pembelajarannya, bagi kolega atau teman-teman seprofesinya, dan bagi dirinya sendiri. Guru adalah pemimpin ketika ia sedang melaksanakan pembelajaran di kelasnya. Ia adalah pemegang kendali dan pengambil keputusan saat melaksanakan pembelajaran. Setiap saat guru harus melakukan suatu tindakan sebagaimana seorang pemimpin di dalam kelasnya”.

Penjelasan di atas menegaskan peran seorang guru sebagai pemimpin di dalam pembelajaran. Tidak bisa di pungkiri bahwa guru yang terampil dan kreatif dalam pembelajaran akan menciptakan suasana pembelajaran yang baik untuk anak didik.

Sejalan dengan yang di sampaikan oleh Ibu Hasnah,D, S.Pd.Aud mengatakan bahwa:

“Sebagai guru pada TK Negeri Pembina Kecamatan Malili harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam pembelajaran maupun di luar pembelajaran karena guru adalah cerminan bagi anak didik. Guru yang kreatif dalam memimpin akan membentuk karakter anak didik sebagai calon pemimpin”.

Peran guru sebagai pemimpin sangat mempengaruhi kinerjanya. Guru yang terampil dan kreatif akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dalam pembelajaran di sekolah.

2. Dimensi pengembangan Tim

Dimensi pengembangan tim menunjuk pada upaya kolaboratif untuk membantu rekan sejawat dalam mengeksplorasi dan mencobakan gagasan-gagasan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran, melalui kegiatan mentoring, coaching, pengamatan, diskusi, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Dimensi yang kedua ini berkaitan upaya pengembangan profesi guru.

Ibu Istika Indah Saputri menjelaskan terkait upaya guru dalam berkolaborasi dalam Menyusun dan menganggarkan program tahunan.

“Kepala sekolah bersama guru dan komite senantiasa berkolaborasi dalam Menyusun penganggaran program tahunan karena dengan penyusunan dan penganggaran tersebut kedepannya akan sangat mempengaruhi proses belajar mengajar di TK Negeri Pembina kecamatan malili”.

Pernyataan diatas di perkuat oleh penjelasan ibu Ratih Mustaring, S.Pd dengan mengatakan bahwa:

“Kami sebagai guru sering malakukan kordinasi sebagai wujud Kerjasama sesame guru dalam merancang program atau kegiatan, salah satunya adalah kegiatan makan Gizi yang merupakan program Holistik integrative yang ada disekolah. Tujuannya adalah untuk mengajarkan anak didik tentang makan bergizi seimbang”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas menegaskan bahwa guru sebagai pemimpin dengan membantu dan berkolaborasi dengan teman sejawat berjalan dinamis dan komunikatif sehingga tercipta Kerjasama yang bai kantar sesame guru pendidik dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Dimensi Pengembangan Organisasi

Sedangkan dimensi organisasi menunjuk pada peran guru untuk mendukung kebijakan dan program pendidikan di sekolah (dinas pendidikan), mendukung kepemimpinan kepala sekolah (*administrative leadership*) dalam

melakukan reformasi pendidikan di sekolah serta bagian dari peran serta guru dalam upaya mempertahankan keberlanjutan (*sustainability*) sekolah.

Menurut Ibu Atika Dewi mengatakan bahwa:

“Setiap guru pada TK Negeri Pembina senantiasa memberikan dukungan setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan sekolah dengan bersama-sama menjalankan program tersebut demi kelancaran proses belajar anak didik sehingga tercipta keberlangsungan program sekolah”.

Peran guru sebagai pemimpin dalam pembelajaran, pemimpin dalam berprofesi dan pemimpin dalam berlembaga memberikan pengaruh yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat memastikan proses belajar sesuai dengan ketentuan program yang telah di rencanakan sebelumnya.

E. Penerapan Fungsi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada TK Negeri Pembina Kecamatan Malili

Guru dituntut untuk mampu mengawasi anak didik dalam perencanaan pengembangan anak didik, dengan menciptakan suatu cara pengembangan karakter agar pertumbuhan dapat dilanjutkan dan diharapkan berbagai metode dapat dilakukan untuk membuat pengembangan karakter. pengawasan harus mampu menjadi pemandu mengidentifikasi bakat dan kemampuan anak didik. Kualitas yang diperoleh harus diberikan yang berhubungan dengan perbaikan pengajaran dan pertumbuhan peserta didik.

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengukur keberhasilan pembelajaran, melalui penilaian proses belajar, penilaian hasil belajar dan program tindak lanjut.

1. Penilaian proses pembelajaran

Sebagai seorang guru wajib memahami apakah pelajaran atau pembelajaran yang selama ini mereka terapkan kepada anaknya sudah *efektif* atau belum,

hal ini dirasa sangat perlu karena, agar upaya dalam membelajarkan anak bisa sesuai sasaran dan maksimal. seorang guru dituntut bukan hanya untuk mengaja anak tapi lebih dari itu seorang guru juga harus bisa memastikan bahwa transfer of knowledge yang ia lakukan benar-benar efektif sehingga kepribadian dan kecerdasan siswa semakin meningkat.

Hasil wawancara terhadap Ibu Sitrina, S.Pd.Aud mengatakan bahwa:

“Penilaian proses belajar melalui observasi langsung saat anak sedang berkegiatan yg dilakukan dengan teknik ceklis, catatan anekdot dan portofolio dengan tujuan untuk mengukur seberapa besar kadar informasi yang disajikan sehingga siswa dengan mudah dapat mempelajarinya atau tingkat kesalahannya semaki kecil. Semakin kecil tingkat kesalahan yang dilakukan berarti semakin efektif pembelajaran. Penentuan tingkat keefektifan pembelajaran tergantung dengan pencapaian penguasaan tujuan pengajaran tertentu, biasanya disebut ketuntasan belajar”.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Maspawati, S.Pd wali Kelas B4 saat di temui diruang kelasnya mengatakan:

“Pada umumnya di satuan paud penilaian proses belajar di lakukan melalui observasi, hasil karya dan catatan anekdot untuk mengetahui perilaku anak didik selama proses pembelajaran”.

Berdasarkan keterangan hasil wawancara diatas maka dapat dikatakan bahwa guru TK Negeri Pembina Kecamatan Malili telah melakukan penilaian proses belajar peserta didik dengan membuat catatan singkat perilaku anak dalam sehari-hari selama disekolah.

2. Penilaian Hasil Belajar

Dalam kegiatan belajar mengajar, pengukuran hasil belajar dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan tingkah laku anak didik setelah menghayati proses belajar. Maka pengukuran yang dilakukan guru lazimnya menggunakan tes sebagai alat pengukur. Hasil pengukuran tersebut berwujud angka ataupun pernyataan yang mencerminkan tingkat

penguasaan materi pelajaran bagi para anak didik, yang lebih dikenal dengan prestasi belajar.

Penilaian adalah suatu tindakan untuk memberikan interpretasi terhadap hasil pengukuran dengan menggunakan norma tertentu untuk mengetahui tinggi-rendahnya atau baik-buruknya aspek tertentu. Hasil pengukuran tidak akan dapat dinilai jika tanpa menggunakan norma tertentu. Jadi semua usaha membandingkan hasil pengukuran terhadap suatu bahan pembanding atau patokan atau norma disebut penilaian.

Ibu Nursiah, S.Pd mengatakan dalam wawancaranya bahwa:

“Penilaian hasil belajar diambil berdasarkan 4 tahapan nilai. BB(belum berkembang) MB (mulai berkembang) BSH (berkembang sesuai harapan) BSB (Berkembangan Sangat Baik). hasil tersebut diambil dari catatan penilaian yang telah dilakukan oleh guru”.

Pernyataan diatas di dukung oleh keterangan yang disampaikan oleh Ibu Yustina dengan mengatakan:

“Setiap guru melaksanakan penilaian hasil belajar dengan cara observasi atau melihat langsung anak mengerjakan tugas, tanya jawab, penugasan, praktek langsung. Seperti mencocokkan jumlah benda dengan angka ini masuk di koqnitif, melempar bola itu masuk di fisik motorik. Mewarnai gambar, menempel, menggunting, menebalkan angka”.

Keterangan dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa setiap guru pada TK Negeri Pembina Kecamatan Malili melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik untuk mengukur sejauh mana perubahan tingkah laku dan kemampuan peserta didik setelah mengahayati proses belajar.

3. Program Tindak Lanjut

Tujuan utama dari kegiatan mengajar dikelas adalah agar peserta didik dapat menguasai bahan-bahan belajar sesuai dengan yang telah diterapkan

sebelumnya. Hasil penilaian bukan merupakan hasil akhir dari kegiatan pembelajaran, justru hasil penilaian ini membuka babak baru bagi para pendidik untuk menentukan rencana baru berkenaan dengan hasil penilaian tersebut. Setelah penilaian hasil diperoleh maka selanjutnya harus ditindak lanjuti dengan kegiatan lanjutan sesuai dengan informasi yang diperoleh dari hasil penilaian tersebut.

Hal yang sama dilakukan oleh Ibu Andi Musdalifa Har, S.Pd, wali kelas B1 saat diwawancarai mengatakan bahwa:

“Dalam Program tindak lanjut yg di lakukan oleh satuan paud tujuannya untuk mengetahui tingkat perkembangan anak sejauh mana tingkat pencapaian anak sehingga dari sutulah guru dapat mengali setiap potensi anak itu sendiri. Krn pada dasarnya anak tdk ada yg tdk pintar. Tapi setiap anak itu unik. Jadi yg perlu dinilai di sini dlm program penilaian hasil belajar anak adalah menumbuh kembangkan potensi setiap anak. Krn setiap anak pasti memiliki kekurangan dan kelebihannya. Jadi guru perlu mengali setiap potensi anak itu sendiri sesuai dengan kelebihan mereka masing2. Kemudian hasil tersebut dilaporkan ke wali murid dalam bentuk laporan perkembangan anak di lakukan secara berkala setiap akhir semester”.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Ibu Hasnah, S.Pd, guru wali kelas A1 mengatakan:

“Tindak lanjut dri penilaian itu sendiri adalah digunakan oleh guru sebagai referensi dalam merancang pembelajaran bagi anak itu sendiri, untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan anak dalam perkembangannya dikaitkan dengan 6 aspek perkembangan anak yg ada diPaud dan kemudian dilaporkan ke wali murid dalam bentuk LPD (laporan perkembangan Diri) yang dilakukan secara berkala (setiap akhir semester)”.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa aspek pengawasan guru disekolah TK Negeri Pembinaan Kecamatan Malili dilaksanakan dengan baik dan berkelanjutan sehingga hasil belajar anak didik bisa termonitoring dengan target yang dapat dicapai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan kinerja guru di TK Negeri Pembina, Kecamatan Malili, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan fungsi perencanaan dalam meningkatkan kinerja guru (pendidik) di TK Negeri Pembina, Kecamatan Malili memiliki peran yang sangat penting. Karena fungsi perencanaan sangat menentukan arah dan tujuan sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dalam pembelajaran.
2. Penerapan fungsi pengorganisasian sangat menentukan kinerja guru di TK Negeri Pembina, Kecamatan Malili. Karena pengorganisasian berperan dalam kegiatan pembelajaran khususnya dalam menyusun skema tahapan kegiatan (alur kegiatan pembelajaran).
3. Penerapan fungsi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru pada TK Negeri Pembina, Kecamatan Malili memiliki peran yang sangat penting. Sebab, Guru merupakan pemimpin ketika ia sedang melaksanakan pembelajaran di kelasnya. Ia adalah pemegang kendali dan pengambil keputusan saat melaksanakan pembelajaran. Setiap saat guru

harus melakukan suatu tindakan sebagaimana seorang pemimpin di dalam kelasnya.

4. Penerapan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Sebab, Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengukur keberhasilan pembelajaran, melalui penilaian proses belajar, penilaian hasil belajar dan program tindak lanjut.

B. Saran

1. Disarankan kepada setiap guru yang ada di TK Negeri Pembina Kecamatan Malili agar dapat mempertahankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan pembelajaran, pengorganisasian pembelajaran, kepemimpinan guru dalam pembelajaran dan pengawasan guru dalam pembelajaran, sehingga dapat mempertahankan keberlanjutan sekolah.
2. Disarankan kepada guru agar lebih peka terhadap perkembangan peserta didik.
3. Disarankan kepada setiap guru agar lebih disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onisimus., 2011, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah*, Bandung, Alfabeta CV. 1
- Asna Farida, 2011. *Manajemen Sumber Daya Guru Pada Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional di SMA As-Salam Sukoharjo*, Tesis. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Awaluddin, 2015, *Penerapan fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja guru pada MTs Negeri Biringkanaya Makassar*, UMI Makassar.
- Barthos, B., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta, Bumi Aksara. 2.
- Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan. 2017. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4 No. 2 : 69-75.
- Eka Suhartini. 2013. *Motivasi Kepuasan Kerja, Dan Kinerja* (Makassar; Alauddin University Press).
- Enceng Fu'ad Syukron, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo*, Tesis. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Fathur Majib, 2000. *Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Swasta di Madrasah Aliyah Negeri Kediri*, Tesis. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Feiby, Ismail. 2008. Manajemen Berbasis Sekolah: Solusi Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Iqra*. Vol. 5 : 1-13.
- Handyaningrat, Soewarno., 2000. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung. 18

- Handoko. 2011. *Manajemen* (Edisi 2; Yogyakarta: BPFU-UGM).
- Kholil Asy'ari, 2008. *Manajemen Mutu Pendidikan di SMP Muhammadiyah 1 Kota Pasuruan (Perspektif Total Quality Manajemen)*, Tesis. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lexy J Meleong, 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, P., 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 269
- Najmatun Nahdhah, 2017. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)*, Tesis. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (Cet.III; Yogyakarta: Gajah Mada University Press).
- Schermerhorn, R, J., 2011, *Management*, New York, John Wiley. 7
- Soewarno Handayani, 2000. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cet. X; Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Sriwidodo, Untung dan Hayanto, A. B, 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1: 47 – 57.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja Pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharsimi Arikunto, 1998. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan D, 2009. *Manajemen dan kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukardi, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*, Cat. Ke-5 Jakarta: Bumi Aksara.

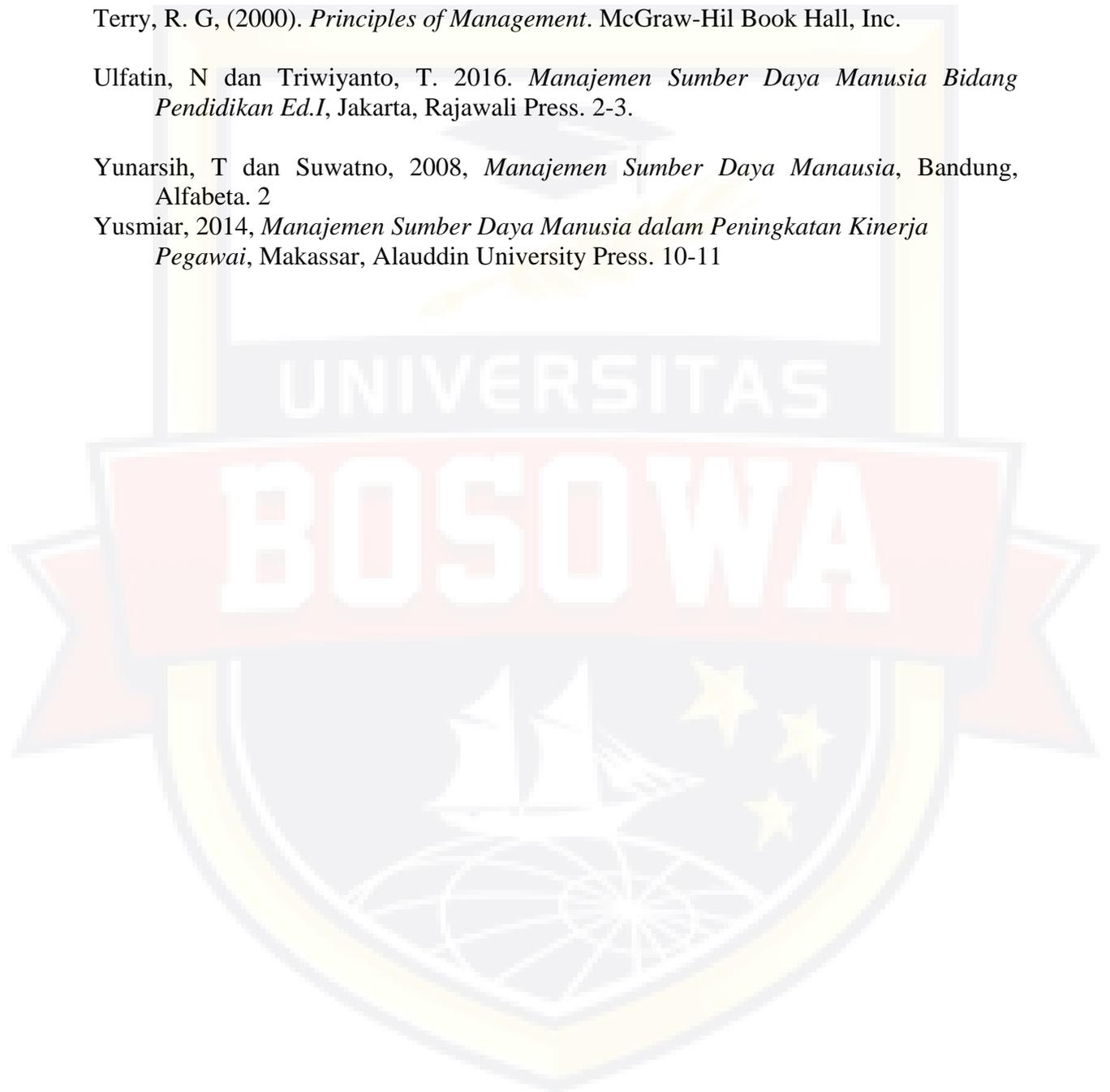
Sumanto, 2010. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Karangmojo Gunungkidul dan Implikasinya Terhadap Pencitraan Madrasah*, Tesis. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.

Terry, R. G, (2000). *Principles of Management*. McGraw-Hil Book Hall, Inc.

Ulfatin, N dan Triwiyanto, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan Ed.I*, Jakarta, Rajawali Press. 2-3.

Yunarsih, T dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta. 2

Yusmiar, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Makassar, Alauddin University Press. 10-11





UNIVERSITAS BOSOWA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Telp. (0411) 452901 - 452789 Fax. (0411) 424568
Website: <http://www.univ45.ac.id> E-mail pascasarjana_empatlina@yahoo.com
MAKASSAR - INDONESIA

Makassar, 15 September 2021
No : 946/B.02/PPs/Unibos/IX/2021
Lamp : Satu buah Proposal Penelitian
Hal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.

Lokasi Penelitian TK Negeri Pembina Malili
di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Penelitian pada Tanggal Lima Bulan **September** Tahun **Dua Ribu Dua Puluh Satu** Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar atas nama:

Nama : Harjuliani
NIM : 4619104063
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi Studi : -
Judul Tesis : Penerapan Fungsi- Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada TK Negeri Pembina Malili

Untuk mendukung penulisan Tesis Mahasiswa tersebut di atas maka Kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian.

Mahasiswa tersebut di atas dibimbing oleh:

1. Dr. Haeruddin Saleh, S.E.,M.Si
2. Dr. Firman Menne, S.E.,M.Si,Ak

Demikian permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Direktur
a.b. Asisten Direktur,

Dr. Syamsul Bahri, S.Sos.M.Si
NIDN:00.1501.6704

Tembusan:

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
TK NEGERI PEMBINA MALILI

Alamat : Jl. Mawar Patande Kec Malili Kab Luwu Timur

SURAT KETERANGAN

Nomor : 422/10/TK.P/MLL/XII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala TK.Negeri Pembina Malili Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan menerangkan kepada :

Nama : HARJULIANI
NIM : 4619104063
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : "PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA TK NEGERI DI KECAMATAN MALILI"
Lokasi Penelitian : TK.Negeri Pembina Malili
Lama Penelitian : 3 Bulan

Bahwa mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian sesuai surat rekomendasi program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar Nomor : 946/B.02/PPs/Unibos/IX/2021 tanggal 15 September 2021.

Demikian keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malili, 29 Desember 2021

Di Kepala Sekolah



INDAH SAPUTRI,S.Pd.AUD
NIP. 197612292010012008

DAFTAR INFORMAN

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa informan untuk mendapatkan data yang valid dan akurat tentang permasalahan yang diteliti, yaitu Penerapan fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada TK NEGERI PEMBINA MALILI.

No	Nama Informan	Jabatan	Status
1	ISTIKA INDAH SAPUTRI,S.Pd AUD	KEPALA SEKOLAH	PNS
2	HAJERIAH,S.Pd	GURU	PNS
3	MASPAWATI,S.Pd	GURU	PNS
4	A.MUSDALIFAH HAR,S.Pd	GURU	PNS
5	LEBBI,S.Pd	GURU	PNS
6	NURSIAH,S.Pd	GURU	PNS
7	HASNAH,SPd	GURU	PNS
8	HASNAH D,S. Pd .AUD	GURU	PNS
9	RATIH MUSTARING,S.Pd	GURU PENDAMPING	UPAH JASA
10	ATIKA DEWI,S.Pd	GURU PENDAMPING	UPAH JASA
11	SITRINA,SPd	GURU PENDAMPING	UPAH JASA
12	YUSTINA	TENAGA ADMINISTRASI	UPAH JASA

Malili,30.Desember 2021

Mengetahui
Kepala Sekolah



ISTIKA INDAH SAPUTRI,S.Pd AUD
NIP. 19761229 201001 2008

Peneliti,

HARJULIANI
NIM. 4619104063



TK NEGERI PEMBINA MALILI





TE NEGERI PE, BINA MELAKA

UNIVERSITAS





KELOMPOKN



Sarana dan Prasarana

