



Vol. 01 No. 01 (2022) : 565-579

e-ISSN: 2964-0131
p-ISSN-2964-1748**UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN**

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

**IMPLEMENTASI FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTs. AL MUHAJIRIN KARANG MARITIM KEC.
PANJANG KOTA BANDARLAMPUNG TAHUN AJARAN 2021/2022**

Asmono¹, M. Nasor², Etika Pujianti³

1Program Pascasarjana, Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

2Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

3Institut Agama Islam (IAI) An Nur Lampung, Indonesia

Email : asmono1205@gmail.com

Abstract : *Teacher performance is a supporting factor to improve the quality of education. MTs. Al Muhajirin applies educational management which is also applied by other madrasahs, namely carrying out management functions starting from planning, organizing, directing and supervising, but the implementation of these management functions can improve the performance of MTs teachers. Al Muhajirin. For this reason, the author will examine the management used by MTs. Al Muhajirin, in order to reveal the education management applied in MTs. Al Muhajirin in an effort to improve the performance of MTs Teachers. Al Muhajirin. This research was pursued through direct observation to the research location, interviews, and documentation. And the data analysis is done through reduction, data presentation, and conclusion drawing. As the final conclusion of this thesis, it is obtained that: Implementation of the Education Management Function in MTs. Al Muhajirin, namely management that is transparent, effective, accountable and participatory, by carrying out the management functions of George Terry's theory, namely carrying out educational management functions starting with planning all programs including the formulation of the vision, mission and goals as well as planning for improving the quality of Madrasah in MTs. Al Muhajirin. However, the organizational system by recruiting professional personnel according to the needs and educational background and experience has not been fully achieved, and there are still teachers with low levels of attendance and supervision who are supervised by the Head of Madrasah and his staff with continuous and continuous evaluation, which turns out to be a MT's efforts.*

Keywords : *Teacher Management, Performance*

Abstrak: Kinerja Guru merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan MTs. Al Muhajirin menerapkan manajemen pendidikan yang juga diterapkan oleh madrasah-madrasah lainnya, yaitu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, namun implementasi fungsi-fungsi manajemen tersebut dapat meningkatkan kinerja Guru MTs. Al Muhajirin. Untuk itu penulis akan meneliti manajemen yang digunakan MTs. Al Muhajirin tersebut, guna mengungkapkan manajemen pendidikannya diterapkan di MTs. Al Muhajirin dalam upaya meningkatkan kinerja Guru MTs. Al Muhajirin. Penelitian ini ditempuh dengan melalui observasi langsung lokasi penelitian, wawancara, dan dokumentasi. Dan analisa data nya melalui reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sebagai kesimpulan akhir tesis ini diperoleh hasil bahwa: Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan di MTs. Al Muhajirin yaitu Manajemen yang transparan efektif, akuntabel dan partisipatif, dengan menjalankan

fungsi-fungsi manajemen teori George Terry yaitu menjalankan fungsi-fungsi manajemen pendidikan diawali dengan perencanaan seluruh program diantaranya perumusan visi, misi dan tujuan serta perencanaan peningkatan Mutu Madrasah di MTs. Al Muhajirin . Namun Sistem pengorganisasian dengan merekrut tenaga yang profesional yang sesuai kebutuhan dan latar belakang pendidikan serta pengalaman belum sepenuhnya tercapai, dan masih adanya guru yang tingkat kehadirannya rendah pengerakan dan pengawasan yang diawasi oleh Kepala Madrasah dan jajarannya dengan evaluasi yang terus menerus dan berkelanjutan, yang ternyata merupakan upaya MTs. Al Muhajirin untuk meningkatkan kinerja

Kata Kunci: *Manajemen, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Pandangan ini merupakan asumsi bahwa pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, upaya menentukan masa depan yang lebih baik. Filosofi manajemen menurut Pearce dan Robinson (dalam Sagala, 2008) diyakini akan menghasilkan citra yang baik dimata publik, dan akan memberikan imbalan keuangan dan psikologis bagi mereka yang bersedia menginvestasikan tenaga dan dana untuk membantu keberhasilan institusi.

Dalam dunia pendidikan manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi Madrasah, menurut Nanang Fatah, teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan. Dalam dunia pendidikan manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi Madrasah, menurut Nanang Fatah (2001) teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas, dan kepuasan. Dengan demikian, manajemen merupakan faktor dominan dalam kemajuan organisasi. Oleh karenanya, manajemen mendapat perhatian yang semakin serius baik di kalangan pakar maupun praktisi.

Lembaga pendidikan merupakan sumber daya manusia yang menjadi subjek dan objek pembangunan yang perlu ditingkatkan mutunya melalui jalur pendidikan dalam fungsi, proses, dan aktifitasnya yang bermuara pada pencapaian tujuan pendidikan nasional (Yanto & Fathurrochman, 2019). Untuk itu manajemen merupakan salah satu komponen vital sebuah lembaga pendidikan maupun aistitusi-institusi yang lain. Mekanisme manajemen yang jelek akan sangat berpengaruh terhadap mutu atau out putnya. Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien, maka diperlukan diantaranya manajemen yang profesional. Pengelolaan maupun pengembangan lembaga pendidikan yang bermutu sebaiknya melalui pengelolaan manajemen pendidikan yang optimal sesuai prosedur keilmuan yang ada, yaitu selain penekanan, juga dipusatkan kepada pencapaian fungsi-fungsi manajemen, dan hasil yang dapat diukur.

Admodiwiryo (2005:68) menyatakan bahwa:

Berarti lebih lanjut dan tegas bahwa manajemen pendidikan adalah proses

perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, dan evaluasi, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertaqwa, kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, mandiri serta bertanggung jawab Kemasyarakatan dan Kebangsaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen pendidikan meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan. Guru harus mempunyai komitmen kepada peserta didik dan juga proses belajarnya. Artinya, komitmen tertinggi guru adalah untuk kepentingan peserta didik.

Selain itu, guru harus juga menguasai secara mendalam bahan dan materi ajar yang akan diajarkan kepada peserta didik (Waluyo, 2022). Seorang guru harus memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap, guna tercapainya tujuan pembelajaran. Diibaratkan dengan berperang harus menggunakan senjata.

Begitupun kaitannya antara kepala madrasah dengan guru tentunya akan terjalin suatu komunikasi, seperti dalam memecahkan masalah guru, membina guru, menginstruksikan program kerja guru, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada dewan guru baik informasi secara verbal maupun nonverbal, menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi.(Fernadi & Aslamiyah, 2022). Setiap kegiatan manajemen selalu diawali dari perencanaan, artinya semua yang akan diorganisasikan, dilaksanakan, diawasi, dan dikendalikan harus direncanakan dengan baik terlebih dahulu agar semua kegiatan fungsi manajemen dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Sebagai contoh yang direncanakan adalah pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dan ketika melakukan pengorganisasian, maka pengorganisasian yang dilaksanakan harus sesuai dengan perencanaannya, termasuk dalam mengorganisasikan pelaksanaan, dan mengorganisasikan pengendaliannya. Dan ketika melakukan pengawasan harus diperiksa apakah pelaksanaan sudah cocok dengan perencanaannya, selain itu yang diawasi yaitu bagaimana perencanaannya dan bagaimana pengorganisasiannya. Ketika melakukan pelaksanaan maka pelaksanaan harus berpedoman pada perencanaannya, pelaksanaan pengorganisasian dan pengendalian yang harus dilakukan. Keempat fungsi manajemen saling berinteraksi.

Karakteristik keefektifan manajemen meliputi: Wawasan yang luas, Wawasan strategi, Peka lingkungan, Kepemimpinan, Plesibilitas, Orientasi tindakan, Orientasi hasil, Komunikasi, hubungan perseorangan dan Kemampuan teknis. Memenuhi harapan mutu pendidikan yang tinggi tentu diperlukan desentralisasi terhadap fungsi-fungsi manajemen di Madrasah untuk mengoptimalkan kebijakan pada tingkat manajemen Madrasah dalam melaksanakan programnya. Desentralisasi fungsi-fungsi administrasi dan manajemen ini memberikan kewenangan kepada Kepala Madrasah bersama seluruh personal Madrasah untuk menentukan visi dan misi, menyusun perencanaan Madrasah, membagi tugas kepada seluruh personal, memimpin penyelenggaraan program Madrasah, melakukan pengawasan dan perbaikan sesuai dengan keperluan.

Dalam peningkatan kinerja guru diperoleh melalui dua setrategi, yaitu peningkatan kinerja guru yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai kinerja guru yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang eksensial yang di cakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna (Sagala:2009).

Pada dasarnya perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan evaluasi dalam pengelolaan pendidikan yang baik, akan mampu mencapai tujuan pendidikan Islam yang diharapkan sesuai Al-Qur'an dan As- Sunnah(Warisno, 2021). Untuk itu keberhasilan Madrasah dalam menyelenggarakan pendidikan bermutu banyak ditentukan oleh kemampuan Madrasah dalam melakukan terobosan untuk pemberdayaan seluruh warga Madrasah dan masyarakat untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengelolaan pendidikan. Jika fungsi-fungsi manajemen pendidikan dengan baik, maka mutu yang diharapkan pun akan tercapai.

Kinerja guru Merupakan akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan kondisi eksternal.Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang yang dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan kecakapan kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik. Upaya tersebut di ungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kebijakan pendidikan, proses mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan Atau kini dapat mengacu kepada undang-undang sisdiknas no 19 th 2005.

Sudarwan denim (dalam Rusyan:2000) mendefinisikan mutu adalah :

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas Konsep kinerja guru sebagai individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja disuatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta untuk mencapai tujuan standar untuk mencapai tujuan. Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Dari beberapa penjelasan uraian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Nilai ujian akhir Madrasah bagi setiap peserta didik yang menamakan Madrasah pada suatu jenjang dan jenis tertentu bukan satu-satunya indikator untuk menentukan kualitas Madrasah, sebab Madrasah yang berhasil juga ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya. Seperti bagaimana kegiatan belajar dan mengajar dilaksanakan, bagaimana kompetensi guru dan tenaga kependidikan di Madrasah tersebut ditingkatkan,

Bagaimana fasilitas dan perlengkapan pembelajaran disediakan Madrasah apakah mencukupi layak pakai, termasuk apakah Madrasah dapat melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dengan baik. Indikator keberhasilan akan mendapat dari berbagai aspek, seperti yang diungkapkan Syaiful Segala yaitu: Efektivitas proses pembelajaran, kepemimpinan kepala Madrasah, Pengelolaan Tenaga Kependidikan yang efektif Madrasah memiliki budaya mutu, Madrasah memiliki team work yang kompak, partisipasi warga Madrasah dan masyarakat. Madrasah melakukan evaluasi perbaikan yang berkelanjutan, Madrasah memiliki Akuntabilitas.

Permasalahan implementasi manajemen pendidikan merupakan salah satu bagian integral dari proses pendidikan yang bertujuan untuk menumbuhkan kembangkan kualitas pendidikan dan madrasah sehingga mutu pendidikan pun dapat terwujud dengan sempurna. Mutu Pendidikan akan tercapai apabila perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan selaras.

Secara umum tujuan kelembagaan pada jenjang pendidikan MTs adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung menetapkan target pencapaian sebagai berikut : Terpenuhinya asas pemerataan dan keadilan pelayanan pendidikan bagi peserta didik, Terlaksananya program pendidikan yang transparan, akuntabel, efektif, dan partisipatif, Madrasah telah memiliki kurikulum 2013 yang memenuhi standar isi sesuai dengan peraturan pemerintah, Madrasah telah memenuhi minimal 90% standar tenaga pendidikan dan kependidikan, dan Madrasah telah memenuhi standar sarana dan fasilitas pendidikan, Standar ketuntasan belajar minimal untuk seluruh mata pelajaran telah mencapai rata-rata 75.00, Mencapai standar kelembagaan yang bermutu dan manajemen berbasis Madrasah dalam pencapaian standar pengelolaan pembelajaran kurikulum, Fasilitas pendidikan, personal, kesiswaan, administrasi, dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis pada pra penelitian dilapangkan menemukan data-data informasi sebagai berikut:

“Perencanaan kurikulum dan kegiatan pembelajaran MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung yaitu dengan menyusun kurikulum yang akan diterapkan, adapun kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013, serta merencanakan waktu pelaksanaan kurikulum dengan menyusun kalender akademik, dan merencanakan

program pembelajaran guna meningkatkan mutu, serta merencanakan penilaian hasil belajar dan perencanaan akademik, adapun perencanaan dalam kepemimpinan kepala Madrasah yaitu merencanakan pembuatan visi dan misi, serta tujuan madrasah dan rencana kerja madrasah. Sedangkan perencanaan dalam bidang pendidik dan tenaga kependidikan yaitu merencanakan tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan untuk diajukan ke Departemen Agama Pusat, serta menyusun program pendaya gunaan pendidik dan tenaga kependidikan”.

Pengorganisasian MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung yaitu mendisain seluruh perencanaan dalam struktur organisasi sesuai pada bidang masing-masing. Penggerakan dan pelaksanaan MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung adalah dengan melaksanakan hasil perencanaan untuk dilaksanakan oleh MTs MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung antara lain melaksanakan kurikulum yang telah disusun melalui silabus dan RPP, serta melaksanakan seluruh kegiatan kurikulum sesuai susunan kalender akademik, dan melaksanakan program pendidikan tambahan berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan guna meningkatkan mutu. Adapun penggerakan dalam kepemimpinan kepala Madrasah yaitu melaksanakan program visi dan Misi, serta tujuan, dan melaksanakan rencana kerja yang telah disusun. Adapun penggerakan dalam bidang pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu melaksanakan standar pendidikan dan tenaga kependidikan, dan pengangkatan pendidik dan tenaga kependidikan tambahan yang dilaksanakan oleh penyelenggara madrasah.

Pengawasan yang diterapkan MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung dalam bidang kurikulum yaitu melalui supervisi pengelolaan akademik secara teratur dan berkelanjutan, serta laporan hasil evaluasi dan penilaian sekurang-kurangnya setiap akhir semester. Adapun kepemimpinan kepala Madrasah melakukan pengawasan laporan program pengawasan laporan program pengawasan secara objektif, bertanggung jawab dan berkelanjutan, serta pemantauan supervisi, evaluasi, serta pelaporan dan tindak lanjut hasil evaluasi.

Adapun pengawasan dalam bidang pendidikan dan kependidikan yaitu dengan pengawasan kepala Madrasah, maka kurikulum, supervisi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta pelaporan tugas masing-masing sekurang-kurangnya setiap akhir semester.

Merujuk pada uraian diatas ternyata penerapan manajemen pendidikan MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung juga diterapkan di madrasah-madrasah lain yaitu melaksanakan standar fungsi-fungsi manajemen pendidikan, sebab itu penulis tertarik untuk meneliti guna mengungkapkan “Implementasi fungsi-fungsi Manajemen Pendidikan dalam upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mempelajari permasalahan yang terjadi dalam masyarakat atau Madrasah dengan cara menggambarkan situasi atau kejadian sebagaimana adanya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi permasalahan yang terjadi di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung.

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan proses snowball sampling adalah orang yang dianggap paling tahu permasalahan. pengambilan data primer mencakup berbagai persoalan yang berkenaan dengan implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung, dan data sekunder meliputi sarana prasarana.

Penelitian pada dasarnya memiliki teknik untuk mendekati suatu objek penelitian, karena penentuan pendekatan yang diambil akan memberikan petunjuk yang jelas bagi rencana penelitian yang akan dilakukan.

Menurut Moleong (2001):

“Penelitian kualitatif berakar pada latar belakang alamiah sebagai ketuhanan, mengandalkan manusia sebagai alat penelitian, memanfaatkan metode kualitatif analisis data secara induktif, mengarahkan sasaran penelitian pada usaha menemukan teori untuk mementingkan proses dari pada hasil. Memilih seperangkat kriteria untuk menulis keabsahan data, rancangan penelitian bersifat sementara hasil penelitian disepakati oleh subjek penelitian”

Metode pengumpulan data sangat erat hubungannya dengan masalah penelitian yang ingin di pecahkan, masalah dapat memberi arah dan mempengaruhi penentuan metode pengumpulan data karena banyak metode untuk memperoleh data yang diperoleh tidak dapat menghasilkan data seperti yang diinginkan (Wibowo & Subhan, 2020)

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Ada 2 sumber data, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari sumbernya. Sumber data primer pada penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan Para Guru. Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan hasil pengujian. Peneliti dengan data primer dikumpulkan sesuai dengan yang diinginkan dalam penelitian, karena data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian dapat dieliminir atau setidaknya dikurangi (Salim, 2001: 153).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder biasanya digunakan untuk mendukung data primer. Pada penelitian ini data sekunder digunakan untuk mendapatkan data tentang gambaran umum, sejarah, visi

misal dan tujuan, serta keadaan pendidikan MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini bersifat induktif adalah : prosesnya dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan. Model seperti ini disebut dengan Analysis Interactive Model sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman bahwa analisis data dimulai dengan proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kemudian diakhiri dengan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

Menurut Hamidi (2004), ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui validitas data, yaitu:

- Teknik triangulasi antar sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengumpulan data yang dalam hal terakhir ini peneliti akan berupaya mendapatkan rekan atau pembantu dalam penggalian data dari warga di lokasi-lokasi yang mampu membantu setelah diberi penjelasan.
- Pengecekan kebenaran informasi kepada para informan yang telah ditulis oleh peneliti dalam laporan penelitian (member check).

Akan mendiskusikan dan menyeminarkan dengan tema sejawat di jurusan tempat penelitian belajar (peer debriefing), termasuk koreksi di bawah para pembimbing. Perpanjangan waktu penelitian. Cara ini akan ditempuh selain untuk memperoleh bukti yang lebih lengkap juga untuk memeriksa konsistensi tindakan para informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Manajemen MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang

Adapun implementasi manajemen yang dilaksanakan di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung adalah dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen pendidikan yakni dengan menjalankan kepemimpinan yang mempunyai wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan saat ini saja tetapi untuk masa depan (visioner).

Tabel 1. Hasil Wawancara Kepala Madrasah dan Observasi terhadap Implementasi Perencanaan dalam manajemen Pendidikan Di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung

No	Perencanaan	Implementasi
	Ramalan Keadaan-keadaan yang akan datang	Merencanakan analisis SWOT
	Survey lingkungan dan menentukan keadaan organisasi sekarang	Melakukan identifikasi keadaan MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung dengan mengumpulkan semua fakta dan kemungkinan

	Merencanakan pengembangan pegawai	Perencanaan Visi dan Misi Serta Tujuan
	Merencanakan kegiatan untuk mencapai tujuan	Perencanaan program-program kerja dan kegiatan-kegiatan berdasarkan satuan waktu
	Merencanakan pengembangan pegawai	Perencanaan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas Perencanaan dalam kegiatan dan bimbingan dalam mengoptimalkan motivasi
	Merencanakan biaya	Perencanaan kebutuhan Pembiayaan seluruh kegiatan siswa Pengelolaan biaya dari dana yang ada
	Evaluasi pertimbangan kegiatan yang di usulkan	Perencanaan dalam pengawasan proses pembelajaran

2. Hal Yang Dilakukan Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung

a. Motivasi Kinerja

Kepala Madrasah mempunyai perhatian penuh terhadap guru, wakil kepala madrasah bidang kurikulum yang mengatakan :

"Pada tiap awal tahun ajaran berjalan yaitu bulan Juni untuk semester ganjil dan bulan Januari untuk semester genap, Kepala Madrasah melaksanakan rapat pembagian tugas bagi setiap guru dan staf. hal ini dilakukan dalam rangka untuk mengkoordinasikan setiap guru dan staf agar kegiatan program pengajaran dapat terlaksana dengan efektif dan efisien."

b. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dalam penelitian diperoleh data sebagai berikut. Menurut supervisor, beliau menjelaskan:

"Kalau Kepala Madrasah yang sekarang ini bijaksana sekali, kita selalu diingkatkan eksistensi dan tugas serta tanggung jawab kita sebagai guru yang mempunyai tugas yang suci dan amat mulia ini, dan kita sangat berterimakasih karena beliau itu orangnya santun dan sopan dalam mengutarakan nasehat dan teguran- teguran sehingga kita tidak merasa kecewa karena di tegur begitu"

c. Kedisiplinan Guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah

suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

d. Pengembangan Sumber Daya Guru

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.

e. Gizi dan Kesehatan

Makan merupakan kebutuhan pokok yang harus di penuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Seseorang yang keadaanya sehat baik jasmani maupun rohani akan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaanya, sehingga produktivitas yang di capai menjadi tinggi. Bapak Ansori, S.Pd, mengatakan saya selalu menyediakan anggaran untuk konsumsi berupa snack yang sehat, dan makan siang bagi guru yang mata pelajaran sampai siang, namun tidak bisa full setiap hari karena terbatasnya anggaran biaya

f. Upah Kerja atau Gaji

Dalam upah kerja ini sering kali menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja guru, terutama sekali pada Madrasah atau sekolah swasta, di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung hampir semua guru dabel profesi, sebagai guru juga sebagai petani, dan dari tigabelas guru hanya dua guru yang sudah mendapatkan sertifikasi dan sebelas guru diantaranya belum tersertifikasi karna berbagai macam sebab dari mulai ijazah sarjana yang baru terbit sampai karna belum mendapatkan kesempatan untuk di panggil, dan ini yang menjadi kendala saya sebagai kepala Madrasah, karna kalau hanya mengandalkan dana BOS jelas tidak bisa mencukupi dana Oprasional dan gaji guru yang sesuai dengan standar UMR, makanya setiap Musim bersawah ada saja yang izin tidak dapat memberikan materi kesiswa dan hanya memberikan tugas.

3. Kinerja Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung

a. Kemampuan Merencanakan Pembelajaran

Masalah dalam perencanaan program pembelajaran tidak hanya terfokus pada masalah menentukan jam belajar, tetapi juga menyesuaikan dengan tingkat kebutuhan peserta didik dan kurikulum yang berlaku. Faktor yang mernbawa keberhasilan adalah guru senantiasa membuat perencanaan pengajaran sebelumnya pada garis besar perencanaan pembelajaran itu bertujuan mengarahkan dan membimbing kegiatan guru dan sisiwa dalam proses pembelajaran.

b. Kemampuan Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar

Dalam proses belajar mengajar di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung guru Fiqih telah menggunakan beberapa pendekatan antara lain pendekatan individual, kolektivitas, dan bertujuan. Hal ini merupakan pendekatan yang akan mampu memberikan dampak yang sangat baik terhadap motivasi serta meningkatkan minat belajar siswa. Jadi dapat disimpulkan bahwa di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung guru fiqih telah menggunakan pendekatan yang mampu meningkatkan motivasi belajar siswa yaitu pendekatan individual, kolektivitas, dan bertujuan.

Tindak lanjut adalah kegiatan yang dilakukan siswa setelah melakukan tes formatif dan mendapatkan umpan balik. Siswa yang telah mencapai hasil baik dalam tes formatif dapat menjelaskan ke bagian pelajaran selanjutnya atau mempelajari bahan tambahan untuk memperdalam pengetahuan yang telah dipelajarinya. Siswa yang mendapatkan hasil kurang dalam tes formatif harus mengulang materi pelajaran tersebut dengan menggunakan bahan instruksional yang sama atau berbeda. Petunjuk dari pengajar tentang apa yang harus dilakukan siswa merupakan salah satu bentuk pemberian tanda dan bantuan kepada siswa untuk memperlancar kegiatan belajar selanjutnya.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian mengenai Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa :Implementasi fungsi manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung telah berjalan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan telah diterapkannya fungsi prinsip-prinsip manajemen yaitu Planning (perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pengarahan), dan Controlling (Pengawasan) dan Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung mempunyai kinerja yang belum maksimal, dapat dilihat dari faktor kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar, dan memiliki kompetensi yang baik, namun dalam kehadiran masih terdapat guru yang tidak bisa tepat waktu. Hal Yang Dilakukan Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung yaitu: Motivasi Kinerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kedisiplinan Gur, Pengembangan sumber daya guru, Gizi dan kesehatan, dan upah kerja atau gaji. Kinerja Guru di MTs. Al Muhajirin Kec. Panjang kota Bandar Lampung yaitu: kemampuan perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengevaluasi hasil belajar.

DAFTAR PUSTAKA

1. Journal

Andi Warisno. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1, 1-8. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1%0AStandar>

Fernadi, M. F., & Aslamiyah, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru di Madrasah aliyah Hidayatul Muhtadiin Jati Agung, Lampung Selatan. *Muhtadiin*, 8, 2-12. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin>

Waluyo, B. (2022). MANAJEMEN UPAYA PENINGKATAN KOMITMEN KERJA GURU. *An-Nur*, 8, 1-9. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/166>

Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 108-116.

Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2019). Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 7(3), 123-130. <https://doi.org/10.29210/138700>

2. Book

Fatah, Nanang. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Hamidi. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan. Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.

Meleong, I. J. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

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

Sagala, Syaiful. 2008. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

Sagala, Syaiful. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : IKAPI.

Salim, Agus. (2001). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. (Yogyakarta: Tiara Wacana.

Soebagio, Admodiwiryo. 2005. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Adadizya Jaya.

Sugiono, 2008. *Method Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

