

Impelementasi Kompetensi Manejerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Habib Munazar

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh. Jl. R.E Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

email: habibmunazar50@gmail.com

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kompetensi manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru di MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif hal ini berkaitan dengan focus permasalahan yang di bahas yaitu perilaku manusia, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa a) Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam perencanaan menciptakan sekolah efektif sesuai dengan kriteria sekolah efektif dan efisien, b) Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam Pengorganisasian sekolah efektif sesuai prosedur, c) Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam Penggerakan menciptakan sekolah efektif dan efisien juga sudah berjalan dengan baik., d) Kemampuan manajerial Pengendalian atau pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menciptakan sekolah efektif dengan melakukan monitoring dan evaluasi. Dalam meningkatkan kinerja guru kepal MI Negeri 6 MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi di Kabupaten Tasikmalaya mengealmi hambatan-hambatan seperti masih adanya kualifikasi guru yang kurang sesuai dengan yang di persaratkan, masih adanya tingkat kopetensi guru yang belum sesuai dengan setandar kopetensi yang di tetapkan, masih adanya ketidaksesuiayan guru dalam bidang keahliannya, masih adanya pola pembagian jam mengajar yang tidak seimbang. Upaya untuk mengatasi berbagi hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja guru sudah di lakukan upaya yang baik seperti meningkatkan kualifikasi guru sesuai denagn yang dipersaratkan, meningkatakn kopetensi guru sesuai denagan setanadar kompetensi yang ditetapkan, melaksanakan pola pembagian jam mengajar.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial; Kepala Sekolah; Meningkatkan Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Pendidikan adalah mendia mencerdaskan kehidupan bangsa dan membawa bangsa ini kepada aufklarung (pencerahan) pengndidikan bertujuan untuk tantanan bangsa yang berbalut dengan nilai-nilai kepintaran, kepekan dan kepedulian terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara. Pendidkan merupakan tonggak kuat untuk mengetaskan kemiskinan pengetahuan, meyeleseykan persoalan kebodohan dan menuntaskan segala permasalahan bangsa yang selama ini terjadi (Yamin, 2013). Selain itu pendidikan menjadi sebuah proses untuk menyiapkan generasi muda sebagai motor penggerak kemajuan bangsa, karena kemajuan bangsa berada dipundak generasi muda. Pendidikan memiliki nilai yang strategi dan urjen dalam pembentukan suatu bangsa, Pendidikan itu juga berupaya untuk menjamin kelangsungan bangsa tersebut Sebab lewat pendidikanlah akan diwariskan nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh bangsa.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya tersedia dan terlaksana dengan baik. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah guru yang bermutu atau berkualitas (Wahid, 2016). Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu mutu pendidikan disuatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya (Aqib, 2002). Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumberdaya organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan serta memahami semua kebutuhan sekolah. Dengan keprofesionalan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme guru mudah dilakukan karena sesuai dengan peran dan fungsinya. Menurut Mulyasa (2007: 78-79) yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut: (1) menyusun penyetaraan bagi guru yang memiliki kualifikasi SMA/DIII agar mengikuti penyetaraan S1/Akta 1V, sehingga mereka dapat menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan yang menunjang tugasnya, (2) mengikutsertakan guru-guru dalam forum ilmiah seperti seminar, pendidikan dan latihan maupun lokakarya, (3) revitalisasi KKG (kelompok kerja guru), dan MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), serta (4) meningkatkan kesejahteraan guru.

Profesionalisme kepala sekolah dapat tercapai apabila sudah memenuhi syarat dan memiliki kompetensi tertentu yang sudah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 13 Tahun 2007. Ada lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yakni: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Dengan terbitnya Permendiknas tersebut, pemerintah akan melakukan sertifikasi bagi calon kepala sekolah di seluruh Indonesia. Adapun sertifikasi calon kepala sekolah meliputi: (1) penetapan formasi kepala sekolah, (2) rekrutmen calon kepala sekolah, (3) seleksi calon kepala sekolah, (4) pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah, (5) uji kompetensi calon kepala sekolah, dan (6) uji akseptabilitas calon kepala sekolah (Bafadal, 2008).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui, dan menelaah tentang "Implementasi Kompetensi Manjarial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan Penelitian kualitatif menekankan pada makna dan pemahaman dari dalam (*verstehen*) penalaran, defenisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. (Enas, et. al., 2015 : 84).

Dalam penelitian kualitatif manusia adalah sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Moleong, 2006: 5) dalam penelitian kualitatif ini penulis menggunakan jenis penelitian perpustakaan (library research), yakni mengambil atau mengumpulkan data-data yang berupa dokumen. Karakteristik penelitian yang digunakan dalam penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri, yaitu latar ilmiah, manusia sebagai alat instrument, metode kualitatif, analisis data secara induktif, *grounded theory* dan deskriptif (Ridwan, 2010:2).

Desain penelitian yang di rancang adalah penelitian kasus yang menekankan pada penelusuran lapangan dan wawancara (Herlina, 2017). Penelitian studi kasus yang dilakukan adalah menggunakan tahapan (a) tahap pra lapangan, (b) tahap Pelaksanaan peneliti yang meliputi pengumpulan data wawancara, studi dokumentasi dan observasi dan pengidentifikasikan data (c) tahap Akhir penelitian yang terdiri dari menyajikan data dalam bentuk deskripsi dan menganalisa sesuai tujuan yang ingin dicapai.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

1) Impelementasi Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya

a) *Peroses Perencanaan dalam meningkatakn kienerja guru.*

Berkaitan dengan program sekolah kepala sekolah harus mempunyai perincian kegiatan-kegiatan yang akan dibutuhkan oleh sekolah. apa saja yang diperlukan, sehingga apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai.

b) Peroses Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengorganisasian merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan sekolah. Organisasi ialah proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

c) Peroses Penggerakan dalam meningkatkan kinerja guru

Tugas seorang pemimpin atau kepala sekolah adalah memberikan Penggerakan kepada bawahannya. Dalam bentuk usaha memberikan bimbingan, saran, dan perintah agar berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan. Setiap guru sudah memiliki kesadaran akan tugas dan kewajibannya, akan tetapi sebagai kepala sekolah juga selalu mengingatkan dan memberikan motivasi kepada seluruh dewan guru.

d) Peroses Pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru

Pengawasan dilakukan dengan proses sejak awal sampai akhir. Pengawasan berupa monitoring dan evaluasi yang erat kaitannya dengan perencanaan. Pengawasan dilakukan untuk mengadakan penilaian dan koreksi. Pada MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MIS Sukajadi, Pengawasan juga dilakukan oleh kepala masing-masing sekolah kepada guru-guru yang mengajar dalam melakukan aktivitas disekolah. Pemantauan kegiatan belajar mengajar setiap harinya, kemudian mengadakan supervisi kepada guru-guru yang mengajar, dan memberikan hasil penilaian kinerja guru sesuai dengan program uraian kinerja kepala sekolah.

2) Hambatan hambatan dalam meningkatkan kinerja guru pada MI Negeri 6 Tasikmlaya dan MIS Sukajadi

a) Masih adanya kualifikasi guru yang tidak sesuai dengan yang dipersaratkan

Sudah bayak guru yang berkualifikasi Pendidikan S-1, tetapi belum tersertifikasi hal ini dikarnakan tidak terpenuhinya sararat minimal masa kerja 5 tahun, demikain juga ada guru yang kemampun mengajar di depan kelas tidak optimal, haya menggunakan metode yang sama, hal ini diakui oleh seorang guru bahwa dalam menghadapi anak-anak dia menggunakan cara yang sama yaitu ceramah, karna itulah kemampaun dia dalam mengasai kelas.

b) Masih adanya tingkat kopetensi guru yang belum sesuai dengan setandar kopetensi yang di tetapkan

Beberapa guru yang bertidak tidak professional, padahal mereka sudah disertifikasi artinya sudah diagap perofesional, ketika ditanyakan kepada mereka, karena mereka sudah disertifiaksi tuajuan merka sudah tercapai. Sehinga sekarang yang harus rajin adakah guru guru yang belum terssertifikasi, hal ini dapat di liahat dari absensi yang kosong.

c) Masih adanya ketidaksesuiayan guru dalam bidang keahlianya

Ada beberapa guru yang tidak sesuai latar belakang pendidikanya denagn mata pelajaran yang di ampunya, hal ini merupakan hambatan bagi kinerja guru, seperti yang di akui oleh seorang guru yang mengatakan dia meangajar hanya bedasarkan buku, sehinga ketika akan masuk kelasa dia askan mengahafal, ketiak dia tiadak berhasil menghafal dia tiadk bersemangat dalam mengaajar. Hal ini terdokumtasikan dalam biodata guru.

d) Masih adanya pola pembagian jam mengajar yang tidak seimbang

Dapat diketahui bahwa hambatan-hambatan yang di hadapi oleh kepala sekoalah dalam meningktkan kinearja guru pada MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MIS sukajadi meliputi kelifikasi guru yang tidak sesuai denagan yang dipersaratkan, kopetensi guru yang tidak sesuai denganag setandar kopetensi yang ditetapkan, ketidak sesuian guru denagn bidang keahlianya dan masih adanya pola pembagain jam mengajarnay yang tidak seimabang. Dengan demikian dalam upaya meningkatkan kinerja guru belum optimal.

3) Mengatasi Hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja guru pada MI Negeri 6 Tasikmlaya dan MIS Sukajadi akan di uraikan sebagai berikut

a) Meningkatkan kualifikasi guru sesuai yang dipersaratkannya

Bahwa guru-guru yang belum memiliki jengjang S-1 bersedia untuk melanjutkan ke jengjang S-1. Dan juaga persyaratan bagi guru yang melamar untuk mengajar di kedua sekolah tersebut minimal haru S-1. Hal ini terdokumenkan dalam dokumentasi ijazah terakhir para guru di maisng masing sekoalh tersebut.

b) Meningkatkan kopetensi guru sesuai denagan setanadar kompetensi yang ditetapkan.

Terlihat perbedaan antara guaru yang sudah memiliki Pendidikan profess denagan guru yang belum mengikuti Pendidikan profesi, hal ini di akaui oleh guru yang telah mengikuti PLPG denagan mengatakan

bahwa dengan mengikuti PLPG kita menyegarkan kembali ingatan kita tentang cara mengajar yang baik dan materi-materi pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari sertifikasi yang dimiliki oleh guru-guru.

c) Meningkatkan kesesuaian guru dengan bidang keahliannya

Memang guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kesesuaian antara latar belakang pendidikannya dengan mata pelajaran yang diajarkannya, tetapi itu tidak selamanya benar seperti yang dilakukan oleh seorang guru bahwa pengalaman lah yang membuat guru menjadi profesional. Tetapi ada juga guru yang kuliah lagi agar sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya.

d) Melaksanakan pola pembagian jam mengajar

Pembagian jam mengajar terkadang mengalami kontroversi, kadang menjurus kekonflik, ada sebagian guru yang puas, ada juga yang tidak puas. Seperti yang dikatakan seorang guru pola pembagian jam oleh kepala sekolah selalu mengutamakan guru yang sudah sertifikasi dengan alasan harus 24 jam agar tunajungnya cair, jadi bukan berdasarkan kemampuan guru tersebut. Hal ini dapat dilihat dari SK pembagian jam mengajar di awal semester di masing-masing sekolah.

Berdasarkan observasi dapat diketahui bahwa selama ini upaya untuk menghadapi berbagai hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MI Sukajadi di Kabupaten Tasikmalaya sudah dilaksanakan seperti meningkatkan kualifikasi guru sesuai dengan yang dipersyaratkan, meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, meningkatkan kesesuaian guru dengan bidang keahliannya, melaksanakan pola pembagian jam mengajar, namun hasilnya masih perlu ditingkatkan.

3.2 Pembahasan

1) Implementasi Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya.

Input sekolah adalah segala masukan yang dibutuhkan sekolah untuk terjadinya pemrosesan guna mendapatkan output yang diharapkan. Input dapat dikategorikan menjadi dua yaitu input sumber daya dan input manajemen atau kepemimpinan. Proses berlangsungnya sekolah pada intinya adalah berlangsungnya pembelajaran, yaitu terjadinya interaksi antara siswa dengan guru yang didukung oleh perangkat lain sebagai prinsip dari proses pembelajaran.

a) Perencanaan (Planning) dalam meningkatkan kinerja guru

Upaya yang telah dilakukan oleh Kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi kabupaten tasikmalaya dalam perencanaan sudah sesuai dengan tujuan dan fungsi perencanaan. Karena dalam dunia pendidikan perencanaan merupakan hal yang utama untuk melangkah ke tahap berikutnya, sampai tujuan yang dihendaki bersama dapat tercapai. Perencanaan dalam lembaga pendidikan tidak boleh melenceng dari tujuan pendidikan itu sendiri, karena tujuan itulah yang nantinya menjadi titik tolak dari sebuah kerangka perencanaan. Hasil Temuan yang ada di MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi kabupaten tasikmalaya bahwa pembagian waktu dalam penyusunan perencanaan RKAS terbagi menjadi 4 tahapan dalam triwulan di masing-masing sekolah, langkah baiknya menurut hemat penulis dari uraian triwulan tersebut dapat dirincikan lebih detail lagi dalam bentuk bulanan dan mingguan, sehingga perencanaan RKAS akan menjadi lebih detail dan memudahkan untuk pelaksanaannya, karena sudah dibagi secara terperinci.

b) Pengorganisasian (organizing) dalam meningkatkan kinerja Guru

Setiap organisasi sangat perlu mengalokasikan dan menugaskan kegiatan diantara para anggotanya agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan efisien. Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya. Aspek utama dalam proses penyusunan struktur organisasi adalah departementisasi, yaitu merupakan pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi agar kegiatan-kegiatan sejenis saling berhubungan dan dapat dikerjakan Bersama.

c) Penggerakan (Actuating) dalam meningkatkan kinerja guru

Penggerakan merupakan aktivitas untuk memberikan dorongan, pengarahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Pengarahan dalam arti sebagai proses dimana seorang manager membimbing dan mengawasi para pekerja untuk mencapai tujuan yang telah

ditentukan. Adanya keinginan untuk orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif pada tempatnya demi jangka panjang sebuah organisasi. Tujuannya agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

d) Pengawasan (Controlling) dalam meningkatkan kinerja guru

Pada kepala sekolah MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya, proses pengendalian yang dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja guru yaitu dengan melakukan supervisi kelas, hal itu dilakukan untuk mengetahui apakah seorang guru sudah melakukan kinerjanya dengan benar, baik dalam penyampaian program pelajaran, administrasi kelas, atau penyampaian materi. Hal ini sesuai dengan petikan wawancara kepala sekolah MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MIS Sukajadi bahwa kedua kepala sekolah tersebut berpendapat yang sama mengingatkan kepada guru untuk membuat administrasi kelas, kemudian mengadakan supervisi kepada guru di masing-masing sekolah tersebut.

2) Hambatan-Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru pada MI Negeri 6 Tasikmalaya dan MIS Sukajadi

a) Masih adanya kualifikasi guru yang kurang sesuai dengan yang di persaratkan

Salasatu terciptanya Pendidikan yang dapat berkontribusi peningkatan kualitas sumberdaya manusia menurut apa yang telah dikemukakan sebelumnya adalah dengan adanya guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Karena keberhasilan pembelajaran di sekolah nantinya akan berdampak besar pada terciptanya keberhasilan pendidikan, kualitas guru perlu di perhatikan dengan seksama. Kualitas guru yang baik akan tercapai salasatunya dengan kualifikasi terhadap profesi guru. Dengan demikian adanya kualifikasi guru maka akan ada setandar Yang jelas mengenai profesi guru.

b) Masih adanya tingkat kompetensi guru yang belum sesuai dengan setandar kompetensi yang di tetapkan

Kompetensi guru di perlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemostrasikan perilaku Pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan tertentu, tetapi merupakan pengembangan dan ampilikasi suatu ketemapilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku yata. Oleh keranea itu, kompetensi guru sangatlah penting dimiliki oleh guru sebagai bekal untuk melaksanakan proses pembelajaran guna mencapai keberhasilan tujuan pembelajaran. Guru harus memiliki empat kompetensi untuk menjungjung pekerjaannya

c) Masih adanya ketidaksesuiayan guru dalam bidang keahliannya

Sistem pendidikan guru yang komperentif dan efektif sangat diperlukan untuk kemajuan suatu bangsa sebab guru merupakan ujung tombak pendidikan dan Pendidikan memiliki peran sangat penting terhadap kemajuan suatu bangsa. Pendidikan dilaksanakan untuk membangun kualitas sumberdaya manusia handal dan berwawasan global. Pendidikan bermutu tergantung terhadap keberdayan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Karena guru yang bermutu merupakan sarat mutlak hadirnya system dan praktik Pendidikan yang berkualitas.

d) Masih adanya pola pembagian jam mengajar yang tidak seimbang

Kepala sekolah sebagai pengelola sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan mutu Pendidikan di sekoalh. Ia diharapkan mamapu menrapkan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya perose belajar mengajar yang efektif, dan mengaktulisaikan sumberdaya yang ada di sekoalah seoptimal mungkin dalam menjungjung peroses belajar mengajar. Oleh kerena itu, setiap kepala sekolah harus menguasai kemampuan organizational pendidikan yang efektif. Dalam hal ini adalah pola pembagian jam mengajar guru.

3) Mengatasi Hambatan-hambatan dalam Impelementasikan Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan yang dilakukan kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja guru.

a) Meningkatkan kualifikasi guru sesuai dengan yang dipersaratkan

Dalam Lembaga sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan perhatian secara sungguh sungguh terhadap usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah secara terus menerus. Orentasi dari pembinaan kepala sekolah diharapkan pada peningkatan kinerja guru yang meliputi: pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan guru terhadap tugasnya.

b) Meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan

Guru adalah suatu unsur penting yang harus ada sesudah siswa. Apabila seorang guru tidak punya sikap profesional maka murid yang dididik akan sulit untuk tumbuh dan berkembang dengan baik. Hal ini karena guru adalah salah satu tumpuan bagi negara dalam hal ini Pendidikan. Dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas maka akan mencetak anak bangsa yang berkualitas pula. Kunci yang harus dimiliki setiap pengajar adalah kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat ilmu serta keterampilan mengajar guru dalam menjalankan tugas profesornya sebagai seorang guru sehingga tujuan pendidikan biasa dicapai dengan baik

b) Melaksanakan pola pembagian jam mengajar

Jumlah jam mengajar adalah jumlah jam yang harus dipenuhi oleh seorang guru dalam satu minggu, artinya beberapa kali guru tersebut melakukan tatap muka di kelas. Adalah jumlah jam mengajar kurikulum operasional yang disusun oleh dan dilaksanakan di masing-masing satuan pendidikan, jam mengajar dihitung sesuai kurikulum yang berlaku. Misal: kurikulum yang berlaku untuk jam mengajar Pendidikan Jasmani dan Olah raga (PJOK) 4 Jam. Tetapi diisi 7 jam. Maka JKM K13 tidak akan di hitung di P2TK, JKM Liner adalah jam mengajar yang dihitung sesuai dengan bidang studi yang di sertifikasi.

4. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Implementasi Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya. Yaitu : (1) Kemampuan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan meningkatkan kinerja guru pada yaitu kepala sekolah merencanakan visi, misi dan tujuan sekolah kemudian dijabarkan dalam bentuk program jangka pendek, program jangka menengah dan program jangka panjang yang terdokumentasi. (2) Kemampuan kompetensi manajerial kepala sekolah MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi di Kabupaten Tasikmalaya, dalam pengorganisasian sekolah sesuai prosedur yaitu dengan adanya struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang jelas, fungsi dan wewenang serta tanggung jawab yang diberikan yaitu dengan membuat surat tugas maupun surat keputusan. (3) Kemampuan kompetensi manajerial kepala sekolah kepala sekolah MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi di Kabupaten Tasikmalaya dalam Penggerakan untuk meningkatkan kinerja guru juga sudah berjalan dengan baik. Adanya kepemimpinan yang kuat, dengan proses manajemen untuk sekolah efektif dan efisien yaitu sekolah memiliki team work yang dinamis, partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat, sekolah memiliki keterbukaan dalam manajemen, sekolah memiliki kemauan untuk berubah, sekolah responsif dan antipatif terhadap kebutuhan serta komunikasi yang baik. (4) Kemampuan manajerial pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi di Kabupaten Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan prosedur yang sudah ada.
2. Hambatan-hambatan dalam Melaksanakan Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan, yang dilakukan oleh kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya, dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih adanya kualifikasi guru yang kurang sesuai dengan yang di persyaratkan, masih adanya tingkat kompetensi guru yang belum sesuai dengan standar kompetensi yang di tetapkan, masih adanya ketidaksesuaian guru dalam bidang keahliannya, masih adanya pola pembagian jam mengajar yang tidak seimbang.
3. Mengatasi Hambatan-hambatan dalam Implementasikan Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, Pengawasan yang dilakukan kepala MI Negeri 6 dan MIS Sukajadi Kabupaten Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja guru yaitu meningkatkan kualifikasi guru sesuai dengan yang dipersyaratkan, meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan, melaksanakan pola pembagian jam mengajar.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, Abdul Wahid, (2016). *Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi kasus di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri)*. Tesis tidak diterbitkan. Surakarta: PPs IAIN Surakarta.
- Bafadal, I. (2008). *Supervisi pendidikan*.
- Enas, dkk (2015). *Pedoman Penulisan Usul Penelitian Penulisan Tesis & Artikel Ilmiah* Program Pasca Sarjana Universitas Galuh Ciamis.
- Herlina, E. (2017). Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Model Kerjasama Usaha Menengah Kecil Dan Mikro Dengan Usaha Besar Di Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 1(1), 71-81.
- Moleong, Lexy, (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, cet ke-VII.
- Yamin, Mohamad, (2013). *Idologi Kebijakan Pendidikan*. Malang: Madani.
- Zainal Aqib. (2002). *Profesionalisme Guru Dalam Pembelajaran*. Surabaya: Cendikia.
- _____, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah dan Madrasah.

