

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 3 SINGARAJA

Komang Sukerti¹ dan Ni Ketut Sudianing²

Abstraksi

Gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai visi sekolah. Peneliti merumuskan beberapa permasalahan, yaitu : 1. Bagaimana gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja? 2. Bagaimanakah peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja? 3. Bagaimanakah kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, digunakan metode penelitian kualitatif, dengan maksud agar memperoleh gambaran secara mendalam mengenai gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja sudah mencerminkan keempat ciri tersebut yaitu pertimbangan individual, motivasi inspirasional, pengaruh ideal dan stimulasi intelektual. 2. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja sudah berjalan dengan baik karena kepala sekolah sudah mampu menjalankan perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. 3. Kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja sudah sangat baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Peran Kepala Sekolah, Kinerja Guru

¹ Staf SMP Negeri 3 Singaraja, email : komangsukerti2016@gmail.com

² Staf Pengajar Universitas Panji Sakti, email : ketut.sudianing@unipas.ac.id

1. Pendahuluan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan guru agar dapat bekerja dengan baik dalam satuan pendidikan tersebut. Gaya kepemimpinan kepala sekolah seharusnya dapat memberikan motivasi kepada para guru. Salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan transformasional.

Menurut Sandiasa (2017) Kepemimpinan transformasional, menekankan pada pemimpin yang mampu mentransformasikan dirinya, dan selanjutnya mempengaruhi serta mentransformasikan orang di sekitarnya. Seorang Pemimpin

memiliki kharisma dari dalam dirinya dan mempengaruhi orang lain

Kepala sekolah sebagai pemimpin di tingkat sekolah, mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Secara lebih operasional, tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, maka kepala sekolah harus melaksanakan perannya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana - prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas.

Menurut Redana (2020) Kinerja yang baik dari pegawai menentukan keberhasilan dari suatu instansi atau organisasi, dimana dengan kinerja yang baik dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas – tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Kinerja merupakan “*output derive processes, human or other wise.*” Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di SMP Negeri 3 Singaraja, peneliti menemukan beberapa permasalahan yaitu meningkatnya kinerja guru tidak lepas dari gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah.

2. Kajian Pustaka

2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin, di mana pemimpin adalah orang yang mendorong, menggerakkan dan meyakinkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi tidak sama dengan pemimpin kelompok yang asal tunjuk.

Gaya kepemimpinan merupakan pola kemampuan, sikap dan perilaku

seorang pemimpin yang bersifat tetap dan mencerminkan karakter yang membedakannya dengan pemimpin lain, serta dapat diprediksi kemunculannya manakala ia mengarahkan tugas-tugas manajerial, khususnya dalam membina hubungan dengan para pengikut atau bawahannya

Berikut ini beberapa pandangan atau pengertian mengenai kepemimpinan transformasional.

a. Bass (2006),

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan pada mereka.

b. Robbins dan Judge (2008:90),

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91), setidaknya ada empat ciri-ciri kepemimpinan transformasional yang dijabarkan oleh Robbins dan Judge, yaitu:

- a. Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*)
- b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)
- c. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)
- d. Stimulasi Intelektual (*Stimulasi Intelektual*)

2.2 Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan bagian dari penentu mutu pendidikan yang memiliki wewenang dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pemimpin sekolah. Suderadjat (2004: 112), menyampaikan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, antara lain :

1. Melakukan perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
2. Mengorganisasikan sekolah, artinya membuat struktur organisasi, menetapkan staf, serta menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staf.

3. Menggerakkan staf dalam artian memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh eksternal marketing.
4. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar pendidikan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem solving, baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

Adapun peran kepala sekolah adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Mulyasa, 2014).

- 1) Kepala sekolah sebagai edukator, kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik.
- 2) Kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi : menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana, keuangan (Sabirin, 2012).
- 3) Kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya.
- 4) Kepala sekolah sebagai supervisor.
- 5) Kepala sekolah sebagai leader, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.
- 6) Kepala sekolah sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif
- 7) Kepala sekolah sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.

2.3 Kinerja Guru

Guru merupakan jabatan profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya dengan baik. Menurut Smith (2003:292) *performance* atau kinerja adalah “.... *Output derive from processes, human or therwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) faktor individu meliputi: pengetahuan, ketrampilan, motivasi dan peran; (2) faktor kinerja kelompok meliputi: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, peran tim, norma; dan (3) faktor kinerja organisasi meliputi: lingkungan, struktur organisasi, pilihan strategi, budaya organisasi, proses organisasi.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Menurut Mantra (2004) dalam buku Moleong (2007) mengemukakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Yang akan menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, guru dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Singaraja. Informan tersebut dipilih secara purposive dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang akan ditelaah. Penunjukkan orang – orang tertentu sebagai informan, sebagai suatu pertimbangan bahwa mereka adalah orang – orang yang memahami permasalahan dan mampu memberikan informasi – informasi yang akan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Adapun yang akan menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah : Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja, yang meliputi kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Singaraja, meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil pembelajaran

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Bass (2006) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan pada mereka. Kepemimpinan ini memiliki empat (4) ciri (Robbins dan Judge, 2008) yaitu pertimbangan individu, motivasi inspirasional, pengaruh ideal dan stimulasi intelektual.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat digambarkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SMP Negeri 3 Singaraja sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah tersebut. Keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin tidak lepas dari partisipasi warga sekolah yang mendukung program kepala sekolah.

Dengan ciri motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual yang dimiliki, beliau mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada setiap warga sekolah untuk terus berupaya meningkatkan kompetensi, kreativitas dan kinerja, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru beliau mengadakan workshop untuk menambah wawasan mereka.

4.2 Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di tingkat sekolah, mempunyai tugas pokok mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut kepala sekolah berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

4.2.1 Kepala Sekolah Sebagai Edukator

Kepala sekolah sebagai edukator bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan, siswa, mengikuti perkembangan iptek, dan memberi teladan yang baik. Untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif diperlukan kerjasama atau hubungan yang harmonis antara seluruh warga sekolah dan tidak hanya menjadi tanggung jawab kepala sekolah semata (Mulyasa 2014).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat digambarkan peran kepala sekolah sebagai edukator adalah Bapak kepala SMP Negeri 3 Singaraja sudah mampu menjalankan perannya. Kepala sekolah senantiasa berupaya untuk mengarahkan guru – guru untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai

edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dengan memfasilitasi guru untuk mengikuti sosialisasi, workshop dan pelatihan – pelatihan.

Sebagai edukator kepala sekolah bertugas untuk membimbing guru, tenaga kependidikan dan siswa terkait dengan tugas yang diemban maupun dalam meningkatkan kinerja dan kreativitas warga sekolah. Beliau juga bertugas mengarahkan dan mentransformasikan pengetahuan yang dimilikinya guna mencapai sesuatu yang bermakna. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru sebagai pelaksana dan pengembang utama kurikulum disekolah menjadi fokus kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensinya, sekaligus senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

4.2.2 Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer, mempunyai fungsi menyusun perencanaan, mengkoordinasikan kegiatan, melakukan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses pembelajaran, mengatur administrasi, dan mengatur tata usaha, siswa, ketenagaan, sarana, dan prasarana dan keuangan (Sabirin, 2012). Dalam hal ini kepala sekolah memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif, memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah sebagai manajer dituntut memiliki kesiapan untuk mengelola sekolah, kemampuan dan kemauan muncul manakala para pemimpin sekolah dapat membuka diri secara luas untuk menyerap sumber-sumber yang dapat mendorong perubahan manajerial. Untuk melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat yaitu untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh

tenaga kependidikan yang menunjang program sekolah. Karena jika merujuk pada pandangan manajemen modern, kerjasama merupakan hal yang amat mendasar dalam sebuah organisasi.

4.2.3 Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator yang artinya bertanggung jawab atas kelancaran segala pekerjaan dan kegiatan administratif di sekolahnya (Mulyasa 2014). Baik itu yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah secara spesifik.

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut adalah dalam melaksanakan tugasnya sebagai administrator, kepala sekolah tidak memandang guru dan staf tata usaha sebagai bawahannya, melainkan sebagai teman sejawatnya. Sikap dan perilaku ini nyatanya bisa membuat guru dan staf tata usaha lebih merasa dihargai dan dihormati kemampuan profesionalnya. Sehingga guru tidak segan menanyakan dan mendiskusikan sesuatu yang berkaitan dengan tugasnya. Komunikasi yang lancar antara guru, staf tata usaha dan administrator mampu memberikan dorongan dan semangat kerja kearah yang lebih baik. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki dan mengembangkan semua fasilitas sekolah.

4.2.4 Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana pula yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan, ada hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru (Mulyasa, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat dipahami bahwa keberhasilan sebuah program dapat tercapai secara maksimal bila dilaksanakan dengan sungguh – sungguh, berkesinambungan, pengawasan, pendampingan serta evaluasi. Dengan supervisi, kepala sekolah dapat mengetahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tingkat lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

4.2.5 Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap (Mulyasa 2014).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peran kepala sekolah sebagai leader sangatlah berat. Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas menggerakkan (mempengaruhi, mendorong, membimbing dan mengarahkan) guru, staf pegawai, siswa, orang tua dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4.2.6 Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai innovator. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif (Mulyasa 2014).

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah sebagai innovator harus memiliki strategi yang tepat dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengimplementasikan ide ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model – model pembelajaran yang inovatif. Peran kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel.

4.2.7 Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya (Mulyasa 2014). Hal ini bisa dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa narasumber dan didukung dengan

hasil observasi di lapangan dapat dipahami bahwa sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator yang menyemangati dan membesarkan hati guru dan pegawai, siswa dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain dan keadaan yang dihadapi.

4.3 Kinerja Guru

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 tindak lanjut hasil pembelajaran.

4.3.1 Kegiatan Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran ini merupakan suatu proses untuk menentukan metode pembelajaran manakah yang lebih baik dipakai guna memperoleh perubahan yang diinginkan pada pengetahuan dan tingkah laku serta keterampilan peserta didik dengan materi dan karakteristik peserta didik tertentu (Soekamto). Tujuan perencanaan pembelajaran adalah untuk menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran atas dasar bahasan dan mengelola alokasi waktu yang tersedia dan membelajarkan siswa sesuai dengan program.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa narasumber dan didukung dengan hasil observasi serta dokumentasi yang ada dapat dipahami bahwa kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja dalam kegiatan persiapan pembelajaran sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari hampir seluruh guru memiliki perencanaan atau perangkat pembelajaran yang sudah ditanda tangani oleh kepala sekolah. Adapun rencana pembelajaran yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kalender pendidikan, rincian minggu efektif, program tahunan, program semester, silabus, RPP, KKM dan lain sebagainya.

4.3.2 Pelaksanaan Pembelajaran

Menurut Syaiful Bahri dan Aswan Zain (2010 : 1) pelaksanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif, nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dan siswa. Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang

didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru dan peserta didik merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik. Pada masa pandemi, pembelajaran secara tatap muka sudah bisa dilaksanakan 100% dengan tetap menjaga protokol kesehatan secara ketat, meskipun dalam pelaksanaannya masih menemui kendala namun antusias siswa dan guru menyebabkan pembelajaran dirasa efektif dan menyenangkan.

4.3.3 Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran

Penilaian dapat disebut sebagai proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik (Permendikbud No 66 Tahun 2013). Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam mengambil keputusan

Berdasarkan hasil wawancara beberapa narasumber dan didukung dengan hasil observasi serta dokumentasi yang ada dapat dipahami kinerja guru SMP Negeri 3 Singaraja dalam pelaksanaan penilaian pembelajaran sudah baik sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku. Dalam kurikulum 2013 terdapat penilaian kompetensi sikap, pengetahuan dan keterampilan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Tujuan dilakukannya penilaian pembelajaran adalah untuk mengetahui kemajuan belajar siswa, untuk perbaikan dan peningkatan kegiatan belajar siswa serta sekaligus memberi umpan balik bagi perbaikan pelaksanaan kegiatan belajar.

4.3.4 Tindak Lanjut Hasil Penilaian Pembelajaran

Menurut Mihwanudin (2011) tindak lanjut evaluasi hasil pembelajaran perlu dipahami dan dilakukan oleh setiap guru. Siklus manajemen pendidikan dilakukan lagi apakah ada yang kurang dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh pembuat kebijakan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa narasumber dan didukung dengan hasil observasi di lapangan serta dokumen yang ada dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja pada tindak lanjut dari penilaian hasil

pembelajaran sudah berjalan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan. Hasil tindak lanjut ini sangat membantu guru dalam menentukan kemana arah pembelajaran berikutnya, apakah bisa dilanjutkan ke materi berikutnya ataupun harus mengulang dan memberi penekanan khusus terhadap materi tertentu.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja sudah mencerminkan keempat ciri tersebut yaitu pertimbangan individual, motivasi inspirasional, pengaruh ideal dan stimulasi intelektual. Gaya kepemimpinan ini mampu memberikan pengaruh positif terhadap warga SMP Negeri 3 Singaraja.
2. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja sudah berjalan dengan baik karena kepala sekolah sudah mampu menjalankan perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator. Peran kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari SMP Negeri 3 Singaraja yang masuk menjadi salah satu sekolah penggerak di Kabupaten Buleleng
3. Kinerja guru di SMP Negeri 3 Singaraja sudah sangat baik dilihat dari segi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran dan tindak lanjut hasil penilaian pembelajaran. Semua kegiatan tersebut sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun kepala sekolah beserta jajarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh, maka disarankan hal – hal sebagai berikut :

1. Dengan gaya kepemimpinan tersebut sudah mampu memberikan pengaruh positif terhadap warga sekolah, sebaiknya kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru dan pegawai serta siswa bisa dipertahankan bahkan ditingkatkan terus untuk menumbuhkan dan merangsang semangat kerja warga sekolah.
2. Sebagai seorang leader yaitu pemimpin di sekolah, kepala sekolah harus

mampu mencakup semua stakeholder yang ada disekolah karena guru dan pegawai akan merasa senang jika diperhatikan, merasa dihargai sehingga mampu menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap pimpinannya.

3. Untuk meningkatkan kinerja guru sebaiknya kepala sekolah melakukan supervisi secara berkala sehingga kepala sekolah akan mengetahui dimana kelemahan dan kelebihan dari guru yang bersangkutan. Jika menemukan suatu kelemahan maupun kekurangan maka kepala sekolah bisa mencari jalan keluar untuk guru yang bersangkutan.

Daftar Pustaka

- A. Mulyasa, 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Bass, B.M. and R.E. Riggio, 2006. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sandiasa, I Gede. 2017. *Kepemimpinan Transformasional dan Strategi Pengembangan Institusi Dalam Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi*. Locus Majalah Ilmiah FISIP, Singaraja.
- Mihwanudin. (2011). *Makalah Tindak Lanjut Evaluasi Hasil Belajar*. Diakses dari <http://bumi-darahku.blogspot.com/2011/01/sistem-penilaian-danrencana-tindak.html>. pada tanggal 17 November 2013, Jam 11.02 WIB
- Moleong, Lexy J, 2005. *Metologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 66 Tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan.
- Redana, Dewa Nyoman. 2020. *Human Relations dan Kinerja Pegawai di Bagian Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng*. Locus Majalah Ilmah FISIP, Singaraja
- Sabirin, 2012. "Perencanaan Kepala Sekolah tentang Pembelajaran". Dalam *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*. Vol. 9 No.1, Hal 111-118.
- Smith, A.W, 2003. *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudrajat, Hari. 2004. *Manajemen Peningkatan mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: Cipta Cekas Grafika.