

Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi

Ega Zulanda¹, Ermita²

^{1,2}. Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Ega Zulanda, e-mail : egazulanda2502@gmail.com

Ermita², e-mail : ermita@fip.unp.ac.id

Abstract

This study aims to determine teachers' perceptions of the principal's transformational leadership at SMK Negeri 2 Bukittinggi as seen from, (1) Idealized Influence, (2) Inspirational Motivation, (3) Intellectual Stimulation, and (4) individualized consideration. This type of research is descriptive research with quantitative research methods. The population of this research is teachers of SMK Negeri 2 Bukittinggi with as many as 100 teachers. The sample is 52 teachers using the Stratified Proportional Random Sampling technique. The instrument used is a Likert Scale model questionnaire. The results of data analysis and processing show that teachers' perceptions of the transformational leadership of school principals at SMK Negeri 2 Bukittinggi can be seen from the following explanations: (1) the idealized influence of principals at SMK Negeri 2 Bukittinggi is quite implemented with an average of 3.5, (2) the inspirational motivation (Inspirational Motivation) of the principal at SMK Negeri 2 Bukittinggi has been carried out well with an average of 3.6, (3) the intellectual stimulation (Intellectual Stimulation) of the principal at SMK Negeri 2 Bukittinggi is quite carried out with an average of 3.4, (4) individualized consideration of principals at SMK Negeri 2 Bukittinggi has been carried out well with an average of 3.7. Overall, it was concluded that the teacher's perception of the transformational leadership of the head of SMK Negeri 2 Bukittinggi has been implemented well with an average of 3.6 (good).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi yang dilihat dari, (1) pengaruh ideal (*Idealized Influence*), (2) motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*), (3) stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan (4) pertimbangan individual (*Individualized Consideration*). Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini guru SMK Negeri 2 Bukittinggi sebanyak 100 orang guru. Sampelnya berjumlah 52 orang guru dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket model *Skala Likert*. Hasil analisis dan pengolahan data memperlihatkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi dapat dilihat dari penjelasan berikut: (1) pengaruh ideal (*Idealized Influence*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi cukup terlaksana dengan rata-rata 3,5, (2) motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah terlaksana dengan baik dengan rata-rata 3,6, (3) stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi cukup terlaksana dengan rata-rata 3,4, (4) pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi telah terlaksana dengan baik dengan rata-rata 3,7. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah terlaksana dengan baik dengan rata-rata 3,6 (baik).

Kata Kunci: Persepsi Guru; Kepemimpinan Transformasional; Kepala Sekolah.

How to Cite: Zulanda, E., Ermita, Sabandi, A., Nellitawati. (2022). Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi. *Journal Educational Administration and Leadership*, 3 (2), Nomor halaman. doi.org/10.24036/jeal.v3i2



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Organisasi sekolah adalah suatu lembaga organisasi yang fokus garapannya yaitu bidang pendidikan dan pengajaran. Didalam organisasi sekolah terdapat beberapa unsur yang saling bekerjasama membentuk sebuah sistem yang komplit. Unsur-unsur tersebut meliputi peserta didik, pendidik, tenaga pendidik dan sarana prasarana sekolah. Semua unsur tersebut digerakkan dan diarahkan oleh seorang kepala sekolah. Secara umum pimpinan sekolah merupakan guru yang mendapatkan kewenangan tugas dan tanggungjawab lebih untuk mengomandoi sebuah sekolah. Seorang kepala sekolah sebagai pimpinan atau kepala dari organisasi sekolah harus memiliki bentuk kepemimpinan yang baik dalam memimpin organisasi sekolah tersebut karena secara umum sebagai pemimpin organisasi sekolah kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi siswa, staf dan terutama kompetensi pedagogik guru di sekolah (Nellitawati & Boon Yusof Bin, 2016). Menurut Rifma (2020) kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menjadi motivasi dan inspirasi bagi guru dan karyawan sekolah.

Kepemimpinan merupakan sebuah seni, tindakan dan kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi seseorang dan sekelompok orang untuk mau bekerjasama melakukan sesuatu. Pada organisasi sekolah salah satu hal yang mempengaruhi kualitas dari sekolah itu sendiri adalah bentuk dari kepemimpinan kepala sekolahnya. Menurut Yofi (2018) kegiatan mempengaruhi untuk menetapkan tujuan organisasi disebut dengan kepemimpinan. Sama halnya menurut Winda Sri, (2018) menyebutkan keahlian orang dalam mempengaruhi orang lain demi pencapaian tujuan disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan di bidang pendidikan yang diperlukan pada sekarang ini adalah kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai budaya, agama/keyakinan dan sanggup mengantisipasi setiap pembaharuan serta update apa yang terjadi dalam dunia pendidikan. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang disenangi oleh bawahannya dan dapat memberikan pengaruh terhadap pandangan bawahan secara positif atas pekerjaan yang dilakukannya (Ermita, 2015).

Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang ideal untuk diterapkan pada organisasi sekolah. Hal itu dikarenakan bentuk kepemimpinan kepala sekolah yang berusaha melakukan transformasi atau perubahan-perubahan pada organisasi sekolah dengan memberdayakan setiap sumber daya yang berperan di sekolah. Maris (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah ialah keterampilan yang ada padai seorang kepala sekolah dalam memberikan pembaharuan kepada pihak sekolah dengan tepat melalui karismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu untuk meningkatkan serta mengembangkan tingkat profesionalnya. Sedangkan Susanto (2016:68) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik dapat dilihat dari beberapa karakteristik. Pertama, kepala sekolah adalah seorang yang dapat dipercaya, dihormati, dan pengambil keputusan terbaik dalam sekolah serta sosok ideal yang menjadi panutan guru dan stafnya di sekolah. Kedua, sikap kepala sekolah yang memberikan semangat, dukungan dan kesadaran kepada guru dan warga sekolah untuk berkomitmen terhadap visi dan misi pendidikan di sekolah. Ketiga, kepala sekolah mampu menimbulkan kreasi dan sikap inovatif warga sekolah dalam mempelajari dan mempraktekan sesuatu yang baru dalam pekerjaannya. Keempat, seorang pimpinan sekolah mampu bersikap sebagai pelatih dan motivator untuk guru dan warga sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang memberikan kesempatan, motivasi dan dorongan kepada semua pihak sekolah agar bekerja berdasarkan nilai-nilai luhur sehingga membuat semua pihak sekolah menerima tanpa terpaksa untuk berpartisipasi penuh dalam proses tercapainya tujuan sekolah. Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional menurut Luthans dikutip oleh Suyanto dalam (Danim, 2009) ada ciri-ciri pokok kepemimpinan transformasional seperti, (1) menjelaskan pribadi dirinya sebagai agen perubahan, (2) mempunyai sifat berani, (3) percaya kepada pihak lain, (4) bersikap dan beraksi berdasarkan keperluan bersama, (5) selalu meningkatkan kemampuan, (6) mempunyai keahlian dalam menghadapi keadaan yang susah, dan tidak menentu, (7) mempunyai visi kedepan.

Sedangkan pemikiran dan pendapat baru tentang kepemimpinan transformasional mengatakan ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional sebagaimana dikemukakan oleh (Susanto, 2016) sebagai berikut; (1) Simplikasi, berhasilnya kepemimpinan berawal dari visi yang jelas dan menggambarkan tujuan bersama, (2) Motivasi, merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk bisa berkomitmen terhadap visi yang ada, (3) Fasilitasi, merupakan kemampuan menyediakan kebutuhan pelajaran yang dilakukan pada organisasi secara lembaga, kelompok dan individual, (4) Terobosan baru (inovasi), merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk berani dan bertanggung jawab melakukan suatu hal yang baru dan dibutuhkan, (5) Mobilitas, merupakan proses menggerakkan semua unsur yang terkait dengan organisasi dalam pencapaian visi dan tujuan-tujuan yang ada, (6) Siaga,

keahlian untuk bisa mempelajari diri dan menjalankan setiap pembaharuan yang terjadi dengan pemikiran yang positif, (7) Tekad, merupakan suatu keinginan untuk bisa menyelesaikan sesuatu sampai batas maksimalnya dengan didukung disiplin spiritual, emosi, fisik serta komitmen diri.

Pentingnya kepemimpinan transformasional menurut (Kharis, 2015) adalah dengan kepemimpinan transformasional motivasi dan kinerja dari pengikut akan lebih jika dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Danim (2009) mengemukakan “kepemimpinan transformasional kepala sekolah diperlukan untuk bertukar informasi yang baru yang mungkin dapat dibagikan kepada seluruh pihak-pihak sekolah menggunakan pendekatan persuasif, psikologis, dan edukatif dari kepala sekolah”. Selain itu, kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk kepemimpinan di sekolah yang mampu menciptakan keadaan sekolah yang sangat baik. Dari beberapa pendapat tersebut terlihat bahwa kepemimpinan transformasional itu sangat penting bagi suatu organisasi termasuk sekolah. Kepemimpinan transformasional sangat penting diterapkan demi kemajuan organisasi dan perkembangan organisasi kearah yang terbaik lagi.

Oleh karena itu kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting untuk diterapkan karena dapat meningkatkan kinerja sekolah, mencapai tujuan jangka panjang sekolah, kepuasan pihak-pihak sekolah, membangkitkan komitmen, meningkatkan kepercayaan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stress dan meningkatkan kesejahteraan. Dari proses pengamatan yang penulis lakukan selama melaksanakan Praktek Lapangan Pendidikan (PLP) di SMK Negeri 2 Bukittinggi yaitu bulan Agustus 2020 s/d November 2020 penulis melihat kurang maksimalnya implementasi kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan pimpinan sekolah seperti kepala sekolah kurang mendayagunakan bawahannya seperti kurang menerapkan bimbingan dan pembinaan kepada guru terutama pada proses pembuatan perangkat pembelajaran yang berubah-ubah karena mencocokkan dengan situasi dan kondisi yang ada serta komunikasi langsung yang dilakukan kepala sekolah dengan bawahan masih sangat minim dan terbatas.

Hal-hal tersebut dapat diketahui dari fenomena-fenomena seperti (1) kepala sekolah kurang melakukan pengembangan guru dan staf administrasi sekolah disebabkan banyaknya tugas di luar sekolah, (2) tindakan dan keputusan yang diambil oleh kepala sekolah belum mengarahkan pada perubahan dan membangkitkan semangat serta mengajak semua pihak sekolah untuk bergerak maju kedepan mencapai tujuan dan program-program sekolah, (3) kepala sekolah kurang memperhatikan guru, siswa dan fasilitas sekolah dalam menunjang dan menjalankan kegiatan sekolah, (4) kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan yang masih terbatas secara individu pada guru dan staf administrasi sekolah, (5) kepala sekolah pasif dalam memotivasi guru dan staf agar lebih kreatif, inovatif dan produktif, (6) kepala sekolah belum maksimal dalam memberdayakan siswa, guru dan staf di sekolah dalam rangka mencapai tujuan dan visi misi sekolah. Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan uraian tentang; (1) seberapa baikkah persepsi guru tentang pengaruh ideal (*idealized influence*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi (2) seberapa baikkah persepsi guru tentang motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi (3) seberapa baikkah persepsi guru tentang stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi (4) seberapa baikkah persepsi guru tentang pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Tempat penelitian ini di SMK Negeri 2 Bukittinggi. Populasinya adalah guru-guru SMK Negeri 2 Bukittinggi yang berjumlah 100 orang guru. Sampelnya berjumlah 52 orang guru SMK Negeri 2 Bukittinggi yang dipilih menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah angket model Skala Likert dengan menggunakan alternatif jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Bobot dari masing-masing jawaban pilihan akan diberi skor 5, 4, 3, 2, 1. Untuk teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata (*Mean*). Adapun langkahnya mulai dari verifikasi data, memberikan skor masing-masing jawaban, menghitung skor dengan rumus, dan terakhir membuat kategori data tersebut.

3. Hasil

Hasil pengolahan data persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi

No	Indikator	Jumlah Skor Rata-rata	Kriteria
1	Pengaruh Ideal (<i>Idealized Influence</i>)	3,5	Cukup
2	Motivasi Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	3,6	Baik
3	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	3,4	Cukup
4	Pertimbangan Individual (<i>Individual Consideration</i>)	3,7	Baik
	Rata-rata	3,6	Baik

Rata-rata tingkat capaian dari persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi adalah 3,6 dengan kriteria baik. Untuk persepsi guru tentang pengaruh ideal (*Idealized Influence*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi memperoleh skor rata-rata 3,5 (cukup baik). Namun kepala sekolah sangat dituntut untuk selalu bersikap terbuka kepada guru ataupun bawahan lainnya dalam menerima setiap pendapat, saran ataupun gagasan yang disampaikan. Sehingga nantinya akan memotivasi guru dan bawahan lainnya untuk selalu menyumbangkan ide atau gagasannya dalam proses pencapaian tujuan dan visi misi sekolah.

Persepsi guru tentang motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi pada tabel di atas memperoleh skor rata-rata 3,6 (baik). Namun kepala sekolah perlu menanamkan rasa empati kepada guru ataupun bawahannya. Selain itu kepala sekolah harus bisa meluangkan waktu untuk memperhatikan bawahan dan menciptakan kedekatan yang komunikatif antar pimpinan sekolah dengan guru dan pihak sekolah lainnya. Sehingga nanti dalam proses menyelesaikan kewajibannya apapun yang diberikan oleh kepala sekolah, bawahan tidak menolak dan merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Persepsi guru tentang stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi memperoleh skor rata-rata 3,4 (cukup baik). Artinya persepsi guru tentang stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah cukup terlaksana. Tetapi kepala sekolah diharapkan memperhatikan dan memperbaiki kualitas komunikasi dengan bawahannya termasuk dengan guru. Hal tersebut akan membuat produktivitas kerja dari bawahan termasuk guru meningkat dan apapun kerjanya terselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.

Persepsi guru tentang pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi memperoleh skor rata-rata 3,7 (baik). Artinya persepsi guru tentang pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi sudah terlaksana dengan baik. Namun untuk kedepannya kepala sekolah diharapkan lebih memberikan pembinaan dan pengawasan yang baik kepada guru dan bawahan lainnya. Sehingga itu akan menjadi dorongan bagi guru dan bawahan lainnya untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Pembahasan

Dari hasil penelitian persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi dengan indikator penelitiannya pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu akan lebih dijelaskan dengan uraian berikut.

Persepsi guru tentang pengaruh ideal (*idealized influence*) kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang pengaruh ideal (*Idealized Influence*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi memperoleh skor rata-rata 3,5. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi dilihat dari indikator pengaruh ideal (*Idealized Influence*) sudah cukup terlaksana. Skor rata-rata terendah diperoleh pada item kepala sekolah menerima setiap saran dan masukan yang disampaikan oleh guru dengan tingkat capaian skor 3,0 (cukup baik). Kemungkinan faktor penyebab dari rendahnya skor rata-rata item kepala sekolah menerima saran dan masukan yang disampaikan oleh guru dikarenakan sikap terbuka yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menerima saran dan masukan dari guru masih kurang maksimal diterapkan. Sikap terbuka adalah sikap dimana

seseorang bersedia menerima setiap pandangan, saran, dan pendapat orang lain walaupun diketahui bahwa pendapat tersebut berseberangan dengan temuan yang sudah ada (Nana, 2016). Lebih lanjut dijelaskan Rachma & Manap (2019) pimpinan sekolah mampu berperilaku terbuka dalam menjalankan tugas dan fungsionalnya dapat dilihat dari beberapa hal pertama, memberikan penilaian terhadap message secara objek dengan memperhatikan dan mempertimbangkan data dan logika. Kedua, mampu berorientasi pada isi ketika dihadapkan pada informasi yang datang. Ketiga, berupaya menelusuri informasi dari berbagai sumber. Keempat, selalu mencari tau kebenaran pesan yang tidak sesuai dengan kepercayaan. Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam sikap terbuka sangat penting untuk menghindari segala prasangka-prasangka buruk dalam kepemimpinannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang pengaruh ideal (Idealized Influence) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah cukup terlaksana. Namun pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah kepala sekolah sangat dituntut untuk selalu bersikap terbuka kepada guru ataupun bawahan lainnya dalam menerima setiap pendapat, saran ataupun gagasan yang disampaikan. Sehingga nantinya akan memotivasi guru dan bawahan lainnya untuk selalu menyumbangkan ide atau gagasannya dalam proses pencapaian tujuan dan visi misi sekolah.

Persepsi guru tentang motivasi inspirasional (inspirational motivation) kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi guru tentang motivasi inspirasional (inspirational motivation) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi memperoleh skor rata-rata 3,6. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memberikan motivasi inspirasional (Inspirational Motivation) di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah terlaksana baik. Namun ada item yang memiliki skor rata-rata terendah dengan capaian skor 3,2 (cukup baik) yaitu kepala sekolah memberikan penghargaan atas prestasi yang diperoleh oleh guru.

Kemungkinan penyebab rendahnya skor rata-rata pada item kepala sekolah memberikan penghargaan atas prestasi yang diperoleh oleh guru dikarenakan kepala sekolah kurang memperhatikan perkembangan dari bawahannya dan itu termasuk guru sehingga menyebabkan kepala sekolah kurang mengetahui prestasi dan penghargaan yang telah diperoleh oleh guru-guru atau bawahan lainnya di sekolah. Dan hal ini bisa juga dikatakan kurangnya rasa empati kepala sekolah kepada bawahannya. Menurut (Delia, 2016) empati adalah suatu keahlian dan kemampuan menghubungkan dan merasakan pemikiran, emosi, maupun hal yang dirasakan orang lain. Lebih sempit menurut (Ermita, 2012) empati berarti seperiasaan dengan orang lain, artinya ikut merasa apa yang terasah orang lain. Menurut Dkk (2021) empati dikatakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang bisa memposisikan dirinya terhadap perasaan orang lain. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin organisasi di sekolah diharapkan mampu menunjukkan rasa empati kepada bawahannya dengan cara melihat kedekatan emosional, kelembutan dan kebersamaan seorang kepala sekolah dengan guru, tenaga administrasi ataupun bawahan yang lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang motivasi inspirasional (inspirational motivation) sudah berjalan dengan baik. Namun pada item rata-rata terendah kepala sekolah perlu menanamkan rasa empati kepada guru ataupun bawahannya. Selain itu kepala sekolah harus bisa meluangkan waktu untuk memperhatikan bawahan dan menciptakan hubungan dan kedekatan yang komunikatif antara kepala sekolah dengan pihak-pihak sekolah terkhusus dengan guru. Sehingga nanti dalam proses menyelesaikan kewajibannya apapun yang diberikan oleh kepala sekolah, bawahan tidak akan menolak dan merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Persepsi guru tentang stimulasi intelektual (intellectual stimulation) kepala sekolah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa skor rata-rata 3,4. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memberikan stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation) di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah cukup terlaksana. Untuk skor rata-rata terendah diperoleh pada item kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap gagasan yang diberikan oleh guru dengan capaian skor 3,1 (cukup baik).

Kemungkinan penyebab rendahnya skor rata-rata pada item kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap gagasan yang diberikan oleh guru dikarenakan komunikasi antara kepala sekolah dengan guru atau bawahannya masih kurang efektif. Komunikasi merupakan hal terpenting dalam kehidupan. Dengan berkomunikasi dengan baik akan terjalin hubungan ataupun ikatan dan kerjasama antara satu orang dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Definisi komunikasi secara umum yaitu proses interaksi yang dilakukan oleh seseorang dengan satu orang atau sekelompok orang untuk saling bertukar informasi, ide, dan gagasan melalui media komunikasi yang ada. Sedangkan untuk mengukur komunikasi efektif atau tidaknya itu dapat diketahui melalui tercapainya tujuan dari orang yang mengirim pesan. Untuk menjalin komunikasi yang baik dan efektif ada lima sikap yang harus diperhatikan seperti respect, empathy, audible, clarity, dan humble (Yossita, 2017). Untuk itu kelangsungan suatu organisasi maupun sekolah sangat terkait dengan hubungan komunikasinya (Fragmesti Regita Cahyani dkk, 2020). Kepala sekolah harus lebih berusaha menghidupkan komunikasi

efektif dengan guru atau bawahannya supaya apapun pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dan berjalan sesuai dengan harapan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi sudah cukup terlaksana. Namun pada item yang memiliki skor rata-rata terendah kepala sekolah harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas komunikasi dengan bawahannya termasuk dengan guru. Hal tersebut akan membuat produktivitas kerja dari bawahan termasuk guru meningkat.

Persepsi guru tentang pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi memperoleh skor rata-rata 3,7. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memberikan pertimbangan individual (*Individual Consideration*) di SMK Negeri 2 Bukittinggi dapat dikatakan sudah baik. Namun pada item yang memiliki skor rata-rata terendah perlu adanya perbaikan dan peningkatan lagi. Item yang memperoleh skor rata-rata terendah 3,4 (cukup baik) adalah kepala sekolah membimbing guru dalam kegiatan belajar dan evaluasi belajar. Kemungkinan penyebab rendahnya skor rata-rata pada item kepala sekolah membimbing guru dalam kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dikarenakan kurangnya pengawasan dan pembinaan yang diterapkan kepala sekolah kepada guru.

Menurut Sondang Siagian dalam Satriadi (2016, p.290) pengawasan adalah suatu kegiatan proses mengamati setiap implementasi kegiatan dalam organisasi dengan maksud semua kegiatan yang dilakukan sudah terlaksana dan berjalan sesuai dengan yang ditetapkan. Sedangkan pembinaan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilaksanakan dengan tepat untuk menghasilkan hasil akhir yang sesuai dengan harapan dan proses mempertahankan serta menyempurnakan sesuatu yang sudah ada sama dengan yang diinginkan. Kegiatan mengawasi dan membina yang dilakukan oleh pimpinan sekolah dapat berupa kegiatan supervisi pendidikan. Tujuan dari pelaksanaan supervisi yaitu untuk memberikan pertolongan dan arahan kepada guru dan staf supaya dapat memperbaiki kualitas kerja ketika proses pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diberikan. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi disebut dengan istilah supervisor. Seorang supervisor memiliki peran penting dalam hal meningkatkan kualitas guru untuk bisa menerapkan pembelajaran yang berkualitas (Ahmad, 2013). Untuk itu kepala sekolah harus lebih baik lagi dalam melakukan pengawasan dan pembinaan kepada guru dan bawahan yang lainnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah terlaksana baik. Namun pada item yang memperoleh skor terendah sebaiknya kepala sekolah lebih memberikan pembinaan dan pengawasan yang baik kepada guru dan bawahan lainnya. Sehingga itu akan menjadi dorongan bagi guru dan bawahan lainnya untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Simpulan

Dilihat dari paparan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk persepsi guru tentang pengaruh ideal (*Idealized Influence*) kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi sudah cukup terlaksana dengan rata-rata 3,5. Persepsi guru tentang motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) kepala sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah terlaksana dengan baik dengan rata-rata 3,6. Persepsi guru tentang stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi sudah cukup terlaksana dengan rata-rata 3,4. Persepsi guru tentang pertimbangan individual (*individualized consideration*) kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi sudah terlaksana dengan baik dengan rata-rata 3,7. Secara keseluruhan hasil penelitian persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 2 Bukittinggi sudah terlaksana dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari perolehan skor rata-rata 3,6 (Baik).

Dengan demikian, untuk saran kedepannya kepala sekolah diharapkan dapat menerapkan dan meningkatkan sikap atau perilaku seorang pemimpin transformasional yang baik seperti menerapkan sikap terbuka kepada bawahan dan rekan kerja, memiliki rasa empati yang tinggi kepada lingkungan sosialnya, menjalin komunikasi yang baik dengan semua orang di dalam ataupun di luar sekolah, serta meningkatkan pembinaan, pengawasan dan supervisi kepada bawahannya terutama guru-guru di sekolah. Sedangkan untuk guru diharapkan dapat bekerjasama dan berpartisipasi aktif dalam membantu kepala sekolah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Daftar Rujukan

- Ahmad, S. (2013). *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmu Ilmiah Pendidikan*, XIII(2), 1–9. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/n/article/view/2039>
- Danim, S. & S. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Delia, Y. dkk. (2016). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Pendidikan*, 5(4), 1–14. <http://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/10136>
- Dkk, S. (2021). *Kompetensi Kepribadian Guru di SMK N 10 Padang*. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 1(4), 116–119. <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/86>
- Ermita. (2012). *Hubungan Antar Manusia dan Semangat Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 12(2), 70–81. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/2200/1822>
- Ermita. (2015). *Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya Di Kelas*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XV(2), 31–41. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/5827>
- Framesti Regita Cahyani dkk, S. (2020). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Guru Dengan Iklim Organisasi Di Smk Negeri 4 Padang*. *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 1(2), 8–12. <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/51>
- Gistituati, N. (2009). *Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press
- Kharis, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–9. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/816>
- Maris, I. S. D. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 173–188. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/5645>
- Nana, H. (2016). *Menumbuhkan Sikap Ilmiah Siswa Sekolah Dasar Melalui Pembelajaran Ipa Berbasis Inkuiri*. *JPSd*, 2(1), 109–116. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jpsd/article/view/672>
- Nellitawati & Boon Yusof Bin. (2016). *Hubungan Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kompetensi Pedagogik Guru Di SMK Negeri 2 Kota Padang*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 141–148. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/5837>
- Rachma, S. D., & Manap, S. (2019). *Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2), 1–13. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewFile/9673/4746>
- Rifma, Z. Z. &. (2020). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman*. *JURNAL BAHANA MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 9(2), 37–52. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/110549>
- Setiawan, A. dan A. M. (2013). *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian Sondang P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja guru*. Jakarta: Preanmedia Group.
- Winda Sri, A. (2018). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smk Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 16–23.
- Yofi, E. (2018). *Kepemimpinan Wali Nagari Se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1–10.
- Yossita, W. (2017). *Komunikasi Efektif Dalam Dunia Pendidikan*. *Jurnal Nomosleca*, 3(2), 646–654. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/n/article/view/2039>