

Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah

Masarra Albaqiatussalihat¹, Ahmad Sabandi², Jasrial³, Ermita⁴
^{1,2,3,4} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

* Masarra Albaqiatussalihat¹, e-mail: masarraalbaqiatussalihat0710@gmail.com

Ahmad Sabandi², e-mail: sabandi@fip.unp.id

Jasrial³, e-mail: jasrial@yahoo.com

Ermita⁴, e-mail: ermita@fip.unp.ac.id

Abstract

The research was conducted with the aim of obtaining information and describing the transformational leadership style of the principals of state vocational schools throughout the city of Sawahlunto. This type of research uses a quantitative and descriptive approach. Using the data analysis method, namely the average formula (mean). The population in this study were all teachers in State Vocational Schools throughout the city of Sawahlunto as many as 108 teachers with sampling using the proportionate stratified random sampling technique in which the sample was 10%, totaling 53 teachers. The instrument of this research is a questionnaire with a Likert Scale model. The questionnaire used has been tested for validity and reliability using the SPSS version 22.0 application. The results of the study illustrate that the transformational leadership style of the heads of State Vocational Schools throughout Sawahlunto City seen from (1) *charisma* produces an average score of 3.97 with good criteria, (2) *idealised influence* produces an average score of 3.96 with good criteria, (3) *inspirational motivation* produces an average score of 3.65 with good criteria, (4) *intellectual stimulation* produces an average score of 3.89 with good criteria, and (5) *individual consideration* produces an average score of 3.83 with good criteria. Overall, the transformational leadership style of the heads of State Vocational Schools throughout Sawahlunto City is in good criteria and has an average score of 3.86.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan menggambarkan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala SMK Negeri se-Kota Sawahlunto. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru yang terdapat di SMK Negeri se-Kota Sawahlunto sebanyak 108 guru dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* yang mana pengambilan sampel 10% yang berjumlah 53 guru. Instrumen penelitian ini berupa angket dengan model *Skala Likert*. Angket yang digunakan sudah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *aplikasi SPSS versi 22.0*. Hasil penelitian menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala SMK Negeri se-Kota Sawahlunto dilihat dari (1) *charisma* menghasilkan skor rata-rata 3,97 dengan kriteria baik, (2) *idealised influence* menghasilkan skor rata-rata 3,96 dengan kriteria baik, (3) *inspirational motivation* menghasilkan skor rata-rata 3,65 dengan kriteria baik, (4) *intellectual stimulation* menghasilkan skor rata-rata 3,89 dengan kriteria baik, dan (5) *individual consideration* menghasilkan skor rata-rata 3,83 dengan kriteria baik. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional kepala SMK Negeri se-Kota Sawahlunto berada pada kriteria baik dan memiliki skor rata-rata 3,86.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional; Kepala sekolah

How to Cite: Albaqiatussalihat, M. Sabandi, A. Jasrial. Ermita. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3 (1)34-39. doi: 10.24036/jeal.v3i1



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

1. Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam membangun masyarakat sebagaimana tertera dalam (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional) tentang Sistem Pendidikan Nasional mengenai sebuah distribusi kesempatan pendidikan yang adil, peningkatan kualitas pendidikan dan

efisiensi administrasi pendidikan semuanya diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang berkembang dalam kehidupan lokal, nasional dan global. Merenovasi sistem pendidikan secara terencana, terarah dan berkelanjutan merupakan salah satu langkah yang dilakukan saat ini untuk menjawab kebutuhan itu.

Salah satu lembaga pendidikan yang berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa adalah sekolah. Jika ada pemimpin dan pendidik yang bertanggungjawab, profesional dalam disiplin ilmunya, dan memiliki standar moral yang baik, maka dapat dikatakan bahwa lembaga pendidikan berkualitas tinggi dan berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, posisi kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan tidak dapat dipisahkan dari proses pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Prinsipnya bukan hanya seorang manajer, tetapi juga seorang pemimpin yang mengarahkan arah organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Menurut Edward 2006 dalam (Z, 2020), tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, kualitas sekolah akan menurun. Menurut (Yandrizal, 2020), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah pendekatan atau rencana mereka untuk melaksanakan keputusan yang telah dibuatnya.

Pada kenyataannya tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah terlalu berat. Misalnya masih banyak sekolah yang siswanya berprestasi rendah, siswa dan guru yang kurang disiplin, guru yang tidak mampu memimpin pembelajaran, guru yang tidak semestinya ditugaskan mengajar di bidang keilmuan, dan tenaga pengajar yang lambat dan manajemen dalam memenuhi kebutuhan siswa. Ketidakmampuan kepala sekolah untuk memungkinkan komunitasnya beroperasi pada tingkat yang tinggi tercermin dalam isu-isu ini. Untuk mencapai tujuan pendidikan, kepala sekolah harus mampu secara efektif dan efisien mengelola semua sumber daya yang ada untuk berhasil mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Paradigma pendidikan berubah dan kepala sekolah profesional juga perlu mengadopsi gaya kepemimpinan baru.

Pola kepemimpinan transformasional adalah salah satunya alternatif kepala sekolah untuk memimpin dan menciptakan sekolah yang unggul sebagai akibat dari berbagai persoalan yang dihadapi sekolah. Menurut (Danim, 2009), kepemimpinan transformasional sangat menekankan pada memiliki pernyataan visi dan misi yang jelas, menggunakan komunikasi secara efektif, merangsang pikiran, dan memberikan perhatian individu terhadap masalah yang mempengaruhi anggota organisasi. Kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf pengajarnya untuk meningkatkan standar sekolahnya dengan menitikberatkan pada isu-isu tersebut. Menurut Yulk (Maisiri & Rusdinal, 2021), kepemimpinan transformatif sangat penting karena alasan berikut: 1) seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perubahan pengikutnya dengan adanya kebijakan perbaikan; 2) seorang pemimpin yang berusaha untuk memperhatikan semua pengikutnya; 3) seorang pemimpin yang tidak menginstruksikan tetapi memotivasi semua pengikutnya untuk dapat melakukan perubahan; dan 4) seorang pemimpin yang dapat mengubah cara pandang pengikutnya untuk dapat memecahkan masalah dengan cara yang baru. akibatnya, gaya kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai metode atau pendekatan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk membujuk bawahannya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan atau sebagai model kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah untuk membawa perbaikan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada tanggal 21 Juli s.d 20 Desember 2021 serta wawancara dari beberapa guru pada tanggal 11 s.d 13 Mei 2022 dan 14 s.d 15 Juni 2022 tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri di Kota Sawahlunto, terlihat fenomena tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah belum sesuai dengan apa yang diharapkan, diantaranya sebagai berikut: *pertama*, masih terdapat kepala sekolah yang datang terlambat ke sekolah dan beberapa guru mengatakan kepala sekolah kurang peduli terhadap pendapat atau kesulitan guru dalam mengajar. *Kedua*, terlihat kepala sekolah kurang tegas dan jarang memberikan motivasi kepada para guru. dimana masih terdapat beberapa guru yang terindikasi memiliki motivasi rendah terlihat dari guru terlambat datang ke sekolah, masih terdapat beberapa guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran, meninggalkan kelas di saat jam belajar dan ketika guru piket menggantikan guru yang izin sakit, guru piket tersebut tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dimana hanya memberikan tugas tanpa adanya pengawasan di dalam kelas. *Ketiga*, beberapa guru mengatakan kepala sekolah jarang memberikan perhatian kepada para guru di sekolah. dimana masih minimnya teguran yang diberikan kepala sekolah kepada guru yang indisipliner, seperti pada saat kepala sekolah sedang dinas luar ada beberapa guru yang tidak datang ke sekolah tanpa keterangan dan pada saat jam mengajar guru sudah habis, guru tersebut pulang ke rumah sebelum jam sekolah habis. *Keempat*, terlihat kepala sekolah masih kurang dalam memberikan rangsangan terhadap guru yang kurang aktif untuk memunculkan ide-ide kreatif dalam pengambilan keputusan terkait beberapa kegiatan rapat di sekolah seperti rapat bulanan dsb. *Kelima*, terlihat sebagian guru masih mempunyai semangat kerja rendah. hal ini terlihat dari perangkat pembelajaran yang dibuat guru masih memakai semester kemarin dan tidak ada pembaharuan serta media pembelajaran yang guru gunakan dalam KBM, dimana masih menggunakan metode ceramah. hal ini membuat siswa merasa bosan dan sering keluar masuk kelas dan menyebabkan proses belajar mengajar di kelas tidak efektif. *Keenam*, beberapa guru mengatakan kepala sekolah kurang terbuka dengan guru dikarenakan sikap kepala sekolah yang cuek, jarang bersosial dengan guru ketika waktu luang serta *emotional quotient* sehingga guru sungkan dengan kepala sekolah atau bahkan tidak berani untuk mengungkapkan ide atau gagasan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala

SMK Negeri se-Kota Sawahlunto dilihat dari: (1) *charisma*, (2) *idealised influence*, (3) *inspirational motivation*, (4) *intellectual stimulation*, dan (5) *individual consideration*.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertempat di SMK N se-Kota Sawahlunto. Populasi penelitiannya adalah seluruh guru yang terdapat di SMK Negeri se-Kota Sawahlunto sebanyak 108 guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yang mana pengambilan sampel 10% yang berjumlah 53 guru. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan sumber data dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri se-Kota Sawahlunto dipilih sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan angket skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban yaitu Selalu (SL) dengan skor 5, Sering (SR) dengan skor 4, Kadang-kadang (KD) dengan skor 3, Jarang (JR) dengan skor 2, Tidak pernah (TP) dengan skor 1. Penilaian kriterianya adalah Sangat Baik diberi skor (4,6 – 5,0), Baik diberi skor (3,6 – 4,5), Cukup diberi skor (2,6 – 3,5), Kurang diberi skor (1,6 – 2,5), dan Sangat Kurang diberi skor (1,0 – 1,5). Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dengan beberapa langkah yaitu melakukan verifikasi data, memberi skor untuk masing-masing jawaban, menghitung skor rata-rata jawaban responden dengan rumus mean dan terakhir membuat kriteria untuk melihat data secara kuantitatif dari hasil penelitian untuk masing-masing indikator penelitian. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen ini menggunakan SPSS 22.0 dan berdasarkan hasil yang didapatkan terdapat 3 item yang tidak valid dan angket penelitian sudah reliabel.

3. Hasil

Deskripsi hasil pengolahan data secara keseluruhan dalam penelitian ini yang dilihat dari 5 indikator yaitu *charisma*, *idealised influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*. Berikut tabel hasil pengolahan data yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Rata-rata Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala SMK Negeri se-Kota Sawahlunto.

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kriteria
1	<i>Charisma</i>	3,97	Baik
2	<i>Idealised Influence</i>	3,96	Baik
3	<i>Inspirational Motivation</i>	3,65	Baik
4	<i>Intellectual Stimulation</i>	3,89	Baik
5	<i>Individual Consideration</i>	3,83	Baik
Jumlah		19,3	Baik
Rata-rata		3,86	

Pada indikator *charisma* diperoleh skor rata-rata 3,97 kriteria baik. Dalam indikator ini, penulis menggunakan 14 item pernyataan. Item yang mendapatkan respon terbanyak adalah kepala sekolah selalu hadir pada saat kegiatan agenda rapat sekolah yang menghasilkan skor rata-rata 4,79 kriteria sangat baik. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu kepala sekolah dapat menerima kritik dan saran dari Bapak/Ibu guru dengan skor rata-rata 3,43 dalam kriteria cukup baik.

Pada indikator *idealised influence* diperoleh skor rata-rata 3,96 kriteria baik. Dalam indikator ini, penulis menggunakan 3 item pernyataan. Item yang mendapatkan respon terbanyak adalah kepala sekolah memiliki tekad yang kuat untuk perubahan agar sekolah maju, dengan membentuk hubungan yang solid dengan siswa dan Bapak/Ibu guru yang menghasilkan skor rata-rata 4,13 kriteria baik. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu kepala sekolah bijaksana dalam membuat keputusan dan menindaklanjuti aturan yang dilanggar oleh Bapak/Ibu guru dengan skor rata-rata 3,70 dalam kriteria baik.

Pada indikator *inspirational motivation* diperoleh skor rata-rata 3,65 kriteria baik. Dalam indikator ini, penulis menggunakan 6 item pernyataan. Item yang mendapatkan respon terbanyak adalah kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah terkait harapan Bapak/Ibu guru terhadap kemajuan sekolah yang menghasilkan skor rata-rata 3,89 kriteria baik. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap Bapak/Ibu guru berprestasi seperti kedisiplinan kehadiran dengan skor rata-rata 3,32 dalam kriteria cukup baik.

Pada indikator *intellectual stimulation* diperoleh skor rata-rata 3,89 kriteria baik. Dalam indikator ini, penulis menggunakan 7 item pernyataan. Item yang mendapatkan respon terbanyak adalah kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu guru untuk menciptakan perangkat pembelajaran yang kreatif dan inovatif yang menghasilkan skor rata-rata 4,21 kriteria baik. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu kepala sekolah memberikan masukan kepada Bapak/Ibu guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas dengan skor rata-rata 3,62 dalam kriteria baik.

Pada indikator *individual consideration* diperoleh skor rata-rata 3,83 kriteria baik. Dalam indikator ini, penulis menggunakan 5 item pernyataan. Item yang mendapatkan respon terbanyak adalah kepala sekolah mengikutsertakan Bapak/Ibu guru dalam seminar dan workshop yang menghasilkan skor rata-rata 4,04 kriteria baik. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu kepala sekolah mendengarkan dan menanggapi serta adanya tindak lanjut mengenai kesulitan atau hambatan Bapak/Ibu guru dalam mengajar dengan skor rata-rata 3,60 dalam kriteria baik.

4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *charisma* di SMK N se-Kota Sawahlunto mendapatkan skor rata-rata 3,97 kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *charisma* sudah bisa dikatakan baik. Dalam aspek ini terdapat 14 item pernyataan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan kepala sekolah selalu hadir pada saat kegiatan agenda rapat sekolah yaitu menghasilkan skor rata-rata 3,79 dalam kriteria sangat baik. Sedangkan skor terendah pada pernyataan kepala sekolah dapat menerima kritik dan saran dari Bapak/Ibu guru yaitu menghasilkan nilai rata-rata 3,43 dalam kriteria cukup baik. Ini dapat dibuktikan bahwa, kurangnya keberanian dan semangat guru untuk mengeluarkan pendapat saat rapat. Upaya yang dapat dilakukan adalah kepercayaan diri seorang guru dapat ditingkatkan oleh kepala sekolah, yang juga harus memberinya kesempatan untuk menyuarakan pendapatnya dan menghormatinya. Ketika guru berbicara, harus mendengarkan dan tidak menyela sehingga ada rasa saling menghormati pembicara. Menurut Bass dan Sillin, perilaku karismatik adalah perilaku yang menginspirasi rasa hormat dan kepercayaan pada individu yang dipimpinya (Rahayu, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *idealised influence* di SMK N se-Kota Sawahlunto mendapatkan skor rata-rata 3,96 kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *idealised influence* sudah bisa dikatakan baik. Dalam aspek ini terdapat 3 item pernyataan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan kepala sekolah memiliki tekad yang kuat untuk perubahan agar sekolah maju, dengan membentuk hubungan yang solid dengan siswa dan Bapak/Ibu guru yaitu menghasilkan skor rata-rata 4,13 dalam kriteria baik. Sedangkan skor terendah pada pernyataan kepala sekolah bijaksana dalam membuat keputusan dan menindaklanjuti aturan yang dilanggar oleh Bapak/Ibu guru yaitu menghasilkan nilai rata-rata 3,70 dalam kriteria baik. Ini dapat dibuktikan bahwa, kepala sekolah kurang mengkaji faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan keputusan sebelum mengambil keputusan. Upaya yang dapat dilakukan adalah kepala sekolah profesional harus pandai, intelektual, dan bijaksana ketika membuat keputusan berulang atau keputusan terprogram agar organisasi yang dipimpinya berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepala sekolah juga harus mampu meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan. Menurut Gary Yukl, seorang pemimpin transformasional yaitu memahami visi dan tujuan organisasi, memiliki pendirian yang kuat, setia, dan konsisten dengan setiap pilihan yang telah diambil (Lakahing, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *inspirational motivation* di SMK N se-Kota Sawahlunto mendapatkan skor rata-rata 3,65 kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *inspirational motivation* sudah bisa dikatakan baik. Dalam aspek ini terdapat 6 item pernyataan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan kepala sekolah melakukan komunikasi dua arah terkait harapan Bapak/Ibu guru terhadap kemajuan sekolah yaitu menghasilkan skor rata-rata 3,89 dalam kriteria baik. Sedangkan skor terendah pada pernyataan kepala sekolah memberikan penghargaan terhadap Bapak/Ibu guru berprestasi seperti kedisiplinan kehadiran yaitu menghasilkan nilai rata-rata 3,32 dalam kriteria cukup baik. Ini dapat dibuktikan bahwa, kurang memberikan motivasi kepada guru yang berprestasi. Pemberian penghargaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kinerja guru, serta menciptakan hubungan positif antara kepala sekolah dengan stafnya. Untuk menginspirasi loyalitas di antara para guru dan membantu organisasi mencapai tujuannya, suasana sekolah yang kondusif perlu diciptakan. Hal ini sejalan dengan (Maisiri & Rusdinal, 2021) yang menyatakan bahwa kepala sekolah dapat menetapkan sanksi dan insentif, yaitu dengan: 1) mengatur lingkungan kerja, 2) mendorong guru untuk konsisten menyelesaikan tugas, dan 3) memperbaiki lingkungan kerja agar kepemimpinan transformasional pemimpin sekolah ditingkatkan dalam hal motivasi yang inspiratif. Dalam buku Danim (Anggun Febya Anesti, Anisah, 2020) cara memotivasi bawahan adalah rasa hormat, informasi, tindakan, hukuman, perintah dan emosi. Bass dan Riggio mengatakan bahwa, *inspirational motivation* adalah seorang pemimpin transformasional yang bertindak dengan cara yang menginspirasi dan mendorong orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan makna dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim meningkat serta antusias dan optimisme (Muallidin, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *intellectual stimulation* di SMK N se-Kota Sawahlunto mendapatkan skor rata-rata 3,89 kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *intellectual stimulation* sudah bisa dikatakan baik. Dalam aspek ini terdapat 7 item pernyataan, terdapat pada pernyataan kepala sekolah memotivasi Bapak/Ibu guru untuk menciptakan perangkat pembelajaran yang kreatif dan inovatif yaitu menghasilkan skor rata-rata 4,21 dalam kriteria baik. Sedangkan skor terendah pada pernyataan kepala sekolah memberikan masukan kepada Bapak/Ibu guru untuk mencoba pembelajaran di luar kelas yaitu menghasilkan nilai rata-rata 3,62 dalam kriteria baik. Ini dapat dibuktikan bahwa, perilaku pembelajaran guru di sekolah masih terbatas pada pengertian makna mengajar. Upaya yang dapat dilakukan adalah kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan seluruh guru, memberikan arahan kepada guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan senantiasa mengevaluasi kinerja guru untuk meningkatkan kreativitasnya dalam belajar, memberikan pelatihan kepada guru, menyediakan pondok belajar bagi guru dan siswa ketika mereka bosan belajar di kelas, membantu guru memecahkan masalah pembelajaran, dan menyediakan media pembelajaran, sarana dan prasarana untuk membantu guru dalam melaksanakan pembelajarannya dan memberikan bimbingan kepada guru tentang cara menggunakan variasi dalam mengajar di kelas. Guru merupakan faktor yang menunjang keberhasilan proses pembelajaran dimana guru yang profesional akan menghasilkan siswa yang berkualitas (Mayang Yulinarti, Sulastri, Nellitawati, 2021). Bass dan Avolio mengatakan bahwa, *intellectual stimulation* yaitu karakter pemimpin transformatif yang dapat mendorong bawahan untuk menyelesaikan masalah secara bijaksana dan rasional (Rahayu, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *individual consideration* di SMK N se-Kota Sawahlunto mendapatkan skor rata-rata 3,83 kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dilihat dari aspek *individual consideration* sudah bisa dikatakan baik. Dalam aspek ini terdapat 5 item pernyataan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan kepala sekolah mengikutsertakan Bapak/Ibu guru dalam seminar dan workshop yaitu menghasilkan skor rata-rata 4,04 dalam kriteria baik. Sedangkan skor terendah pada pernyataan kepala sekolah mendengarkan dan menanggapi serta adanya tindak lanjut mengenai kesulitan atau hambatan Bapak/Ibu guru dalam mengajar yaitu menghasilkan nilai rata-rata 3,60 dalam kriteria baik. Ini dapat dibuktikan bahwa, kepala sekolah masih kurang dalam memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan dalam mengajar. Upaya yang dapat dilakukan adalah bangun solidaritas dan pimpin dengan memberi contoh. Selain dua cara tersebut, kepala sekolah menawarkan bantuan dengan memperhatikan dan menunjukkan empati terhadap kebutuhan pribadi warga sekolah. Sebagai pimpinan, kepala sekolah didorong untuk menjalin hubungan baik dengan siswa, guru dan staf lainnya, karena ini akan membantu untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif. Bass dan avolio mengatakan bahwa, *individual consideration* merupakan seorang pemimpin yang membanggakan dirinya sebagai seseorang yang mendengarkan dengan seksama dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan dan masukan dari bawahannya. *Individualized consideration* mengacu pada atasan yang memperhatikan setiap bawahannya secara individual (Rahayu, 2018). Ancok, 2012:132 dalam (Maisisri & Rusdinal, 2021) menyebutkan ada sejumlah kebutuhan guru yang harus diperhatikan kepala sekolah yaitu: 1) kebutuhan sosial, yaitu bergaul dengan guru, peserta didik dan masyarakat dan 2) kebutuhan psikologi berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman, cinta dan kasih sayang, serta tekad dan kesadaran diri.

5. Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis serta hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala SMKN se-Kota Sawahlunto, dapat disimpulkan bahwa *charisma* kepala sekolah diterapkan dengan baik sehingga diperoleh nilai rata-rata 3,97. *Idealised influence* kepala sekolah berkinerja baik dengan skor rata-rata 3,96. *Inspirational motivation* kepala sekolah berkinerja baik dengan skor rata-rata 3,65. *Intellectual stimulation* kepala sekolah berkinerja baik dengan skor rata-rata 3,89 dan *individual consideration* kepala sekolah berkinerja baik sehingga skor rata-rata 3,83. Kemudian gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK N Kota Sawahlunto mendapat nilai rata-rata 3,86 yang artinya sudah dilaksanakan dengan baik.

Daftar Rujukan

- Anggun Febya Anesti, Anisah, Yuskal Kusma. (2020). Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SMPN Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. *Journal of Education Administration and Leadership*, 7–13.
- Danim, S. (2009a). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Era Teknologi, Krisis dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Lakahing, M. Y. dan S. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja (Studi pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape). *Jurnal*

Ilmiah M-Progress, 10(2), 148–162.

- Maisisri, D., & Rusdinal, E. (2021). Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri se-Kecamatan Rao Selatan Kabupaten Pasaman. *Journal of Educational Administration and Leadership, 2(1)*, 47–51.
- Mayang Yulinarti, Sulastris, Nellitawati, Hanif Al Kadri. (2021). Persepsi Siswa terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Padang Panjang. *Journal of Educational Administration and Leadership, 1(4)*, 87–92.
- Muallidin, I. (2017). *Kepemimpinan Transformasional: dalam Kajian Teoritik dan Empiris*. <https://www.researchgate.net/publication/320211511>
- Rahayu, R. S. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 2*, 192–201.
- Yandrizal. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 71–75*.
- Z, Z. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 37–52*.