

## **Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri Kota Padang**

Laras Firdaus<sup>1</sup>, Ahmad Sabandi<sup>2</sup>, Sulastris<sup>3</sup>, Yulianto Santoso<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Laras Firdaus<sup>1</sup>, e-mail : [larasfirdaus71@gmail.com](mailto:larasfirdaus71@gmail.com)

Ahmad Sabandi<sup>2</sup>, e-mail : [sabandi@fip.unp.ac.id](mailto:sabandi@fip.unp.ac.id)

Sulastris<sup>3</sup>, e-mail : [sulastrihermanto@gmail.com](mailto:sulastrihermanto@gmail.com)

Yulianto Santoso<sup>4</sup>, e-mail : [yuliantosantoso@fip.unp.ac.id](mailto:yuliantosantoso@fip.unp.ac.id)

### **Abstract**

This research is based on the author's observations during field practice in July-December 2021 regarding Teachers' Perceptions of Transformational Leadership of the Principals of the Padang City State Vocational Schools in terms of increasing inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration, ideal influence and empowerment of transformational leadership. This study uses a quantitative descriptive method. The analytical technique used in this research is descriptive statistical analysis. The total population in this study was 259 teachers, with the research sample taken using a stratified random sampling technique with the Cochran formula so that the sample in this study amounted to 105 teachers. This research instrument uses a Likert scale model which has 5 alternative answers. The results of the validity and reliability test showed that the principal's transformational leadership instrument was valid and reliable. This research data was processed with the help of the SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 25 program. The results of the data analysis on teacher perceptions about transformational leadership of the Padang City State Vocational High School principals showed that 1) inspirational motivation with an average score of 4.68 in the very category good, 2) intellectual stimulation with an average score of 4.70 in the very good category, 3) individual considerations with an average score of 4.64 in the very good category, 4) ideal influence with an average score of 4, 59 in the good category, 5) empowerment with an average score of 4.77 in the very good category.

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pengamatan penulis selama melaksanakan praktek lapangan pada bulan Juli-Desember 2021 mengenai Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri Kota Padang dalam hal meningkatkan motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, pengaruh ideal dan pemberdayaan kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 259 orang guru, dengan sampel penelitian diambil dengan teknik stratified random sampling dengan rumus Cochran sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 orang guru. Instrumen penelitian ini menggunakan model skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut valid dan reliabel. Data penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Hasil analisis data persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang menunjukkan bahwa 1) motivasi inspirasional dengan capaian skor rata-rata 4,68 dalam kategori sangat baik, 2) stimulasi intelektual dengan capaian skor rata-rata 4,70 dalam kategori sangat baik, 3) pertimbangan individual dengan capaian skor rata-rata 4,64 dalam kategori sangat baik, 4) pengaruh ideal dengan capaian skor rata-rata 4,59 dalam kategori baik, 5) pemberdayaan dengan capaian skor rata-rata 4,77 dalam kategori sangat baik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kepemimpinan Transformasional

**How to Cite:** Firdaus, L., Sabandi, A., Sulastris., Santoso, Y. (2022). Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMA Negeri Kota Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(1) 53–58. doi: 10.24036/jeal.v3i1



## 1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu investasi bagi masyarakat dalam menata kehidupannya kearah yang lebih baik lagi, melalui pengembangan potensi peserta didik dari semua aspek. Menurut (Undang-Undang Republik Indonesia, 2003) Pendidikan formal merupakan pendidikan yang terstruktur dan berjenjang diantaranya pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi yang dilaksanakan di sekolah. Pendidikan nonformal merupakan pendidikan diluar pendidikan formal. Pendidikan informal merupakan jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Kunci utama dalam penyelenggaraan Pendidikan di sekolah terletak terletak pada kepala sekolah (Saputra & Syahril, 2022). Satuan pendidikan adalah suatu organisasi yang memiliki kepala sekolah sebagai pimpinan dan guru beserta staf administrasi sebagai bawahannya. Ada beberapa aspek yang dapat mendorong atau mendukung sistem pendidikan supaya bisa berjalan dengan baik dan lancar adalah adanya kualitas guru, iklim sekolah, sarana dan prasarana serta hubungan yang baik antara semua warga sekolah baik itu guru, siswa dan kepala sekolah (Ulfah et al., 2021).

Tugas kepala sekolah menurut (Hidayat & Machali, 2012) adalah sebagai pemimpin organisasi dengan melakukan proses pengawasan, perbaikan, pemanduan, penerjemah, penetralisir, mengorganisasi, dan melakukan transformasi setiap kebutuhan dan harapan yang ada di sekolah yang dilimpahkan kepada nya. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang baik menurut (Susanto, 2016) dapat dilihat dari beberapa karakteristik. Pertama, kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dijadikan panutan bagi guru dan stafnya, dipercayai, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Kedua, kepala sekolah memotivasi seluruh guru dan pihak-pihak sekolah untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah. Ketiga, kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi seluruh pihak-pihak sekolah untuk mendorong seluruh pihak-pihak sekolah mempelajari dan mempraktekkan hal-hal baru dalam melaksanakan pekerjaan. Keempat, kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya. Keempat karakteristik di atas sering disebut juga dengan pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut (Yukl, 2011) terlihat dari aspek menginspirasi, mengembangkan, dan memberdayakan pengikut (walaupun pemberdayaan tidak eksplisit di sebagian besar versi teori). Efek ini dapat mengurangi atribusi karisma kepada pemimpin daripada meningkatkannya.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Kependidikan, menunjukkan bahwa belum maksimalnya persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dapat dilihat dari beberapa fenomena-fenomena yang terjadi diantaranya : 1) masih ada sebagian guru yang kurang maksimal dalam penggunaan media pembelajaran dan semangat kerja yang rendah. Hal ini terlihat ketika jam PBM sudah dimulai akan tetapi sebagian guru masih berada di ruang guru, perangkat ataupun media pembelajaran yang digunakan tidak ada pembaharuan dimana masih menggunakan perangkat pembelajaran yang tahun sebelumnya. 2) masih adanya komunikasi yang kurang intensif antara pemimpin dan bawahan. Dengan adanya *miss communication* antara kepala sekolah dengan guru dalam menyampaikan informasi perubahan jadwal proses belajar mengajar, mengumpulkan sertifikat vaksin guru dan peserta didik serta komunikasi kepala sekolah yang cenderung bersifat memerintah dan sering menggunakan nada suara yang tinggi. 3) kreativitas guru yang masih belum maksimal dalam pelaksanaan belajar mengajar. Hal ini terlihat pada sebagian guru dalam melaksanakan PBM hanya menggunakan media buku dan papan tulis saja, dan menggunakan metode ceramah dalam menjelaskan materi pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi monoton dan tidak menarik hal ini menyebabkan siswa tidak betah di dalam kelas. 4) masih ada sebagian guru yang mengeluh dalam menghadapi masalah di kelas. Terlihat dari sikap kepala sekolah yang belum optimal dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan terhadap guru dalam menyelesaikan masalah, dan ketika mengadakan pertemuan pun guru tidak leluasa dalam mengemukakan ide-ide. 5) masih belum maksimalnya kepala sekolah menjadi panutan dan role model yang baik bagi guru. Hal ini terlihat dari kepala sekolah yang masih datang terlambat, terutama pada hari-hari selain hari senin, terkadang kepala sekolah pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan tanpa alasan yang jelas, guru yang keluar masuk pekarangan sekolah di jam PBM untuk kepentingan pribadi dan guru belum maksimal dalam menciptakan suasana yang nyaman di dalam kelas.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Dalam penelitian ini dilihat bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan

Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri Kota Padang transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2, SMK Negeri 6 dan SMA Negeri 9 Padang. Populasi berjumlah 259 orang guru dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden, menggunakan rumus *Cochran* dengan tingkat kesalahan 0,05. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan model *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, dan tidak pernah (TP) dengan skor 1. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut valid dan reliabel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan rumus *mean* untuk memperoleh hasil pengolahan data penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel.

### 3. Hasil

Berlandaskan dari hasil penelitian yang penulis lakukan perihal kepemimpinan transformasional kepala sekolah menurut persepsi guru SMK Negeri Kota Padang. Tingkat capaian tertinggi yaitu aspek pemberdayaan dengan rata-rata skor 4,77. Sedangkan tingkat capaian terendah yaitu aspek pengaruh ideal dengan rata-rata skor 4,59. Jadi secara keseluruhan diperoleh rata-rata skor yaitu 4,67 berada pada kategori sangat baik.

Indikator pertama yaitu motivasi inspirasional diperoleh hasil sebesar 4,68 dengan kategori sangat baik. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi yaitu diberi dorongan oleh kepala sekolah agar bekerja dengan maksimal dengan skor 4,85. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu diberikan fasilitas sesuai kebutuhan oleh kepala sekolah agar bisa bekerja secara maksimal dengan skor 4,43. Secara umum persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang sudah sangat baik namun kepala sekolah harus lebih giat lagi agar bisa menjadi contoh yang lebih baik.

Pada indikator kedua yaitu stimulasi intelektual diperoleh hasil sebesar 4,70 dengan kategori sangat baik. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi yaitu didorong oleh kepala sekolah untuk mengemukakan ide-ide baru yang kreatif dengan skor 4,78. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu diberi arahan oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dengan skor 4,59. Secara umum persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang sudah sangat baik namun kepala sekolah harus lebih giat lagi agar dapat membantu dan membimbing guru kedepannya.

Pada indikator ketiga yaitu pertimbangan individual diperoleh hasil sebesar 4,64 dengan kategori sangat baik. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi yaitu melihat dan merasakan perlakuan yang sama (tidak diskriminatif) yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru yang lain dengan skor 4,78. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu mendapatkan pelatihan untuk pengembangan potensi diri yang diberikan kepala sekolah dengan skor 4,55. Secara umum persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang sudah sangat baik namun kepala sekolah harus lebih giat lagi memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

Pada indikator keempat yaitu pengaruh ideal diperoleh hasil sebesar 4,59 dengan kategori baik. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi yaitu mendapatkan perlindungan yang optimal dari kepala sekolah dalam mencegah eksploitasi dengan skor 4,68. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu diberi didampingi oleh kepala sekolah dalam mempelajari program baru yang ada di sekolah dengan skor 4,52. Secara umum persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang sudah baik namun kepala sekolah masih perlu melakukan peningkatan agar dapat mempengaruhi dan menjadi panutan.

Pada indikator kelima yaitu pemberdayaan diperoleh hasil sebesar 4,77 dengan kategori sangat baik. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi yaitu merasa dihargai oleh kepala sekolah ketika diberi apresiasi atas pencapaian dalam melaksanakan tugas dengan skor 4,86. Item yang mendapatkan skor terendah yaitu melihat kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan sekolah dengan skor 4,62. Secara umum persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang sudah sangat baik namun kepala sekolah harus lebih memberikan masukan dan peluang untuk guru agar dapat berkembang dengan baik.

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian**

No	Indikator	Skor rata-rata	Kategori
1	Motivasi inspirasional	4,68	Sangat baik
2	Stimulasi intelektual	4,70	Sangat baik
3	Pertimbangan individual	4,64	Sangat baik
4	Pengaruh ideal	4,59	Baik
5	Pemberdayaan	4,77	Sangat baik

Rata-rata

4,67

Sangat baik

#### 4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif pada indikator pertama aspek motivasi inspirasional di SMK Negeri Kota Padang dengan skor rata-rata 4,68 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari memahami dan meyakini bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah itu dapat meningkatkan motivasi dan menginspirasi guru yang berguna bagi pengembangan sekolah. Dalam hal ini terdapat 15 item. Adapun item yang paling tinggi adalah diberi dorongan oleh kepala sekolah agar bekerja dengan maksimal dengan skor 4,85 berada pada kategori sangat baik. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item diberikan fasilitas sesuai kebutuhan oleh kepala sekolah agar bisa bekerja secara maksimal dengan skor 4,43 berada pada kategori baik. Kemungkinan penyebab rendahnya rata-rata tingkat capaian pada item diberi fasilitas sesuai kebutuhan oleh kepala sekolah agar bisa bekerja secara maksimal adalah karena kepala sekolah masih kurang dalam memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan guru untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek motivasi inspirasional berguna bagi pengembangan sekolah di SMK Negeri Kota Padang dengan tujuan organisasi yang saat ini berada pada kategori sangat baik agar mempertahankan dan meningkatkan lagi pada item-item yang masih berada pada kategori baik.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam aspek motivasi inspirasional dengan melakukan peningkatan dalam memberikan motivasi dan menginspirasi bawahan dengan cara menciptakan lingkungan kerja dan meningkatkan komunikasi yang baik. (Sari et al., 2021) Kepala sekolah menyediakan perlengkapan fasilitas dan kelengkapan alat yang digunakan untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Hal ini juga dikemukakan oleh (Prihatin, 2011) bahwa pemimpin inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi bawahannya dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan symbol-symbol dan memfokuskannya pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana. Untuk meningkatkan motivasi kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah sudah dikategorikan sangat baik. Akan tetapi kepala sekolah sebaiknya lebih meningkatkan lagi dan mempertahankan motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan pendapat (Mulyasa, 2011) dengan cara berikut ini : 1). Tindakan iklim aktual, tempat kerja yang membantu, ruang belajar, perpustakaan, iklim sekolah yang menyenangkan dan indah untuk mendorong inspirasi bagi sekolah, 2). Pengaturan udara yang berfungsi, lingkungan kerja yang menawan akan meningkatkan prestasi, 3). Disiplin, dengan disiplin semua tujuan akan berjalan dengan sukses, 4). Dukungan, 5). Penghargaan, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, penghargaan sangat diperlukan, berupa bonus berupa pujian, hadiah atau reward.

Pada indikator kedua mengenai aspek stimulasi intelektual di SMK Negeri Kota Padang dengan skor rata-rata 4,70 yang berada pada kategori sangat baik. Dalam aspek ini terdapat 7 item. Adapun item yang paling tinggi dengan skor rata-rata 4,78 pada item didorong oleh kepala sekolah untuk mengemukakan ide-ide baru yang kreatif. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item diberi arahan oleh kepala sekolah dalam penyelesaian masalah yang sedang dihadapi yaitu dengan skor rata-rata 4,59 yang berada pada kategori baik. Kemungkinan penyebab rendahnya rata-rata tingkat capaian pada item saya diberi arahan oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi karena kepala sekolah masih kurang dalam memperhatikan setiap kebutuhan individu dalam mengatasi masalah ataupun kepala sekolah sudah terlalu mempercayai bawahannya dalam mencari solusi. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek stimulasi intelektual yang berguna bagi pengembangan sekolah SMK Negeri Kota Padang yang lebih baik lagi.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam aspek stimulasi intelektual berdasarkan pendapat (Kadri, 2011) upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan stimulasi intelektual adalah memberikan solusi yang kreatif dan mampu menerapkan pendekatan baru dalam melakukan suatu pekerjaan, menggali ide ide baru, membangkitkan kreativitas, meningkatkan intelegensi dan memberikan arahan. Pemecahan masalah (*problem solving*) adalah suatu proses terencana yang perlu dilaksanakan agar memperoleh penyelesaian tertentu dari sebuah masalah yang mungkin tidak diselesaikan segera. Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan tepat dan mampu menyelesaikan masalah. Seorang pemimpin diharapkan dapat membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi bawahan. Untuk itu peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencegah masalah, mengurangi kemungkinan terjadinya masalah sebelum masalah menjadi lebih besar lagi

Pada indikator ketiga mengenai aspek pertimbangan individu di SMK Negeri Kota Padang dengan skor rata-rata 4,64 yang berada pada kategori sangat baik. Dalam aspek ini terdapat 6 item. Adapun item yang paling tinggi dengan skor rata-rata 4,78 pada item melihat dan merasakan perlakuan yang sama (tidak diskriminatif) yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang lain. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item saya mendapatkan pelatihan untuk pengembangan potensi diri yang diberikan kepala sekolah yaitu dengan skor rata-rata 4,55 yang berada pada kategori baik. Kemungkinan penyebab rendahnya

rata-rata tingkat capaian pada item saya mendapatkan pelatihan untuk pengembangan potensi diri yang diberikan kepala sekolah karena masih sedikitnya program sekolah ataupun program dari pemerintahan yang menyediakan pelatihan ataupun pembinaan untuk pengembangan potensi diri seorang guru.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam aspek pertimbangan individual perlu adanya pengembangan diri seperti adanya workshop, lokakarya, pelatihan webinar dan sebagainya. Sesuai dengan pendapat (Sutrisno, 2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Pengembangan karir guru dilakukan dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi dan mengadakan pelatihan sebagai upaya mempersiapkan guru agar dapat mengikuti perubahan zaman sehingga dapat berdampak positif untuk kegiatan pembelajaran, selain itu melalui pengembangan karir guru mutu sekolah dan tenaga pendidik akan meningkat. (Zulkifli & Rifma, 2020) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah merupakan faktor pendorong yang potensial dalam proses pengembangan kompetensi guru secara maksimum sesuai dengan tingkat kemampuannya, sehingga mencapai efisiensi dan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Pada indikator keempat mengenai aspek pengaruh ideal di SMK Negeri Kota Padang dengan skor rata-rata 4,59 yang berada pada kategori baik. Dalam aspek ini terdapat 6 item. Adapun item yang paling tinggi dengan skor rata-rata 4,68 pada item saya mendapatkan perlindungan yang optimal dari kepala sekolah dalam mencegah terjadinya eksploitasi. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item saya melihat dan merasakan lingkungan yang nyaman dan kondusif yang diterapkan oleh kepala sekolah yaitu dengan skor rata-rata 4,49 yang berada pada kategori baik. Kemungkinan penyebab rendahnya rata-rata tingkat capaian pada item saya melihat dan merasakan lingkungan yang nyaman dan kondusif yang diterapkan oleh kepala sekolah karena banyaknya aktivitas yang dilakukan disekolah pusat keunggulan ini mengakibatkan kurang terlaksananya kegiatan rutin sekolah seperti terganggunya proses belajar mengajar.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam aspek pengaruh ideal sudah dikatakan baik. Dan hal ini harus terus ditingkatkan lagi yang mulanya di kategori baik menjadi kategori sangat baik untuk organisasi sekolah yang lebih baik lagi. Sehubungan dengan pendapat (Herman, 2008) lingkungan kerja merupakan serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor faktor internal yang bersumber dari dalam organisas. Sejalan dengan hal tersebut upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan aspek pengaruh ideal di sekolah adalah sebagai berikut: kepala sekolah melakukan peningkatan terhadap kapasitas kepemimpinan transformasional dengan untuk agar bisa memberikan dorongan terhadap para guru dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam hal pelayanan akademik yang dilakukan secara langsung, memberikan bimbingan, arahan, dan pelatihan kepada para guru agar bisa menciptakan sebuah kemampuan dan keahlian berupa sikap, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan (Rifai et al., 2022)

Pada indikator kelima mengenai aspek pemberdayaan di SMK Negeri Kota Padang dengan skor rata-rata 4,77 yang berada pada kategori sangat baik. Dalam aspek ini terdapat 5 item. Adapun item yang paling tinggi dengan skor rata-rata 4,86 pada item merasa dihargai oleh kepala sekolah ketika diberi apresiasi atas pencapaian saya dalam melaksanakan tugas. Kemudian skor rata-rata paling rendah adalah pada item saya melihat kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan sekolah yaitu dengan skor rata-rata 4,62 yang berada pada kategori sangat baik. Kemungkinan penyebab rendahnya rata-rata tingkat capaian pada item saya melihat kepala sekolah melibatkan guru dalam kegiatan sekolah karena kepala sekolah menyanggupi atau bisa melakukan kegiatan tertentu tanpa bekerja sama sehingga guru beranggapan bahwa kemampuannya kurang dibutuhkan.

Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam aspek pemberdayaan sudah dikatakan sangat baik. Dan hal ini harus terus ditingkatkan lagi untuk kedepannya sehingga organisasi sekolah dapat lebih baik dan lebih lagi. Untuk menjadi pemimpin transformasional yang baik seorang kepala sekolah ataupun pemimpin harus mempunyai rasa percaya kepada pengikut atau bawahannya dalam menjalankan organisasi. Kepercayaan tersebut akan membuat bawahan dan orang lain di sekitarnya lebih bertanggung jawab merasa sangat dihargai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. Dengan adanya rasa percaya diri seseorang mampu berpikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan. Tindakan ini sesuai dengan temuan dari (Kamaruddin, 2014), program pemberdayaan guru disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan (*need asesment*) sekolah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan pakar pendidikan. Pelaksanaan program pemberdayaan guru dilakukan secara efektif, transparan, dan akuntabilitas. Setiap guru diberikan deskripsi tugas untuk dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya serta diberikan motivasi secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensinya. Pemberdayaan guru juga dilakukan dengan pengakraban antara guru dan karyawan, memperbaiki kualitas guru yaitu dengan memberikan tantangan dengan cara mengamanahkan setiap perlombaan yang diadakan sesuai dengan bidangnya, lapang dada menerima masukan ya dari guru karyawan maupun siswa pasukan

Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri Kota Padang yang diterima beliau akan disampaikan ke forum musyawarah guru dan akan diterima jika masukan itu bersifat membangun.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Negeri Kota Padang disimpulkan secara keseluruhan menunjukkan kategori sangat baik. Selanjutnya pada indikator pertama yaitu motivasi inspirasional berada pada tingkat capaian skor rata-rata 4,68 dengan kategori sangat baik. Indikator kedua yaitu stimulasi intelektual berada pada tingkat capaian skor rata-rata 4,70 dengan kategori sangat baik. Indikator ketiga yaitu pertimbangan individual berada pada tingkat capaian skor rata-rata 4,64 dengan kategori sangat baik. Indikator keempat yaitu pengaruh ideal berada pada tingkat capaian skor rata-rata 4,59 dengan kategori baik. Dan indikator kelima yaitu pemberdayaan berada pada tingkat capaian skor rata-rata 4,77 dengan kategori sangat baik. Maka penulis menyarankan masih ada beberapa hal yang dapat ditingkatkan dan diperbaiki lagi agar hasilnya menjadi lebih baik kedepannya.

## Daftar Rujukan

- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*.
- Kadri, H. Al. (2011). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 25–51.
- Kamaruddin. (2014). Efektivitas Pemberdayaan Guru Sekolah Unggul di Kota Subang. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Rosda Karya.
- Undang-Undang Republik Indonesia, (2003).
- Prihatin, E. (2011). *Teori Administrasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Rifai, A., Sulastris, Nellitawati, & Rifma. (2022). Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kenagarian Air Bangis. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(4), 366–371.
- Saputra, W., & Syahril. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Keprofesionalan Guru SMK Swasta di Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(1), 76–82.
- Sari, N., Muazza, & Rahman, K. (2021). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan inovasi pendidikan di Sekolah Islam Terpadu Nurul Ilmi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 120.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja guru*. Preanmedia Grup.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ulfah, V. T., Santoso, Y., Rifma, & Ermita. (2021). Komparasi Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di SMKN 1 Padang Gelugur dengan SMKN 1 Rao Selatan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 236–242.
- Yukl, G. (2011). *Leadership In Organization Eighth Edition (7th ed.)*. Albany.
- Zulkifli, Z., & Rifma. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 37–52.