**PEDOMAN WAWANCARA**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SMA 4 MAKASSAR**

**Biodata Informan**

Nama : Lilies R.Riyantini, M. Pd (LR)

Jabatan Struktural : Guru SMA Negeri 4 Makassar

|  |  |
| --- | --- |
| **Subjek** | **Pernyataan tentang Idealized Influence**  **(idealisasi pengaruh)** |
| **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru** | Apakah dalam menjalankan tugas kepala sekolah memiliki nilai pelayanan dan produk yang ideal?  Dalam proses kepemimpinannya, kepala sekolah selalu mengkomunikasikan dengan bahasa yang sederhana tentang filosofis dan visi pribadi beliau serta keterkaitannya dengan visi sekolah kepada guru-guru untuk menumbuhkan rasa saling membutuhkan dan berkepentingan, serta kreatif dalam menggerakkan orang untuk mendukung visinya. Kepala sekolah selalu menempatkan diri sebagai teman sekaligus sebagai pengayom bagi guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya serta siswa dan orang tua murid. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya tidak hanya menjadi seorang atasan yang melindungi stafnya, tetapi juga dirasakan oleh warga sekolah sebagai teman, kakak atau saudara yang setiap saat menjaga, melindungi dan membimbing mereka ke arah kemajuan.  Apakah kepala sekolah memiliki komitmen dengan standar moral yang tinggi?  Komitmen memiliki unsur sosial kultural yang kental yang melibatkan kebiasaan bersama sebagai cara hidup total dari sekolah. Unsur sosial ini menghubungkan pemimpin dan orang yang dipimpin untuk secara bersama-sama memadukan tekad membawa sekolah ke arah keberhasilan. Dalam kaitan ini, komimen memerlukan pewadahan sikap dan kebiasaan bersama. Kebiasaan bersama yang menjadi acuan yang berkualitas inilah yang memadukan kemampuan ke arah keberhasilan. Di sini, pemimpin dan orang yang dipimpin haruslah memadukan komitmen kepada upaya mengembangkan keberhasilan sekolah komitmen dengan moral tinggi serta dengan kebiasaan berkualitas akan memberikan keteguhan kepada prakek hidup dan kerja sinergis berkualitas. Komitmen dan dedikasi pemimpin dan orang yang dipimpin yang dibangun di atas budaya kualitas hanya akan berguna apabila terfokus kepada kepentingan organisasi. Yang dimaksudkan dengan fokus kepada kepentingan organisasi di sini ialah tekad dan upaya bersama yang tertuju kepada penguatan organisasi. Penguatan organisasi adalah begitu penting, karena dengan menguatkan organisasi, organisasi akan berkembangkan dan membawa dampak positif kepada semua peserta yang terlibat di dalamnya.  Apakah kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap bawahannya dalam mengerjakan tugas yang diembannya?  Pengaruh kepala sekolah terhadap bawahannya sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah itu sendiri. Dimana kepemimpinan kepala sekolah merupakan hubungan yang ada dalam diri kepala sekolah itu sendiri untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah seharusnya memiliki sifat kepemimpinan dan memiliki wewenang sehingga ia berhak melaksanakan kepemimpinannya. Dalam melakukan praktik kepemimpinan, sesungguhnya kepala sekolah melakukan penerapan teori kepemimpinannya dan juga menerapkan seni kepemimpinan agar ia berhasil memimpin. Keberhasilan memimpin itu merupakan bentuk pertanggungjawaban kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan inti dari manajemen. Setiap pemimpin, termasuk pemimpin unit pada jenjang yang paling rendah dituntut untuk mampu berkomunikasi secara efektif kepada semua bawahan untuk menumbuhkan motvasi mereka, serta berkomunikasi dengan semua umur terkait untuk memperoleh dukungan mereka. |
| **Subjek** | **Pernyataan Tentang Intellectual stimulation**  **(stimulasi intelektual)** |
| **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru** | Metode atau cara seperti apa yang dilakukan oleh kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai pimpinan sekolah sesuai dengan kepemimpinan transformasional?  Kepemimpinan transformasional itu sendiri memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan pribadi individu anggota sekolah. Dengan penekanan terhadap hal-hal itu, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnyan dalam rangka mengembangkan mutu sekolah. Dimana kepala sekolah melakukan dengan cara bertindak sebagai agen pengaruh dalam artian perubahan sekolah menjadi lebih baik lagi, berani mengambil langkah untuk memajukan sekolah yang dibawahinya serta memiliki visi yang jelas (visioner).  Bagaimana cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi disekolah?  Cara menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah, kepala sekolah menyelesaikan permasalahan tersebut tergantung masalah apa yang dihadapi sekolah, bagaimana solusi yang diberikan bagaimana pemecahanna. Contoh masalah yang perna dihadapi sekolah yaitu kurang optimalnya peran serta masyarakat (rendahnya tingkat pemahaman masyarakat akan pentingnya pendidikan bagi kemajuan anaknya). Upaya yang dapat dilakukan bekerja sama dengan pihak orang tua siswa melalui komite sekolah untuk bersama membangun kesepahaman dalam rangka meningkatkan prestasi pendidikan siswa melalui pertemuan atau pelaksanaan rapat kerja dengan komite sekolah, sosialisasi program sekolah, pelaksanaan program sekolah dan evaluasi secara berkala serta melaksanakan kemitraan dengan pihak lembaga lain dalam rangka meningkatkan program pembelajaran dan kegiatan siswa yang berkualitas untuk menjawab tuntutan kurikulum dan tantangan global yaitu terciptanya pembelajar yang mempunyai kemampuan iptek dan bermartabat  Bagaimana cara kepala sekolah membangkitkan kreativitas yang dimiliki oleh para bawahannya?  Cara yang dilakukan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kretivitas bawahannya yaitu dengan cara melakukan pelatihan dimana pelatihan ini merupakan salah satu cara yang sangat penting untuk membantu menigkatkan rasa percaya diri dari setiap bawahan. Selain itu, cara ini juga sangat efektif untuk melatih bawahan ketika bekerja dalam tim. Selain itu melalui pelatihan dan berbagai kegiatan yang ada di dalamnya sangat diharapkan mampu menghilangkan rasa takut ketika mereka akan menyampaikan ide kratif mereka. Rasa takut dan ragu yang seringkali dimiliki oleh mereka bisa menjadi hambatan terbesar dalam memajukan dan mencapai tujuan dari program kerja sekolah. Cara lain yang dilakukan kepala saekolah yaitu dengan cara memberikan dukungan kepada bawahan juga merupakan salah satu cara meningkatkan kreativitas. Dukungan yang diberikan bisa dimulai dari hubungan yang baik antara kepala sekolah dan bawahannya. Ketika hubungan yang baik terjalin maka akan memberikan semangat dan rasa percaya diri kepada bawahan itu sendiri. Dengan begitu mereka akan lebih terbuka dalam mengungkapkan ide yang dimiliki.  Apakah kepala sekolah menggunakan pendekatan rasional dalam menjalankan tugas sebagai pimpinan sekolah?  Iya kepala sekolah melakukan pendekatan rasional, karerna pendekatan rasional itu sangat berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini pendekatan rasional itu sendiri beranggapan kepala sekolah memiliki kemampuan untuk berpikir, menggunakan akal atau rasio untuk menemukan pengetahuan dari pikirannya. Dengan kata lain, pendekatan rasional dimulai dengan anggapan bahwa pengetahuan dimulai dari suatu gagasan atau pikiran yang didasarkan atas kebijaksanaan yang dimiliki kepala sekolah. |
| **Subjek** | **Pernyataan Tentang Individualized Consideration (konsiderasi individual)** |
| **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru** | Apakah kepala sekolah memberikan perhatian kepada para bawahannya?  Kepala sekolah memperhatikan semua bawahannya. Menurut kepala sekolah bawahan itu butuh pengakuan dan penghargaan dalam bekerja. bawahan ingin diperlakukan seperti manusia saat bekerja, bukan seperti robot. Jadi, setelah bekerja keras, para bawahan ingin merasa bangga dan tahu bahwa telah memberikan kontribusi signifikan bagi sekolah. Caranya dengan memberikan apresiasi secara spesifik. Kepala sekolah tidak hanya memberikan ucapan terima kasih apabila ada guru yang berprestasi namun membeikan imbalan sebagai jasa membuat nama baik sekolah. Dengan memberikan perhatian lebih kepada bawahannya seperti kami ini sebagai guru pengajar akan menambah semangat kerja dan melakukan yang terbaik karena kami merasa dihargai oleh pimpinan sekolah.  Apakah kepala sekolah mengakui potensi yang dimiliki oleh para bawahannya?  Mengakui potensi yang dimiliki oleh bawahan sangat diperlukan oleh kepala sekolah dan itu diterapkan. Dengan mengakui potensi yang dimiliki oleh bawahan akan menambah semangat kerja dan akan menjadi motivasi dalam melaksanakan tugas yang diembannya semaksimal mungkin. Mengakui potensi yang dimiliki bawahan akan dapat memberikan [efek yang baik kepada](https://sleekr.co/blog/tips-menjaga-produktivitas-karyawan/" \t "_blank) bawahan. bawahan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat [memahami perkembangan](https://sleekr.co/blog/4-tips-mengembangkan-usaha-umkm/" \t "_blank) sekolah, memahami sasaran yang akan dicapai sekolah, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan pihak sekolah, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi sekolah, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam sekolah, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas dan tujuan yang akan dicapai sekolah itu sendiri, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dalam setiap program kerja sekolah.  Apakah kepala sekolah secara langsung memberikan tugas kepada para bawahannya?  Iya kepala sekolah memberikan tugas secara langsung kepada bawahannya sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing. Apabila dalam bidang tertentu ada guru atau pegawai yang belum menguasai bidangnya maka kepala sekolah menganjurkan melakukan pelatihan agar dapat menciptakan tenaga-tenaga pendidik atau pegawai yang berkompeten dan berkualitas agar supaya dapat menciptakan sistem pembelajaran yang efektif dan efisien.  Apakah kepala sekolah menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah SMA Negeri 4 Makassar?  Suasana yang kondusif dalam lingkungan sekolah sangat diperlukan. Menciptakan sekolah yang aman, nyaman, dan disiplin sangatlah penting agar siswa dapat mencapai prestasi yang terbaik dan guru dapat menampilkan kinerja yang terbaik. Sekolah yang aman, nyaman dan disiplin adalah sekolah yang warga sekolahnya bebas dari rasa takut, kondusif untuk belajar dan hubungan antar warga sekolahnya positif. Sekolah yang aman, nyaman, dan disiplin menyediakan lingkungan fisik (gedung, kelas, halaman) sekolah yang bersih dan aman. Selain aspek keamanan fisik, kenyamanan atau disebut iklim sekolah, yaitu menyangkut atmosfir, perasaan, lingkungan keseluruhan secara sosial dan emosional sekolah juga harus diciptakan secara positif. Faktor yang mempengaruhi kenyamanan atau iklim sekolah ini adalah hubungan atau keterikatan antar warga sekolah, interaksi antar warga sekolah, rasa saling mempercayai dan saling menghargai antar warga sekolah. Bila keadaan faktor-faktor tersebut tinggi maka semakin positif iklim sekolah tersebut. Jadi sudah menjadi tugas kepala sekolah dalam menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan sekolah. |
| **Subjek** | **Pernyataan Tentang Inspirational Motivation**  **(motivasi inspirasional)** |
| **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru**  **Peneliti**  **Guru** | Apakah kepala sekolah memberikan motivasi kepada para bawahannya agar bekerja semaksimal mungkin?  Memotivasi bawahan dalam menjalankan tugas yang diembannya merupakan sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada bawahan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja bawahan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di sekolah dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan dari pelaksanaan program kerja sekolah. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah melakukan berbagai cara untuk memptivasi bawahannya mulai mengundang para motivator untuk membuat hidup bawahan semakin bersemangat dan mereka sadar bahwa mereka juga berharga untuk sekolah. Selain itu kepala sekolah juga mengadakan rapat bulanan khusus untuk memberikan motivasi kerja bawahan sehingga mereka merasa dihargai.  Apakah kepala sekolah menekankan pada penanaman visi setiap program kerja sekolah?  Sebuat penanaman visi dapat mendorong bawahan untuk tidak menunda-nunda pekerjaan. Tidak begantung atas permintaaan pihak dari kepala sekolah. Sebab, pada dasarnya bila bekerja tanpa visi yang jelas membuat suasana menjadi mengambang penuh ketidak jelasan. Oleh karena itu, sebuah visi bisa membuat para masyrakat sekolah menjadi lebih yakin, terarah, dan produktif. Idealnya suatu menanamkan visi berorientasi pada kontribusi yang bisa diberikan pada pencapain tujuan sekolah. Dengan membuat dan menetapkan visi dalam program kerja sekolah maka akan membuat pelaksanaan dan aktivitas menjadi lebih terarah dan fokus. Menanamkan visi akan memprioritaskan hal-hal yang dilakukan agar dapat menuntun mencapai tujuan sekolah yang telah tetapkan. Tidak hanya itu, secara tidak langsung dengan menetapkan sebuah visi dalam program kerja sekolah, akan melatih kita menjadi seseorang yang lebih fokus. Hal ini bisa terjadi karena, saat kita berusaha meraih tujuan sekolah yang kita tetapkan pastilah akan ada banyak rintangan dan godaan yang dapat membuat mewujudkan tujuan pencapain sekolah, oleh karena itu kita dituntut fokus dan memperkuat pendirian agar tidak mudah tergoda untuk hal-hal yang dapat menggagalkan untuk mencapai tujuan yang telah tetapkan.  Apakah kepala sekolah mengidentifikasi ide-ide yang bermanfaat untuk mencapai tujuan dari sekolah itu sendiri?  Kepala sekolah selalu memiliki gagasan/ide-ide yang inovatif dan disosialisasikannya kepada semua guru. Pada saat diwawancarai Beliau secara tegas menyatakan bahwa pembelajaran adalah orientasi utama yang menjadi pemikiran dan harapan serta tantangan dalam memajukan sekolah. Kepala sekolah selalu berupaya mengembangkan kurikulum lokal berdasarkan kebutuhan daerah dan mengembangkan layanan penunjang belajar melalui pemberian les belajar yang dapat membantu murid belajar. Perilaku pengembangan kurikulum terkait dengan kebutuhan lokal nampak dari upaya kepala sekolah memberikan pemahaman kepada semua guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam menyikapi berbagai perkembangan dan inovasi pembelajaran bersikap sangat aktif dan selalu berupaya untuk mendapatkan informasi peruabahan tersebut. Hal tersebut Nampak dari cara Beliau yang selalu memerankan diri untuk jemput bola guna lebih awal mendapatkan informasi berbagai pembaharuan dan perubahan yang terjadi dalam proses pembelajaran. Hal itu ditunjukkan antara lain dengan mengundang para pakar dari perguruan tinggi untuk mendapatkan informasi dan mensosialisasikannya kepada semua tenaga pendidik.  Apakah kepala sekolah memberikan tantangan kerja bagi para bawahannya?  Tantangan pekerjaan merupakan sikap penting bagi jiwa bawahan pada tahap awal karir mereka. Pihak sekolah harus menyadari bahwa menyediakan pengajar dan pegawai dengan pekerjaan menantang pada tahap awal karir dapat menjadi penting untuk mencapai keberhasilan kinerja kerja dalam menjalankan tugas yang diembannya serta pencapaian tujuan sekolah. Hal ini juga penting untuk menyadari bahwa tren baru seperti globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah memberikan kontribusi ke pasar tenaga kerja yang tidak menentu, dimana bawahan mungkin mengalami beberapa tahap masuk ke dalam berbagai sekolahi selama kehidupan kerja mereka. Dalam lingkungan pekerjaan saat ini, bawahan memikul tanggung jawab utama untuk mengelola kinerja kerja mereka dan mencari pekerjaan menantang selama masuknya mereka ke dalam lingkungan sekolah. Jadi memberikan tantangan kerja sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana potensi yang dimiliki oleh bawahan tersebut. |