

## **Implementasi *Transformational Leadership* dalam Meningkatkan *Intellectual Stimulation* dan *Inspirational Motivation* Guru SD QLC (Qur'an Learning Centre) School**

Imroatus Sholihah, Sita Ratnaningsih

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

**Correspondence author :** [imroatussholihah2011@gmail.com](mailto:imroatussholihah2011@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/jipmht.v8i2.2366>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan *intellectual stimulation* dan *inspirational motivation* guru di SD QLC School. *Intellectual stimulation* dan *inspirational motivation* merupakan dua faktor penting dalam membangun iklim pembelajaran yang efektif dan mendorong pengembangan profesional guru. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini akan mengumpulkan data dari observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen terkait praktik kepemimpinan kepala sekolah serta persepsi guru tentang dampaknya terhadap motivasi dan rangsangan intelektual mereka. Teori kepemimpinan transformasional akan digunakan sebagai landasan konseptual untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam menciptakan visi yang menginspirasi, mendorong kreativitas dan inovasi, serta membangun hubungan yang memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pemangku kepentingan pendidikan dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lingkungan sekolah.

**Keywords:** Kepemimpinan Transformasional; Stimulasi Intelektual; Motivasi yang Menginspirasi

### ***Abstract***

*This study aims to explore the implementation of the transformational leadership style adopted by the principal on the intellectual stimulation and inspirational motivation of teachers at SD QLC School. Intellectual stimulation and inspirational motivation are two crucial factors in fostering an effective teaching climate and promoting professional development of teachers. Through a qualitative descriptive approach, this research will collect data from observations, in-depth interviews, and analysis of documents related to the principal's leadership practices and teachers' perceptions of their impact on motivation and intellectual stimulation. The theory of transformational leadership will be used as a conceptual framework to analyze the principal's role in creating an inspiring vision, encouraging creativity and innovation, and building relationships that motivate teachers to achieve shared goals. The findings of this research are expected to provide valuable insights for educational stakeholders in developing effective leadership strategies to enhance the quality of teaching and learning in the school environment.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Intellectual Stimulation, Inspirational motivation.*

## PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan sebuah tonggak dari kesuksesan sebuah lembaga atau organisasi yang dipimpin, tanpa pemimpin sebuah lembaga atau organisasi seperti kapal kehilangan seorang nahkoda yang bertugas mengarahkan kapal kemana tujuan yang hendak dituju. Setiap manusia terlahir sebagai seorang pemimpin, baik itu sebagai seorang pemimpin dunia, pemimpin sebuah organisasi atau lembaga, maupun pemimpin sebuah keluarga dan yang terkecil sebagai seorang pemimpin untuk dirinya sendiri. Seorang pemimpin harus bisa melindungi, mengayomi, dan menjadi sebuah teladan bagi orang yang dipimpinnya atau pengikutnya. Hal tersebut sejalan dengan sebuah Hadist yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari dan Muslim:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

*“Setiap kalian adalah pemimpin. Dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawabannya.”*  
(HR. Bukhari dan Muslim)

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga, sementara kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, memimpin, mengendalikan perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan (Dwapatesty, Gistituati, and Rusdinal 2021).

Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan keorganisasian, melakukan respon terhadap krisis dan menggunakan semua potensi organisasi dalam rangka pertumbuhan (*growth*) dan tercapainya tujuan organisasi, keyakinan yang kuat tentang cita-cita bersama, dan sinergi semua komponen di dalamnya (Bashori 2019).

Pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien tidak lepas dari tugas dan fungsi kepala sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah pun banyak ditentukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sering mengalami kesulitan melaksanakan tanggung jawab mengevaluasi dan supervisi pembelajaran guru secara formal. Terkait dengan kompetensi, survei yang dilakukan kepada Kelompok Kerja Kepala Sekolah oleh BSNP menunjukkan bahwa kinerja kepala sekolah belum seperti yang diharapkan. Kepala sekolah belum mampu menyusun rencana strategis, merumuskan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah kurang berhasil dalam memotivasi, mendorong, menggalang, mengarahkan, membimbing, mensupervisi pendidik dan tenaga kependidikan, serta belum terbiasa melakukan monitoring dan evaluasi diri. Kemendikbud melalui Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan mengatakan bahwa kepala sekolah sibuk dengan pekerjaan teknis (“GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISAS,” n.d.)

Guru merupakan unsur penting dalam sebuah sekolah, seorang guru dipimpin oleh Kepala Sekolah yang bertugas mengayomi dan menjadi teladan bagi guru-gurunya di sekolah. Pemerintah memberikan perhatian khusus dalam upaya peningkatan dari segi-segi keahlian dan kemampuan guru lewat pemberian sertifikasi yang diberikan kepada guru. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Dwapatesty, Gistituati, and Rusdinal 2021).

Realita yang terjadi sekarang adalah hampir semua guru-guru di Indonesia telah memiliki sertifikat pendidik. Mereka semua bisa dikatakan memiliki kompetensi yang cukup bagus sebagai seorang pendidik. Namun kenyataan yang terjadi masih banyak guru-guru yang belum menunjukkan kreatifitasnya. Proses pembelajaran yang dilakukan masih mewarisi cara belajar di era 1980-an. Pada masa serba digital seperti sekarang masih dijumpai guru yang mengajar dengan menyuruh siswa menyalin catatan di papan tulis. Setiap hari siswa hanya diberi ceramah selanjutnya disuruh mengerjakan soal-soal. Bahkan hal itu sudah menjadi rutinitas guru sehari-hari. Sementara di era yang serba canggih sekarang ini langkah siswa sudah lebih jauh dari sang guru.

Dalam konteks ini, peran kepala sekolah dalam menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik sangat dibutuhkan. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan mandat lebih oleh pemerintah untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan agar lembaga pendidikan tersebut mengalami suatu perubahan dari kepemimpinan kepala sekolah tersebut (Danim, 2011).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor eksternal (Jufrizen, 2020).

Dalam hal ini, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan inspirasi bagi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan umum dan

kebaikan serta kemajuan organisasi. Mereka memiliki kemampuan dan pengaruh yang kuat dari para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional dalam hal ini diilustrasikan dengan suatu gaya atau model kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi anggota pada organisasinya, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya (Bashori, 2019).

Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai sejauh mana *Transformational Leadership* Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan *Intellectual Stimulation* baik ketika memberikan solusi yang kreatif dan mampu menerapkan pendekatan baru dalam melakukan suatu pekerjaan, menggali ide-ide, membangkitkan kreativitas, meningkatkan intelegensi dan memberikan arahan bagi para Guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Peneliti berperan sebagai alat penelitian (*key instrument*), dimana peneliti berupaya mengumpulkan data, mendeskripsikan dan menganalisa (Sugiono, 2010). Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dipahami.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui interview, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang berupa informan (orang yang memberikan informasi) yang diwawancarai adalah: 1. Kepala Sekolah 2. Guru SD QLC School. Selain berupa informan sumber data yang lainnya berupa dokumen, buku, file, atau sumber informasi lainnya. Kemudian data tersebut dianalisis melalui: 1) Reduksi data, 2) *Display* data, 3) Analisis data, 4) Mengambil kesimpulan dan verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **1. Transformasi Leadership**

Secara etimologi, kata kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan perihal pemimpin atau cara memimpin. Transformasional yaitu bersifat mentransformasikan atau mengubah secara menyeluruh. Jika digabungkan, kepemimpinan transformasional adalah cara memimpin yang bersifat mengubah atau mentransformasikan secara menyeluruh (Kemdikbud, n.d.). Kemudian, Oxford Learner's Dictionaries mendefinisikan kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* sebagai *a leadership style that involves inspiring followers to commit to a shared vision and goals for an organization or office by challenging them to be*

*innovative problem solvers*. Artinya, gaya kepemimpinan yang melibatkan menginspirasi pengikut untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama untuk sebuah organisasi atau kantor dengan menantang mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif (Jeanes, 2019).

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Transformasional, karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain. Kepala sekolah disebut sebagai pemimpin transformasional bila mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah. Kepemimpinan transformasional berjalan berdasarkan nilai hubungan yang tinggi antara pemimpin dengan anggota mereka dalam mempertimbangkan prioritas dan demonstrasi individu dalam pertemuan mereka untuk memberdayakan, berprestasi, peningkatan efikasi diri, dan perkembangan individu (Fitri Wahyuni, 2021). Adapun definisi *transformational leadership* menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Bernard M. Bass, bapak teori kepemimpinan transformasional, mendefinisikannya sebagai kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin membangun kesadaran para pengikut terhadap pentingnya nilai-nilai kerja dan visi serta membantu meningkatkan kebutuhan mereka ke tingkat yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri dan perkembangan (Bass B. M., *Transformational leadership: 1992 and beyond*, 1990).

Dampak yang ditimbulkan dari penerapan kepemimpinan transformasional adalah pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, dan kesetiaan terhadap pemimpin. Pemimpin dengan karakteristik model transformasional mendorong para pengikut untuk melakukan yang lebih dari pada sebelumnya. Pemimpin transformasional dapat mengubah budaya organisasi yang terbentuk sebelumnya (Fitri Wahyuni, 2021).

2. Bruce J. Avolio, kolega Bass, mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberdayaan dan pengembangan pengikut. Pemimpin memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dengan meningkatkan tingkat kesadaran dan penerimaan tujuan serta misi organisasi (Avolio B. J., 1999).
3. Peter G. Northouse, seorang ahli kepemimpinan, menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional yang melibatkan proses memotivasi pengikut dengan cara mendorong mereka untuk mencapai tujuan lebih dari yang diharapkan, menstimulasi pemikiran kreatif dan inovatif, serta mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri

(Northouse, 2019).

Sejalan dengan definisi di atas, berdasarkan hasil wawancara dengan Miss Dewiyanti selaku Kepala Sekolah SD QLC School mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak hanya sebatas mengelola administrasi sehari-hari, tetapi juga menginspirasi guru, staf, dan siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang sangat penting dan relevan.

Implementasi kepemimpinan transformasional di SD QLC School melibatkan beberapa langkah dan strategi yang diterapkan oleh Kepala Sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inspiratif melalui berbagai cara.

*Pertama*, mengembangkan visi dan misi yang jelas. Visi ini dikomunikasikan secara teratur kepada seluruh staf dan siswa untuk memastikan semua orang memahami tujuan dan arah sekolah. Adapun visi dan misi SD QLC School adalah membentuk generasi *religius, smart, independent, and creative*. Lebih luas lagi, QLC School berkomitmen menjadi Sekolah terdepan dalam mempersiapkan siswa dengan keunggulan akhlak dan prestasi, berkarakter nasional dan berwawasan global, berdasarkan nilai-nilai Islam yang menjadi rahmat bagi semua (*rahmatan lil alamin*).

*Kedua*, mendorong budaya kolaboratif di SD QLC School. Guru dan staf didorong untuk bekerjasama dalam tim, berbagi ide, dan mendukung satu sama lain. Kolaborasi ini membantu menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Terkait hal tersebut, Kepala Sekolah dan manajemen juga mengadakan sesi team building di awal tahun ajaran baru dan bekerjasama dengan tim Psikolog serta HRD.

*Ketiga*, Kepala Sekolah selalu terbuka untuk mendengarkan masukan dari guru, staf, siswa, dan orang tua. Sekolah juga mengadakan pertemuan rutin dan forum diskusi untuk mendengarkan saran dan kritik. Ini membantu manajemen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Di QLC School dibentuk PRO (*Parent's Representative Organisation*) yang berperan untuk menjembatani komunikasi antara pihak Sekolah dengan orangtua siswa terutama terkait program-program atau kegiatan Pendidikan. Melalui PRO (*Parent's Representative Organisation*), aspirasi dan saran orang tua siswa diakomodir kemudian disampaikan kepada pihak sekolah. Pelantikan kepengurusan PRO (*Parent's Representative Organisation*) sendiri juga tentunya melibatkan manajemen sekolah serta koordinator bidang kesiswaan.

*Keempat*, Kepala Sekolah SD QLC School fokus pada kesejahteraan siswa. Sekolah berusaha memberikan perhatian khusus pada kesejahteraan siswa. Ini termasuk memastikan bahwa mereka

merasa aman, didukung, dan dihargai di sekolah. Program-program pendukung seperti konseling oleh tim Psikolog baik secara personal maupun klasikal, kegiatan ekstrakurikuler, dan *study club* juga kami sediakan untuk mendukung perkembangan siswa. Study club adalah kelompok belajar yang terdiri dari siswa kemudian berkumpul secara teratur untuk belajar bersama dan saling membantu dalam memahami materi pelajaran. SD QLC School sangat mendukung inisiatif *study club* ini. Sekolah menyediakan fasilitas dan waktu yang diperlukan yakni setelah KBM (Kegiatan Belajar-Mengajar) di kelas selesai. *Study club* ini juga melibatkan guru sebagai pembimbing untuk memastikan bahwa kegiatan belajar tersebut berjalan dengan efektif dan bermanfaat bagi semua anggota. Di SD QLC School terdapat beberapa *study club* yang dirancang untuk mendukung kebutuhan belajar siswa di berbagai mata pelajaran. Berikut daftar kegiatan ekstrakurikuler SD QLC School tahun ajaran 2024/2025:

**Tabel 1.** Daftar Kegiatan Ekstakurikuler SD QLC School  
tahun ajaran 2024/2025

No.	Ekstrakurikuler	Study Club
1	<i>Coding</i>	English Club
2	<i>Robotic</i>	Math Club
3	Basket	Tahfizh Club
4	<i>Student Memory Course; Ingatan Gajah</i>	QFC (Qur'an For Children) Club
5	Futsal	Science Club
6	Panahan	Arabic Club
7	Taekwondo	Tema Club
8	<i>Public Speaking</i>	
9	<i>Science Project</i>	

Dengan langkah-langkah di atas, Kepala Sekolah SD QLC School berusaha untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional yang efektif, yang tidak hanya memajukan sekolah, tetapi juga membantu setiap individu untuk mencapai potensi terbaik mereka.

## 2. Intellectual Stimulation

Secara etimologi, *intellectual stimulation* berasal dari dua kata dalam bahasa Inggris, yaitu *intellectual* dan *stimulation*. Kata *intellectual* berasal dari bahasa Latin *intellectualis* yang terdiri dari kata *intellectus* yaitu pemahaman atau kecerdasan, dan akhiran *-alis* yang menunjukkan sifat atau kualitas. Jadi, secara harfiah *intellectual* berarti yang berhubungan dengan kecerdasan atau kemampuan berpikir. Kemudian kata *stimulation* berasal dari kata Latin *stimulare* yang berarti mendorong atau merangsang. Kata ini berasal dari kata stimulus yang berarti sesuatu yang merangsang atau mendorong aktivitas (Jeanes, 2019). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata intelektual diartikan cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan yang mendalam. Kemudian stimulasi yaitu proses memberikan atau merangsang untuk membangkitkan atau meningkatkan kegiatan atau fungsi. Sementara itu, dalam Oxford Learner's Dictionaries, *intellectual stimulation* didefinisikan sebagai *the action of causing someone to think deeply and in an original and creative way*. Artinya, tindakan menyebabkan seseorang berpikir secara mendalam dan dengan cara yang orisinal dan kreatif.

*Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) adalah salah satu dari empat dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio. Dimensi ini merujuk pada kemampuan pemimpin transformasional dalam mendorong pengikutnya untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam memecahkan masalah dan menghadapi tantangan (Bass B. M., 1994). Dalam konteks kepemimpinan transformasional, *intellectual stimulation* melibatkan beberapa aspek berikut: *Pertama*, mendorong pengikut untuk mempertanyakan asumsi dan keyakinan yang ada: Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk menantang status quo, mempertanyakan cara-cara lama, dan mencari pendekatan baru yang lebih efektif (Avolio B. J., 2002). *Kedua*, merangsang kreativitas dan inovasi. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung ide-ide baru, eksperimen, dan pendekatan kreatif dalam menyelesaikan masalah (Northouse, 2019). *Ketiga*, memfasilitasi pembelajaran dan pengembangan: Pemimpin transformasional mempromosikan pembelajaran berkelanjutan, memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, serta mendorong pengikutnya untuk memperluas perspektif dan meningkatkan keterampilan mereka (Avolio B. J., 2013). *Keempat*, mendorong pemikiran kritis: Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk menganalisis situasi dari berbagai sudut pandang, mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka, dan membuat keputusan yang didasarkan pada bukti dan analisis yang cermat (Dionne, 2004). Dengan *intellectual stimulation*, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang

menantang secara intelektual dan mendorong pengikutnya untuk meningkatkan kapasitas kognitif mereka. Hal ini dapat membantu organisasi atau tim untuk beradaptasi dengan perubahan, menemukan solusi inovatif, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Bass B. M., 2006).

Implementasi *transformational leadership* Kepala Sekolah SD QLC School dalam meningkatkan *intellectual stimulation* guru dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan oleh guru seperti *upgrading skill* terutama dalam penguasaan materi. Guru-guru di SD QLC School memiliki penguasaan yang kuat terhadap materi yang diajarkan. Mereka tidak hanya mengajarkan konsep dasar, tetapi juga mendorong siswa untuk berpikir kritis dan analitis. Kemudian, penggunaan metode pengajaran inovatif dimana guru-guru kami secara aktif mencari dan menerapkan metode pengajaran inovatif. Mereka menggunakan teknologi, proyek berbasis pembelajaran, dan pendekatan interaktif untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan efektif. Kepala Sekolah mendukung pengembangan profesional guru. Sekolah secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Dengan cara ini, mereka dapat terus mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif. Adapun pelatihan tersebut dapat ditujukan untuk menunjang kegiatan belajar-mengajar seperti Little Scientists yang melibatkan tim Alfa and Friends, Cambridge Festival oleh Playhouse Academy pada bulan Februari 2024 untuk guru-guru yang mengampu mata pelajaran Cambridge, Pelatihan terkait RPP dan Modul Ajar dengan Ibu Kun (Asesor Akreditasi) pada bulan September 2023 lalu, dan lain sebagainya.

Selain itu, Kepala Sekolah SD QLC School juga rutin mengadakan diskusi, seminar, dan kelompok kerja dimana guru dapat berbagi ide dan praktik terbaik. Ini membantu dalam merangsang pemikiran kritis dan analitis, serta mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang. Raker (Rapat Kerja) terbagi menjadi dua yakni; Pra raker dan Raker. Adapun pembahasan dan hasil dari diskusi di dua kegiatan tersebut juga berbeda. Setiap bulan, diadakan *general meeting* dengan tim guru dan tenaga kependidikan (tendik) yang berdedikasi tinggi untuk memastikan kualitas pendidikan dan pengelolaan sekolah berjalan dengan baik. Di *general meeting* tersebut juga terdapat *sharing session* berupa *summary* dari guru yang telah mengikuti pelatihan di luar sekolah, motivasi oleh tim Psikolog dan pengajian rutin oleh tim Keislaman.

### **3. Inspirational Motivation**

Secara etimologi, *inspirational motivation* terdiri dari dua kata, yaitu *inspirational* yang berasal dari kata Latin *inspirare* artinya menghembuskan roh ke dalam (Harper, 2023). Sedangkan *motivation* berasal dari kata Latin *movere* yang berarti menggerakkan (Oxford English Dictionary, n.d.). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah inspirasi diartikan sebagai ilham yang

menggerakkan hati untuk mencipta. Kemudian motivasi yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Kemdikbud, n.d.). Sementara dalam Oxford Learner's Dictionary, inspirational motivation didefinisikan sebagai *The act of inspiring people to achieve something by appealing to their emotions and intellect*. Artinya, tindakan menginspirasi orang untuk mencapai sesuatu dengan menarik emosi dan intelektual mereka (Jeanes, 2019).

*Inspirational motivation* merupakan salah satu dimensi utama dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio. Dimensi ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui visi yang menarik, komunikasi yang persuasif, dan pemberian makna terhadap pekerjaan yang dilakukan (Antonakis, 2014).

Beberapa aspek penting dalam inspirational motivation mencakup (Bono, 2004; Conger, 1998; Kark, 2002); 1) Komunikasi visi yang menarik, 2) Penggunaan simbol dan bahasa persuasif, 3) Menunjukkan antusiasme dan optimism, 4) Memberikan makna terhadap pekerjaan, 5) Menekankan pentingnya tujuan dan nilai-nilai organisasi, 6) Menantang pengikut untuk meraih standar yang lebih tinggi, 7) Membangun rasa kepercayaan dan komitmen.

Dalam wawancara dengan Kepala Sekolah SD QLC School, Miss Dewiyanti menjelaskan bahwa sebagai Kepala Sekolah tentunya berusaha untuk menyampaikan visi dan misi dengan cara yang menginspirasi dan memotivasi. Dengan memiliki visi yang jelas dan bermakna, guru merasa lebih terhubung dengan tujuan sekolah dan lebih termotivasi untuk mencapainya. Selain itu, Kepala Sekolah dan Manajemen juga secara teratur memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru serta tendik (tenaga kependidikan) atas prestasi dan dedikasinya. Penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga pengakuan publik dan apresiasi yang tulus, yang dapat meningkatkan rasa bangga dan motivasi mereka. Seperti contoh penghargaan kepada *best employee* yang terdiri dari guru, staf, *security*, dan *office boy* di setiap akhir tahun ajaran. Hal tersebut didasarkan oleh performa kinerja, ketertiban administrasi, dan loyalitas.

Selain itu, Kepala Sekolah SD QLC School juga mendorong pengembangan kepemimpinan di kalangan guru. Dengan memberikan tanggung jawab tambahan dan kesempatan untuk memimpin proyek atau inisiatif, guru dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka dan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan sekolah. Dalam setiap kegiatan sekolah, dibentuk kepanitiaan dengan PIC (*Person in Charge*) yang bertanggung jawab atas jalannya suatu *event*, proyek, atau tugas tertentu. PIC dan panitia tersebut tentu terdiri dari guru dan staf.

Dukungan yang diberikan Kepala Sekolah SD QLC School dapat berupa dukungan emosional dalam situasi profesional maupun pribadi. Dengan menciptakan lingkungan yang empatik dan suportif, guru akan merasa lebih termotivasi dan dihargai.

Dengan pendekatan-pendekatan ini, Kepala Sekolah SD QLC School berusaha untuk memastikan bahwa guru tidak hanya terstimulasi secara intelektual, tetapi juga termotivasi secara inspiratif. Guru yang terinspirasi dan didukung dengan baik akan mampu memberikan pendidikan terbaik kepada siswa.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di SD QLC School sangat penting untuk meningkatkan intellectual stimulation dan inspirational motivation di kalangan guru. Melalui berbagai strategi, seperti mengembangkan visi yang jelas, mendukung pengembangan profesional, mendorong inovasi dalam pengajaran, dan menciptakan budaya kolaboratif, kami berhasil menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inspiratif. Namun, implementasi ini tidak tanpa tantangan. Keterbatasan sumber daya, waktu dan beban kerja yang padat, resistensi terhadap perubahan, serta perbedaan motivasi pribadi guru merupakan beberapa kendala yang harus diatasi. Selain itu, pentingnya menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta memberikan dukungan emosional yang memadai juga menjadi perhatian utama.

Meskipun demikian, dengan komunikasi yang efektif, dukungan yang konsisten, dan penyesuaian strategi yang tepat, kami di SD QLC School tetap berkomitmen untuk mengatasi tantangan-tantangan ini. Kami percaya bahwa melalui kepemimpinan transformasional yang kuat, kami dapat terus memotivasi dan merangsang intelektual para guru, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa kami. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional bukan hanya sebuah konsep, tetapi sebuah praktik nyata yang terus kami kembangkan dan terapkan untuk mencapai visi dan misi sekolah serta mendukung perkembangan profesional dan pribadi seluruh staf pengajar.

## DAFTAR REFERENSI

- Antonakis, J., & House, R. J. 2014. " Instrumental leadership: Measurement and extension of transformational–charismatic leadership theory." *The Leadership Quarterly* 746-771.
- Avolio, B. J. 1999. *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. 2002. *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. 2013. *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Bashori. 2019. "Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 74.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1990. "Transformational leadership: 1992 and beyond." *International Journal of Learning and Intellectual Capital* 21–27.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. 2006. *Transformational Leadership (2nd ed.)*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. 2004. "Transformational leadership and team performance." *Journal of Organizational Change Management* 177-193.
- Eldasisca Dwapatesty, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal. 2021. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3001.
- Fina Mardiana Nasution, Radiansyah Siregar, M. Joharis Lubis. 2022. "Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi." *Jurnal Teknologi Pendidikan* 143.
- Fitri Wahyuni, dan Binti Maunah. 2021. "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam." *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 142.
- Harper, D. 2023. *Online Etymology Dictionary*. <https://www.etymonline.com/word/inspirational>.
- Jeanes, Emma. 2019. *A Dictionary of Organizational Behaviour*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Jufrizen, dan Afni Sasqia Putri Lubis. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 42.

Kemdikbud. n.d. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. <https://kbbi.web.id/pimpin>.

Northouse, P. G. 2019. *Leadership: Theory and practice (8th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Press, Oxford University. n.d. *Oxford English Dictionary*.  
<https://www.oed.com/view/Entry/122672>.