

Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru

[Studi Fenomenologi: SD Antawirya Islamic Javanese School, Sidoarjo, Jawa Timur]

Air Langga Budi Prasetya¹, Ida Rindaningsih²

¹) Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstract. *This research highlights the important role of transformational leadership at Antawirya Elementary School, especially in the dimensions of Idealized Influence, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation, and Inspirational Motivation. The main findings show that the principal's transformational leadership at Antawirya Elementary School has succeeded in creating a more participatory, innovative and productive school environment. Idealized Influence increases teacher participation and involvement in decision making, while Inspirational Motivation through monthly meetings and awards increases enthusiasm and the number of new student registrants. Intellectual Stimulation encourages innovation by giving teachers the freedom to lead school programs, creating more dynamic and creative performance. Individualized Consideration, through supervision and task reform based on individual abilities, improves performance and uncovers teachers' hidden talents, all of which together improve a school's accreditation. This shows that the application of transformational leadership in elementary schools can provide significant results and support the achievement of higher and sustainable educational goals.*

Keywords - Transformational leadership; Teacher Performance; Antawirya Elementary School; Sidoarjo.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menanalisa peran kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah yang inklusif dan memperkuat profesionalisme guru di SD Antawirya. Dengan mengidentifikasi karisma kepala sekolah, pendekatan individualized consideration, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasional dalam meningkatkan partisipasi staf dalam pengambilan keputusan sekolah serta implementasi nilai dan misi sekolah. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, wali murid, dan pengurus yayasan. Data yang terkumpul dianalisis secara tematik untuk mengungkap temuan utama terkait dengan peran kepala sekolah dalam konteks pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karisma kepala sekolah di SD Antawirya (Idealized Influence) meningkatkan partisipasi dan keterlibatan guru dalam mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah memotivasi guru melalui rapat bulanan dan penghargaan (Inspirational Motivation), yang meningkatkan semangat dan jumlah pendaftar siswa baru. Selain itu, kepala sekolah mendorong inovasi dengan memberikan kebebasan kepada guru untuk memimpin program sekolah (Intellectual Stimulation), menciptakan kinerja yang positif dan dinamis. Melalui supervisi dan reformasi tugas berdasarkan kemampuan individu (Individualized Consideration), kepala sekolah meningkatkan kinerja dan bakat terpendam guru, yang berkontribusi pada peningkatan skor akreditasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah dasar memberikan hasil yang signifikan dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan.*

Kata Kunci – Kepemimpinan Transformasional; Kinerja Guru; Sekolah Dasar Antawirya; Sidoarjo.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam membentuk karakter dan kemampuan intelektual anak-anak, dan guru berperan kunci dalam mewujudkan visi pendidikan yang berkualitas. SD Antawirya Islamic Javanese School sebagai lembaga pendidikan, berkomitmen untuk memberikan pelayanan pendidikan terbaik. Namun, tantangan dan dinamika yang dihadapi oleh guru menuntut adanya strategi kepemimpinan yang inovatif dan mampu menggerakkan perubahan positif. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu elemen kunci yang menentukan standar mutu Pendidikan dalam mewujudkan visi sekolah sesuai dengan perkembangan zaman.

Sejalan dengan hal tersebut kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan hubungan interpersonal yang kuat, pemberdayaan anggota tim, dan inspirasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah atau "mengubah" karyawan dan organisasi [1]. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi para pengikut untuk mencapai kinerja yang luar biasa dan bahkan melibatkan pengorbanan diri [2]. Empat komponen utama kepemimpinan transformasional: *idealized influence* (pengaruh yang

diidealkan), *inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual) [3]. Perkembangan model teori kepemimpinan transformasional-transactional, di mana mereka menyoroti pentingnya transaksi antara pemimpin dan pengikut sambil tetap mempertahankan elemen transformasional [4]. Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang menyebabkan tingginya motivasi dan komitmen dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi juga menambahkan bahwa pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. [4], [5], [6], [7].

Sejumlah penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk mengevaluasi dampak model kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja guru seperti penelitian dilakukan oleh menemukan bahwa, guru di bawah kepemimpinan transformasional cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, memperlihatkan kreativitas yang lebih besar, dan berkinerja lebih baik [4]. Guru yang dipimpin oleh pemimpin transformasional cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam metode pengajaran [8], Guru yang merasakan adanya dukungan, inspirasi, dan arahan dari pemimpin transformasional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka [9]. Luu & Phan (2020) mengatakan bahwa Para guru yang merasa dipimpin secara transformasional lebih cenderung merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai organisasi [10]. Kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan peningkatan motivasi guru dan peningkatan hasil belajar siswa [5]. Kepemimpinan transformasional dinilai sebagai prediktor utama dalam meningkatkan kondisi sekolah [7].

Adanya perubahan dinamika sosial, perkembangan teknologi, dan tuntutan global menempatkan pendidikan dalam tantangan yang terus berkembang. Berdasarkan observasi awal menunjukkan adanya fenomena Pergantian guru karena tawaran pekerjaan yang lebih menguntungkan seperti Rekrutmen Guru PPPK dan menjadi permasalahan serius dalam konteks Pendidikan terutama terjadi pada sekolah sekolah swasta seperti pada SD Antawirya *Islamic Javanese School*. Hal tersebut berimplikasi pada hilangnya Sumber Daya Manusia Berkualitas [11] dan hal itu juga berdampak pada terputusnya keberlanjutan pengajaran dikarenakan Pergantian guru secara mendadak dapat mengakibatkan terputusnya kontinuitas pengajaran [12]. Proses adaptasi baru bagi guru pengganti dan siswa membutuhkan waktu, yang dapat mengganggu kelancaran proses pembelajaran. Gangguan pada Konsistensi Kurikulum [13], Peningkatan Biaya Rekrutmen dan Pelatihan bagi guru baru [14]; dan Tidak Optimalnya Pengembangan Profesional Guru [15]. Untuk mengatasi hal tersebut, pada tahun 2020 SD Antawirya telah menggunakan model kepemimpinan transformasional. Selama 4 tahun terbukti SD Antawirya telah berhasil membangun komitmen dan loyalitas guru. Kepemimpinan transformasional telah mampu memberikan arah yang jelas, merangsang kreativitas, dan membimbing guru-guru di SD Antawirya untuk merespon dinamika ini dengan efektif.

Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional menjadi katalisator penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Model ini menekankan pada pengembangan hubungan interpersonal, motivasi intrinsik, dan pemberian inspirasi sebagai cara untuk mencapai tujuan bersama [3], [4], [16], [17]. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan implementasi model transformasional sebagai revitalisasi kinerja dan komitmen guru Sekolah Dasar Antawirya *Islamic Javanese School* mulai dari *idealized influence* (pengaruh yang diidealkan), *inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual).

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi [18]. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Antawirya (*Antawirya Islamic Javanese School*) yang terletak di Desa Junwangi, Kecamatan Krian, Kabupaten Sidoarjo. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan guru, staf, orang tua siswa serta pengurus yayasan, serta observasi dan dokumentasi di lingkungan sekolah. Teknik analisis data mengikuti model Miles and Huberman [19], yang meliputi pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan representasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data penelitian terdiri dari data primer berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi di SD Antawirya [20], serta data sekunder dari sumber seperti web, buku, dan dokumen terkait laporan kegiatan sekolah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Idealized Influence*: Karisma Kepala Sekolah dalam Menekankan Misi dan Nilai-Nilai Kolektif serta Bertindak Sesuai dengan Nilai-Nilai tersebut

Pendekatan kepemimpinan transformasional pada dimensi *Idealized Influence* menyoroti pentingnya karisma kepala sekolah dalam menekankan misi dan nilai-nilai kolektif sekolah serta bertindak sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Kepala sekolah di SD Antawirya memainkan peran sentral dalam mengintegrasikan nilai-nilai ini ke dalam

budaya dan praktik sehari-hari. Hasil wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan menunjukkan bahwa kepala sekolah memastikan misi dan nilai-nilai sekolah tidak hanya menjadi slogan belaka, tetapi benar-benar terwujud dalam tindakan. Kepala sekolah secara konsisten merumuskan kebijakan dan program kerja yang selaras dengan visi dan misi sekolah, sehingga tidak hanya berperan sebagai komunikator visi, tetapi juga sebagai pendorong utama implementasi kebijakan tersebut.

Karisma kepala sekolah di SD Antawirya terbukti sangat efektif dalam mendorong partisipasi dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Karisma tersebut berdampak signifikan pada partisipasi dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, mendorong guru untuk lebih aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Kepala sekolah yang karismatik mampu menginspirasi dan memotivasi guru, membuat mereka merasa terhubung dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan bahwa pemimpin yang karismatik dapat memengaruhi dan menginspirasi pengikutnya untuk melibatkan diri secara penuh dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Secara keseluruhan, kepala sekolah di SD Antawirya tidak hanya mengomunikasikan visi dan misi sekolah dengan efektif, tetapi juga menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai tersebut. Tindakan sehari-hari kepala sekolah dijadikan contoh oleh guru dalam menerjemahkan misi dan nilai-nilai sekolah. Kepala sekolah menjadi sosok yang tidak hanya berbicara, tetapi juga melakukan tindakan nyata sesuai dengan kebijakan yang ada, menjadikannya teladan bagi para guru. Kepala sekolah yang karismatik mampu menjelaskan secara jelas dan meyakinkan mengapa misi dan nilai-nilai sekolah penting untuk dicapai bersama, sehingga membantu guru untuk melihat gambaran besar dan merasa termotivasi untuk berkontribusi. Teori kepemimpinan transformasional mendukung pentingnya pemimpin sebagai role model yang menunjukkan perilaku yang diinginkan, sehingga menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka untuk mengikuti jejak yang sama.

Temuan ini dijelaskan melalui beberapa fenomena dasar ilmiah dan konsep yang relevan. Teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin yang karismatik dan inspiratif mampu memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan mengomunikasikan visi yang jelas, menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai inti, dan menjadi teladan dalam perilaku mereka. Kepala sekolah SD Antawirya menunjukkan karakteristik ini, sehingga memengaruhi perilaku dan sikap guru secara positif. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perhatian individu terhadap kebutuhan karyawan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi [3]. Kepala sekolah di SD Antawirya, melalui pendekatan *individualized consideration*, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap tujuan sekolah. Lebih lanjut, stimulasi intelektual oleh kepala sekolah mendorong guru untuk berpikir kreatif dan inovatif, sesuai dengan teori bahwa lingkungan kerja yang mendukung inovasi menghasilkan peningkatan kualitas dan kinerja [21]. Kepala sekolah yang memberikan tantangan intelektual dan inspirasi membantu guru mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan konsep kepemimpinan transformasional yang telah banyak dibahas dalam literatur. Sebagai contoh, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan komitmen staf dalam konteks pendidikan [22]. Selain itu, pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa melalui karisma, perhatian individu, dan stimulasi intelektual [3]. Penelitian ini juga menemukan bahwa pendekatan *individualized consideration* oleh kepala sekolah meningkatkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif, yang sejalan dengan temuan dari penelitian bahwa perhatian terhadap kebutuhan individu berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi [23].

Penelitian ini memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan. Misalnya, penelitian bahwa kepala sekolah yang menggunakan pendekatan transformasional berhasil meningkatkan keterlibatan dan kinerja staf pengajar [24]. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepala sekolah di SD Antawirya yang menggunakan pendekatan serupa berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung profesionalisme guru. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini sesuai dengan literatur yang ada dan memberikan kontribusi lebih lanjut dengan menunjukkan bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dalam konteks spesifik di SD Antawirya, Sidoarjo. Temuan ini juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang karismatik, perhatian individu, dan stimulasi intelektual dalam menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan inovatif. Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut diperoleh temuan tentang *Idealized Influence* sebagai berikut:

Tabel 1. Sikap Kepala Sekolah dan Konsekuensinya terkait *Idealized Influence*

	Permasalahan	Sikap Kepala Sekolah	Dampak
<i>Idealized Influence</i>	Banyaknya program sekolah yang tidak terukur, mengakibatkan guru sangat terforsir baik pikiran maupun tenaga, dengan	Kepala sekolah menata porsi tiap program, menentukan mana yang masuk skala prioritas dan mana yang kurang efektif sesuai dengan capaian visi	Program sekolah menjadi sangat efektif dan terukur sesuai visi dan misi sekolah. Guru menjadi lebih menikmati

Permasalahan	Sikap Kepala Sekolah	Dampak
output yang kurang maksimal.	dan misi sekolah serta menjadi teladan dalam penerapannya.	pekerjaannya karena program yang terukur. Kejelian kepala sekolah dalam merumuskan program untuk menajamkan visi serta menjadi teladan dalam menjalankannya menambah karisma kepala sekolah, sehingga sangat berdampak pada kepercayaan guru terhadap kepala sekolah.

Sumber: Peneliti, 2024

Tabel ini mendeskripsikan bagaimana sikap kepala sekolah terkait *idealized influence* mempengaruhi dinamika di SD Antawirya. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah banyaknya program sekolah yang tidak terukur, yang menyebabkan guru merasa sangat terforsir baik secara pikiran maupun tenaga, dengan hasil output yang kurang maksimal. Dalam menanggapi hal ini, kepala sekolah mengambil sikap proaktif dengan merancang ulang porsi tiap program, memprioritaskan program-program yang mendukung visi dan misi sekolah serta menjadi teladan dalam penerapannya. Langkah ini tidak hanya membuat program sekolah menjadi lebih efektif dan terukur sesuai dengan tujuan sekolah, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan keterlibatan guru dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan SDM guru, kepala sekolah telah menerapkan kebijakan pembinaan wajib berkelanjutan setiap satu bulan sekali. Meskipun kebijakan ini dianggap sangat efektif, evaluasi menunjukkan bahwa sekolah hanya dapat menyelenggarakan lima kali pembinaan selama kurun tahun ajaran 2023-2024 karena padatnya jadwal program sekolah. Berikut adalah detail dari lima batch pembinaan yang telah diadakan:

Tabel 2. Program Kepala Sekolah dalam pembinaan SDM guru

Batch	Bulan	Tema
I	Februari	Guru Berkarakter dan Berprestasi
II	Maret	Guru Sebagai Pembelajar yang Baik
III	Mei	<i>Cooking Class; Be a Productive and Qualified Teacher</i>
IV	September	Kelembagaan; Sekolah Dasar Berbasis Pesantren
V	Maret	Sehat Jasmani dan Rohani

Sumber: Laporan Akhir Tahun Ajaran 2023-2024 SD Antawirya

B. *Individualized Consideration*: Pertimbangan Individual

Individualized Consideration adalah salah satu atribut penting dalam kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya seorang pemimpin untuk memperlakukan setiap individu secara unik. Hal ini dilakukan dengan memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan, perkembangan, dan pencapaian masing-masing individu dalam timnya. Dalam konteks SD Antawirya, atribut ini menjadi kunci dalam menjaga kepuasan kerja guru dan membangun lingkungan kerja yang positif.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memperhatikan kebutuhan individu guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan umum, tetapi juga memberikan bimbingan personal dan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi guru, tetapi juga merangsang keterlibatan aktif dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard Bass relevan dalam konteks ini, menggarisbawahi bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan mempengaruhi bawahan mereka dengan memperhatikan kebutuhan individu, mendorong perkembangan pribadi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pencapaian kolektif.

Individualized Consideration bukan hanya strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menjembatani kesenjangan antara visi strategis sekolah dan implementasi praktis di lapangan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, kepala sekolah di SD Antawirya mampu membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan profesional guru dan kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas. Temuan

ini mengungkap bahwa perhatian individual dari kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan profesional guru, membangun kepercayaan dan rasa saling menghargai yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan motivasi mereka.

Trend variabel yang menunjukkan peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan profesional sebagai hasil dari perhatian individual kepala sekolah dapat dijelaskan melalui prinsip-prinsip dasar psikologi motivasi. Teori Maslow tentang hierarki kebutuhan menyatakan bahwa individu merasa lebih termotivasi ketika kebutuhan mereka diakui dan dipenuhi [25]. Dalam konteks SD Antawirya, kepala sekolah yang memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu guru menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional mereka, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan konsep-konsep yang telah ada dalam teori kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka dengan memperhatikan kebutuhan individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pencapaian kolektif [16]. Studi ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip *Individualized Consideration* oleh kepala sekolah di SD Antawirya sesuai dengan teori ini dan memberikan hasil positif dalam bentuk peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya perhatian individual dalam kepemimpinan pendidikan dan memberikan bukti empiris bahwa pendekatan *Individualized Consideration* meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru. Temuan ini juga mendukung dan memperluas literatur yang ada tentang kepemimpinan transformasional, menunjukkan bahwa penerapan teori ini dalam konteks pendidikan dasar memberikan hasil yang signifikan.

Tabel 3. Sikap Kepala Sekolah dan Konsekuensinya terkait *Individualized Consideration*

	Permasalahan	Sikap Kepala Sekolah	Dampak
<i>Individualized Consideration</i>	Terdapat beberapa guru dan tim manajemen sekolah yang kurang optimal dalam tugas sehingga menyebabkan banyaknya permasalahan dengan siswa dan juga wali murid.	Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap tugas guru dan tim manajemen sekolah lalu memetakan kemampuan guru. Dari hasil yang ada, kepala sekolah melakukan reformasi tugas guru dan tim manajemen sekolah sesuai dengan kemampuan dan potensi masing masing guru.	Program sekolah berjalan sesuai harapan bahkan memunculkan bakat terpendam guru. Kinerja kolektif dan positif ini bahkan menaikkan skor akreditasi sekolah dari berpredikat unggul skor 92 menjadi predikat unggul skor 94 (tertinggi se kecamatan krian)

Sumber: Peneliti, 2024

C. Stimulasi Intelektual dalam Pendidikan: Membangkitkan Inovasi dan Kreativitas

Intellectual Stimulation adalah salah satu atribut kunci dalam kepemimpinan pendidikan yang memungkinkan pemimpin untuk mendorong inovasi dan kreativitas di antara para pengikutnya. Di SD Antawirya, peran kepala sekolah sangat penting dalam memberdayakan guru untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menciptakan solusi kreatif dalam proses pengajaran. Seorang guru Bahasa Arab di sekolah tersebut, mengungkapkan bahwa kepala sekolah aktif mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan yang relevan dan promosi praktik inovatif di kelas.

Teori kepemimpinan transformasional menyoroti bahwa pemimpin yang menginspirasi dapat memotivasi bawahannya untuk mencari solusi baru dan melihat situasi dengan sudut pandang yang segar. Dengan mendorong stimulasi intelektual, kepala sekolah di SD Antawirya tidak hanya mengajak guru untuk mempertanyakan asumsi yang ada, tetapi juga untuk menghadapi tantangan pendidikan dengan cara yang inovatif dan dinamis, memastikan bahwa sekolah tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang.

Secara praktis, perhatian khusus yang diberikan kepala sekolah terhadap kebutuhan individu guru, seperti yang diungkapkan oleh staf TU di sekolah tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi. Pendekatan personal dan dukungan yang tepat ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja guru tetapi juga mendukung mereka dalam menghadapi tantangan pembelajaran yang kompleks. Secara keseluruhan, stimulasi intelektual yang diberikan oleh kepala sekolah tidak hanya memfasilitasi pertumbuhan profesional individu tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh di SD Antawirya, sesuai dengan visi dan misi sekolah. Hal ini

tercermin dalam upaya kontinu sekolah untuk memperbaiki program pembelajaran dan meningkatkan hasil akademis siswa, yang merupakan tujuan utama dari setiap kebijakan yang diimplementasikan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stimulasi intelektual dari pemimpin berkontribusi pada peningkatan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Stimulasi intelektual dari pemimpin meningkatkan kreativitas karyawan [26]. Temuan penelitian di SD Antawirya konsisten dengan hasil-hasil ini, menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memberikan stimulasi intelektual meningkatkan kreativitas dan inovasi di sekolah.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat literatur yang ada tentang kepemimpinan transformasional dan menunjukkan bahwa stimulasi intelektual adalah strategi efektif untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah yang mampu mengadopsi pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan sekolah dalam jangka panjang.

Tabel 4. Sikap Kepala Sekolah dan Konsekuensinya terkait *Intellectual Stimulation*

	Permasalahan	Sikap Kepala Sekolah	Dampak
<i>Intellectual Stimulation</i>	Banyak guru yang terjebak di zona nyaman karena hanya berpatokan pada program yang sudah ada tanpa pernah mencoba berinovasi.	Kepala sekolah memberikan ruang kepada guru untuk berinovasi dalam menjalankan program sekolah dengan menugaskan guru menjadi ketua pelaksana program sekolah secara bergiliran dan bebas memilih tim kepanitian dari guru guru lain dan memberikan mereka kebebasan menuangkan ide terbaiknya selama tidak bertentangan dengan visi dan misi sekolah, tentunya tetap dengan stimulasi dan arahan mendasar dari kepala sekolah.	Guru semakin bergairah dalam menjalankan program sekolah karena mereka merasa berperan dalam membuat regulasi. Ini mendorong untuk berlomba-lomba dalam kebaikan sehingga tercipta kinerja yang positif dan dinamis.

Sumber: Peneliti, 2024

D. *Inspirational Motivation*: Menggerakkan Semangat dan Tantangan

Dalam konteks *Inspirational Motivation*, penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah di SD Antawirya mampu menggerakkan semangat dan tantangan di antara guru, staf dan siswa. Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional seperti yang terlihat pada kepala sekolah SD Antawirya, mampu menghadirkan dampak yang signifikan dalam lingkungan pendidikan. Melalui wawancara dengan berbagai pihak, seperti guru, staf, wali murid dan Pengurus yayasan, terungkap bahwa Kepala sekolah tidak hanya menetapkan tujuan yang ambisius tetapi juga mampu memberikan makna yang mendalam pada setiap langkah yang diambil sekolah dalam mencapai visi dan misinya.

Teori kepemimpinan transformasional menyoroti bahwa pemimpin yang menginspirasi dapat memotivasi bawahannya untuk mencari solusi baru dan melihat situasi dengan sudut pandang yang segar. Dengan mendorong stimulasi intelektual, kepala sekolah di SD Antawirya tidak hanya mengajak guru untuk mempertanyakan asumsi yang ada, tetapi juga untuk menghadapi tantangan pendidikan dengan cara yang inovatif dan dinamis, memastikan bahwa sekolah tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang terus berkembang.

Dari sudut pandang praktis, inspirasi yang diberikan oleh Kepala sekolah tercermin dalam upaya-upaya konkret di SD Antawirya. Misalnya, guru-guru merespons dengan meningkatkan inovasi dalam metode pengajaran dan menyesuaikan pendekatan mereka untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa dengan lebih efektif. Dalam hal ini, Kepala sekolah tidak hanya menjadi pemimpin administratif tetapi juga figur yang menginspirasi dan memotivasi, menciptakan lingkungan di mana setiap anggota sekolah merasa didukung untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Secara keseluruhan, motivasi inspirasional dari kepala sekolah berdampak jauh lebih dari sekadar pencapaian target akademik. Kepala sekolah membentuk budaya sekolah yang inklusif dan progresif, di mana setiap individu

dihargai dan didorong untuk berkontribusi secara positif. Hal ini merupakan pondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang sekolah dalam mencapai visi pendidikan yang lebih luas.

Tabel 5. Sikap Kepala Sekolah dan Konsekuensinya terkait *Inspirational Motivation*

	Permasalahan	Perlakuan Kepala Sekolah	Dampak
<i>Inspirational Motivation</i>	Adanya beberapa guru yang mulai kehilangan motivasi dalam bertugas karna terlena dan banyaknya tugas sekolah yang menuntut mereka harus melaksanakannya dengan baik.	Kepala sekolah melakukan rapat dengan guru setiap akhir bulan guna mengvaluasi program dan memberikan motivasi dan penghargaan bagi guru atas dedikasi mereka sampai saat ini serta membangkitkan kesadaran guru bahwa mereka adalah elemen yang sangat penting untuk kesuksesan sekolah.	Guru terus terpacu untuk berkontribusi lebih dan memberikan dedikasi terbaik mereka dibuktikan meningkatnya angka pendaftar siswa baru di sekolah sehingga jumlah keseluruhan murid bertambah dari 324 siswa pada tahun ajaran 2023-2024 menjadi 345 siswa di tahun ajaran 2024-2025

Sumber: Peneliti, 2024

Temuan ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah di SD Antawirya memainkan peran krusial dalam menggalakkan inovasi dan kreativitas melalui inspirasi yang memotivasi. Kepala sekolah tidak hanya mendukung pengembangan profesional guru, tetapi juga aktif mempromosikan praktik-praktik inovatif di kelas, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan transformasional mendukung pendekatan ini dengan menyoroti bahwa pemimpin yang memotivasi menginspirasi anggota tim untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menciptakan solusi inovatif terhadap tantangan yang dihadapi.

Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas mampu mempengaruhi budaya sekolah secara positif, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memotivasi staf dan siswa untuk berprestasi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan tersebut, menegaskan bahwa kepala sekolah dengan motivasi inspirasional menjadi aset penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan yang berkelanjutan.

Secara kesimpulan, temuan ilmiah ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional yang ditunjukkan oleh kepala sekolah di SD Antawirya memiliki dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan anggota sekolah, serta dalam membentuk budaya sekolah yang inklusif dan progresif. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mempertahankan dan mengembangkan kepemimpinan yang memotivasi secara inspirasional di sekolah untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menyoroti peran penting kepemimpinan transformasional di SD Antawirya, khususnya dalam dimensi *Idealized Influence*, *Individualized Consideration*, *Intellectual Stimulation*, dan *Inspirational Motivation*. Temuan utama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Antawirya telah berhasil menciptakan lingkungan sekolah yang lebih partisipatif, inovatif, dan produktif. *Idealized Influence* meningkatkan partisipasi dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, sementara *Inspirational Motivation* melalui rapat bulanan dan penghargaan meningkatkan semangat dan jumlah pendaftar siswa baru. *Intellectual Stimulation* mendorong inovasi dengan memberi kebebasan kepada guru untuk memimpin program sekolah, menciptakan kinerja yang lebih dinamis dan kreatif. *Individualized Consideration*, melalui supervisi dan reformasi tugas berdasarkan kemampuan individu, meningkatkan kinerja dan mengungkap bakat terpendam guru, yang semuanya bersama-sama meningkatkan akreditasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah dasar memberikan hasil yang signifikan dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Terima kasih kepada para guru, staf, wali murid, dan pengurus yayasan SD Antawirya yang telah berkenan berpartisipasi dalam wawancara dan menyumbangkan waktu dan pemikiran mereka dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] T. E. J. Downtown, "Rebel Leadership: Commitment and Charisma in The Revolutionary Process," *SAGE*, vol. 3, no. 6, pp. 519–520, 1974.
- [2] B. M. Bass and J. M. Burns, "Transformational leadership," 1978.
- [3] B. M. Bass and R. E. Riggio, *Transformational Leadership, Second Edition*, vol. 1. 2006.
- [4] J. M. Howell and B. J. Avolio, "Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance," 1993.
- [5] C. J. C. Aquino, B. T. Afalla, and F. L. Fabelico, "Managing educational institutions: School heads' leadership practices and teachers' performance," *International Journal of Evaluation and Research in Education*, vol. 10, no. 4, pp. 1325–1338, Dec. 2021, doi: 10.11591/IJERE.V10I4.21518.
- [6] R. L. Daft and P. G. Lane, *The leadership experience*, 4th ed. USA: Thomson Learning Academic Resource Center, 2008.
- [7] M. A. Houchard, *Principal Leadership, Teacher Morale, and Student Achievement in Seven Schools in Mitchell County, North Carolina.*, vol. 12. 2005. [Online]. Available: <https://dc.etsu.edu/etd>
- [8] M. Ahmad and H. Rochimah, "Improving teaching effectiveness through transformational leadership and integrity," *International Journal of Evaluation and Research in Education*, vol. 10, no. 4, pp. 1316–1324, Dec. 2021, doi: 10.11591/IJERE.V10I4.21801.
- [9] F. Firmansyah, L. D. Prasajo, A. Jaedun, and H. Retnawati, "Transformational leadership effect on teacher performance in Asia: A meta-analysis," *Cypriot Journal of Educational Sciences*, vol. 17, no. 6, pp. 2127–2146, Jun. 2022, doi: 10.18844/cjes.v17i6.7552.
- [10] D. T. Luu and H. Van Phan, "The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-Component Model Extension Approach," *The South East Asian Journal of Management*, vol. 14, no. 1, Apr. 2020, doi: 10.21002/seam.v14i1.11585.
- [11] Rusman, "Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi," *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 78–84, 2022.
- [12] L. Fitrianti, "Prinsip Kontinuitas Dalam Evaluasi Proses Pembelajaran," *Jurnal Pendidikan-ISSN*, vol. 10, no. 1, pp. 2597–940, 2018.
- [13] N. Aslamiyah and R. Abun, "Profesionalisme Guru Sebuah Tuntutan Dalam Era Perubahan Sebagai Wujud Penguatan Manajemen Pendidikan Islam," *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Islam*, vol. 07, no. 01, pp. 12–24, May 2023, doi: 10.24127/att.v6521a2366.
- [14] M. Sigalingging, "Pembinaan Kompetensi Sumber Daya Manusia Berbasis Human Capital Studi Kasus Pada PT. Mitra Intimarga Bekasi," *Derivatif*, vol. 10, no. 02, pp. 56–72, Nov. 2016.
- [15] Mustofa, "Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 76–88, Apr. 2007.
- [16] B. M. Bass and B. J. Avolio, "Transformational leadership, organizational culture," *International Journal of Public Administration*, vol. 17, no. 3–4, pp. 541–554, Jan. 1994, doi: 10.1080/01900699408524907.

- [17] J. E. Bono and T. A. Judge, "Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders," *Source: The Academy of Management Journal*, vol. 46, no. 5, pp. 554–571, 2003.
- [18] T. Groenewald, "A Phenomenological Research Design Illustrated," *Int J Qual Methods*, vol. 3, no. 1, pp. 31–55, 2004.
- [19] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldana, *Qualitative Data Analysis*. 2014.
- [20] J. A. Maxwell and L. E. Reybold, "Qualitative Research," in *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, Elsevier Inc., 2015, pp. 685–689. doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.10558-6.
- [21] S. Liu, H. Yin, Y. Wang, and J. Lu, "Teacher innovation: Conceptualizations, methodologies, and theoretical framework," *Teach Teach Educ*, vol. 145, p. 104611, 2024, doi: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104611>.
- [22] M. S. Ibrahim, S. Ghavifekr, S. Ling, S. Siraj, and M. I. K. Azeez, "Can transformational leadership influence on teachers' commitment towards organization, teaching profession, and students learning? A quantitative analysis," *Asia Pacific Education Review*, vol. 15, no. 2, pp. 177–190, 2014, doi: 10.1007/s12564-013-9308-3.
- [23] S. Nurjanah, V. Pebianti, and A. W. Handaru, "The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture," *Cogent Business & Management*, vol. 7, no. 1, p. 1793521, Jan. 2020, doi: 10.1080/23311975.2020.1793521.
- [24] C. Deng, D. Gulseren, C. Isola, K. Grocutt, and N. Turner, "Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer," *Human Resource Development International*, vol. 26, no. 5, pp. 627–641, Oct. 2023, doi: 10.1080/13678868.2022.2135938.
- [25] P. Harris, "Maslow, Abraham (1908–1970) and Hierarchy of Needs," in *The Palgrave Encyclopedia of Interest Groups, Lobbying and Public Affairs*, P. Harris, A. Bitonti, C. S. Fleisher, and A. Skorkjær Binderkrantz, Eds., Cham: Springer International Publishing, 2020, pp. 1–3. doi: 10.1007/978-3-030-13895-0_171-1.
- [26] M. Shafi, Zoya, Z. Lei, X. Song, and M. N. I. Sarker, "The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation," *Asia Pacific Management Review*, vol. 25, no. 3, pp. 166–176, 2020, doi: <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2019.12.002>.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.