

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MEMBANGUN SEKOLAH BERDAYA SAING**

Azzahra Aurelita Kanahaya, Anggi Septia Nugroho
Universitas Muhammadiyah Lampung
Universitas Muhammadiyah Lampung
azzahrakanahaya19@gmail.com, septianugroho90@gmail.com

Abstrak

Pendidikan dasar memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kecerdasan generasi muda. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, khususnya model kepemimpinan transformasional, diyakini mampu meningkatkan motivasi guru, kualitas pembelajaran, serta prestasi siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta menyusun strategi optimal guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan sekolah.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan cara meningkatkan profesionalisme guru, mengelola sumber daya secara efektif, serta membangun komunikasi yang kuat dengan orang tua dan komunitas. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan sarana dan prasarana, koordinasi dengan komunitas eksternal, serta evaluasi kinerja guru yang masih perlu disempurnakan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung telah memberikan dampak positif terhadap lingkungan belajar, motivasi guru, dan keterlibatan orang tua. Implikasi penelitian ini menyoroti pentingnya peningkatan komunikasi berbasis digital, optimalisasi sumber daya sekolah, serta penguatan strategi manajemen konflik dan penghargaan bagi tenaga pendidik untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan inovatif.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, manajemen sekolah, guru, pendidikan dasar, SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung.

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memiliki peran strategis dalam membangun karakter dan kecerdasan generasi muda. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung proses pembelajaran yang efektif. Dalam konteks ini, model kepemimpinan

transformatif semakin mendapat perhatian karena terbukti mampu meningkatkan motivasi guru, kualitas pengajaran, serta prestasi siswa.¹

SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung adalah salah satu sekolah berbasis Islam yang memiliki visi “Terwujudnya generasi Qurani.” Dalam mewujudkan visi tersebut, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam mengarahkan kebijakan sekolah, meningkatkan profesionalisme guru, serta mengelola sumber daya secara optimal. Kepemimpinan transformatif di sekolah ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang harmonis, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

Sekolah dalam praktiknya menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya, peningkatan kualitas pembelajaran, serta penguatan komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif efektif dalam meningkatkan kinerja sekolah, namun implementasinya masih mengalami hambatan, seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya koordinasi dengan komunitas luar, serta tantangan dalam evaluasi kinerja guru.²

Studi lain menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas guru, masih diperlukan pendekatan yang lebih terstruktur dalam memberikan penghargaan serta mendukung kesejahteraan tenaga pendidik.³

Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam penerapan kepemimpinan transformatif di sekolah berbasis Islam, yang masih jarang dibahas dalam studi kepemimpinan pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam pendidikan dasar, serta menawarkan solusi inovatif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah.

Selain itu, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan berorientasi pada kolaborasi dengan komunitas luar, inovasi pembelajaran, serta kesejahteraan tenaga pendidik.

¹ Windasari Windasari et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar”, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 9 No. 1 (2022), h. 99–110, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>.

² Brian J. Caldwell dan Jim M. Spinks, *The Self - Transforming School*, firts (oxon: Routledge, 2014).

³ Ahmad Rifai Siregar et al., “Exploration of The Principal’s Transformational Leadership Style In Increasing Teacher Motivation”, *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, Vol. 13 No. 2 (2024), h. 1655–62, <https://doi.org/10.58230/27454312.708>.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung, mengidentifikasi tantangan dalam implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah, dan menyusun strategi optimal untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam mendukung visi dan misi sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan model kepemimpinan transformasional secara optimal di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dan cara mengatasinya guna meningkatkan efektivitas sekolah. Dengan menggunakan pendekatan berbasis wawancara dan studi literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik serta solusi praktis bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar berbasis Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Visi dan Misi Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung merumuskan visi dan misinya dengan melanjutkan visi dan misi yang telah dibangun oleh kepala sekolah sebelumnya, yaitu “Terwujudnya generasi Qurani”. Untuk memastikan seluruh warga sekolah memahami visi dan misi tersebut, sekolah menggunakan slogan yang selalu disampaikan dalam setiap upacara atau apel. Dengan cara ini, baik siswa maupun wali murid dapat lebih mengenal dan memahami visi serta misi sekolah.⁴ Menurut Bryson (2001), visi dan misi yang jelas sangat penting dalam organisasi pendidikan karena dapat memberikan arah dan tujuan jangka panjang.⁵

Keberhasilan sosialisasi visi dan misi tidak hanya bergantung pada komunikasi lisan, tetapi juga pada penerapan nilai-nilai tersebut dalam kebijakan dan budaya sekolah sehari-hari. Leithwood dan Jantzi (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menginternalisasi visi dan misi sekolah dalam setiap aktivitas akademik dan non-akademik.⁶

2. Manajemen Sumber Daya Sekolah

⁴ Azzahra Aurelita Kanahaya, “Hasil Wawancara tentang Manajemen Pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”, 2025.

⁵ Windasari Windasari et al., *Loc.Cit.*

⁶ SITI MASLINDA, “PERENCANAAN STRATEGIK BRYSON DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI SEKSI PENDIDIKAN MADRASAH KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA”, (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA, 2020).

SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung mengelola sumber daya sekolah dengan melakukan koordinasi rutin antara kepala sekolah, guru, serta manajemen terkait. Namun, tantangan utama adalah keterbatasan sarana prasarana, terutama ruang kelas, yang masih harus berbagi dengan SMK.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung punya cara tersendiri dalam mengelola sumber daya sekolah, baik itu guru, fasilitas, maupun keuangan. Caranya cukup sederhana tapi efektif, karena selalu melibatkan komunikasi dan koordinasi yang baik.

a. Mengelola Guru

Kepala sekolah selalu berkoordinasi dengan tim manajemen untuk memastikan program sekolah berjalan lancar. Guru-guru juga didorong untuk terus berkembang dengan berbagai pelatihan dan dukungan, termasuk tunjangan seperti BPJS dan jaminan ketenagakerjaan. Ada sistem kontrak dua tahun bagi guru baru, sebelum mereka bisa menjadi guru tetap. Intinya, sekolah ingin para guru merasa nyaman dan bisa fokus mengajar tanpa harus mencari pekerjaan tambahan.

b. Mengelola Fasilitas

Karena sekolah berada di kompleks pendidikan yang cukup padat, ruang kelas menjadi tantangan tersendiri. Untuk sementara, kelas 5 masih menggunakan ruang SMK, tapi pihak sekolah terus berusaha menambah fasilitas baru agar semua siswa bisa belajar dengan lebih nyaman.

c. Mengelola Keuangan

Keuangan sekolah dikelola dengan perencanaan yang matang, supaya bisa mencukupi kebutuhan guru dan fasilitas. Sekolah juga memastikan kesejahteraan guru dengan berbagai tunjangan, dan bagi yang berprestasi, ada penghargaan sebagai bentuk apresiasi.

Secara keseluruhan, kepala sekolah menerapkan pendekatan yang lebih manusiawi, dengan selalu melibatkan semua pihak dalam pengambilan keputusan dan memastikan lingkungan sekolah nyaman bagi guru maupun siswa.

Bryson (2001) menekankan bahwa perencanaan strategis yang efektif mencakup penetapan kebijakan, pendekatan, serta tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, yang sangat penting dalam mengelola keterbatasan sumber daya.⁷

3. Inovasi dalam Pembelajaran

⁷ *ibid.*

Berdasarkan hasil wawancara, langkah kepala sekolah dalam mendorong inovasi dalam proses pembelajaran adalah dengan selalu melakukan peningkatan (upgrade) terhadap guru. Ini dilakukan agar guru terus berkembang dan terlihat adanya peningkatan kualitas dalam pembelajaran. Dengan adanya peningkatan ini, diharapkan proses pembelajaran menjadi lebih inovatif dan efektif bagi siswa.

Kepala sekolah sangat mendukung perkembangan profesionalisme guru dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan terus mendorong guru untuk belajar dan berkembang, agar mereka selalu punya semangat baru dalam mengajar. Selain itu, sekolah juga memberikan dukungan nyata, seperti tunjangan dan jaminan kesejahteraan, termasuk BPJS dan ketenagakerjaan, supaya guru bisa lebih fokus dalam mendidik tanpa perlu khawatir soal finansial.

Bagi guru yang baru bergabung, ada masa kontrak selama dua tahun di mana mereka masih bisa mencari pengalaman di tempat lain. Namun, setelah dua tahun, mereka bisa menjadi guru tetap, sehingga ada rasa memiliki dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah ingin memastikan bahwa para guru merasa dihargai, didukung, dan terus berkembang demi menciptakan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁸

4. Komunikasi Efektif antara Sekolah dan Orang Tua

Kepala sekolah membangun komunikasi yang efektif antara guru, siswa, dan orang tua dengan cara yang sederhana tapi bermakna. Salah satunya adalah melalui pertemuan rutin dengan komite sekolah setiap bulan. Dalam pertemuan ini, guru dan orang tua bisa berdiskusi tentang perkembangan anak-anak, tantangan yang dihadapi dalam pembelajaran, serta mencari solusi bersama.

Selain itu, kepala sekolah juga mendorong para guru untuk selalu terbuka terhadap masukan dari siswa dan orang tua. Dengan komunikasi yang baik, sekolah bukan hanya tempat belajar bagi anak-anak, tapi juga menjadi lingkungan yang nyaman bagi semua pihak untuk bekerja sama demi pendidikan yang lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara sekolah dan orang tua dapat meningkatkan prestasi akademik siswa.⁹

5. Pengambilan Keputusan di Sekolah

⁸ Ahmad Rifai Siregar et al., *Loc.Cit.*

⁹ Ahmad Asdi, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Hubungannya dengan Komitmen Guru", *Journal of Counseling, Education and Society*, Vol. 2 No. 2 (2021), h. 84, <https://doi.org/10.29210/08jces133500>.

Proses kepala sekolah dalam mengambil keputusan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung dilakukan dengan pendekatan yang bijak dan melibatkan berbagai pihak. Keputusan tidak dibuat secara sepihak, tetapi melalui koordinasi dalam rapat dan musyawarah. Dengan cara ini, keputusan yang diambil mencerminkan kepentingan seluruh pihak di sekolah, bukan hanya berdasarkan kehendak satu individu atau kelompok tertentu.

Pengambilan keputusan di sekolah dilakukan melalui musyawarah yang melibatkan seluruh pihak. Pendekatan ini mencerminkan prinsip *shared decision-making*, di mana keputusan yang melibatkan banyak pihak cenderung lebih efektif dan diterima secara luas.¹⁰ Dengan begitu, kebijakan yang diterapkan lebih dapat diterima dan didukung oleh seluruh warga sekolah, menciptakan lingkungan yang harmonis dan efektif untuk perkembangan pendidikan.

6. Kepemimpinan Transformasional dalam Sekolah

Kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung memotivasi guru dan siswa untuk mencapai potensi maksimal dengan melakukan “upgrade” secara berkala. Hal ini berarti adanya peningkatan dan pengembangan baik untuk guru maupun siswa, agar mereka selalu berkembang dan lebih baik dari sebelumnya.

Untuk guru, ini bisa mencakup pelatihan, dukungan kesejahteraan, serta memberikan apresiasi atas dedikasi mereka. Sedangkan untuk siswa, motivasi bisa berupa lingkungan belajar yang nyaman, dukungan moral, serta kesempatan untuk berkembang melalui berbagai kegiatan sekolah. Dengan strategi ini, kepala sekolah menciptakan suasana yang mendukung semangat belajar dan mengajar yang tinggi di sekolah.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses yang menginspirasi perubahan dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.¹¹

Perubahan positif yang telah diinisiasi oleh kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung adalah peningkatan loyalitas pengajar dan terciptanya lingkungan sekolah yang damai, tentram, dan harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil membangun hubungan kerja yang solid antara guru, siswa, dan seluruh warga sekolah. Selain itu, suasana belajar yang nyaman dan penuh kebersamaan juga menjadi dampak positif dari kepemimpinan

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

yang diterapkan, sehingga mendorong semua pihak untuk lebih produktif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.¹²

7. Pengelolaan Konflik di Sekolah

Kepala sekolah memahami bahwa dalam lingkungan sekolah, konflik adalah hal yang wajar terjadi, baik antara guru, siswa, maupun wali murid. Namun, yang terpenting adalah bagaimana menyelesaikannya dengan cara yang adil dan bijaksana. Ketika terjadi konflik, penyelesaiannya dilakukan secara bertahap dan berjenjang. Jika masalah masih bisa diselesaikan di tingkat guru atau wali kelas, mereka akan berusaha menanganinya terlebih dahulu. Namun, jika situasinya lebih kompleks dan membutuhkan perhatian lebih, maka kepala sekolah turun tangan untuk mencari solusi terbaik.

Pendekatan yang digunakan adalah musyawarah dan komunikasi terbuka. Semua pihak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan memahami sudut pandang satu sama lain. Dengan cara ini, tidak hanya masalah yang terselesaikan, tetapi juga hubungan antar warga sekolah tetap harmonis.

Salah satu contoh nyata adalah ketika pernah terjadi konflik antara seorang siswa dan wali murid karena kesalahpahaman. Meski awalnya tampak sepele, namun kurangnya pemahaman membuat masalah ini membesar. Kepala sekolah akhirnya mengambil peran sebagai mediator, memastikan bahwa semua pihak saling memahami, dan akhirnya konflik dapat diselesaikan dengan baik. Dengan pendekatan yang tenang, adil, dan penuh empati, kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, di mana setiap orang merasa didengar dan dihargai.

Konflik di sekolah ditangani secara berjenjang, mulai dari wali kelas hingga kepala sekolah jika diperlukan. Pendekatan ini sesuai dengan teori manajemen konflik yang menekankan pentingnya penyelesaian konflik secara bertahap sesuai dengan skala dan dampaknya.¹³

8. Kesejahteraan dan Motivasi Guru

Sekolah memiliki kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan guru dengan memastikan mereka mendapatkan dukungan finansial dan jaminan sosial yang layak. Kepala sekolah selalu berupaya agar guru tidak perlu mencari pekerjaan tambahan di tempat lain. Sehingga mereka bisa fokus mengajar dengan nyaman.

Salah satu langkah nyata yang telah diterapkan adalah memberikan BPJS Kesehatan bagi para guru, sehingga mereka memiliki perlindungan kesehatan yang

¹² Azzahra Aurelita Kanahaya, *Loc.Cit.*

¹³ Ahmad Asdi, *Loc.Cit.*

memadai. Selain itu, kepala sekolah juga berusaha secara bertahap meningkatkan kesejahteraan guru dengan kesabaran dan komitmen, agar mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.¹⁴

Pendekatan ini mencerminkan kepedulian sekolah terhadap para pendidik, karena kesejahteraan guru yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan semangat mereka dalam membimbing siswa.

Kepala sekolah juga memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi dengan cara memberikan reward, seperti sertifikat dan bentuk penghormatan lainnya. Penghargaan ini bukan hanya sekadar simbolis, tetapi juga sebagai bentuk motivasi agar guru terus berkembang dan memberikan yang terbaik dalam mengajar. Dengan adanya apresiasi ini, guru merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi mereka, sehingga semangat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran semakin tinggi.

Sebagaimana penelitian “Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru” yang dilakukan oleh Subianto Karoso dan Budi Tri Cahyono. Penelitian ini menyoroti pentingnya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru. Pendekatan yang efektif, seperti pembinaan dan pendampingan, dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru.¹⁵

9. Kolaborasi dengan Komunitas

Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung melibatkan komunitas dan orang tua dalam kegiatan sekolah dengan menjalin kerja sama melalui komite sekolah. Komite ini berperan sebagai wadah komunikasi antara sekolah dan orang tua, di mana pertemuan rutin diadakan setiap bulan. Dalam pertemuan ini, berbagai hal dibahas, seperti evaluasi program, kendala dalam pembelajaran, serta usulan atau masukan dari orang tua. Dengan cara ini, orang tua merasa dilibatkan dan memiliki kontribusi dalam perkembangan pendidikan anak-anak mereka.

Siska dalam penelitiannya “Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Ronggolawe Kota Semarang” menekankan bahwa komite sekolah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan menjalin

¹⁴ Azzahra Aurelita Kanahaya, *Loc.Cit.*

¹⁵ Subianto Karoso dan Budi Tri Cahyono, “Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru”, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 6 No. 3 (2024), h. 2421–28, tersedia pada <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i3.6805> (2024).

kemitraan antara sekolah, orang tua, dan masyarakat. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.¹⁶

Selain itu, sekolah juga menjalin kolaborasi dengan komunitas eksternal, seperti Puskesmas, Bhabinkamtibmas, dan lembaga pendidikan lainnya. Kolaborasi ini bertujuan untuk memberikan dukungan tambahan bagi siswa dalam bidang kesehatan, keamanan, dan pengembangan akademik maupun karakter.

Pendekatan ini menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih inklusif dan mendukung, di mana sekolah, orang tua, dan komunitas bersama-sama berperan dalam mendidik generasi yang lebih baik.

SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung juga memiliki berbagai program kolaboratif dengan pihak eksternal untuk mendukung pendidikan dan kesejahteraan siswa. Beberapa di antaranya adalah:

- a. Kerja Sama dengan Puskesmas Labuhan Ratu. Program ini bertujuan untuk menjaga kesehatan siswa dengan pemeriksaan kesehatan rutin, penyuluhan gizi, dan edukasi tentang pola hidup sehat.
- b. Kolaborasi dengan Bhabinkamtibmas (Bintara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat). Melalui kerja sama ini, sekolah mendapat pendampingan dalam bidang keamanan dan edukasi mengenai kedisiplinan serta pencegahan bullying di lingkungan sekolah.
- c. Kemitraan dengan PPL (Program Pengalaman Lapangan). Sekolah juga bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk menjadi tempat praktik bagi mahasiswa calon guru, yang membantu dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Kolaborasi ini menunjukkan penerapan (community-based education) yang dapat meningkatkan efektivitas pendidikan melalui pembelajaran berbasis lingkungan sosial.¹⁷

10. Evaluasi dan Pengawasan Kinerja Guru

Kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dengan cara yang adil dan transparan. Salah satu langkahnya adalah dengan menggunakan absensi fingerprint untuk memantau kedisiplinan guru dalam kehadiran. Meskipun begitu, absensi manual tetap digunakan sebagai cadangan untuk memastikan keakuratan data.

¹⁶ Siska Yuni Larasati, "Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Ronggolawe Kota Semarang", *Jurnal Politik dan Kewarganegaraan*, Vol. 2 No. 3 (2009), h. 1–66,.

¹⁷ Yulius Rustan Effendi et al., "The principal transformational leadership strategy in developing national policies for strengthening character education in eastern Indonesia", *Italian Journal of Sociology of Education*, Vol. 12 No. 2 (2020), h. 51–78, <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2020-2-3>.

Selain melihat kedisiplinan, kepala sekolah juga mengevaluasi bagaimana guru mengajar di kelas, sejauh mana mereka terlibat dalam kegiatan sekolah, serta bagaimana respons siswa terhadap pembelajaran. Evaluasi ini tidak hanya sekadar menilai, tetapi juga memberikan umpan balik yang membangun.

Sebagai bentuk apresiasi, guru yang menunjukkan kinerja baik akan diberikan penghargaan, seperti sertifikat atau bentuk penghargaan lainnya. Dengan cara ini, guru tidak hanya merasa diawasi, tetapi juga didukung dan dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk terus berkembang.

Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan sistem fingerprint dan pemberian penghargaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifai Siregar dkk menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.¹⁸

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan dan teori yang telah dibahas, ada beberapa hal yang bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan di masa depan:

1. Meningkatkan Sistem Komunikasi yang Lebih Efektif

Sekolah bisa mulai memanfaatkan platform digital, seperti grup WhatsApp atau aplikasi khusus sekolah, agar komunikasi antara guru, siswa, dan orang tua menjadi lebih cepat dan mudah. Selain pertemuan rutin, penting juga untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka dan dua arah, sehingga orang tua merasa lebih dilibatkan dalam perkembangan anak-anak mereka.

2. Mengoptimalkan Sumber Daya Sekolah

Dengan keterbatasan ruang kelas, sekolah bisa mulai menyusun rencana jangka panjang, seperti mencari alternatif ruang tambahan atau melakukan kerja sama dengan pihak eksternal untuk mendukung fasilitas pembelajaran. Guru dan staf sekolah juga perlu terus diajak berdiskusi tentang cara terbaik dalam memanfaatkan fasilitas yang ada agar pembelajaran tetap nyaman dan efektif.

3. Memperkuat Kepemimpinan yang Mendukung Inovasi

Kepala sekolah sudah mengambil langkah bagus dalam mendukung profesionalisme guru, tapi upaya ini bisa lebih ditingkatkan dengan lebih banyak pelatihan dan workshop yang relevan dengan perkembangan zaman. Penghargaan bagi guru yang berprestasi juga bisa diperluas, misalnya dalam bentuk penghargaan

¹⁸ Ahmad Rifai Siregar et al., *Loc.Cit.*

tahunan atau insentif khusus, agar mereka semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar.

4. Menangani Konflik dengan Pendekatan yang Lebih Baik

Konflik di sekolah, baik antara siswa, guru, maupun orang tua, memang tidak bisa dihindari. Namun, sekolah bisa lebih aktif dalam menerapkan metode mediasi agar setiap permasalahan bisa diselesaikan dengan cara yang lebih bijak dan adil. Guru juga bisa diberikan pelatihan sederhana tentang bagaimana menangani konflik kecil di kelas, sehingga masalah bisa segera diatasi sebelum menjadi lebih besar.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung sudah menjalankan banyak strategi manajemen sekolah yang baik. Kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesionalisme guru, meningkatkan komunikasi dengan orang tua, serta membangun budaya sekolah yang kondusif bagi siswa.

Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam pemanfaatan teknologi untuk komunikasi, pengembangan fasilitas sekolah, serta penyempurnaan strategi dalam menangani konflik. Dengan terus berinovasi dan beradaptasi dengan kebutuhan zaman, sekolah ini bisa menjadi contoh yang lebih baik dalam dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rifai Siregar et al. "Exploration of The Principal's Transformational Leadership Style In Increasing Teacher Motivation". *Didaktika: Jurnal Kependidikan*. Vol. 13 No. 2 (2024), h. 1655–62.
<https://doi.org/10.58230/27454312.708>.
- Asdi, Ahmad. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Hubungannya dengan Komitmen Guru". *Journal of Counseling, Education and Society*. Vol. 2 No. 2 (2021), h. 84.
<https://doi.org/10.29210/08jces133500>.
- Caldwell, Brian J., dan Jim M. Spinks. *The Self - Transforming School Firts*. oxon: Routledge, 2014.
- Effendi, Yulius Rustan et al. "The principal transformational leadership strategy in developing national policies for strengthening character education in eastern Indonesia". *Italian Journal of Sociology of Education*. Vol. 12 No. 2

(2020), h. 51–78. <https://doi.org/10.14658/pupj-ijse-2020-2-3>.

Kanahaya, Azzahra Aurelita. “Hasil Wawancara tentang Manajemen Pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Bandar Lampung”. 2025.

Karoso, Subianto, dan Budi Tri Cahyono. “Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru”. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 6 No. 3 (2024), h. 2421–28. tersedia pada <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i3.6805> (2024).

Larasati, Siska Yuni. “Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Ronggolawe Kota Semarang”. *Jurnal Politik dan Kewarganegaraan*. Vol. 2 No. 3 (2009), h. 1–66.

MASLINDA, SITI. “PERENCANAAN STRATEGIK BRYSON DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI SEKSI PENDIDIKAN MADRASAH KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA”. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA, 2020.

Windsari, Windsari et al. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar”. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 9 No. 1 (2022), h. 99–110. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>.