



**MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA SEKOLAH  
DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANYUWANGI**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan (S1) Program Studi  
Pendidikan Guru Sekolah Dasar*

**SKRIPSI**

Oleh:  
Anggun Harry Nadia  
220210204045

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR  
2026**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, dan kemudahan yang diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan bagi seluruh umat manusia yang membawa cahaya ilmu pengetahuan, akhlak mulia, serta petunjuk kebenaran bagi kehidupan. Dengan penuh kebanggaan dan ketulusan, skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk penghargaan mendalam kepada pihak yang telah memberikan semangat dan kontribusi penting selama penyusunan, yaitu.

1. Allah SWT, karena atas izin dan karunianya skripsi ini selesai pada waktunya.
2. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, semangat dan arahan.
3. Almamater yang penulis banggakan Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember dan para dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa studi.

**MOTTO**

“Untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan sesuatu, diperlukan doa, semangat, kopi, dan musik sebagai kombinasi yang terbaik untuk mencapai keberhasilan”



**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Anggun Harry Nadia

NIM : 220210204045

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 10 Maret 2026

Yang Menyatakan



Anggun Harry Nadia  
(NIM. 220210204045)

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi berjudul “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi” telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember pada:

Hari :  
Tanggal :  
Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Pembimbing Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Fathan Fihrisi, M.Pd.I. (.....)

NIP : 198912182024211001

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Nindya Nurdianasari, S.Pd., M.Pd. (.....)

NIP : 199210232019032026

2. Penguji Anggota

Nama : Muhammad Lutfi, S.Pd., M.Pd. (.....)

NIP : 19930412202321102

**ABSTRACT**

*This study aims to describe the transformational leadership model of the school principal and identify the supporting and inhibiting factors in its implementation at SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi. This research employed a qualitative approach using a case study design. The research subjects consisted of the principal, teachers, educational staff, and school committee members. Data were collected through interviews, observation, and documentation, while data analysis involved data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing using triangulation to ensure data validity. The results indicate that the principal has implemented transformational leadership based on four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Supporting factors include an Islamic-based school culture, support from the foundation and education authorities, and teacher loyalty, while inhibiting factors include differences in teacher characteristics, budget limitations, difficulties in adapting to technology, and limited time for the principal. This study is expected to contribute to the development of transformational leadership in improving the quality of educational services.*

*Keywords: transformational leadership, school principal, educational quality, school management, Islamic elementary school.*

**RINGKASAN**

**Model Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi**; Anggun Harry Nadia, 220210204045; 59 halaman; Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;

Email: [220210204045@mail.unej.ac.id](mailto:220210204045@mail.unej.ac.id)

Skripsi berjudul “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi” membahas tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah dasar berbasis Islam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah, memotivasi guru, serta mengarahkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Sekolah berbasis Islam tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter religius yang kuat sehingga diperlukan model kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai keislaman dengan standar pendidikan nasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah sebagai informan utama serta guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah sebagai informan pendukung. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dengan menggunakan triangulasi untuk menjaga keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan model kepemimpinan transformasional yang meliputi empat dimensi utama, yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individual). Implementasi kepemimpinan tersebut terlihat melalui keteladanan kepala sekolah, pemberian motivasi kepada guru, dukungan terhadap

inovasi pembelajaran, serta perhatian personal kepada guru dan tenaga kependidikan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Faktor pendukung pelaksanaan kepemimpinan transformasional di sekolah ini antara lain budaya sekolah yang berbasis nilai Islam, dukungan dari yayasan Muhammadiyah dan dinas pendidikan, loyalitas guru dan tenaga kependidikan, serta keterlibatan aktif wali murid. Sementara itu, faktor penghambat yang ditemukan meliputi perbedaan karakter guru dalam menerima kebijakan, keterbatasan anggaran, kesulitan sebagian guru dalam beradaptasi dengan teknologi, serta keterbatasan waktu kepala sekolah dalam memberikan perhatian secara merata kepada seluruh karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah mampu mendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan, memperkuat budaya sekolah, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi.

## PRAKATA

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, atas berkat Rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Model Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi” dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember. Penyusunan skripsi ini juga tidak luput dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disampaikan terima kasih kepada.

1. Dr. Ir. Iwan Taruna, M.Eng. IPM., selaku Rektor Universitas Jember;
2. Dr. Mohamad Na'im, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan serta Ibu Zetti Finali, S.Pd., M.Pd. selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, yang telah memberikan semangat pada mahasiswa dan mahasiswi-nya untuk segera menyelesaikan tugas akhir
3. Bapak Fathan Fihrisi, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan serta arahan dengan penuh kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
4. Ibu Nindya Nurdianasari, S.Pd., M.Pd. serta Bapak Muhammad Lutfi, S.Pd., M.Pd. selaku dosen penguji saya yang telah memberikan bimbingan serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Almamater Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember khususnya Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar.
6. Orang tua saya tercinta Bapak Hariyono, Ibu Lailiyah, Bunda Ida Triyani serta Ayah Dedik Agus yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, materi dan dukungan yang tidak pernah terputus. Pengorbanan, perhatian, dan motivasi yang diberikan menjadi kekuatan utama bagi penulis dalam menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Keluarga yang saya sayangi Bapak Nurhadji, almarhumah Ibu Asiyah, Ibu Rehati, Ahmad Syafa'at, Allya Qurrota Ayun serta Dinda Putri Kurniawan,

terimakasih telah memberikan dukungan, jadi pendengar yang baik, selalu memberikan kasih sayang, memberikan motivasi dikala penulis bersedih, dan terimakasih atas doa baiknya.

8. Teman-teman saya yang tersayang Rohma Novia Dini, Erin Lailia, Nina Parahita Ardiningrum, Camelia Yadinda, Aisyah Amalia Maharani, Natizatul Muiffah, yang selalu menemani penulis, selalu mendengarkan berkeluh kesah penulis, dan selalu mendukung penulis dalam kondisi apapun.
9. Teman-teman seperjuangan PGSD yang telah menjadi bagian dari perjalanan akademik saya. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, motivasi, dan kenangan yang telah kita lalui bersama hingga akhirnya sampai pada tahap ini.
10. Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Ustadz Hendri Mardisiwi, Ustadzah Ismi Eka selaku guru, Ustadzah Yulia Febrianti selaku tenaga kependidikan, dan Ibu Ery Mardiana selaku komite. Penulis ucapkan terimakasih telah memberikan waktu, tempat, kesempatan, dukungan, serta do'a kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan bagi para pembaca.

**DAFTAR ISI**

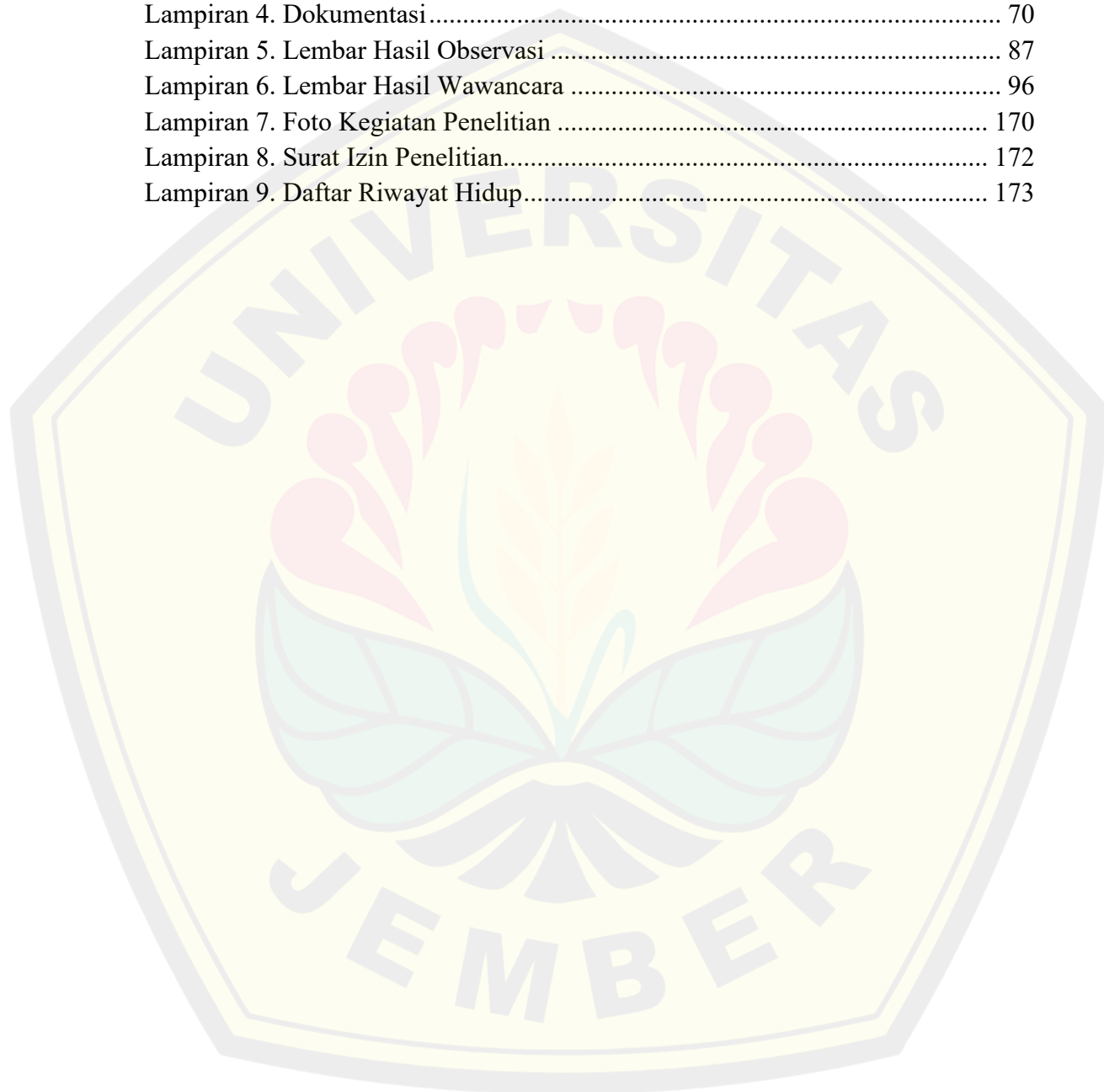
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>II</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>VI</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>VII</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>IX</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>XIII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XV</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	4
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	4
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	4
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
2.1 LANDASAN TEORI.....	5
2.1.1 Konsep Kepemimpinan .....	5
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional .....	5
2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	7
2.2 FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT PELAKSANAAN MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH.....	9
2.2.1 Faktor Pendukung Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	9
2.2.2 Faktor Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	10
2.3 PENELITIAN RELEVAN .....	11
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>14</b>
3.1 JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN.....	14
3.2 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	15
3.2.1 Lokasi Penelitian .....	15
3.2.2 Waktu Penelitian .....	15

3.3	SUBJEK PENELITIAN.....	15
3.4	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	15
3.4.1	Wawancara Mendalam (In-Depth Interview).....	16
3.4.2	Observasi Partisipatif.....	16
3.4.3	Studi Dokumentasi .....	16
3.5	INSTRUMEN PENELITIAN .....	17
3.6	TEKNIK ANALISIS DATA.....	17
3.6.1	Pengumpulan Data (Data Collection).....	17
3.6.2	Kondensasi Data (Data Condensation).....	17
3.6.3	Penyajian Data (Data Display) .....	18
3.6.4	Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification) .....	18
3.7	KEABSAHAN DATA .....	18
3.7.1	Triangulasi Sumber .....	19
3.7.2	Triangulasi Teknik.....	19
3.8	ETIKA PENELITIAN .....	19
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>21</b>
4.1.	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	21
4.1.1.	Profil Sd Muhammadiyah 1 Banyuwangi .....	21
4.1.2.	Kondisi Umum Sekolah Dan Budaya Organisasi .....	22
4.1.3.	Visi Dan Misi Sd Muhammadiyah 1 Banyuwangi.....	24
4.2.	HASIL PENELITIAN.....	24
4.2.1.	Waktu Dan Tempat Pelaksanaan Penelitian.....	25
4.2.2.	Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sd Muhammadiyah 1 Banyuwangi.....	25
4.2.3.	Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelaksanaan Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	30
4.3.	PEMBAHASAN .....	33
4.3.1.	Idealized Influence (Pengaruh Ideal).....	33
4.3.2.	Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional).....	34
4.3.3.	Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual).....	35
4.3.4.	Individualized Consideration (Pertimbangan Individual) .....	36
4.3.5.	Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional.....	37
<b>BAB 5.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>39</b>
5.1	KESIMPULAN.....	39
5.2	SARAN.....	40
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>42</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>45</b>



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Matriks Penelitian.....	45
Lampiran 2. Pedoman Penelitian .....	46
Lampiran 3. Kisi-Kisi Pedoman Penelitian.....	47
Lampiran 4. Dokumentasi.....	70
Lampiran 5. Lembar Hasil Observasi .....	87
Lampiran 6. Lembar Hasil Wawancara .....	96
Lampiran 7. Foto Kegiatan Penelitian .....	170
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	172
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup.....	173



## **BAB 1. PENDAHULUAN**

Pada bab 1 ini dijabarkan hal-hal yang berkaitan dengan pendahuluan meliputi: (1) latar belakang; (2) rumusan masalah; (3) tujuan penelitian; dan (4) manfaat penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan fondasi fundamental dalam membangun peradaban bangsa melalui penguatan apresiasi terhadap warisan budaya serta penanaman nilai patriotisme dan keberagaman sebagai pembentuk karakter bangsa (Irhasy & Habibah, 2024). Meningkatnya akses pendidikan di Indonesia pada jenjang dasar dan menengah belum disertai dengan pemerataan kualitas pendidikan antar daerah. Kesenjangan tersebut tampak pada perbedaan ketersediaan infrastruktur pendidikan dan tenaga pendidik yang kompeten, sehingga memerlukan penanganan yang komprehensif dan berkelanjutan (Sari & Jasiah, 2025). Dalam konteks ini, sekolah tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang unggul secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat.

Tantangan tersebut menjadi semakin kompleks bagi lembaga pendidikan berbasis agama, termasuk sekolah Muhammadiyah, yang harus menyeimbangkan pencapaian akademik dengan penguatan nilai-nilai keislaman. Sekolah berbasis Islam dituntut untuk mampu mengintegrasikan kurikulum nasional dengan pembentukan karakter religius sebagai identitas kelembagaan. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan sekolah menjadi faktor kunci dalam menjawab tuntutan tersebut. Salah satu faktor penentu dalam pengelolaan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan seluruh sumber daya sekolah guna meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia dan sarana prasarana secara efektif agar mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif, kreatif, dan inovatif. Kepemimpinan dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam

memberikan pengaruh, motivasi, dan dukungan kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinaga *et al*, 2021).

Berdasarkan konsep tersebut, kepemimpinan transformasional menjadi model kepemimpinan yang relevan untuk diterapkan di lingkungan sekolah. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan membimbing anggota organisasi untuk mencapai visi dan misi bersama melalui perubahan pola pikir, peningkatan motivasi, serta penguatan komitmen kolektif. Pemimpin transformasional mampu menumbuhkan kepercayaan dan respek dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta mendorong anggota untuk berinovasi dan berkembang. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran.

Mutu pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran kepemimpinan kepala sekolah, khususnya kepemimpinan transformasional yang mampu menggerakkan dan memberdayakan guru secara optimal. Dalam praktiknya, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu memotivasi, menginspirasi, serta meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pembentuk karakter peserta didik. Melalui dimensi pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*), kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi guru dan kualitas proses pembelajaran.

SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi merupakan salah satu sekolah dasar Muhammadiyah yang berupaya mengintegrasikan pendidikan umum dengan penguatan nilai-nilai keislaman. Sekolah ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan identitas keislaman di tengah persaingan antar sekolah, khususnya dalam penguatan program keagamaan sebagai ciri khas lembaga. Berdasarkan kriteria purposif, sekolah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena meraih prestasi signifikan dengan meraih penghargaan sebagai Sekolah/Madrasah

Muhammadiyah unggul dengan predikat “Unggul Madya” berdasarkan data Majelis Pendidikan Dasar Menengah dan Pendidikan Nonformal Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Selain itu, sekolah ini memiliki inovasi program keagamaan yang sistematis serta kepemimpinan kepala sekolah yang stabil sejak tahun 2020 hingga 2025. Sebagai sekolah Muhammadiyah berakreditasi unggul yang berada di wilayah perkotaan, SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi merepresentasikan karakteristik sekolah Muhammadiyah pada umumnya. Aksesibilitas data penelitian juga menjadi pertimbangan karena adanya dukungan dari pihak sekolah. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala sekolah, ditemukan permasalahan rendahnya intensitas dan kemampuan siswa dalam kegiatan mengaji, baik di sekolah maupun di rumah. Kondisi ini berpotensi menghambat pembentukan karakter Islami siswa dan melemahkan identitas sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam.

Merespons permasalahan tersebut, kepala sekolah mengambil langkah strategis dengan meningkatkan mutu layanan pendidikan berbasis keagamaan melalui program mengaji pagi wajib yang dilaksanakan empat hari dalam seminggu, menggantikan kebijakan sebelumnya yang hanya dilaksanakan satu kali dalam seminggu. Program ini bertujuan memperkuat pemahaman Al-Qur'an, membentuk karakter Islami siswa, serta menegaskan komitmen sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam unggul. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan arahan dan inovasi tersebut mampu memotivasi guru untuk lebih berkomitmen dalam mendukung visi dan misi sekolah, sekaligus menjaga identitas keislaman dalam proses pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi.

Berbagai penelitian telah mengkaji kepemimpinan transformasional, namun sebagian besar masih terbatas pada analisis dampaknya terhadap kinerja akademik dan motivasi guru dalam pendidikan umum. Kajian yang secara khusus mengeksplorasi kepemimpinan transformasional dalam konteks sekolah dasar Islam yang mengintegrasikan nilai keagamaan dengan standar pendidikan nasional masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi teoretis dan praktis berupa model kepemimpinan transformasional kontekstual yang relevan bagi sekolah dasar Islam dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah model kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi?
2. Apa sajakah faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian tersebut, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah, penelitian ini dapat membantu memperkuat peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengaplikasikan model kepemimpinan transformasional.
2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan, memberikan wawasan komprehensif mengenai pola kepemimpinan yang efektif dalam mendorong produktivitas kerja.
3. Bagi peneliti, penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan peneliti terkait model kepemimpinan transformasional kepala sekolah
4. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi sumber atau referensi terkait studi manajemen model kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai: (1) landasan teori; (2) faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah ; dan (3) penelitian relevan.

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Peter G. Northouse (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses ketika individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Irham Fahmi (2018) dalam bukunya Pengantar Ilmu Kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, serta mengawasi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai hubungan yang erat antara individu dengan suatu kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang sama. Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat antara pemimpin dan kelompok yang dipimpinnya dalam upaya mewujudkan tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan otoritas formal, melainkan juga mencakup kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi seluruh komunitas sekolah.

#### 2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

##### a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 melalui bukunya tentang kepemimpinan yang meraih penghargaan *Pulitzer Prize*. Burns membedakan kepemimpinan ke dalam dua tipe, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. James MacGregor Burns (1978) menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara bersamaan. Kepemimpinan

transaksional ditandai dengan kecenderungan pemimpin memberikan penghargaan atau kompensasi kepada pengikut sebagai sarana untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional, sebaliknya, dibangun atas dasar hubungan timbal balik yang saling menginspirasi antara pemimpin dan pengikut. Hubungan tersebut memfasilitasi pemahaman terhadap potensi serta pemenuhan kebutuhan masing-masing pihak, sekaligus mendorong terjadinya pengembangan diri dan transformasi personal. Karakteristik utama pemimpin transformasional tercermin pada kepemilikan nilai-nilai moral yang konstruktif dan positif. Gagasan James MacGregor Burns selanjutnya dikembangkan oleh Bernard M. Bass pada tahun 1985. Menurut Bass dalam bukunya *Transformational Leadership* (2006), pemimpin dipandang sebagai agen perubahan, yaitu individu yang mampu memengaruhi orang lain secara lebih kuat dibandingkan pengaruh yang diterimanya dari orang lain.

Bernard M. Bass (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu mengubah dan memotivasi pengikut dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya hasil tugas, mendorong pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi atau tim, serta mengaktifkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dalam memimpin sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap optimalisasi efektivitas tenaga pendidik. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pada pencapaian sasaran dan pelaksanaan tugas, melainkan juga mengintegrasikan dimensi emosional dalam proses kepemimpinan serta memotivasi guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan perannya secara profesional guna menciptakan suasana pembelajaran yang positif. Implementasi prinsip kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berpotensi memberikan perubahan substansial terhadap kualitas pembelajaran peserta didik, peningkatan kerja sama antar guru, serta penguatan budaya organisasi di lingkungan sekolah.

#### b. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bernard M. Bass (2006) dalam bukunya yang berjudul “*Transformasional Leadership*” mengidentifikasi empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan "Four I's" :

- 1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal) Pemimpin menjadi model peran bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan dikagumi. Pemimpin menunjukkan standar moral dan etika yang tinggi serta mempertimbangkan kebutuhan pengikut di atas kebutuhan pribadi.
- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) Pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan memberikan makna dan tantangan pada pekerjaan mereka. Pemimpin mengartikulasikan visi masa depan yang menarik, menggunakan simbol dan gambar emosional untuk memfokuskan upaya, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara yang sederhana
- 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) Pemimpin merangsang pengikut untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, mereframe masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Pemimpin tidak mengkritik kesalahan individu di depan umum.
- 4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual) Pemimpin memberikan perhatian personal pada setiap pengikut, bertindak sebagai mentor atau pelatih, dan mendengarkan kekhawatiran dan kebutuhan pengikut. Pemimpin menciptakan iklim yang mendukung dan lingkungan dimana perbedaan individu dihargai.

#### 2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### a. Peran dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional yang berasal dari jabatan guru dan diberi tanggung jawab untuk memimpin satuan pendidikan, yaitu lembaga tempat berlangsungnya proses pembelajaran serta interaksi antara guru sebagai pemberi pelajaran dan peserta didik sebagai penerima pelajaran (Safitri, 2021). Kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator yang dikenal dengan konsep EMASLIM (Naris Setyowati *et al*, 2025). Posisi kepala sekolah memiliki signifikansi yang

tinggi sehingga menuntut kemampuan untuk memotivasi, menggerakkan, membimbing, mengarahkan, serta mengambil langkah-langkah strategis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Izzati *et al*, 2024). Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah berkewajiban memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh warga sekolah (Umro'atin *et al*, 2023). Inspirasi tersebut tidak hanya diwujudkan melalui penyampaian petunjuk dan bimbingan secara verbal, melainkan juga ditunjukkan melalui keteladanan dalam setiap tindakan dan perilaku sehari-hari. Keseluruhan peran tersebut memiliki kontribusi yang penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi proses pembelajaran.

#### b. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengacu pada kemampuan kepala sekolah dalam mengubah budaya sekolah, memotivasi guru dan staf, serta menginspirasi seluruh komunitas sekolah untuk mencapai visi dan misi pendidikan yang lebih tinggi (Basirun, 2021). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya menjalankan fungsi kepemimpinan secara struktural, melainkan juga memimpin melalui pendekatan emosional dan intelektual sehingga tercipta lingkungan yang mendorong pengembangan potensi seluruh warga sekolah secara menyeluruh (Joko Sugiarto, 2025). Faruq & Supriyanto (2021) memandang kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai suatu pendekatan dalam memengaruhi seluruh pemangku kepentingan sekolah, yang meliputi guru, peserta didik, orang tua, serta tenaga kependidikan, guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pandangan tersebut menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah mengutamakan kolaborasi dan keterlibatan aktif seluruh elemen sekolah, termasuk orang tua, tenaga pendidik, peserta didik, dan staf pendukung, dalam merealisasikan visi institusi melalui kerja sama yang bersifat partisipatif tanpa paksaan, sekaligus mendorong terjadinya perubahan positif di lingkungan sekolah atau institusi pendidikan. Penerapan kepemimpinan transformasional secara menyeluruh oleh kepala sekolah berpotensi menjadi kunci dalam perbaikan kualitas sekolah dan membuka peluang untuk mengoptimalkan mutu pendidikan. Implementasi aspek-aspek kepemimpinan transformasional oleh

kepala sekolah memiliki potensi yang kuat dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## 2.2 Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Secara teoretis, pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat. Faktor-faktor tersebut dapat dianalisis berdasarkan indikator kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

### 2.2.1 Faktor Pendukung Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

#### a. *Idealized Influence*

Kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kedisiplinan yang tinggi ditunjukkan melalui kehadiran tepat waktu, konsistensi dalam pelaksanaan aturan sekolah, serta komitmen yang kuat terhadap visi dan misi sekolah. Keteladanan tersebut menjadi acuan bagi guru dan tenaga kependidikan dalam menegakkan disiplin kerja di lingkungan sekolah.

#### b. *Inspirational motivation*

Kepala sekolah mampu membangkitkan semangat kerja guru melalui pemberian motivasi, arahan, serta penghargaan atas kinerja yang telah dicapai. Suasana kerja yang positif dan penuh optimisme dibangun sehingga guru dan tenaga kependidikan memiliki rasa kebersamaan serta tujuan bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pemberian motivasi secara berkelanjutan mendorong guru untuk bekerja dengan semangat, loyalitas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

#### c. *Intellectual stimulation*

Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan ide, metode, dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik. Dukungan terhadap peningkatan kompetensi guru diwujudkan melalui pelaksanaan

pelatihan, diskusi profesional, serta refleksi terhadap proses pembelajaran. Sikap terbuka kepala sekolah terhadap kritik dan saran menjadi faktor pendukung terciptanya budaya sekolah yang inovatif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

d. *Individualized consideration*

Kepala sekolah menunjukkan sikap terbuka dan komunikatif serta memberikan bimbingan dan arahan secara personal sesuai dengan karakteristik dan kemampuan individu. Dukungan moral dan profesional diberikan kepada guru, baik dalam menghadapi permasalahan kerja maupun dalam pengembangan karier. Perhatian secara individual tersebut menumbuhkan rasa dihargai dan diperhatikan sehingga berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

2.2.2 Faktor Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. *Idealized Influence*

Kurangnya keteladanan kepala sekolah, seperti inkonsistensi dalam penerapan aturan serta lemahnya pengambilan keputusan, berdampak pada menurunnya tingkat kepercayaan warga sekolah. Kondisi tersebut berimplikasi pada rendahnya loyalitas dan partisipasi guru dalam mendukung program peningkatan mutu layanan pendidikan.

b. *Inspirational motivation*

Komunikasi visi yang kurang efektif serta minimnya pemberian motivasi menyebabkan guru dan tenaga kependidikan bekerja secara rutinitas tanpa dorongan untuk berinovasi. Kondisi tersebut berdampak pada terjadinya stagnasi mutu layanan pendidikan.

c. *Intellectual stimulation*

Budaya sekolah yang kurang terbuka terhadap gagasan baru serta keterbatasan kompetensi guru dalam mengembangkan inovasi pembelajaran menjadi hambatan dalam penerapan kepemimpinan transformasional. Kondisi tersebut mendorong guru untuk cenderung mempertahankan metode pembelajaran lama yang kurang relevan dengan kebutuhan peserta didik.

d. *Individualized consideration*

Jumlah guru yang relatif banyak serta keterbatasan waktu kepala sekolah menyebabkan pemberian perhatian secara individual belum optimal. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian guru merasa kurang diperhatikan sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan kualitas layanan pendidikan.

### 2.3 Penelitian Relevan

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Danarti *et al.*, (2024) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Akademik, dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Patebon” menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya akademik, dan disiplin kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 68,8%. Persamaan penelitian tersebut terletak pada fokus kajian kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan konteks penelitian pada sekolah dasar. Perbedaan penelitian ini terlihat pada penekanan analisis yang lebih berorientasi pada pengukuran kinerja guru secara kuantitatif.

Penelitian relevan kedua yang dilakukan oleh Izzati *et al.*, (2024) berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar” menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain etnografi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui penguatan visi, keteladanan, serta pemberian ruang kreativitas kepada guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif, fokus kajian pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar, serta konteks penelitian pada sekolah berbasis Islam, yaitu SD Muhammadiyah.

Penelitian relevan ketiga yang dilakukan oleh Nur *et al.*, (2021) berjudul “Analisis Kepemimpinan Transformasional” menggunakan metode survei deskriptif dan eksplanatori di lingkungan pendidikan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan secara konsisten melalui empat dimensi utama, meskipun tingkat implementasinya masih

berada pada kategori cukup. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan terletak pada penggunaan kerangka teori empat dimensi kepemimpinan transformasional, sementara perbedaan terlihat pada konteks institusi pendidikan yang diteliti.

Penelitian relevan keempat yang dilakukan oleh Palembang & Sihotang (2023) berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” menggunakan metode tinjauan literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian tersebut masih bersifat konseptual dan belum didukung oleh temuan empiris lapangan sehingga membuka peluang bagi pelaksanaan penelitian kualitatif yang lebih kontekstual.

Penelitian relevan keenam yang dilakukan oleh Andriani & Kamaruddin (2024) berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan” menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Makassar dengan sumber data kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah dilaksanakan dengan sangat baik melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Selain itu, ditemukan faktor pendukung berupa kerjasama, komunikasi terbuka, kreativitas, ketersediaan sarana prasarana, serta kejelasan visi dan misi sekolah, sedangkan faktor penghambat meliputi manajemen waktu, keterbatasan waktu pelaksanaan program, serta rendahnya kepercayaan diri sebagian guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus kajian kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan penggunaan pendekatan kualitatif dalam menganalisis peningkatan mutu pengelolaan sekolah.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian relevan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah banyak diteliti, namun sebagian besar penelitian masih berfokus pada kinerja guru atau praktik kepemimpinan secara umum. Penelitian ini memiliki kekhasan karena secara khusus mengkaji kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam

mengelola dan mengarahkan penyelenggaraan pendidikan. Melalui penerapan dimensi kepemimpinan transformasional yang meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan kontekstual. Kekhasan tersebut menempatkan penelitian ini sebagai upaya mengisi celah penelitian terkait implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan konseptual dalam pengembangan praktik kepemimpinan transformasional pada sekolah dasar berbasis Islam, khususnya di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi.



### BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijabarkan beberapa hal yang berkaitan dengan metodologi penelitian yang meliputi: (1) jenis dan pendekatan penelitian; (2) lokasi dan waktu penelitian; (3) subjek penelitian; (4) teknik pengumpulan data; (5) instrumen penelitian; (6) teknik analisis data; (7) keabsahan data; dan (8) etika penelitian. Berikut uraian masing-masing sub-bab.

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus (*case study*) dengan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah tanpa perlakuan eksperimen. Penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama, menggunakan berbagai teknik pengumpulan data secara triangulasi, menerapkan analisis data yang bersifat induktif, serta menekankan pemaknaan data dibandingkan generalisasi hasil penelitian. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan penelitian untuk memahami secara mendalam bagaimana model kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi. Creswell (2015) memandang penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan yang berangkat dari asumsi tertentu, menggunakan perspektif atau kerangka teori penafsiran, serta mengkaji permasalahan penelitian dengan menelusuri bagaimana individu maupun kelompok memaknai isu-isu sosial atau kemanusiaan. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, persepsi, serta praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah beserta dampaknya terhadap mutu pendidikan.

### 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 60, Kelurahan Penganjuran, Kecamatan Banyuwangi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi merupakan sekolah berbasis Islam yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan karakteristik kepemimpinan transformasional serta memiliki berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan yang dapat diamati dan dikaji secara mendalam.

#### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian tentang model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi dilaksanakan pada tahun ajaran 2025/2026.

### 3.3 Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian sehingga diperoleh subjek yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Subjek utama dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi karena perannya dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi kebijakan kepemimpinan guna meningkatkan mutu layanan pendidikan. Subjek pendukung penelitian meliputi guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah yang terlibat secara langsung serta memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun di bawah kepemimpinan kepala sekolah.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang valid dan reliabel (Iin Salsabila *et al*, 2025). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

#### 3.4.1 Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi detail tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan dampaknya terhadap mutu pendidikan. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur dengan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya.

Sasaran wawancara :

- a. Kepala sekolah: filosofi kepemimpinan, strategi peningkatan mutu, tantangan yang dihadapi
- b. Guru: persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dampak pada kinerja mengajar
- c. Tenaga kependidikan: pengalaman bekerja dengan kepala sekolah, perubahan yang dirasakan
- d. Komite sekolah/orang tua: penilaian terhadap kinerja sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah

#### 3.4.2 Observasi Partisipatif

Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Aspek yang diamati meliputi:

- a. Interaksi kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan
- b. Proses pengambilan keputusan
- c. Komunikasi dan koordinasi
- d. Pelaksanaan supervisi dan pembinaan
- e. Kegiatan rapat dan evaluasi

#### 3.4.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data dari wawancara dan observasi. Dokumen yang dikaji meliputi:

- a. Visi, misi, dan tujuan sekolah
- b. Data tenaga pendidik dan karyawan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi
- c. Pengembangan diri dan ekstrakurikuler
- d. Program dan kegiatan sekolah
- e. Data perkembangan sekolah

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (*human instrument*) karena peneliti berperan langsung dalam proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data (Masyhud, 2025). Penelitian ini juga menggunakan instrumen pendukung berupa:

#### 4.1. Pedoman Wawancara

- 1) Pedoman wawancara untuk kepala sekolah
- 2) Pedoman wawancara untuk guru
- 3) Pedoman wawancara untuk tenaga kependidikan
- 4) Pedoman wawancara untuk komite sekolah/orang tua

#### 4.2. Pedoman Observasi

- 1) Lembar observasi kepemimpinan transformasional

#### 4.3. Pedoman Studi Dokumentasi

- 1) Daftar dokumen yang akan dikaji
- 2) Format analisis dokumen

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang terdiri dari empat komponen utama:

#### 3.6.1 Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis menggunakan berbagai teknik yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul berupa transkrip wawancara, catatan observasi, dan dokumentasi.

#### 3.6.2 Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstraksian, atau transformasi data yang terdapat dalam keseluruhan korpus catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, serta berbagai bahan empiris lainnya (Fiantika & Maharani, 2022). Kondensasi data tidak hanya berfungsi untuk menyederhanakan informasi, melainkan juga untuk memilah dan menajamkan makna temuan lapangan sehingga analisis data menjadi lebih terfokus pada tujuan penelitian.

### 3.6.3 Penyajian Data (*Data Display*)

Miles, Huberman, dan Saldana (2014) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, bentuk penyajian data yang paling umum digunakan adalah teks naratif deskriptif. Penyajian data yang sistematis dan terorganisasi membantu peneliti dan pembaca dalam memahami fenomena yang diteliti secara lebih mendalam serta memfasilitasi perencanaan langkah-langkah analisis selanjutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh. Teks naratif sebagai bentuk penyajian data yang dominan dapat diperkaya melalui pemanfaatan variasi bentuk penyajian lainnya, seperti grafik, matriks, jaringan kerja (*network*), dan diagram, sebagaimana direkomendasikan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Penggunaan variasi bentuk penyajian data tersebut berfungsi untuk memperjelas visualisasi data serta memudahkan identifikasi pola dan hubungan antar kategori dalam temuan penelitian.

### 3.6.4 Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tahap penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan berdasarkan hasil analisis serta penyajian data yang telah melalui proses kondensasi. Setiap kesimpulan yang dirumuskan harus didukung oleh bukti empiris yang kuat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Miles, Huberman, dan Saldana (2014) menegaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, kesimpulan awal yang dihasilkan pada tahap awal analisis masih bersifat tentatif atau sementara. Kesimpulan tersebut berpotensi mengalami revisi atau penyempurnaan apabila pada proses pengumpulan data selanjutnya tidak ditemukan bukti yang memadai untuk mendukungnya. Kesimpulan awal yang menunjukkan konsistensi serta terus didukung oleh bukti-bukti yang valid melalui pengumpulan data lanjutan atau proses verifikasi lapangan dapat ditetapkan sebagai temuan penelitian yang kredibel dan dapat dipercaya.

## 3.7 Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijamin melalui penggunaan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik validasi data yang memanfaatkan berbagai sumber, metode, atau perspektif di luar data yang telah dikumpulkan

sebagai sarana verifikasi atau pembandingan untuk memastikan tingkat keabsahan data (Fikri *et al*, 2025). Penelitian ini menerapkan beberapa bentuk triangulasi, yaitu:

#### 3.7.1 Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan, yaitu kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta komite sekolah atau orang tua.

#### 3.7.2 Triangulasi Teknik

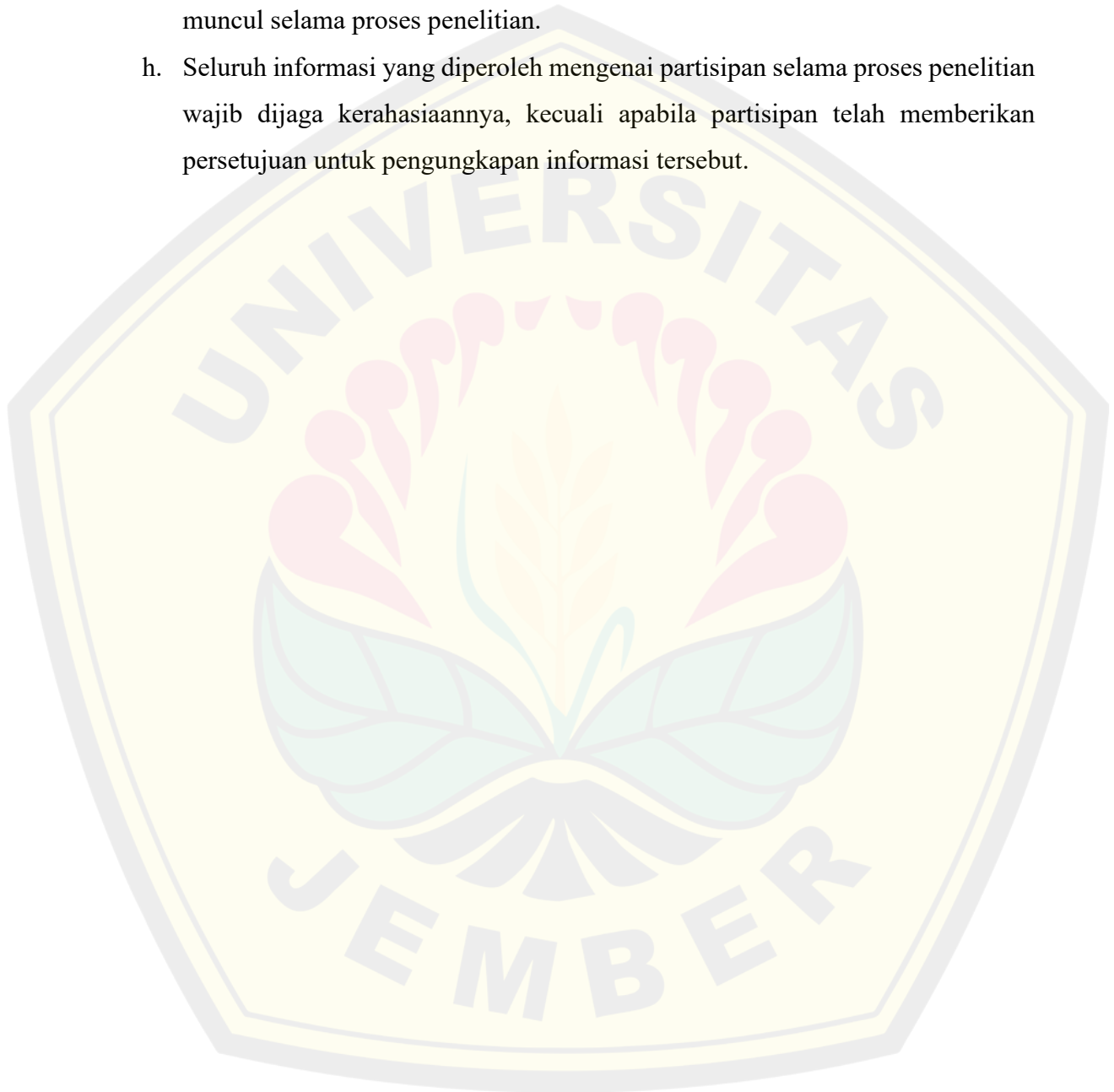
Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui berbagai teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

### 3.8 Etika Penelitian

Penelitian ini mengikuti prinsip-prinsip etika penelitian menurut Komite Etika Ilmiah dan Profesional dari Asosiasi Psikologi Amerika dalam (Lusi Ayu Gustari, 2024) meliputi:

- a. Tahap perancangan penelitian menuntut peneliti untuk menelaah secara cermat setiap potensi persoalan etika yang mungkin muncul selama proses penelitian.
- b. Peneliti perlu mempertimbangkan apakah partisipan yang terlibat tergolong sebagai “subjek berisiko” atau “subjek dengan risiko minimal” sesuai dengan standar etika penelitian yang berlaku.
- c. Peneliti berkewajiban memastikan bahwa seluruh proses penelitian dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip etika yang berlaku.
- d. Penelitian di luar kategori risiko minimal menuntut peneliti untuk menyusun kesepakatan yang jelas dan adil dengan partisipan sebelum keterlibatan mereka, mencakup penjelasan mengenai hak, kewajiban, serta tanggung jawab masing-masing pihak.
- e. Peneliti wajib menghormati hak asasi setiap individu yang menjadi partisipan dalam penelitian.

- f. Peneliti harus melindungi seluruh partisipan dari kemungkinan timbulnya ketidaknyamanan fisik maupun psikologis, serta dari segala bentuk bahaya yang mungkin terjadi selama keterlibatan dalam penelitian.
- g. Tahap pascapengumpulan data menuntut peneliti untuk memberikan penjelasan kepada partisipan serta mengklarifikasi setiap potensi kesalahpahaman yang muncul selama proses penelitian.
- h. Seluruh informasi yang diperoleh mengenai partisipan selama proses penelitian wajib dijaga kerahasiaannya, kecuali apabila partisipan telah memberikan persetujuan untuk pengungkapan informasi tersebut.



## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai: (1) Gambaran umum lokasi penelitian; (2) Hasil penelitian; (3) Verifikasi dan keabsahan data.

### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi, sebuah sekolah dasar berbasis Islam yang berada di wilayah perkotaan Kabupaten Banyuwangi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan akademik dan empiris, yaitu karakteristik sekolah yang representatif sebagai sekolah Muhammadiyah, memiliki akreditasi unggul, serta menunjukkan berbagai upaya peningkatan mutu layanan pendidikan melalui kepemimpinan kepala sekolah. SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah dan menyelenggarakan pendidikan dasar dengan mengintegrasikan kurikulum nasional dan penguatan nilai-nilai keislaman. Sekolah ini dikenal memiliki budaya organisasi yang religius, disiplin, dan berorientasi pada mutu. Lingkungan sekolah mendukung terlaksananya proses pembelajaran yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun sosial, sehingga memungkinkan terjadinya interaksi yang efektif antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Penelitian ini merupakan studi kasus pada SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi, sehingga seluruh temuan dianalisis secara kontekstual sesuai dengan karakteristik sekolah, budaya organisasi, dan dinamika kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi fokus penelitian.

#### 4.1.1. Profil SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi merupakan lembaga pendidikan dasar Islam yang berkomitmen mengembangkan potensi peserta didik secara holistik, meliputi aspek akademik, karakter, dan religiusitas. Sekolah ini berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 60, Kelurahan Penganjuran, Kecamatan Banyuwangi, dengan posisi strategis di kawasan perkotaan yang mudah diakses oleh masyarakat. Sebagai sekolah Muhammadiyah yang telah terakreditasi unggul dan mendapatkan sertifikat penghargaan sebagai Sekolah/Madrasah unggul dengan predikat “Unggul

Madya”, SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi menerapkan sistem pengelolaan sekolah yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta mengintegrasikan nilai-nilai Islam sebagai ciri khas kelembagaan. Visi dan misi sekolah diarahkan pada pembentukan peserta didik yang beriman, berakhlak mulia, berprestasi, serta mampu bersaing di era global tanpa meninggalkan identitas keislaman.

Kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi menunjukkan karakter kepemimpinan yang stabil dan berorientasi pada perubahan. Kepala sekolah berperan tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mendorong inovasi, kedisiplinan, serta komitmen seluruh warga sekolah. Salah satu kebijakan strategis yang mencerminkan kepemimpinan tersebut diwujudkan melalui penguatan program keagamaan, khususnya program mengaji pagi wajib yang dilaksanakan empat hari dalam satu minggu. Program tersebut dirancang sebagai respons terhadap rendahnya intensitas dan kemampuan mengaji siswa, sekaligus sebagai upaya penguatan karakter Islami peserta didik.

Pelaksanaan kegiatan pendidikan melibatkan guru dan tenaga kependidikan secara aktif melalui komunikasi yang terbuka, pembinaan berkelanjutan, serta pemberian ruang untuk berinovasi. Budaya kerja yang berkembang di lingkungan sekolah ditandai dengan semangat kebersamaan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap visi sekolah. Kondisi tersebut menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Profil tersebut menunjukkan bahwa SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi memiliki karakteristik yang relevan sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji secara mendalam penerapan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam konteks sekolah dasar Islam serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan.

#### 4.1.2. Kondisi Umum Sekolah dan Budaya Organisasi

SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi memiliki kondisi umum sekolah yang mendukung terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Sekolah ini didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Seluruh warga sekolah menjalankan perannya masing-

masing dengan mengacu pada visi, misi, serta tujuan sekolah yang telah disepakati bersama. Sarana dan prasarana pendidikan tersedia secara memadai dan dimanfaatkan sebagai penunjang kegiatan pembelajaran serta kegiatan penunjang lainnya, baik akademik maupun keagamaan. Kegiatan pembelajaran di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi dilaksanakan dengan mengintegrasikan kurikulum nasional dan nilai-nilai keislaman. Proses pembelajaran tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga diarahkan pada pembentukan karakter religius dan kedisiplinan peserta didik. Program keagamaan, seperti kegiatan mengaji pagi wajib, sholat berjamaah, serta pembiasaan sikap Islami, menjadi bagian dari rutinitas sekolah yang terstruktur dan berkelanjutan. Kondisi tersebut mencerminkan komitmen sekolah dalam menjaga identitasnya sebagai lembaga pendidikan Islam.

Budaya organisasi yang berkembang di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi ditandai dengan adanya semangat kebersamaan, kerja sama, dan tanggung jawab kolektif antarwarga sekolah. Hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan terjalin secara harmonis melalui komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Setiap warga sekolah memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun ide dalam rangka pengembangan sekolah. Budaya tersebut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan partisipatif. Kepala sekolah berperan penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi melalui keteladanan, kedisiplinan, serta konsistensi dalam menjalankan kebijakan sekolah. Nilai-nilai integritas, komitmen, dan profesionalisme ditanamkan kepada seluruh warga sekolah melalui berbagai kegiatan formal maupun nonformal. Pola kepemimpinan yang terbuka dan suportif mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk berinovasi serta meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi yang telah terbentuk memberikan pengaruh positif terhadap iklim sekolah secara keseluruhan. Lingkungan sekolah menjadi lebih tertib, religius, dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan. Kondisi tersebut mendukung implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, khususnya dalam membangun kepercayaan, memotivasi warga sekolah,

serta mendorong perubahan yang berkelanjutan. Dengan demikian, kondisi umum sekolah dan budaya organisasi di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi menjadi fondasi penting dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

#### 4.1.3. Visi dan Misi SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi mempunyai visi dan misi dalam mencapai tujuan pendidikan. Berikut adalah visi dan misi yang ada di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi.

##### a. Visi

“Mewujudkan generasi Islam yang berakhlakul karimah, kreatif, dan berprestasi”

##### b. Misi

- 1) Membimbing siswa berakhlakul karimah
- 2) Menumbuhkembangkan potensi kreativitas siswa
- 3) Meningkatkan kemampuan, minat, dan bakat siswa dalam meraih prestasi.

##### c. Tujuan Sekolah

Sesuai dengan visi dan misi sekolah, tujuan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi adalah mengembangkan berbagai potensi siswa agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya

## 4.2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah serta didukung oleh hasil observasi dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan dikelompokkan berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass yang meliputi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi.

#### 4.2.1. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi, Kecamatan Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi. Adapun jadwal penelitian yang dimaksud yaitu sebagai berikut.

*Tabel 4.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian*

<b>Pertemuan</b>	<b>Hari, Tanggal Penelitian</b>	<b>Waktu Pelaksanaan</b>	<b>Kegiatan</b>
I	26, September 2025	08.30 – 09.15	Observasi dan wawancara
II	13, Januari 2026	07.52 – 09.30	Wawancara dengan kepala sekolah
III	23, Januari 2026	08.55 – 09.40	Wawancara dengan tenaga kependidikan
IV	23, Januari 2026	10.00 – 11.00	Wawancara dengan Guru
V	13, Februari 2026	07.00 – 08.00	Wawancara dengan komite

#### 4.2.2. Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Subbab ini menyajikan hasil penelitian mengenai model kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdasarkan data wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, tenaga kependidikan, guru dan komite. Analisis dilakukan dengan mengacu pada empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Berikut uraian hasil temuan pada masing-masing dimensi.

##### a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah hadir tepat waktu dan terlibat langsung dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti program mengaji pagi, sholat berjamaah, serta kegiatan pembinaan guru. Kepala sekolah juga terlihat aktif

dalam mengawasi jalannya kegiatan sekolah serta berinteraksi dengan guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Kalau sudah berbicara role model berarti semua hal harus bisa dicontoh oleh warga sekolah. Yang pertama adalah sikap, bagaimana bertutur kata kepada guru, karyawan, dan siswa. Kesopanan dan akhlak itu harus dijaga.”  
(Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Kepala sekolah juga menegaskan pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta menyampaikan bahwa setiap keputusan yang diambil berlandaskan nilai-nilai agama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, diperoleh pernyataan:

“Ustadz Hendri itu sangat mengayomi guru-guru. Orangnya disiplin, tapi nggak saklek. Kalau ada yang kotor, beliau juga mau bersih-bersih sendiri.”  
(Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Guru juga menyampaikan bahwa kepala sekolah mencerminkan visi dan misi sekolah serta menunjukkan konsistensi dalam pelaksanaan program.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, diperoleh pernyataan:

“Beliau mempercayakan penuh kepada saya untuk gaji teman-teman dan laporan keuangan.” (Yulia Febrianti/23/01/2026)

Tenaga kependidikan juga menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan serta menjaga keseimbangan antara kesejahteraan pegawai dan kondisi keuangan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite sekolah, diperoleh pernyataan:

“Beliau selalu hadir kalau ada kegiatan penting. Beliau tidak hanya memberi arahan, tapi ikut mengawal sampai selesai.” (Ery Mardiana/13/02/2026)

Komite sekolah juga menyampaikan bahwa kepala sekolah bersikap terbuka dalam pengelolaan program dan penggunaan anggaran.

#### b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan, baik dalam rapat maupun dalam komunikasi sehari-hari. Kepala sekolah juga terlihat menyampaikan tujuan program sekolah secara jelas.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Saya tidak pernah meninggalkan kata terima kasih. Setiap guru melakukan sesuatu, saya selalu mengapresiasi, baik secara langsung maupun di grup WhatsApp.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa visi dan misi sekolah disosialisasikan secara berkelanjutan serta dijadikan sebagai budaya dalam kegiatan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, diperoleh pernyataan:

“Setiap rapat pasti ada kata-kata semangat. Di WA juga selalu, ‘Ustadzah hebat, SD Mutu luar biasa’.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

“Kita dihargai sekali di sini. Kerja sedikit saja tetap diapresiasi.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Guru juga pernah mendapat apresiasi personal:

“Saya pernah dipanggil ke ruangan. Katanya, ‘Ustadzah hebat, baru ngajar sudah bisa seperti ini.’ Itu bikin semangat banget.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Guru juga menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan apresiasi secara personal yang membuat guru merasa dihargai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, diperoleh pernyataan:

“Kalau secara visioner beliau visioner.” (Yulia Febrianti/23/01/2026)

Tenaga kependidikan juga menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi melalui perhatian terhadap kesejahteraan guru serta kegiatan kebersamaan seperti glamping.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite sekolah, diperoleh pernyataan:

“Beliau selalu menyampaikan visi sekolah dengan semangat. Katanya kita harus bersama-sama menjadikan sekolah ini unggul, baik dalam prestasi maupun karakter.” (Ery Mardiana/13/02/2026)

“Kalau rapat, beliau sering menyampaikan harapan-harapan ke depan. Itu membuat kami merasa ikut memiliki sekolah ini.” (Ery Mardiana/13/02/2026)

Komite juga menyampaikan bahwa kepala sekolah mengajak semua pihak untuk bersama-sama mencapai tujuan sekolah.

### c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah membuka ruang diskusi dan dialog dalam berbagai forum sekolah. Dalam rapat dan pertemuan,

kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat, masukan, serta alternatif solusi terhadap permasalahan yang dihadapi sekolah. Kepala sekolah tampak bersikap terbuka terhadap perbedaan pandangan dan tidak mendominasi jalannya diskusi. Setiap permasalahan dibahas secara bersama-sama untuk menemukan solusi yang disepakati. Kondisi tersebut mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi berkembangnya pemikiran kritis, kreatif, dan inovatif di lingkungan sekolah. Hasil observasi ini memperkuat temuan wawancara bahwa kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dalam mendorong partisipasi aktif warga sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Kalau kesulitan itu bukan tidak bisa, tapi harus dibangun supaya mau belajar.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Kepala sekolah juga mengakui adanya tantangan, terutama guru senior yang mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi (IT). Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah melakukan pendampingan dan penyesuaian penempatan kelas sesuai kompetensi. Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah membuka ruang diskusi melalui rapat kerja dan musyawarah. Jika terjadi perbedaan pendapat, solusi ditentukan berdasarkan pertimbangan paling rasional dan realistis.

“Kita cari mana solusi yang paling relevan, paling memungkinkan untuk dilaksanakan. Kalau tidak sepakat, bisa voting, tapi itu jarang.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Kepala sekolah juga menambahkan:

“Kalau ada pelatihan atau workshop, saya usahakan guru bisa ikut. Supaya ada pengembangan dan tidak monoton dalam mengajar.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mendorong guru berpikir kritis, terbuka terhadap ide, serta mendukung inovasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, diperoleh pernyataan:

“Kami diberi kebebasan untuk mengajar dengan cara masing-masing. Tidak harus sama semua, jadi bisa menyesuaikan dengan karakter siswa.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Guru juga menyampaikan bahwa kepala sekolah terbuka terhadap saran:

“Kalau kita punya ide atau masukan, biasanya disampaikan di rapat. Kepala sekolah juga mendengarkan dan mempertimbangkan.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, diperoleh pernyataan:

“Kami juga diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, terutama saat rapat atau evaluasi kegiatan.” (Yulia Febrianti/23/01/2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite sekolah, diperoleh pernyataan:

“Kalau dari komite memberi masukan, biasanya diterima dengan baik. Kepala sekolah terbuka untuk pengembangan program sekolah.” (Ery Mardiana/13/02/2026)

d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian secara personal kepada guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah terlihat melakukan komunikasi secara langsung dan informal dengan guru maupun tenaga kependidikan untuk mengetahui kondisi dan kebutuhan masing-masing individu.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Setiap guru itu berbeda-beda, jadi pendekatannya juga tidak bisa sama. Ada yang perlu dibimbing pelan-pelan, ada yang bisa langsung diberi tanggung jawab.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Kepala sekolah juga menyampaikan bahwa komunikasi menjadi hal penting dalam memahami kebutuhan guru:

“Kalau ada masalah, biasanya saya ajak ngobrol langsung supaya tahu apa yang dibutuhkan.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, diperoleh pernyataan:

“Kalau ada kendala dalam mengajar, biasanya kepala sekolah memberikan arahan secara langsung, bahkan kadang dipanggil ke ruangan untuk dibimbing.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Guru juga menyampaikan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian secara personal:

“Beliau itu perhatian, bukan hanya soal kerja, tapi juga kondisi kita sebagai guru.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, diperoleh pernyataan:

“Kami diberi kepercayaan sesuai tugas masing-masing, tapi tetap ada arahan kalau diperlukan.” (Yulia Febrianti/23/01/2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite sekolah, diperoleh pernyataan:

“Kepala sekolah menjalin hubungan yang baik dengan komite, jadi kami merasa dilibatkan dalam kegiatan sekolah.” (Ery Mardiana/13/02/2026)

#### 4.2.3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi. Faktor-faktor tersebut diperoleh melalui hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya sekolah yang berbasis nilai-nilai Islam menjadi salah satu faktor utama yang mendukung pelaksanaan kepemimpinan transformasional. Kegiatan keagamaan seperti mengaji pagi, sholat berjamaah, serta pembiasaan sikap disiplin dan sopan santun menjadi bagian dari budaya sekolah yang dijalankan secara konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Budaya sekolah di sini memang kita bangun dari nilai-nilai Islam, jadi semua kegiatan itu berusaha kita arahkan ke sana.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Selain itu, dukungan dari yayasan dan dinas pendidikan juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional. Dukungan tersebut terlihat dalam bentuk kebijakan, pembinaan, serta fasilitasi kegiatan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, diperoleh pernyataan:

“Dari yayasan juga mendukung program sekolah, jadi kepala sekolah lebih mudah dalam menjalankan kebijakan.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Faktor pendukung lainnya adalah loyalitas guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas. Guru dan tenaga kependidikan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap program sekolah serta mendukung kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, diperoleh pernyataan:

“Kami di sini sudah terbiasa bekerja sama dan mendukung program sekolah.” (Yulia Febrianti/23/01/2026)

Selain itu, keterlibatan komite sekolah juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional. Komite sekolah terlibat dalam berbagai kegiatan serta memberikan dukungan dalam pelaksanaan program sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite sekolah, diperoleh pernyataan:

“Kami dari komite selalu dilibatkan dalam kegiatan sekolah dan mendukung program yang dijalankan.” (Ery Mardiana/13/02/2026)

Di sisi lain, berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik guru dalam menerima kebijakan dan perubahan yang diterapkan di sekolah. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan respon guru terhadap program dan kebijakan baru.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Tidak semua guru bisa langsung menerima perubahan, ada yang butuh proses untuk menyesuaikan.” (Hendri Mardisiwi/13/01/2026)

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan program sekolah. Beberapa program membutuhkan dukungan dana yang cukup sehingga pelaksanaannya perlu disesuaikan dengan kondisi keuangan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, diperoleh pernyataan:

“Kadang ada program yang belum bisa maksimal karena keterbatasan anggaran.” (Ismi Eka Rofiani/23/01/2026)

Faktor penghambat lainnya adalah kesulitan sebagian guru dalam beradaptasi dengan teknologi, khususnya dalam penggunaan media pembelajaran berbasis digital.

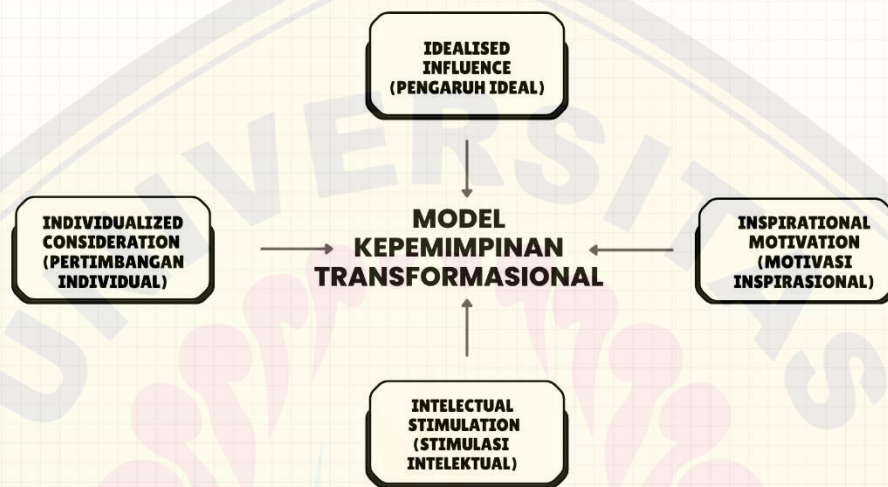
Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kependidikan, diperoleh pernyataan:

“Masih ada beberapa guru yang perlu dibimbing dalam penggunaan teknologi.” (Yulia Febrianti/23/01/2026)

Selain itu, keterbatasan waktu kepala sekolah juga menjadi kendala dalam memberikan perhatian secara merata kepada seluruh warga sekolah, mengingat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite sekolah, diperoleh pernyataan:

“Kepala sekolah memiliki banyak tugas, sehingga waktunya terbagi untuk berbagai kegiatan.” (Ery Mardiana/13/02/2026)



*Gambar 4.1 Peta Konsep Model Kepemimpinan Transformasionak Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi*

### 4.3. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada subbab sebelumnya, dengan mengkaji dan menganalisis temuan di lapangan menggunakan kerangka teori kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass. Analisis dilakukan dengan mengaitkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Melalui pembahasan ini, peneliti tidak hanya mendeskripsikan temuan, tetapi juga menginterpretasikan makna dari setiap temuan dengan menghubungkannya pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Selain itu, pembahasan juga diarahkan untuk mengkaji faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas penerapan kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan

#### 4.3.1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Berdasarkan hasil penelitian pada subbab 4.2, kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi menunjukkan keteladanan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, serta keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini tampak dari kehadiran kepala sekolah dalam kegiatan rutin seperti mengaji pagi, sholat berjamaah, serta pembinaan guru, sebagaimana diungkapkan oleh guru dan komite sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan serta menjadikan nilai-nilai agama sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan dimensi *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional. Menurut Bass, *idealized influence* merupakan kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya melalui integritas, komitmen, serta konsistensi perilaku. Dalam konteks penelitian ini, keteladanan kepala sekolah tidak hanya terlihat dalam aspek formal kepemimpinan, tetapi juga dalam interaksi sehari-hari yang mencerminkan nilai-nilai moral dan religius.

Selain itu, keterlibatan langsung kepala sekolah dalam kegiatan sekolah memperkuat legitimasi kepemimpinannya di mata guru dan tenaga kependidikan. Ketika pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga ikut terlibat dalam pelaksanaan, maka akan terbentuk kepercayaan yang lebih kuat dari anggota organisasi. Hal ini terlihat dari pernyataan guru yang menggambarkan kepala sekolah sebagai sosok yang disiplin namun tetap mengayomi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keteladanan kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Dalam penelitian ini, budaya tersebut tampak dari meningkatnya kedisiplinan guru serta komitmen dalam menjalankan program sekolah. Dengan demikian, *idealized influence* yang ditunjukkan kepala sekolah berkontribusi dalam membangun kepercayaan, meningkatkan komitmen, serta menciptakan budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada mutu pendidikan.

#### 4.3.2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Berdasarkan hasil penelitian pada subbab 4.2, kepala sekolah secara aktif memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan melalui penyampaian visi dan misi sekolah secara berkelanjutan. Motivasi tersebut tidak hanya dilakukan dalam forum formal seperti rapat, tetapi juga dalam komunikasi informal sehari-hari, termasuk melalui media komunikasi seperti grup WhatsApp. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan apresiasi terhadap kinerja guru serta menyediakan kegiatan kebersamaan sebagai bentuk penghargaan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan dimensi *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional. Menurut Bass, *inspirational motivation* merupakan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, serta pemberian semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, penyampaian visi yang dilakukan secara konsisten menjadikan visi sekolah tidak hanya sebagai dokumen formal, tetapi juga sebagai pedoman dalam aktivitas sehari-hari. Hal ini diperkuat dengan adanya ungkapan-ungkapan motivasi yang disampaikan kepala sekolah, yang mampu membangun semangat dan rasa kebersamaan di antara guru.

Selain itu, pemberian apresiasi, baik secara verbal maupun melalui kegiatan kebersamaan, menunjukkan adanya upaya kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan psikologis guru, yaitu kebutuhan akan penghargaan. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja serta loyalitas guru terhadap sekolah. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen guru dalam menjalankan program sekolah, khususnya program keagamaan. Guru merasa dihargai, didukung, dan menjadi bagian dari visi bersama yang ingin dicapai. Dengan demikian, *inspirational motivation* yang diterapkan kepala sekolah berperan penting dalam membangun semangat kerja, memperkuat komitmen kolektif, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif.

#### 4.3.3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Berdasarkan hasil penelitian pada subbab 4.2, kepala sekolah memberikan ruang kepada guru untuk mengembangkan ide dan inovasi dalam pembelajaran. Hal ini terlihat dari kebebasan yang diberikan kepada guru dalam memilih metode pembelajaran, kesempatan untuk berdiskusi dalam forum rapat, serta dorongan untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional. Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan sikap terbuka terhadap kritik dan saran dari berbagai pihak. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan dimensi *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional. Menurut Bass, *intellectual stimulation* merupakan kemampuan pemimpin dalam mendorong pengikut untuk berpikir kreatif, inovatif, serta berani mengemukakan ide-ide baru tanpa rasa takut. Dalam konteks penelitian ini, kebebasan yang diberikan kepala sekolah kepada guru menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku dan lebih adaptif terhadap perubahan. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kontribusi dalam pengembangan pembelajaran.

Hal ini terlihat dari adanya variasi metode pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik siswa. Selain itu, keterbukaan kepala sekolah terhadap masukan menunjukkan adanya komunikasi dua arah yang efektif dalam organisasi sekolah. Kondisi ini memungkinkan terjadinya pertukaran ide yang konstruktif

serta mendorong terciptanya inovasi dalam pelaksanaan program sekolah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi guru. Dalam penelitian ini, dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan ide terbukti meningkatkan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, *intellectual stimulation* yang diterapkan kepala sekolah berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inovatif, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

#### 4.3.4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Berdasarkan hasil penelitian pada subbab 4.2, kepala sekolah memberikan perhatian secara personal kepada guru dan tenaga kependidikan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik masing-masing individu. Hal ini terlihat dari adanya komunikasi langsung, pemberian bimbingan, serta pendekatan yang berbeda dalam pembinaan guru. Kepala sekolah juga memberikan kepercayaan kepada tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan dimensi *individualized consideration* dalam kepemimpinan transformasional. Menurut Bass, *individualized consideration* merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara individual, bertindak sebagai mentor, serta membantu pengembangan potensi setiap anggota organisasi. Dalam penelitian ini, pendekatan personal yang dilakukan kepala sekolah menciptakan hubungan kerja yang lebih dekat dan harmonis. Guru merasa diperhatikan tidak hanya sebagai pekerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan permasalahan masing-masing. Hal ini berdampak pada meningkatnya kenyamanan dalam bekerja serta keterbukaan dalam berkomunikasi.

Selain itu, pemberian kepercayaan kepada tenaga kependidikan menunjukkan adanya pemberdayaan dalam organisasi. Kepercayaan tersebut mendorong rasa tanggung jawab serta meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perhatian individual yang diberikan kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kualitas hubungan kerja di lingkungan sekolah. Dengan demikian, *individualized*

*consideration* yang diterapkan kepala sekolah berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, serta mendukung pengembangan potensi sumber daya manusia secara optimal.

#### 4.3.5. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian pada subbab 4.2, terdapat beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yaitu budaya sekolah yang berbasis nilai Islam, dukungan dari yayasan dan dinas pendidikan, loyalitas guru dan tenaga kependidikan, serta keterlibatan aktif komite sekolah. Budaya sekolah yang religius dan disiplin menjadi fondasi utama dalam mendukung implementasi kepemimpinan transformasional. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi norma, tetapi juga menjadi pedoman dalam perilaku sehari-hari warga sekolah. Selain itu, dukungan dari yayasan memberikan kemudahan dalam pelaksanaan program serta pengambilan kebijakan oleh kepala sekolah. Loyalitas guru dan tenaga kependidikan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional. Komitmen yang tinggi dari anggota organisasi memudahkan kepala sekolah dalam menggerakkan dan mengarahkan program sekolah. Di sisi lain, keterlibatan komite sekolah menunjukkan adanya dukungan eksternal yang memperkuat pelaksanaan program.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan dipengaruhi oleh interaksi antara pemimpin, pengikut, dan lingkungan organisasi. Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat yang dihadapi, seperti perbedaan karakteristik guru dalam menerima perubahan, keterbatasan anggaran, kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi, serta keterbatasan waktu kepala sekolah. Perbedaan karakteristik guru menunjukkan adanya tantangan dalam mengimplementasikan perubahan secara merata. Tidak semua guru memiliki kesiapan yang sama dalam menerima inovasi, sehingga diperlukan pendekatan yang berbeda dalam pembinaan. Keterbatasan anggaran juga menjadi kendala dalam pelaksanaan program, terutama yang membutuhkan dukungan fasilitas dan sumber daya tambahan. Selain itu, perkembangan teknologi

yang semakin pesat menuntut guru untuk terus beradaptasi, sementara tidak semua guru memiliki kemampuan yang sama dalam hal tersebut.

Keterbatasan waktu kepala sekolah juga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, mengingat banyaknya tugas administratif dan manajerial yang harus dijalankan. Meskipun terdapat berbagai hambatan, kepala sekolah tetap berupaya mengatasinya melalui komunikasi, pembinaan, serta pemberian motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, pelaksanaan kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh sinergi antara faktor pendukung dan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola berbagai hambatan yang ada.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan: (1) Kesimpulan; (2) Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai model kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional sesuai dengan empat dimensi teori Bernard M. Bass, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Pertama, pada dimensi *idealized influence*, kepala sekolah menunjukkan keteladanan melalui konsistensi antara ucapan dan tindakan, kedisiplinan, keterlibatan dalam kegiatan keagamaan (mengaji pagi dan sholat berjamaah), serta pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai Al-Qur'an dan Hadis. Hal ini membangun kepercayaan dan kewibawaan di kalangan guru, tenaga kependidikan, dan komite sekolah.

Kedua, pada dimensi *inspirational motivation*, kepala sekolah secara konsisten menyampaikan visi dan misi sekolah, memberikan apresiasi verbal dan reward non-materiil, serta membangun komunikasi persuasif dan optimis sehingga tercipta semangat kolektif dalam mencapai tujuan sekolah. Ketiga, pada dimensi *intellectual stimulation*, kepala sekolah membuka ruang diskusi, mendorong penyampaian ide dan solusi, serta melaksanakan program pengembangan kompetensi seperti Kombel, IHT, *workshop*, dan pelatihan daring guna meningkatkan profesionalisme dan budaya berpikir kritis-inovatif.

Keempat, pada dimensi *individualized consideration*, kepala sekolah memberikan perhatian personal melalui pendekatan kekeluargaan, supervisi akademik dan emosional, serta dukungan dalam momen personal staf, sehingga tercipta suasana kerja yang aman dan kondusif. Faktor pendukung meliputi: budaya sekolah berbasis nilai Islam, dukungan yayasan Muhammadiyah dan Dinas Pendidikan, loyalitas guru dan tenaga kependidikan, dukungan aktif wali murid

(ikwam), serta program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Adapun faktor penghambat mencakup: perbedaan karakter dan penerimaan guru terhadap kebijakan, keterbatasan anggaran, kesulitan guru senior dalam adopsi teknologi, beragamnya aspirasi wali murid, serta keterbatasan waktu kepala sekolah dalam memberikan perhatian individual secara merata.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait sebagai berikut.

### a. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk mempertahankan konsistensi keteladanan dan integritas sebagai fondasi kepemimpinan transformasional. Selain itu, perlu dikembangkan sistem pendampingan yang lebih terstruktur bagi guru senior dalam penguasaan teknologi agar stimulasi intelektual berjalan merata. Program supervisi dan pembinaan individual juga perlu dijadwalkan secara berkala supaya perhatian personal dapat diberikan secara seimbang. Dalam menghadapi beragam aspirasi wali murid, kepala sekolah perlu memperkuat komunikasi dua arah yang transparan dan terstruktur agar pengambilan keputusan tetap konsisten.

### b. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru dan tenaga kependidikan disarankan memanfaatkan secara optimal program pengembangan diri seperti Kombel, IHT, workshop, dan pelatihan mandiri. Mereka juga perlu lebih proaktif menyampaikan ide, berpartisipasi dalam forum diskusi dan pengambilan keputusan, serta bersikap terbuka terhadap perubahan dengan terus meningkatkan kompetensi, termasuk dalam penguasaan teknologi informasi sebagai bagian dari profesionalisme.

### c. Bagi Yayasan Muhammadiyah dan Dinas Pendidikan

Yayasan Muhammadiyah dan Dinas Pendidikan disarankan meningkatkan dukungan terhadap pengembangan kompetensi kepala sekolah dan guru, khususnya dalam kepemimpinan transformasional dan teknologi pendidikan. Penguatan anggaran untuk pelatihan, sarana prasarana digital, serta peningkatan kesejahteraan guru perlu diprioritaskan guna meningkatkan motivasi dan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam dampak jangka panjang kepemimpinan transformasional kepala sekolah, khususnya pada aspek prestasi peserta didik dan pengembangan karakter Islami. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan memperluas cakupan subjek penelitian ke sekolah-sekolah Muhammadiyah lainnya di Kabupaten Banyuwangi maupun di wilayah lain, guna menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., & Kamaruddin, S. A. (2024). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN*. Volume 3 N. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i2.52742>
- Basirun, T. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Bass, B. M. and ronald E. R. (2006). *Transformasional Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2015). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches, Third Edition* (3 ed.).
- Danarti, W., Egar, N., & Juliejantiningasih, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Akademik, Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Patebon. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(1), 2397–2411.
- Fahmi, I. (2018). *PENGANTAR ILMU KEPEMIMPINAN*. Rajawali Pers (PT Raja Grafindo Persada).
- Faruq, M. H. Al, & Supriyanto. (2021). Transformational Leadership of School Principals in Improving Teacher Quality. *Educational Journal of Islamic Management*, 1(2), 55–67.
- Fiantika, F. R., & Maharani, A. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Nomor March).
- Fikri, M. H., Murhayati, S., & Darmawan, R. (2025). Kebebasan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 13057–13065.

- In Salsabila, Dinda Meiliani, Sabila Maharani, & Reza Noprial Lubis. (2025). Desain Penelitian Studi Kasus. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 3(3), 245–254. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v3i3.1937>
- Irhasy, M., & Habibah, S. M. (2024). Peran Pancasila dalam menumbuhkan rasa patriotisme tanah air pada generasi muda. *Academy of Education Journal*, 15(1), 293–301. <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2165>
- Izzati, M., Utama, & Fauziati, E. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata dan Pembelajaran Konseling*, 2(1), 168–174. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v2i1.1863>
- Joko Sugiarto, S. P. I. M. P. (2025). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH: Membangun Sekolah Berdaya Saing di Era Digital*. Alifba Media. <https://books.google.co.id/books?id=qnpYEQAQBAJ>
- Lusi Ayu Gustari, N. K. R. (2024). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, ISSN Cetak : 2477-2143 ISSN Online : 2548-6950 Volume 09 Nomor 04, Desember 2024. *PRINSIP DASAR DAN ETIKA DALAM PENELITIAN ILMIAH*, 3(62293481), 2413–2426.
- Masyhud, M. S. (2025). *Metode Penelitian Pendidikan, Penuntun Teori dan Praktik Penelitian Bagi Calon Guru, Guru, dan Praktisi Pendidikan*. Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK).
- Matthew B Miles, A Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis*. [https://books.google.co.id/books?id=3CNrUbTu6CsC&lpg=PR1&ots=Lj8-jj-Qli&dq=miles huberman saldana&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=miles huberman saldana&f=false](https://books.google.co.id/books?id=3CNrUbTu6CsC&lpg=PR1&ots=Lj8-jj-Qli&dq=miles%20huberman%20saldana&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=miles%20huberman%20saldana&f=false)
- Naris Setyowati, Santosa, D. D., Turiyah, & Nyoman, N. A. (2025). *PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU Naris*. 10.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice, 6<sup>th</sup> edition* (6<sup>th</sup> editio).

Nur, L., Disman, Ahman, E., Hendrayati, H., & Budiman, A. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 185–200. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i2.37610>

Palembangan, C. N., & Sihotang, H. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Cira. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(3), 344. <https://doi.org/10.37728/jpr.v6i3.454>

Safitri, A. (2021). *Manajemen Kepala Sekolah*. CV. Scientific Corner Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=anxOEAAAQBAJ>

Sari, T. N., & Jasiah, J. (2025). Membangun Pendidikan Berkeadilan: Mengatasi Masalah Pemerataan Pendidikan Antara Daerah dan Perkotaan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 1723–1731. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i4.7661>

Sinaga, N. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>

Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Umro'atin, Y., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Component of Transformational Leadership. *Jurnal Manajemen, Pendidikan, dan Pemikiran Islam*, 1(1), 2023. <https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jmpi>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Penelitian

MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANYUWANGI

Latar Belakang	Rumusan Masalah	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian
<p>Kepala sekolah berperan penting dalam menggerakkan dan memotivasi warga sekolah. Melalui kepemimpinan transformasional, kepala sekolah diharapkan mampu menjadi teladan, memberikan motivasi inspiratif, mendorong inovasi pembelajaran, serta memperhatikan kebutuhan dan potensi guru. Penerapan kepemimpinan ini di sekolah dasar penting untuk meningkatkan motivasi guru dan menciptakan iklim sekolah yang positif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana model kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi?</li> <li>2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah?</li> </ol>	<p>Bernard M. Bass dan Avolio (1991) mengidentifikasi empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan "<i>Four I's</i>":</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh ideal</li> <li>2. Motivasi inspirasional</li> <li>3. Stimulasi intelektual.</li> <li>4. Pertimbangan individual</li> </ol>	<p>Kepala Sekolah, Guru, Tenaga Kependidikan, Komite</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis Penelitian: Penelitian Deskriptif Kualitatif</li> <li>2. Metode Pengumpulan Data : Wawancara, Studi, Dokumentasi. Observasi,</li> <li>3. Analisis Data Deskriptif Kualitatif : Pengumpulan data, reduksi data, penarikan kesimpulan</li> </ol>

## Lampiran 2. Pedoman Penelitian

### 2.1 Pedoman Observasi

No.	Data yang akan diperoleh	Sumber data
1.	Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi	a. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi b. Guru kelas c. Tenaga kependidikan d. Komite

### 2.2 Pedoman Wawancara

No.	Data yang akan diperoleh	Sumber data
1.	Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi	a. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi b. Guru kelas c. Tenaga kependidikan d. Komite

### 2.3 Pedoman Dokumentasi

No.	Data yang akan diperoleh	Sumber data
1.	Visi, Misi dan Tujuan Sekolah	Dokumen
2.	Data tenaga pendidik dan karyawan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi	Dokumen
3.	Pengembangan diri dan ekstrakurikuler	Dokumen
5.	Program dan kegiatan sekolah	Dokumen
6.	Data perkembangan sekolah	Dokumen

### Lampiran 3. Kisi-Kisi Pedoman Penelitian

#### 3.1 Kisi-kisi Pedoman Observasi

Kisi-kisi observasi tentang penelitian “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi”

No.	Variabel	Indikator
1.	Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi	Bernard M. Bass mengidentifikasi empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan " <i>Four I's</i> ": <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengaruh ideal</li><li>2. Motivasi inspirasional</li><li>3. Stimulasi intelektual.</li><li>4. Pertimbangan individual</li></ol>

**PEDOMAN OBSERVASI**

Hari/Tanggal :

Waktu Penelitian :

Tempat :

<b>1. Pengaruh Ideal</b>		
	Aspek yang Diamati	Deskripsi Hasil Observasi
a.	Keteladanan kepala sekolah dalam memberikan contoh positif sehari-hari	
b.	Disiplin waktu kepala sekolah dalam menjalankan setiap tugas	
c.	Interaksi kepala sekolah dengan warga sekolah	
d.	Penampilan rapi kepala sekolah	
e.	Penerapan nilai-nilai agama dalam sehari-hari	
f.	Konsisten dalam memberikan perkataan dan tindakan	
<b>2. Motivasi Inspirasional</b>		
	Aspek yang Diamati	Deskripsi Hasil Observasi
a.	Cara kepala sekolah menyampaikan visi dan misi sekolah pada kegiatan tertentu	
b.	Antusias kepala sekolah dalam memimpin sekolah	
c.	Pemberian apresiasi kepada warga sekolah yang berprestasi	
d.	Memotivasi dan menginspirasi	
e.	Suasana kerja di lingkungan sekolah	

f.	Semangat dan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan	
<b>3.</b>	<b>Stimulasi Intelektual</b>	
	Aspek yang Diamati	Deskripsi Hasil Observasi
a.	Pelaksanaan rapat/diskusi untuk pengambilan keputusan	
b.	Keterlibatan guru dalam brainstorming dan pemecahan masalah	
c.	Program pelatihan dan workshop untuk guru	
d.	Penggunaan teknologi dan media pembelajaran inovatif	
e.	Kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran	
f.	Tersedianya buku, jurnal, atau sumber belajar untuk guru	
g.	Budaya belajar dan diskusi di kalangan guru	
<b>4.</b>	<b>Pertimbangan Individual</b>	
	Aspek yang Diamati	Deskripsi Hasil Observasi
a.	Pelaksanaan supervisi dan pembinaan guru	
b.	Komunikasi personal kepala sekolah dengan guru	
c.	Perhatian kepala sekolah terhadap kesulitan/masalah guru	
d.	Pendelegasian tugas sesuai kemampuan individu	

e.	Pola mentoring atau coaching yang dilakukan	
f.	Kesempatan pengembangan diri yang diberikan kepada guru	
<b>5. Faktor Pendukung</b>		
	Aspek yang diamati	Deskripsi Hasil Observasi
a.	Kepala sekolah konsisten antara ucapan dan tindakan, disiplin, berintegritas.	
b.	Visi disosialisasikan secara jelas dan berkelanjutan.	
c.	Guru diberi ruang mencoba ide baru. kepala sekolah mendorong diskusi dan pemikiran kritis.	
d.	Pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan guru. Dukungan pelatihan dan pengembangan guru.	
<b>6. Faktor Penghambat</b>		
	Aspek yang Diamati	Deskripsi Hasil Observasi
a.	Ketidakkonsistenan sikap, kebijakan berubah-ubah, muncul keraguan atau resistensi terhadap kepemimpinan	
b.	Visi bersifat simbolik dan jarang disampaikan motivasi hanya bersifat formal atau administratif	
c.	Inovasi dibatasi oleh aturan atau kekhawatiran gagal keputusan sepihak tanpa berdiskusi.	

d.	perhatian tidak merata atau terkesan pilih kasih, keterbatasan waktu dan kesempatan pembinaan.	
----	--	--



Kesimpulan Observasi :

Observer

(.....)

**Lembar Validasi**  
**“MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA**  
**SEKOLAH DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANYUWANGI”**

Nama Sekolah : SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Data Validator

Nama Validator : Fathan Fihrisi, M.Pd.I

Instansi : Universitas Jember

Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu yang terhormat, berilah tanda ( √ ) pada kolom penilaian yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

Skor 1 = Tidak baik

Skor 2 = Kurang baik

Skor 3 = Cukup

Skor 4 = Baik

Skor 5 = Sangat Baik

No.	Aspek Penilaian	Skor Penilaian				
		1	2	3	4	5
<b>FORMAT LEMBAR OBSERVASI</b>						
1.	Petunjuk dinyatakan jelas					✓
2.	Kejelasan system penomoran					✓
<b>ISI</b>						
3.	Pernyataan dirumuskan dengan singkat dan jelas					✓
4.	Aspek yang diamati sudah mencakup semua aspek yang mendukung keterlaksanaan model kepemimpinan <i>Transformasional</i> di sekolah				✓	
5.	Pernyataan yang disajikan menghindari hal yang tidak relevan atau berulang					✓
6.	Pernyataan yang disajikan menghasilkan hasil pengamatan yang mendalam dan efektif				✓	
<b>BAHASA DAN TULISAN</b>						
7.	Kesesuaian Bahasa dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baku				✓	
8.	Bahasa yang digunakan komunikatif					✓

Kesimpulan penilaian secara umum (lingkari salah satu yang sesuai)

1. Belum dapat digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- ② Dapat digunakan tanpa revisi
3. Dapat digunakan dengan revisi


Mohon kepada Bapak/Ibu menuliskan butir-butir revisi pada kolom saran berikut ini :

Saran :

Sudah bisa digunakan sebagai Pabman Observasi

Jember, 30 Oktober .....2025

Validator

  
(Fathan Fihriani, M.Pd.1)  
NIP.198912182029211001

### 3.2 Kisi-kisi Pedoman Wawancara

#### 3.2.1 Kisi-kisi wawancara Kepala Sekolah

Kisi-kisi wawancara untuk kepala sekolah mengenai penelitian “Model Kepemimpinan *Transformasional* Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi”

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Pengaruh Ideal	a. Keteladanan kepala sekolah	Bagaimana bapak sebagai kepala sekolah menunjukkan keteladanan dalam memimpin sekolah di kehidupan sehari-hari?
		b. Nilai, visi dan misi sekolah	Bagaimana bapak sebagai kepala sekolah menanamkan nilai keislaman dan visi misi sekolah SD Muhammadiyah kepada seluruh warga sekolah?
		c. Kepercayaan	Bagaimana upaya bapak selaku kepala sekolah dalam membangun kepercayaan guru, siswa, orang tua maupun stakeholder?
		d. Etika	Bagaimana bapak memastikan seluruh warga sekolah dalam anda mengambil Keputusan dan kebijakan sekolah sesuai dengan ajaran agama dan nilai etika?
2.	Motivasi Inspirasional	a. Visi inspirasi	Bagaimana bapak mengkomunikasikan dan

			meengaplikasikan visi sekolah agar dapat menginspirasi seluruh warga sekolah?
		b. Optimis dalam berstrategi	Strategi apa yang digunakan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran?
		c. Tujuan bersama	Bagaimana cara bapak melibatkan seluruh wali murid maupun stakeholder dalam mencapai tujuan sekolah?
		d. Motivasi dan Semangat	Apakah ada program yang dilakukan hingga saat ini untuk membangun semangat Kerjasama dalam sekolah?
3.	Stimulasi Intelektual	a. Kreativitasan dan inovasi	Bagaimana bapak menginspirasi guru untuk memiliki krearivitas dan inovasi dalam pembelajaran?
		b. Menumbuhkan guru profesional	Apakah ada program pengembangan kompetensi yang disediakan untuk guru dan tenaga kependidikan?
		c. Bijak dalam memecahan masalah	Bagaimana bapak melibatkan guru dalam mengambil keputusan dalam memecahkan masalah?
		d. Menciptakan budaya belajar	Bagaimana Upaya bapak untuk menciptakan budaya

			belajar berkelanjutan di sekolah?
4.	Pertimbangan Individual	a. Memberikan perhatian	Bagaimana bapak memberikan perhatian individual kepada guru dan tenaga kependidikan?
		b. Pembinaan supervisi	Bagaimana system pembinaan dan supervise yang diterapkan untuk pengembangan guru?
		c. Memberikan tanggung jawab	Bagaimana cara bapak memberikan suatu tanggung jawab dan wewenang pada setiap potensi yang dimiliki guru?
		d. Komunikasi	Bagaimana cara bapak mengkomunikasikan untuk mendengarkan setiap aspirasi dan keluhan setiap guru?
5.	Faktor Pendukung dan Penghambat	a. Keteladanan	Apakah kepala sekolah menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan dalam memimpin sekolah? Situasi apa yang mendukung atau menghambat keteladanan tersebut?
		b. Kepercayaan Warga Sekolah	Bagaimana respon guru dan tenaga kependidikan terhadap arahan dan keputusan kepala sekolah? Apakah terlihat

			kepercayaan atau justru resistensi?
		c. Penyampaian Visi	Bagaimana kepala sekolah menyampaikan visi dan tujuan sekolah dalam kegiatan sehari-hari? Apakah visi tersebut dipahami dan dijalankan oleh guru?
		d. Motivasi Kerja Guru	Apakah kepala sekolah memberikan motivasi dan apresiasi yang mendorong semangat kerja guru? Faktor apa yang mendukung atau menghambat motivasi tersebut?
		e. Dukungan Inovasi	Apakah guru diberi ruang untuk mengemukakan dan mencoba ide atau inovasi pembelajaran? Kendala apa yang terlihat dalam pelaksanaannya?
		f. Penyelesaian Masalah	Bagaimana kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pemecahan masalah sekolah? Apakah keputusan diambil secara partisipatif atau sepihak?
		g. Perhatian Individual	Apakah kepala sekolah memberikan perhatian dan pembinaan sesuai kebutuhan

			masing-masing guru? Apakah perhatian tersebut dirasakan adil oleh semua guru?
		h. Pengembangan Profesional	Bagaimana dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru? Faktor apa yang membatasi pelaksanaan pembinaan tersebut?

### 3.2.2 Kisi-kisi wawancara Guru

Kisi-kisi wawancara untuk guru kelas mengenai penelitian “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi”

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Pengaruh Ideal	a. Pandangan terhadap keteladanan kepala sekolah	Bagaimana anda melihat keteladanan yang dicontohkan oleh kepala sekolah?
		b. Pengajaran nilai	Apakah kepala sekolah berhasil menanamkan nilai dan visi sekolah kepada anda? Bagaimana?
		c. Kepercayaan	Seberapa besar anda mempercayai kepala sekolah sekarang?
2.	Motivasi Inspirasional	a. Motivasi	Bagaimana kepala sekolah memotivasi anda dalam melaksanakan tugas mengajar?

		b. Visi sekolah	Apakah visi sekolah diimplementasikan dengan benar dan apakah hal itu dapat menginspirasi anda sebagai guru?
		c. Semangat	Apakah kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan semangat mengajar anda?
3.	Stimulasi Intelektual	a. Dorongan kepala sekolah	Apakah kepala sekolah memberikan dorongan serta motivasi dalam anda mengajar?
		b. Professional	Apakah ada program untuk mengembangkan keprofesionalan anda sebagai guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar anda?
		c. Dilibatkan	Apakah anda dilibatkan dalam mengambil keputusan sekolah?
4.	Pertimbangan Individual	a. Personal	Bagaimana kepala sekolah memberikan perhatian secara personal kepada anda sebagai guru?
		b. Pembinaan Supervisi	Seperti apa system pembinaan dan supervise yang dilakukan kepala sekolah?
		c. Kepercayaan	Apakah anda merasa dipercaya oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas yang

			diperintahkan oleh kepala sekolah?
5.	Faktor Pendukung	a. Kualitas	Faktor apa yang paling membantu Anda mendukung kebijakan kepala sekolah?
6.	Faktor Penghambat	a. Penerapan	Hambatan apa yang Anda rasakan secara langsung dalam menerapkan kebijakan kepala sekolah?
7.	Dampak	a. Perubahan kinerja	Apakah ada perubahan yang anda rasakan sejak kepala sekolah memimpin? Apa saja?

### 3.2.3 Kisi-kisi wawancara tenaga kependidikan

Kisi-kisi wawancara untuk tenaga kependidikan mengenai penelitian “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi”

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Pengaruh Ideal	a. Pandangan terhadap keteladanan kepala sekolah	Bagaimana anda menilai keteladanan kepala sekolah dalam memimpin?
		b. Pengajaran nilai	Apakah kepala sekolah menanamkan nilai positif terhadap lingkungan kerjanya?
2.	Motivasi Inspirasional	a. Motivasi	Bagaimana kepala sekolah memotivasi anda dalam melaksanakan tugas yang diperintahnya?

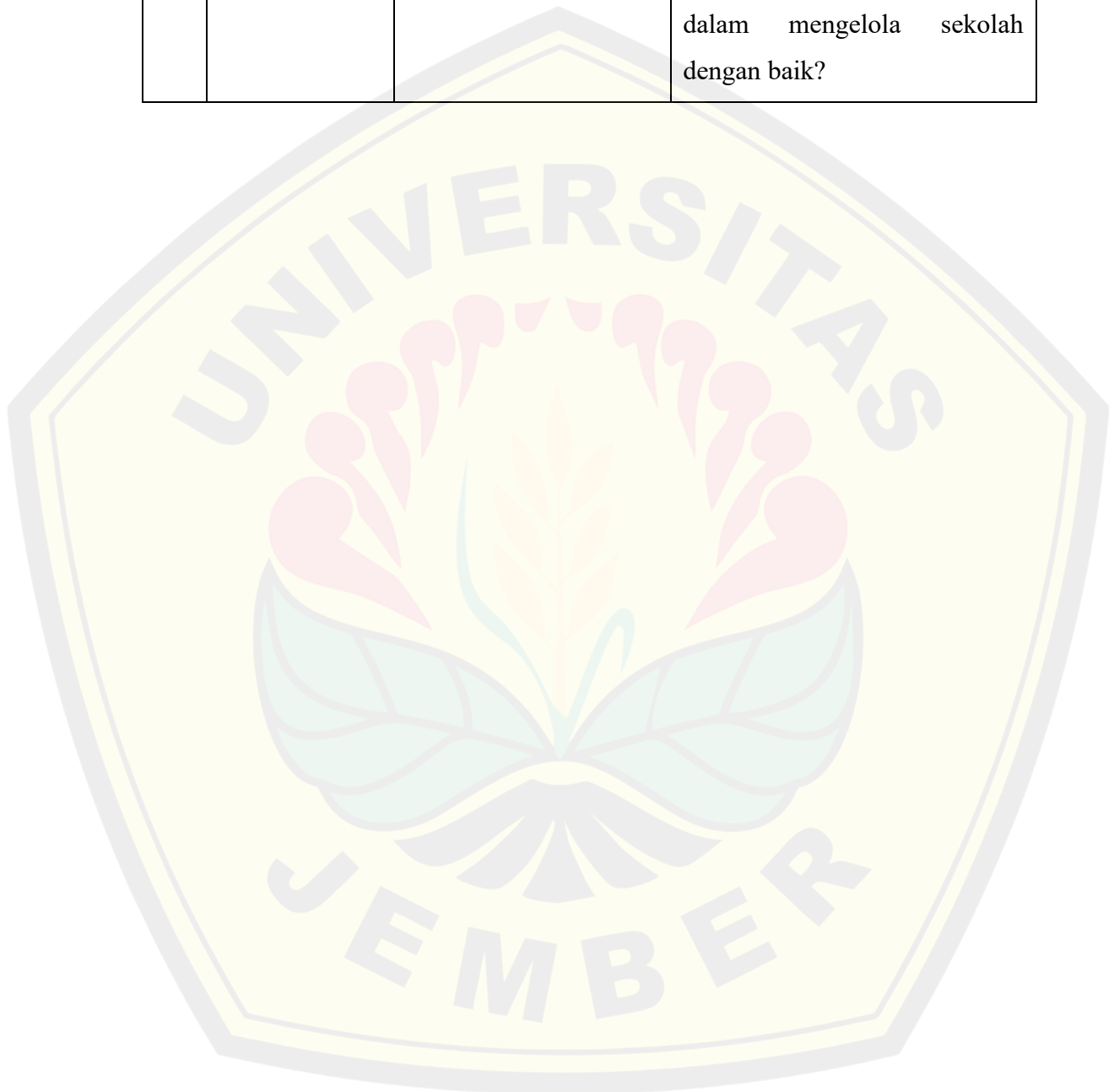
		b. Apresiasi	Apakah kepala sekolah mengapresiasi kinerja anda?
3.	Stimulasi Intelektual	a. Pengembangan kompetensi	Apakah ada program yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja anda?
		b. Inovasi	Apakah anda didukung untuk bekerja lebih inovatif? Seperti apa contohnya?
4.	Pertimbangan individual	a. Perhatian kepala sekolah	Apakah kepala sekolah memberikan perhatian kepada anda terkait kebutuhan dan kesejahteraan anda?
		b. Komunikasi	Bagaimana komunikasi anda dengan kepala sekolah?
5.	Faktor Pendukung	a. Kemudahan	Faktor apa yang memudahkan Anda mendukung kepemimpinan kepala sekolah?
6.	Faktor Penghambat	a. hambatan kebijakan	Hambatan apa yang paling sering Anda hadapi dalam melaksanakan kebijakan kepala sekolah?
7.	Dampak	a. Dampak	Perubahan positif apa yang anda rasakan sejak kepemimpinan kepala sekolah?

### 3.2.4 Kisi-kisi wawancara komite sekolah

Kisi-kisi wawancara untuk komite mengenai penelitian “Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi”

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Pengaruh Ideal	a. Kepercayaan	Bagaimana anda menilai kepala sekolah dalam memimpin?
		b. Tanggung Jawab	Apakah kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab penuhnya dalam mengelola sekolah?
2.	Motivasi Inspirasional	a. Visi	Bagaimana kepala sekolah mengkomunikasikan visi kepada komite dan wali murid?
		b. Keterlibatan	Bagaimana kepala sekolah dalam melibatkan orang tua dalam program sekolah?
3.	Kolaborasi	a. Kerjasama	Bagaimana Kerjasama antara kepala sekolah dan komite?
		b. Transparansi	Apakah kepala sekolah transparan dalam pengelolaan sekolah?
4.	Faktor Pendukung	a. Faktor pendukung	Faktor apa yang paling mendukung kepala sekolah dalam menjalankan perannya secara efektif?
5.	Faktor Penghambat	a. Faktor Penghambat	Faktor apa yang berpotensi menghambat keberlanjutan kepemimpinan kepala sekolah ke depan?

6.	Dampak dan Harapan	a. Dampak	Menurut anda perubahan apa saja yang terlihat sejak kepala sekolah memimpin?
		b. Harapan	Apa harapan anda untuk sekolah dan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dengan baik?



**Lembar Validasi**  
**“MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA**  
**SEKOLAH DI SD MUHAMMADIYAH 1 BANYUWANGI”**

Nama Sekolah : SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Data Validator

Nama Validator : Fathan Fihrisi, M.Pd.I

Instansi : Universitas Jember

Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu yang terhormat, berilah tanda ( √ ) pada kolom penilaian yang sesuai menurut Bapak/Ibu.

Keterangan :

Skor 1 = Tidak baik

Skor 2 = Kurang baik

Skor 3 = Cukup

Skor 4 = Baik

Skor 5 = Sangat Baik

No.	Aspek Penilaian	Skor Penilaian				
		1	2	3	4	5
<b>FORMAT KELAYAKAN ISI</b>						
1.	Pertanyaan yang disajikan sesuai dengan topik dan tujuan penelitian					✓
2.	Pertanyaan yang disajikan mencakup aspek penting penelitian					✓
3.	Pertanyaan yang disajikan menghindari pertanyaan yang tidak relevan atau berulang					✓
4.	Pertanyaan yang disajikan menghasilkan data yang mendalam dan efektif				✓	
5.	Pertanyaan yang disajikan tidak bersifat sensitif dan menyinggung					✓
<b>KEBAHASAAN</b>						
6.	Pedoman wawancara dirumuskan dengan jelas					✓
7.	Pedoman wawancara menggunakan Bahasa Indonesia sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓	
8.	Pedoman wawancara menggunakan Bahasa yang runtut dan teratur				✓	

9.	Pedoman wawancara menggunakan Bahasa yang terpadu yaitu berkaitan dengan satu sama lain				✓	
10.	Pedoman wawancara sesuai dengan penggunaan ejaan, istilah, dan struktur kalimat					✓
11.	Pedoman wawancara menggunakan Bahasa Indonesia yang mudah dipahami dan dimengerti					✓

Kesimpulan penilaian secara umum (lingkari salah satu yang sesuai)

1. Belum dapat digunakan dan masih memerlukan konsultasi
- ② Dapat digunakan tanpa revisi
3. Dapat digunakan dengan revisi

Mohon kepada Bapak/Ibu menuliskan butir-butir revisi pada kolom saran berikut ini :

Saran :

Sudah dapat digunakan sebagai pedoman wawancara

Jember, 30 Oktober .....2025

Validator

(Fathan Fihri, M.Pd.1)

NIP.198912182029211001

## Lampiran 4. Dokumentasi

### 4.1. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

#### VISI DAN MISI

##### A. VISI

Visi SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi adalah “Mewujudkan generasi Islam yang berakhlakul karimah, kreatif, dan berprestasi”

##### B. MISI

1. Membimbing siswa berakhlakul karimah
2. Menumbuhkembangkan potensi kreativitas siswa
3. Meningkatkan kemampuan, minat, dan bakat siswa dalam meraih prestasi.

##### C. TUJUAN SEKOLAH

Sesuai dengan visi dan misi sekolah, tujuan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi adalah mengembangkan berbagai potensi siswa agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.

**MOTTO : BERUSAHA UNTUK MENJADI LEBIH BAIK**

---

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 7.

## 4.2. Data tenaga pendidik dan Karyawan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

NO	NAMA GURU	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	KET
1	Hendri Mardisiwi, S.Pd	Kepala Sekolah	S1	Sertifikasi
2	Mimik Muidah, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
3	Achmad Basori, Dipl.Kmd	Guru	D1	-
4	Mohamad Kodiri, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
5	Yudha Asbudin, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
6	Nur Milawati, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
7	Ambarwati Ningrum, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
8	Trias Ida Kamilia, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
9	Misto, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
10	Listin Dianti, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
11	Diah Febriana, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
12	Hidayatul Faizah, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
13	Virlica Harianti, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
14	Yayun Elis Endriyati, S.E	Guru	S1	Sertifikasi
15	Dewi Murdaningrum, S.Pd	Guru	S1	Sertifikasi
16	Ikrima Amalia	Guru	Masih Kuliah	-
17	Lenny Pratama Sari, S.Pd	Guru	S1	-
18	Aisyah Nur khasana, S.Pd	Guru	S1	-
29	Fian Mahdy Akbar, S.E	Guru	S1	-
20	Qurrota Ayun, S.Pd	Guru	S1	-
21	Lailiatul Hidayati, S.Pd	Guru	S1	-
22	Siwi Fatmawati, S.Pd	Guru	S1	-
23	Ismi Eka Rofiani, SP.	Guru	S1	-
24	Muh Nizar Zulmi, S.Ag.	Guru	S1	-
25	Muhammad Zakiy Abdullah S.Hum	Guru	S1	-
26	Ricky Hermawan, S,Kom	Guru	S1	-

27	Wahida Rohmaniah, A.Ks	Guru	S1	-
28	Detha Ridho Wahyu Wasito S.Pd	Guru	S1	-
29	Nur Laili	Guru	SMA	-
30	Lamhatin	Guru	SMA	-
31	Fahdi Khairu Akbari, S.Pd	Guru	S1	-
32	Arlinda Fatmala, S.Pd	Guru	S1	-
33	Meireza Aura Maulia, S.Pd	Guru	S1	-
34	Faishal Baihaqi, S.Ag	Guru	S1	-

Data Karyawan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

NO	NAMA	LULUSAN	KETERANGAN
1	Nur Azizah	SMEA	Tata Usaha
2	Yulia Febrianti	SMK	Pustakawan
3	Hairun Nisa	SMA	Kebersihan
4	Sutris	SMA	Kebersihan
5	Marsudi	SMA	Security/PS

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 4 - 5.

#### 4.1. Pengembangan Diri dan Ekstrakurikuler

Pilihan pengembangan diri di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi adalah sebagai berikut.

1) Baca Tulis Al-Qur'an

Merupakan salah satu mata pelajaran di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi yang bertujuan mengembangkan keterampilan membaca, menulis Al-Qur'an penanaman Pendidikan keagamaan melalui kegiatan rutin yang dibimbing oleh tenaga pengajardari lingkungan sekolah.

2) Sertifikasi dan Wisuda Tahfidz

Sertifikasi dan Wisuda Tahfidz Merupakan program unggulan SD Negeri Muhammadiyah 1 Banyuwangi yang bertujuan mengembangkan keterampilan seni dalam bidang keagamaan yakni membaca dan menghafal Al

3) Hisbul Wathan/HW.

Kegiatan HW merupakan program unggulan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi. HW didirikan untuk menyiapkan dan membina anak, remaja, dan pemuda yang memiliki aqidah, mental dan fisik, berilmu dan berteknologi serta berakhlak karimah dengan tujuan terwujudnya pribadi muslim yang sebenarnya dan siap menjadi kader persyarikatan, umat, dan bangsa.

4) Teknoogi Informasi dan Komunikasi

Pembelajaran TIK merupakan program unggulan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi yang bertujuan mempersiapkan peserta didik dalam menyongsong abad milenial, revolusi Industri 4.0 yang dilakukan serba komputerisasi dan serba digital. Materi pembelajaran komputer diawali dari pengenalan sederhana komputer, tool-tool yang ada di komputer.

5) Cooking Class dan Market Day,

Cooking Class dan Market Day merupakan program unggulan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi sebagai bentuk implementasi kearifan lokal di Kabupaten Banyuwangi dalam bidang kuliner yang dikenalkan di sekolah untuk meningkatkan rasa cinta terhadap budaya lokal terutama terhadap citra rasa masakan tradisional dan nasional.

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 12 - 13.

NO	Jenis Kegiatan	Indikator Keberhasilan dan Implementasi Profil Pelajar Pancasila	Sasaran
<b>A Klub Mata Pelajaran</b>			
1.	Bimol MIPA	Mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi kompetisi atau kejuaraan untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya masing-masing dengan karakter yang mandiri dan memiliki kreativitas.	Kelas 4,5,6
2.	English For Fun		Kelas 1 s.d. 6
3.	Hafidz Qur'an		Kelas 1 s.d. 6
4.	Qiroatil		Kelas 4,5,6
<b>B Olahraga</b>			
5.	Panahan	Mempersiapkan peserta didik dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan olah raga panahan, futsal, renang, dan basket dalam menghadapi kompetisi atau kejuaraan untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya masing-masing dengan karakter yang mandiri dan gotong royong.	Kelas 3,4,5,6
6.	Futsal		Kelas 3,4,5,6
7.	Renang		Kelas 1 s.d. 6
8.	Basket		Kelas 4, 5, 6
<b>C Seni dan Budaya</b>			
9.	Tapak Suci	Mempersiapkan peserta didik dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seni Bela diri dan lukis yang berkarakter	Kelas 1 s.d. 6
10.	Seni Lukis		Kelas 1 s.d. 6
11.	Robotika	Mempersiapkan peserta didik dalam mengembangkan dan meningkatkan kreativitas, inovasi, dan skill dalam pembuatan program dan menjawab tantangan zaman, mampu merakit dan menghasilkan karya berbasis teknologi.	Kelas 4, 5, 6
<b>D Kewiraan dan PHBS</b>			

12.	Pramuka / HW	Mempersiapkan peserta didik agar memiliki sikap kepemimpinan, kebhinekaan global, kemandirian, kreatif, disiplin, tanggungjawab dan semangat nasionalisme.	Kelas 5,6
-----	--------------	--	-----------

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 14 - 15.

#### 4.2. Program dan Kegiatan Sekolah

##### a. Kegiatan Harian

- a) Kegiatan Harian, terdiri dari kegiatan:
- 1) Penyambutan peserta didik
  - 2) Sholat Dhuha dan kultum
  - 3) Ngaji morning (Surat pendek Al-Quran)
  - 4) Literasi Pagi
  - 5) Menyanyikan lagu daerah dan kebangsaan

##### b. Kegiatan Mingguan

- b) Kegiatan Mingguan, terdiri dari kegiatan:
- 1) Upacara
  - 2) Esktrakurikuler
  - 3) Sholat Jumat berjamaah (Hari Jum'at)
  - 4) Jum'at Karakter, meliputi :
    - Jum'at Religi (Jum'at pekan pertama),
    - Jum'at Sehat (Jum'at pekan kedua),
    - Jum'at Literasi (Jum'at pekan ketiga),
    - Jum'at Entrepreneur (Jum'at pekan keempat).

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 16 - 17.

c. Kegiatan Bulanan

- c) Kegiatan bulanan merupakan kegiatan yang dilaksanakan setiap bulan pada hari Sabtu ke-4 bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai kompetitif, sportif dan keberanian, yaitu dengan melaksanakan *student's performances*. Kegiatan bulanan terdiri dari kegiatan:

- 1) Setoran Hapalan Surah Pendek Al-Qur'an
- 2) Market Day

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 16 - 17.

d. Kegiatan Tahunan

menanamkan dan meningkatkan kesadaran peserta didik untuk menjalankan perintah Tuhan Yang Maha Esa, menumbuhkan rasa cinta tanah air, membentuk kecakapan hidup dan mengembangkan minat bakat peserta didik yang percaya diri, seperti:

- 1) Bakti sosial di bulan Ramadhan.
- 2) Baitul Arqom
- 3) Peringatan hari kemerdekaan Indonesia
- 4) Pameran kelas
- 5) Out Door Learning
- 6) Sertifikasi dan wisuda tahfidz
- 7) Lomba Kebersihan Kelas
- 8) Cooking Competition
- 9) Milad SD Muhammadiyah 1

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 16 - 17.

## 4.3. Data Perkembangan Sekolah

## a. Perkembangan Siswa

TAHUN PELAJARAN	KELAS						JUMLAH SISWA
	I	II	III	IV	V	VI	
2022/2023	92	92	93	104	64	68	513
2023/2024	97	90	90	94	108	64	543
2024/2025	95	98	84	95	91	107	570
2025/2026	116	96	96	90	98	91	587

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 20.

## b. Prestasi Sekolah

NO	NAMA PRESTASI	KETERANGAN	TAHUN
1.	SEKOLAH MUHAMMADIYAH EXELEN SCHOOL	MAJELIS DIKDASMAN DAN PNF PIMPINAN WILAYAH JAWA TIMUR	2024
2.	SEKOLAH UNGGUL MADYA	MAJELIS DIKDASMAN DAN PNF PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH	2024

## c. Akreditasi

No	Tahun	Nilai	Peringkat	Keterangan
1	Tahun 2015	88	A	
2	Tahun 2020	91	A	(SK Perpanjangan BANSM)
3	Tahun 2022	94	A	

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 28.

## d. Prestasi Siswa

NO.	NAMA SISWA	PRESTASI	TAHUN
1.	HASNA HUMAIRA HANIFAH	JUARA 2 OLIMPIADE BAHASA INGGRIS SD KELAS 4 KOMPETISI PELAJAR BERPRESTASI	2022
2.	DANAS HAYU SEKAR KAWISWARA	JUARA 2 LOMBA MATA PELAJARAN MATEMATIKA WE ARE THE CHAMPION	2022
3.	NAYLIL MAGFIROH	JUARA 3 LOMBA TAHFIDZ WE ARE THE CHAMPION	2022
4.	NAURA HASNA ANNIDA	JUARA 1 LOMBA MATEMATIKA MENCAIRI BINTANG BERSAMA NEW ERA	2022
5.	AMIRA AL QISTINA	JUARA 1 LOMBA TAHFIDZ KATEGORI SD KELAS 4-6 SEMANGAT BERPRESTASI	2022

6.	AMIRA AL QISTINA	JUARA 3 OLIMPIADE MATEMATIKA KATEGORI SD KELAS 4-6 SEMANGAT BERPRESTASI	2022
7.	AURA RAHMAULIDA	JUARA 2 LOMBA MEWARNAI KATEGORI SD KELAS 4-6 SEMANGAT BERPRESTASI	2022
8.	HAFIZHA TAQYYA	JUARA 2 LOMBA PUISI KATEGORI SD KELAS 4-6 SEMANGAT BERPRESTASI	2022
9.	KYNA ZIA ALZAHRA	JUARA 2 OLIMPIADE BAHASA INGGRIS KATEGORI SD KELAS 5-6 SEMANGAT BERPRESTASI	2022
10.	NADYA ATIQA PRATAMA	JUARA 3 OLIMPIADE BAHASA INGGRIS	2022

		KATEGORI SD KELAS 5-6 SEMANGAT BERPRESTASI	
11.	FAHREZA RIZKI RAMADHAN	JUARA 1 SENI TUNGGAL BERSENJATA TINGKAT SD/MI SEDERAJAT KEJUARAAN NASIONAL PENCAK SILAT BLAMBANGAN NATIONAL CHAMPIONSHIP 2	2022
12.	RAYYAN IRDIYAN SAMUDRA	JUARA 3 SD/MI SEDERAJAT KEJUARAAN NASIONAL TAPAK SUCI BANYUWANGI CHAMPIONSHIP	2022
13.	ALI WAHHAB CHASBULLOH	JUARA 1 LOMBA TAHFIDZ TINGKAT SD/MI KATEGORI KELAS 1-3 FOUNDER MENTARI EVENT ORGANIZER	2022
14.	AIKO AZZALEA YUSUSF	JUARA 1 LOMBA PENCAK SILAT KATEGORI TANDING KELAS A PUTRI KEJURKAB PENCAK SILAT ANTAR PELAJAR	2022
15.	KHALESSA DORIDA	JUARA 3 TURNAMEN TENIS JUNIOR GANDA TINGKAT NASIONAL PENGDA PELTI DIY 2022	2022
16.	NASYA YOSY PUTRI BERLIANA	JUARA 1 KEJUARAAN PANAHAN BANTALAN TINGKAT PROVINSI	2022
17.	RAIHAN ALVIN WIBOWO	JUARA 2 ROBOTIKA SPENSABA ROBO TECHNO (SRT) SMART OLYMPIAD	2023
18.	ALMIRA WIDYA KIRANA	JURA 3 TELLING STORY ILEC SMART OLYMPIAD SPENSABA	2023
19.	ROMADHON ATHALA LASIO	JUARA 3 ROBOTIKA SPENSABA ROBO TECHNO (SRT) SMART OLYMPIAD	2023

20.	AIKO AZZALEA YUSUF	JUARA 1 TANDING KELAS A PUTRI KEJUARAAN PENCAKSILAT IPSI BANYUWANGI NATIONAL CHAMPIONSHIP	2023
21.	FAHREZA RIZKI RAMADHAN	JUARA 1 TUNGGAL SENJATA KEJURLAT PENCAK SILAT BC	2023
22.	AIKO AZZALEA YUSUF	JUARA 2 TANDING PUTRI KEJURLAT PENCAK SILAT BLAMBANGAN CHAMPIONSHIP(BC)	2023
23.	NASYA YOSY PUTRI BERLIANA	JUARA 1 STANDART NASIONAL KUALIFIKASI, JUARA 1 MIX TEM, JUARA 1 BEREGU O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
24.	KAYAS RUFDAIDAH	JUARA 1 BEREGU, JUARA 2 KUALIFIKASI TRADISIONAL O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
25.	ASAKEENA ALIYAH PUTRI HERMAWAN	JUARA 1 PUTRI CABOR JUDO KU + 10 TAHUN KELAS -63 KG O2SN KABUPATEN	2023
26.	NIRWASITA ZAHWA	JUARA 1 BEREGU PARALON, JUARA 2 MIX TEAM O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
27.	ANDRAYANA SON JUNIOR	JUARA 1 MIX TEAM O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
28.	NAHL AZHAR AL HABSUYI	JUARA 2 MIX TEAM PARALON O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
29.	KHANSA ALESHA	JUARA 1 BEREGU PARALON O2SN	2023

		KABUPATEN CABOR PANAHAH	
30.	AFIFAH SYAFIA RAMADHANI	JUARA 1 BEREGU SB O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
31.	ZELDA SYAFIRA	JUARA 3 MIX TEAM PARALON O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
32.	AFGHAN FAEYZA DARMAWAN	JUARA 1 ADUAN PARALON O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
33.	AL FATIF RAYHAN	JUARA 3 MIX TEAM PARALON O2SN KABUPATEN CABOR PANAHAH	2023
34.	NAHL AZHAR AL HABSYI	JUARA 1 KUALIFIKASI PARALON, JUARA 1 ELIMINASI PARALON, JUARA 1 MIX TEAM PARALON KEJUARAAN PANAHAH BIAC	2023
35.	ANDRAYANA SON JUNIOR	JUARA 1 KUALIFIKASI PARALON, JUARA 1 ADUAN BEREGU, KEJUARAAN PANAHAH BIAC	2023
36.	AQILA HASNA KHAIRUNNISA	JUARA 1 BEREGUPARALON, JUARA 1 BEREGU SB, KEJUARAAN PANAHAH BIAC	2023
37.	AFIFAH SYAFIA RAMADHANI	JUARA 1 KUALIFIKASI PARALON, JUARA 1 BEREGU PARALON, JUARA 1 MIX TEAM PARALON KEJUARAAN PANAHAH BIAC	2023

38.	NIRWASITA ZAHWA RAMADHANI	JUARA 1 KUALIFIKASI PARALON, JUARA 1 BEREGU PARALON, JUARA 1 MIX TEAM PARALON KEJUARAAN PANAHAN BIAC	2023
39.	SYAHNAZ ARSYNA EL JENNA	JUARA 1 50 M. JUARA 1 100 M KEJURPROV SEPATU RODA JATIM OPEN II SMANOR	2023
40.	HAFIZ ABRISAM AN NAFI	JUARA 1 LOMBA MENGGAMBAR COLORING DRAWING IJEN GEOPARK KELAS 1-3	2023
41.	MUHAMMAD ARSHAD IBNU ZAKI	JUARA 2 TANDING KELAS E PUTRA KEJURLAT BLAMBANGAN CHAMPIONSHIP 3	2023
42.	HASNA HUMAIRA	JUARA 1 OLIMPIADE IPA DIARAM PKG KECAMATAN BANYUWANGI	2023
43.	TEAM BASKET PUTRI	JUARA 4 LOMBA BASKET HARJABA CUP	2023
44.	ELYSIA SHAFI P.C.	JUARA 1 LOMBA TOLAK PELURU PORFESI 2023	2023
45.	IMAM MUHLIS BASHARI	JUARA 1 LOMBA ADZAN PORFESI 2023	2023
46.	ALMIRA WIDYA KIRANA	JUARA 2 LOMBA BERCERITA PORFESI 2023	2023
47.	SYAFA AINA MARIYAH	JUARA 1 LOMBA MELUKIS PORFESI 2023	2023
48.	HAFIZ ABRISAM AN NAFI	JUARA 2 LOMBA MELUKIS PORFESI 2023	2023
49.	SAMMY YUSUF AL FAHREZI	JUARA 3 LOMBA TOLAK PELURU PORFESI 2023	2023
50.	VEROSA RAMADHANI	JUARA 2 LOMBA SPRINT DAN LOMPAT JAUH PORFESI 2023	2023

51.	AZYAN ALILAH ASYRAFI	JUARA 2 LOMBA TARTIL PORFESI 2023	2023
52.	AISYAH ALMA RAZAK	JUARA 3 LOMBA BULU TANGKIS PORFESI 2023	2023
53.	FARAH ASY SYIFA	JUARA 2 LOMBA KALIGRAFI PORFESI 2023	2023
54.	JANNATU SAUQIYA EL HARSYA	JUARA 2 LOMBA TAPAK SUCI PORFESI 2023	2023
55.	VANIA CHERRYLLIA DAHAYU P.	JUARA 2 LOMBA TOLAK PELURU PORFESI	2023
56.	FINASRIL ARDIANSYAH	JUARA 3 LOMBA TAPAK SUCI BEREGU PORFESI 2023	2023
57.	IBRAHIM ARSENIO MANGGALA	JUARA 3 LOMBA TAPAK SUCI BEREGU PORFESI 2023	2023
58.	ALI WAHAB CHASBULLAH	JUARA 3 LOMBA TAPAK SUCI BEREGU PORFESI 2023	2023
59.	VIOLETA MALIKA	JUARA 2 LOMBA PANAHAN PORFESI 2023	2023
60.	TIM FUTSAL	JUARA 3 LOMBA FUTSAL PORFESI 2023	2023
61.	TIM PADUAN SUARA	JUARA 2 LOMBA PADUAN SUARA PORFESI 2023	2023
62.	TIM FUTSAL	JUARA 4 LOMBA FUTSAL HARJABA CUP 2023	2023
63.	AQILA HASNA HUMAIRA	JUARA 2 BEREGU DIVISI SB U 12 SITUBONDO ARCHERY CHAMPIONSHIP 2024	2024
64.	RANIA GENTARI RAMADHANI	JUARA 2 KATA PERORANGAN SD 4-6 PUTRI POLIJE OPEN KARATE CHAMPIONSHIP DIREKTUR CUP XII 2024	2024
65.	REYFANDITO JUNIAR IBRAHIM	JUARA 1 TANDING KELAS F KEJARAAN TAPAK SUCI	2024

		BANYUWANGI NASIONAL CHAMPIONSHIP 2024	
66.	AFGHAN FAEYZA DARMAWAN	JUARA 1 MIX TEAM BEREGU DIVISI PARALON SD-B PUTRA BIAC-III 2024	2024
67.	ZAZKIA AYL A ZAHIRA	JUARA 1 BEREGU DIVISI PARALON SD-A PUTRI BIAC-III 2024	2024
68.	SYAHNAZ ARSYNA EL JENNA	JUARA 1 STANDAR KUB 275 M KEJUARAAN SEPATU RODA SE-KABUPATEN BNYUANGI	2024
69.	QIANDRA DIVI MARITZA	JUARA 2 LIGA PELAJAR KEJUARAAN BULU TANGKIS SD/MI 2024	2024
70.	HAFIZ ABRISAM AN NAFI	JUARA 2 COLORING DRAWING IJEN GEOPARK BANYUWANGI 2024	2024
71.	TIM FUTSAL	JUARA 1 TURNAMEN FUTSAL DANDIMCUP 2024 BANYUWANGI	2024
72.	ALMIRA WIDYA KIRANA	JUARA 2 OLIMPIADE ADVENTURE UNIVERSITAS JEMBER SE-JAWA TIMUR	2024
73.	AFGHAN FAEYZA DARMAWAN	JUARA 1 MIX TEAM STANDART BOW KEJURKAB PANAHAH POP SD/MI 2024	2024
74.	AQILA HASNA KHAIRUNNISA	JUARA 1 ADUAN SB, JUARA 1 KUALIFIKASI SB, JUARA 1 MIX TEAM KEJURKAB PANAHAH POP SD/MI 2024	2024
75.	NIRWASITA ZAHWA RAMADHANI	JUARA 2 ADUAN SB, JUARA 1 BEREGU SB KEJURKAB PANAHAH POP SD/MI 2024	2024

76.	ZAHWA HAYFA KAMILA RAMADHANI	JUARA 1 LOMBA MHQ FESTIVAL ANAK SHOLEH MUHAMMADIYAH SD/MI	2024
77.	NAYLA ASSYIFA SYAHLA	JUARA 2 SISWI BERPRESTASI LOMBA KREATIFITAS SISWA PKG KECAMATAN BANYUWANGI 2025	2025
78.	HAFIZ ABRISAM AN NAFI	JUARA 2 GAMBAR BERCERITA LOMBA KREATIFITAS SISWA PKG KECAMATAN BANYUWANGI 2025	2025
79.	RAISA CANDRA SARI ALTHAFUNNISA	JUARA 3 CERPEN USING LOMBA KREATIFITAS SISWA PKG KECAMATAN BANYUWANGI 2025	2025
80..	WIMPI WIBISONO	JUARA 1 4X50 ESTAFET SURFACE KU F Pa KEJURDA FINSWIMMING JAWA TIMUR 2025	2025
81.	ASHEN JUNIO ANDYATA	JUARA 1 OLIMPIADE BAHASA INGGRIS JUNIOR NATIONAL OLYMPIAD 2025	2025

\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 21 - 26.

a. Sertifikat Penghargaan SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi



\*Dokumen Laporan Pertanggungjawaban Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi Tahun 2021–2025, hlm 45.

**Lampiran 5. Lembar Hasil Observasi**

Hari/Tanggal :

Waktu Penelitian :

Tempat : SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

No.	Dimensi Kepemimpinan Transformasional	Aspek yang Diamati	Hasil Observasi
1.	Idealized Influence (Pengaruh Ideal)	Keteladanan kepala sekolah dalam memberikan contoh positif sehari-hari	Kepala sekolah menunjukkan keteladanan dengan datang lebih awal ke sekolah dan terlibat langsung dalam berbagai kegiatan sekolah sehingga menjadi contoh bagi guru dan siswa.
2.	Pengaruh Ideal	Disiplin waktu kepala sekolah dalam menjalankan setiap tugas	Kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan waktu dengan berusaha datang lebih awal dibandingkan guru dan siswa sehingga dapat memberikan contoh perilaku disiplin kepada seluruh warga sekolah.
3.	Pengaruh Ideal	Interaksi kepala sekolah dengan warga sekolah	Kepala sekolah menjalin interaksi yang baik dengan guru, karyawan, serta warga sekolah lainnya melalui komunikasi langsung, rapat rutin, dan diskusi dalam pengambilan keputusan sekolah.
4.	Pengaruh Ideal	Penampilan rapi kepala sekolah	Dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan sekolah, kepala sekolah berusaha

			menunjukkan sikap dan penampilan yang baik sebagai bagian dari keteladanan bagi guru dan siswa.
5.	Pengaruh Ideal	Penerapan nilai-nilai agama dalam sehari-hari	Kepala sekolah aktif dalam kegiatan keagamaan di sekolah seperti sholat dhuha, kegiatan mengaji, serta program keagamaan lainnya yang menjadi budaya sekolah.
6.	Pengaruh Ideal	Konsisten dalam memberikan perkataan dan tindakan	Kepala sekolah berupaya menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan dengan terlibat langsung dalam kegiatan sekolah serta memberikan contoh nyata kepada warga sekolah.
7.	Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)	Cara kepala sekolah menyampaikan visi dan misi sekolah pada kegiatan tertentu	Kepala sekolah menyampaikan arah dan tujuan sekolah melalui berbagai kegiatan sekolah, rapat guru, serta program-program pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan.
8.	Motivasi Inspirasional	Antusias kepala sekolah dalam memimpin sekolah	Kepala sekolah menunjukkan semangat dalam memimpin dengan merancang berbagai program unggulan seperti tahfidz, cooking class, dan program keagamaan lainnya

			untuk meningkatkan kualitas sekolah.
9.	Motivasi Inspirasional	Pemberian apresiasi kepada warga sekolah yang berprestasi	Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap berbagai kegiatan dan program sekolah yang melibatkan guru dan siswa sehingga dapat meningkatkan semangat dan partisipasi mereka dalam mencapai prestasi.
10.	Motivasi Inspirasional	Memotivasi dan menginspirasi	Kepala sekolah mendorong guru untuk terus berkontribusi dalam mengembangkan ide dan inovasi bagi kemajuan sekolah melalui diskusi dan kerja sama tim.
11.	Motivasi Inspirasional	Suasana kerja di lingkungan sekolah	Lingkungan kerja di sekolah tercipta secara kolaboratif, di mana guru, karyawan, dan kepala sekolah bekerja bersama dalam merencanakan dan melaksanakan berbagai program sekolah.
12.	Motivasi Inspirasional	Semangat dan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan	Semangat kerja guru dan tenaga kependidikan terlihat melalui keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan sekolah, termasuk program pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi.
13.	Intellectual Stimulation		Pengambilan keputusan di sekolah dilakukan melalui rapat rutin yang melibatkan

	(Stimulasi Intelektual)	Pelaksanaan rapat/diskusi untuk pengambilan keputusan	guru sehingga keputusan yang diambil merupakan hasil diskusi bersama.
14.	Stimulasi Intelektual	Keterlibatan guru dalam brainstorming dan pemecahan masalah	Guru dilibatkan dalam memberikan ide dan gagasan untuk pengembangan program sekolah, sehingga inovasi yang muncul tidak hanya berasal dari kepala sekolah tetapi juga dari guru.
15.	Stimulasi Intelektual	Program pelatihan dan workshop untuk guru	Sekolah secara aktif menyelenggarakan berbagai pelatihan dan workshop, seperti pelatihan pembelajaran deep learning, coding, dan kecerdasan buatan untuk meningkatkan kompetensi guru.
16.	Stimulasi Intelektual	Penggunaan teknologi dan media pembelajaran inovatif	Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, sekolah mulai memperkenalkan berbagai pendekatan baru dalam pembelajaran yang diperoleh melalui kegiatan pelatihan guru.
17.	Stimulasi Intelektual	Kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran	Guru didorong untuk mengembangkan inovasi pembelajaran, seperti kegiatan cooking class yang menjadi bagian dari pembelajaran praktis bagi siswa.

18.	Stimulasi Intelektual	Tersedianya buku, jurnal, atau sumber belajar untuk guru	Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan memperoleh sumber belajar baru guna meningkatkan kualitas pembelajaran.
19.	Stimulasi Intelektual	Budaya belajar dan diskusi di kalangan guru	Budaya diskusi antar guru terlihat melalui kegiatan rapat rutin, pelatihan bersama, serta kerja sama dalam mengembangkan program sekolah.
16.	Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)	Pelaksanaan supervisi dan pembinaan guru	Kepala sekolah melakukan pembinaan terhadap guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, serta diskusi terkait pengembangan pembelajaran.
11.	Pertimbangan Individual	Komunikasi personal kepala sekolah dengan guru	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru melalui kegiatan rapat, diskusi, serta koordinasi dalam pelaksanaan program sekolah.
12.	Pertimbangan Individual	Perhatian kepala sekolah terhadap kesulitan/masalah guru	Kepala sekolah berusaha melibatkan guru dalam berbagai diskusi untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan program sekolah.
13.	Pertimbangan Individual	Pendelegasian tugas sesuai kemampuan individu	Dalam pelaksanaan program sekolah, tugas diberikan kepada guru dan karyawan sesuai dengan peran masing-

			masing sehingga kegiatan dapat berjalan secara efektif.
14.	Pertimbangan Individual	Pola mentoring atau coaching yang dilakukan	Pembinaan guru dilakukan melalui pelatihan, diskusi, serta kegiatan pengembangan kompetensi yang melibatkan guru secara aktif.
15.	Pertimbangan Individual	Kesempatan pengembangan diri yang diberikan kepada guru	Guru diberikan kesempatan mengikuti berbagai pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka.
16.	Faktor Pendukung	Kepala sekolah konsisten antara ucapan dan tindakan, disiplin, berintegritas.	Berdasarkan hasil observasi, kepala sekolah menekankan pentingnya memberikan contoh secara langsung kepada guru dan siswa. Kepala sekolah berusaha menjadi teladan dalam kedisiplinan, seperti datang lebih awal dan terlibat langsung dalam berbagai kegiatan sekolah sehingga tercipta kepercayaan dari warga sekolah
17.	Faktor Pendukung	Visi disosialisasikan secara jelas dan berkelanjutan.	Kepala sekolah menyampaikan arah pengembangan sekolah melalui berbagai program pendidikan dan kegiatan sekolah yang direncanakan bersama guru serta stakeholder sekolah

			sehingga tujuan pengembangan sekolah dapat dipahami oleh seluruh warga sekolah
18.	Faktor Pndukung	Guru diberi ruang mencoba ide baru. kepala sekolah mendorong diskusi dan pemikiran kritis.	Dalam pengembangan program sekolah, guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan. Kepala sekolah menyatakan bahwa inovasi program sekolah tidak hanya berasal dari dirinya, tetapi juga merupakan hasil pemikiran bersama guru yang kemudian didiskusikan dalam rapat atau pertemuan.
19.	Faktor Pendukung	Pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan guru. Dukungan pelatihan dan pengembangan guru.	Sekolah memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru melalui berbagai kegiatan pelatihan dan workshop, seperti pelatihan pembelajaran, teknologi, dan pengembangan kompetensi guru yang dilakukan secara berkala.
20.	Faktor Penghambat	Ketidakkonsistenan sikap, kebijakan berubah-ubah, muncul keraguan	Dalam pelaksanaan program sekolah, kepala sekolah menyampaikan bahwa tidak semua rencana dapat

		atau resistensi terhadap kepemimpinan	berjalan secara langsung karena adanya berbagai kendala, sehingga terkadang diperlukan penyesuaian kebijakan sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.
21.	Faktor Penghambat	Visi bersifat simbolik dan jarang disampaikan motivasi hanya bersifat formal atau administratif	Kepala sekolah menekankan bahwa pengembangan sekolah tidak hanya melalui penyampaian visi secara formal, tetapi harus diwujudkan melalui program nyata yang melibatkan seluruh warga sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal.
22.	Faktor Penghambat	Inovasi dibatasi oleh aturan atau kekhawatiran gagal keputusan sepihak tanpa berdiskusi.	Dalam pelaksanaan beberapa program sekolah, inovasi terkadang memerlukan koordinasi dengan berbagai pihak seperti wali murid, yayasan, dan lembaga lain sehingga proses pelaksanaan program harus melalui diskusi dan kesepakatan bersama terlebih dahulu.

23.	Faktor Penghambat	perhatian tidak merata atau terkesan pilih kasih, keterbatasan waktu dan kesempatan pembinaan.	Dengan banyaknya program dan kegiatan sekolah, kepala sekolah perlu membagi waktu untuk mengelola berbagai kegiatan sehingga pembinaan terhadap guru dilakukan melalui kegiatan rapat, pelatihan, serta koordinasi yang tersedia.
-----	-------------------	--	---

## Kesimpulan Observasi :

Berdasarkan hasil observasi, kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi telah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Kepala sekolah menunjukkan keteladanan melalui kedisiplinan, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta penerapan nilai-nilai keagamaan. Selain itu, kepala sekolah juga mampu memotivasi guru melalui suasana kerja yang kolaboratif dan berbagai program pengembangan sekolah. Guru dilibatkan dalam diskusi, pengambilan keputusan, serta kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Kepala sekolah juga memberikan perhatian terhadap pengembangan profesional guru melalui pembinaan dan komunikasi yang baik. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan budaya kerja di sekolah.

Observer

(Anggun Harry Nadia)

## Lampiran 6. Lembar Hasil Wawancara

### 6.1. Lembar Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Nama : Hendri Mardisiwi, S.Pd

Bentuk : Wawancara Semi Terstruktur

Percakapan : Kepala Sekolah

Dimensi	Faktor	Peneliti/ Informan	Materi
Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	Keteladanan Kepala Sekolah	Peneliti	Bagaimana Bapak menunjukkan keteladanan dalam memimpin sekolah pada aktivitas sehari-hari? Perilaku atau sikap apa yang Bapak anggap paling penting untuk dicontoh oleh guru dan tenaga kependidikan?
		Informan	Terkait contoh yang paling utama perilaku, tutur kata, dan lain-lain kalau sudah kita berbicara role model berarti kan semua hal pasti maunya kita bisa dicontoh oleh semua ke sekolah ya kemudian apa yang harus saya pilih ya semuanya, pertama pastinya adalah sikap yang pertama karena sikap bagaimana kita bertutur kata pun saya saya upayakan yang paling baik bahasa baik ke anak-anak guru ataupun karyawan kayak gitu jadi kesopanan
		Peneliti	Bagaimana Bapak bersikap ketika menghadapi situasi sulit atau konflik di sekolah?

		Informan	hampir di semua sekolah itu selalu ada masalah tidak mungkin saya yakin tidak ada masalah jadi kalau kita mendapatkan masalah cara penyelesaiannya adalah kita kita urutkan dulu rate dari bebannya itu dulu mana yang paling kecil harus selesai satu persatu dan jangan menunda pasti dirembukkan gitu, sama ada kan sifatnya penyelesaiannya saya bisa mengatasi sendiri. Tapi kalau yang melibatkan komunikasi dua arah, ya pasti dengan guru-guru.
		Peneliti	Menurut Bapak, sejauh mana keteladanan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin dan budaya kerja guru?
		Informan	Kita harus tegas terutama dalam hal akhlak dan kedisiplinan. Nilai yang tidak bisa ditawar adalah pelanggaran terhadap syariat dan akhlak. Ketegasan ini menjadi standar moral bagi guru.
	Nilai, Visi, dan Misi Sekolah	Peneliti	Bagaimana Bapak menanamkan nilai-nilai keislaman dalam kegiatan pembelajaran dan budaya sekolah?
		Informan	Setiap keputusan didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadis sebagai fondasi utama. Jadi nilai agama selalu menjadi

			pertimbangan pertama dalam setiap kebijakan sekolah.
		Peneliti	Bagaimana proses sosialisasi visi dan misi sekolah kepada guru, siswa, dan orang tua? Apa strategi yang digunakan agar visi dan misi sekolah tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar diterapkan?
		Informan	Dalam mensosialisasikan visi misi, terdapat papan visi misi di lorong sekolah dan setiap kelas pasti ada, dicantumkan pada dokumen kurikulum dan KOSP dan selalu di bahas setiap rapat. Agar visi misi tidak hanya menjadi slogan visi misi dijadikan budaya sekolah dan diwujudkan melalui kegiatan nyata serta pembiasaan positif. Hal itu bermula dari kepala sekolah selalu menjadi contoh.
		Peneliti	Bagaimana Bapak mengevaluasi pemahaman warga sekolah terhadap visi dan misi SD Muhammadiyah?
		Informan	Setiap awal tahun ajaran dilakukan review bersama guru. Kepala sekolah tidak memutuskan sendiri, tetapi melibatkan guru untuk mengevaluasi kesesuaian visi misi dengan kondisi terkini

	Kepercayaan	Peneliti	Bagaimana upaya Bapak membangun kepercayaan dengan guru dan tenaga kependidikan?
		Informan	Saya sangat mempercayai guru yang ada di sini, bermula dengan melibatkan guru dalam keputusan tertentu, transparan dalam setiap program sekolah dan tidak memaksakan kehendak dalam hal pribadi.
		Peneliti	Apa yang Bapak lakukan agar siswa dan orang tua merasa percaya terhadap kepemimpinan sekolah?
		Informan	Kegiatan pembelajaran diunggah ke media sosial, karena setiap kelas memiliki instagram sendiri sehingga wali murid mengetahui aktivitas belajar anaknya.
		Peneliti	Bagaimana cara Bapak menjaga kepercayaan stakeholder terhadap kebijakan sekolah?
		Informan	Kami dengan stakeholder selalu ada suatu perjanjian, contohnya dengan menjaga kepercayaan dengan menjaga dokumen penting tertentu karena bersifat terbatas dan hanya diketahui pihak terkait
		Peneliti	Pernahkah muncul ketidakpercayaan dari warga sekolah, dan bagaimana Bapak menyikapinya?
		Informan	Tidak pernah, semua warga sekolah alhamdulillah selalu

			percaya kepada saya. Tugas saya menjaga kepercayaan itu dengan selalu amanah
	Etika	Peneliti	Bagaimana Bapak memastikan setiap keputusan dan kebijakan sekolah selaras dengan nilai agama dan etika?
		Informan	Sebagai muslim tentunya kita menganut semua keputusan berlandaskan Al-Qur'an dan Hadis sebagai dasar pertimbangan utama
		Peneliti	Apa pertimbangan utama Bapak sebelum mengambil keputusan penting di sekolah?
		Informan	Mempertimbangkan dengan matang, memulai diskusi jika keputusan ini sifatnya fleksibel dan jika ada keputusan yang mutlak atau menjadi hak prioritatif kepala sekolah maka tidak diadakan diskusi.
		Peneliti	Bagaimana Bapak menyikapi perbedaan pendapat agar tetap menjunjung nilai etika?
		Informan	Selalu saya buat forum rapat bersama guru dan terkait sebelum keputusan skhir.
		Peneliti	Bagaimana Bapak menjadi teladan dalam bersikap adil dan jujur bagi seluruh warga sekolah?
		Informan	Saya selalu menekankan akhlak, jika ada suatu

			pelanggaran akhlak maka tidak akan ditoleransi.
Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	Visi Inspiratif	Peneliti	Bagaimana Bapak mengkomunikasikan visi sekolah agar dapat menginspirasi guru dan tenaga kependidikan? Media atau forum apa yang paling sering digunakan untuk menyampaikan visi sekolah?
		Informan	Yang saya bicarakan tadi, selalu saya sosialisasikan saat rapat dan praktik langsung
		Peneliti	Bagaimana Bapak memastikan visi tersebut dipahami dan dihayati oleh warga sekolah?
		Informan	Dengan mempraktekkan langsung untuk menjadi pembiasaan budaya sekolah.
		Peneliti	Contoh konkret apa yang dilakukan untuk mewujudkan visi sekolah dalam program kerja?
		Informan	Semua program kita berlandaskan visi misi sekolah
	Optimis dalam Berstrategi	Peneliti	Strategi apa yang Bapak terapkan untuk memotivasi guru meningkatkan kualitas pembelajaran?
		Informan	Saya selalu memberikan apresiasi sederhana seperti ucapan terimakasih bahkan kita juga kadang memberikan suatu barang atau fasilitas seperti liburan

			bersama setiap libur semester. Selain itu untuk melakukan supervisi minimal 1 kali persemester.
		Peneliti	Bagaimana Bapak menumbuhkan sikap optimis guru dalam menghadapi tantangan pendidikan
		Informan	Supervisi tidak hanya menilai, tpi juga menanyakan kesulitan guru dan jika ada saya berusaha memberikan solusi.
		Peneliti	Bagaimana peran Bapak dalam memberi semangat saat guru mengalami kesulitan? Bagaimana Bapak mendorong guru untuk tetap berkomitmen terhadap tujuan sekolah?
		Informan	Biasanya saya melakukan pendekatan secara personal terlebih dahulu, menanyakan kendala yang dihadapi, apakah terkait metode pembelajaran, administrasi, siswa, atau faktor pribadi. Saya berusaha tidak langsung menyalahkan, tetapi mencari solusi bersama. Saya biasanya melakukan supervisi yang sifatnya pembinaan, bukan mencari kesalahan. Selain itu, saya juga memberi motivasi sederhana seperti apresiasi atas usaha yang sudah dilakukan. Kadang ucapan terima kasih atau

			pengakuan di depan rekan guru bisa meningkatkan semangat mereka.
	Tujuan Bersama	Peneliti	Bagaimana Bapak melibatkan wali murid dan stakeholder dalam pencapaian tujuan sekolah? Forum atau kegiatan apa yang digunakan untuk membangun komitmen bersama?
		Informan	Sebagai kepala sekolah, saya menyadari bahwa pencapaian tujuan sekolah tidak bisa hanya dilakukan oleh guru dan manajemen sekolah saja, tetapi membutuhkan dukungan penuh dari wali murid dan stakeholder lainnya. Oleh karena itu, kami selalu berupaya melibatkan mereka dalam berbagai kegiatan dan program sekolah. Forum yang digunakan rapat wali murid, pertemuan komite sekolah, kegiatan sekolah seperti peringatan islam dan kegiatan lainnya.
		Peneliti	Bagaimana bentuk kerja sama antara sekolah dan orang tua dalam mendukung program sekolah?
		Informan	Peran wali murid dalam mendukung kegiatan sekolah sangat mendukung sekali seperti halnya kegiatan milad SD Muhammadiyah.

		Peneliti	Bagaimana Bapak mengatasi perbedaan pandangan antar stakeholder?
		Informan	Perbedaan pandangan itu hal yang wajar dalam sebuah lembaga pendidikan, karena setiap stakeholder memiliki latar belakang, kepentingan, dan sudut pandang yang berbeda. Yang terpenting bukan menghilangkan perbedaan, tetapi bagaimana mengelolanya dengan bijak. Jika perbedaan terjadi langkah awal pastinya membuka ruang diskusi untuk mencari titik temu sebuah masalah.
	Motivasi dan Semangat Kerja	Peneliti	Program apa saja yang dilakukan untuk membangun semangat kerja dan kebersamaan di sekolah? Bagaimana Bapak memberikan motivasi kepada guru dalam kegiatan sehari-hari?
		Informan	Di SD sendiri kami selalu mengadakan Komunitas belajar (KOMBEL), kami juga membuka workshop dan pelatihan untuk guru SD Muhammadiyah guna meningkatkan kualitas mengajar mereka.
		Peneliti	Apakah terdapat kegiatan khusus untuk memperkuat kerja sama tim?

			Bagaimana dampak program tersebut terhadap iklim kerja di sekolah?
		Informan	Itu tadi KOMBEL, workshop dan pelatihan karena guru sering <i>sharing</i> terkait model pembelajaran, harus bagaimana jika ada masalah dalam pembelajaran. Untuk dampaknya sendiri saya selalu mengevaluasinya setelah kegiatan tersebut dan hasilnya sangat baik untuk keberlanjutan potensi guru dalam mengajar.
Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	Kreativitas dan Inovasi	Peneliti	Bagaimana Bapak mendorong guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran? Apakah guru diberi kebebasan mencoba metode atau media pembelajaran baru?
		Informan	Biasanya saya mendorong guru untuk menguasai IT terlebih lagi <i>update</i> terhadap media sosial karena media sosial salah satu wadah untuk dokumentasi pembelajaran. Saya sangat membebaskan guru memberikan metode atau media pembelajaran apapun asalkan tetap selaras dengan materi pembelajaran.
		Peneliti	Bagaimana sikap Bapak terhadap kegagalan dalam inovasi pembelajaran?

			Contoh inovasi apa yang pernah dikembangkan guru dengan dukungan sekolah?
		Informan	Kegagalan dalam inovasi itu bagian dari proses belajar. Jika guru takut gagal, maka tidak akan pernah ada perkembangan. Karena itu, saya tidak langsung menyalahkan ketika sebuah metode atau media pembelajaran yang dicoba belum berhasil. Kalau untuk inovasi yang disampaikan guru si seringnya untuk pembelajaran ya mbak tapi seringkali setuju dengan inovasi tersebut.
	Menumbuhkan Guru Profesional	Peneliti	Program pengembangan kompetensi apa saja yang disediakan bagi guru dan tenaga kependidikan? Bagaimana proses pemilihan guru untuk mengikuti pelatihan atau workshop?
		Informan	Ada program yang kami sediakan untuk mengembangkan potensi guru dan tenaga kependidikan program itu dilaksanakan melalui kegiatan seperti <i>in-house training</i> (IHT), pelatihan dan pembinaan berkala, serta keterlibatan dalam tim pengembang kurikulum dan rapat evaluasi program sekolah. Seluruh kegiatan tersebut terdokumentasi dalam laporan

			<p>pertanggungjawaban periode 2021–2025. Adapun proses pemilihan guru untuk mengikuti pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah, bidang tugas guru, serta program kerja yang sedang dijalankan, sehingga penugasan bersifat terencana dan mendukung pengembangan mutu sekolah secara keseluruhan.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana tindak lanjut setelah guru mengikuti pengembangan profesional? Bagaimana pengaruh program tersebut terhadap kualitas pembelajaran?</p>
		Informan	<p>Setelah guru mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti <i>in-house training</i> (IHT) dan pembinaan, tindak lanjutnya terlihat dari keterlibatan guru dalam implementasi program sekolah dan pengembangan kurikulum. Pengaruhnya terlihat dari adanya dokumentasi prestasi siswa, perkembangan jumlah kelulusan dan kegiatan-kegiatan akademik dan non akademik yang tercatat.</p>
	Bijak dalam Memecahkan Masalah	Peneliti	<p>Bagaimana Bapak melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan sekolah?</p>

			Apakah ada forum diskusi untuk membahas permasalahan sekolah?
		Informan	Dalam proses pengambilan keputusan, guru dilibatkan melalui tim pengembang kurikulum serta rapat-rapat sekolah. Kepala sekolah menyampaikan bahwa dokumen kurikulum dan program sekolah disusun dan dibahas bersama dalam forum resmi, sehingga guru memiliki peran dalam perencanaan dan evaluasi program. Terkait forum diskusi, terdapat rapat kurikulum dan kegiatan pembinaan yang menjadi wadah untuk membahas permasalahan dan pengembangan sekolah.
		Peneliti	Bagaimana Bapak menyikapi perbedaan pendapat dalam diskusi? Sejauh mana guru diberi ruang menyampaikan ide dan solusi?
		Informan	Menyikapi perbedaan pendapat, saya selalu memfasilitasi pembahasan melalui forum resmi seperti rapat dan tim pengembang kurikulum. Guru diberi ruang untuk menyampaikan ide dan solusi melalui keterlibatan mereka dalam penyusunan kurikulum, rapat evaluasi, serta kegiatan

			pengembangan program sekolah
	Menciptakan Budaya Belajar	Peneliti	Upaya apa yang dilakukan untuk menciptakan budaya belajar berkelanjutan di sekolah?
		Informan	Untuk menciptakan budaya belajar berkelanjutan, sekolah melaksanakan kegiatan seperti <i>in-house training</i> (IHT), pembinaan guru, serta kegiatan pelatihan lainnya. Kegiatan ini menjadi bagian dari program rutin sekolah dalam meningkatkan kompetensi pendidik
		Peneliti	Bagaimana Bapak mendorong guru untuk terus belajar dan berkembang? Apakah terdapat komunitas belajar atau diskusi rutin guru?
		Informan	Saya selalu mendorong guru untuk terus belajar melalui pelibatan aktif dalam program sekolah, pembinaan, serta pengembangan kurikulum. Terdapat forum diskusi rutin seperti rapat kurikulum dan kegiatan pembinaan yang berfungsi sebagai komunitas belajar internal bagi guru dalam membahas pengembangan pembelajaran dan permasalahan sekolah.
		Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah dalam menjaga

			keberlanjutan budaya belajar tersebut?
		Informan	Ngomongin peran, tentunya peran kepala sekolah sangat penting, terlebih lagi dalam menjaga keberlanjutan budaya saya harus konsisten dalam setiap tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.
Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)	Memberikan Perhatian	Peneliti	Bagaimana Bapak memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru dan tenaga kependidikan?
		Informan	Dalam memberikan perhatian terhadap kebutuhan individu guru dan tenaga kependidikan, sebagai kepala sekolah harus selalu terlibat langsung dalam menjalankan program sekolah. Baik itu dalam mengembangkan kurikulum, membina, dan lain-lain. Tujuannya untuk saya mengetahui kebutuhan masing-masing guru dalam mengembangkan kurikulum.
		Peneliti	Bagaimana Bapak mengenali potensi dan kendala masing-masing guru?
		Informan	Dalam mengenali potensi dan kendala guru, saya selalu memantau melalui kegiatan sekolah yang terdokumentasi, termasuk pelatihan, pembinaan, dan

			kontribusi guru dalam berbagai program.
		Peneliti	Apakah terdapat pendekatan khusus bagi guru yang mengalami kesulitan? Bagaimana respon guru terhadap perhatian yang diberikan?
		Informan	Jika untuk pendekatan mungkin saya lebih mencari taunya mendekati secara personal, menanyakan adakah keluhan atau kebutuhan yang harus dipenuhi. Terkait respon guru terhadap perhatian saya, saya melihat adanya kebahagiaan tapi saya tidak tau apakah guru merasakan hal yang sama.
	Pembinaan dan Supervisi	Peneliti	Bagaimana sistem supervisi akademik yang diterapkan di sekolah? Seberapa sering supervisi dilakukan dan bagaimana mekanismenya?
		Informan	Saya mengadakan pembinaan dan evaluasi program sekolah. Saya mengevaluasi setiap rapat dengan guru.
		Peneliti	Bagaimana tindak lanjut hasil supervisi terhadap pengembangan guru? Bagaimana guru merespon kegiatan supervisi tersebut?
		Informan	Tindak lanjut supervisi biasanya kami lakukan dalam bentuk pembinaan dan evaluasi bersama. Jadi

			<p>setelah dilakukan supervisi, kami tidak hanya memberikan catatan, tetapi juga mendiskusikan hasilnya dengan guru yang bersangkutan.</p> <p>Secara umum guru memahami bahwa supervisi adalah bagian dari tanggung jawab profesional. Karena sejak awal kami membangun suasana bahwa supervisi itu sifatnya pembinaan, bukan penilaian semata.</p>
	Memberikan Tanggung Jawab	Peneliti	<p>Bagaimana Bapak memberikan tanggung jawab dan wewenang sesuai potensi guru?</p> <p>Apa pertimbangan Bapak dalam pendelegasian tugas?</p>
		Informan	<p>Guru diberi peran dalam pelaksanaan program sekolah sesuai bidang tugasnya, terutama dalam kegiatan akademik dan pengembangan kurikulum.</p> <p>Saya mempertimbangkan dalam pendelegasian tugas disesuaikan dengan kebutuhan program sekolah dan struktur kurikulum yang telah disusun.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana Bapak memantau pelaksanaan tugas yang didelegasikan?</p> <p>Bagaimana dampak pendelegasian tersebut terhadap kinerja guru?</p>
		Informan	<p>Dalam memantau pelaksanaan tugas selalu</p>

			<p>dilakukan melalui dokumentasi kegiatan sekolah, laporan pertanggungjawaban, serta forum rapat dan evaluasi program.</p> <p>Dampaknya guru terlibat aktif dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, yang berkontribusi terhadap capaian sekolah.</p>
	Komunikasi	Peneliti	<p>Bagaimana cara Bapak membuka ruang komunikasi dengan guru?</p> <p>Apakah guru diberi kesempatan menyampaikan aspirasi dan keluhan secara terbuka?</p>
		Informan	<p>Saya selalu membuka ruang komunikasi dengan guru baik dari rapat maupun dari WA.</p> <p>Saya sangat memberikan kesempatan menyampaikan aspirasi dan pandangan melalui keterlibatan dalam tim pengembang kurikulum serta forum rapat yang membahas program sekolah.</p>
		Peneliti	<p>Media komunikasi apa yang paling efektif digunakan?</p> <p>Bagaimana Bapak menindaklanjuti aspirasi dan keluhan guru?</p>
		Informan	<p>Forum tatap muka seperti rapat, pembinaan, dan kegiatan sekolah.</p> <p>Selalu saya dengarkan melalui forum rapat maupun WA.</p>

Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional	Keteladanan	Peneliti	Apakah Bapak konsisten antara ucapan dan tindakan dalam memimpin sekolah?
		Informan	Saya selalu menekankan pentingnya keteladanan melalui sikap, tutur kata, dan kedisiplinan. sebagai <i>role model</i> , kepala sekolah harus menjaga etika berbicara kepada siswa, guru, dan karyawan, serta menunjukkan disiplin, misalnya dengan datang lebih awal dan pulang lebih akhir.
		Peneliti	Situasi apa yang paling mendukung keteladanan kepala sekolah? Hambatan apa yang sering muncul dalam menjaga konsistensi tersebut?
		Informan	Situasi yang paling mendukung keteladanan kepala sekolah adalah ketika kegiatan sekolah berjalan normal, seperti saat guru piket pagi menyambut siswa sebelum jam setengah tujuh. Saat itu saya dapat memberikan contoh langsung dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Hambatan yang muncul adalah padatnya manajerial

			kepala sekolah. Saya memiliki kegiatan di luar lumayan padat. Sehingga hal tersebut dapat menjadi tantangan dalam menjaga konsistensi kehadiran dan keterlibatan secara penuh di setiap kegiatan sekolah.
	Kepercayaan Warga Sekolah	Peneliti	Bagaimana respon guru terhadap kebijakan dan arahan kepala sekolah? Apakah terlihat adanya kepercayaan atau resistensi dari guru?
		Informan	Saya tidak tau pasti apa yang mereka rasakan tapi keterlibatan guru dalam kegiatan seperti rapat kurikulum, tim pengembang kurikulum, <i>in-house training</i> (IHT), serta berbagai program sekolah yang terdokumentasi menunjukkan bahwa guru berpartisipasi dalam pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan.
		Peneliti	Faktor apa yang mempengaruhi tingkat kepercayaan warga sekolah?
		Informan	Saya selalu menekankan pentingnya keteladanan melalui sikap, tutur kata, dan kedisiplinan sebagai <i>role model</i> . Hal tersebut dapat dipahami sebagai upaya membangun kepercayaan melalui konsistensi perilaku dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

	Penyampaian Visi	Peneliti	<p>Bagaimana visi sekolah disampaikan dalam kegiatan sehari-hari?</p> <p>Apakah guru memahami dan menerapkan visi tersebut dalam pembelajaran?</p>
		Informan	<p>visi sekolah disampaikan dengan cara dipasang secara fisik di lingkungan sekolah, seperti di luar sekolah dan di dalam kelas. Selain itu, visi juga tercantum dalam dokumen kurikulum tingkat satuan pendidikan (KOSP/KTSP).</p> <p>Terkait pemahaman dan penerapan visi oleh guru dalam pembelajaran. Visi tercantum dalam dokumen kurikulum dan program sekolah yang disusun dan dibahas bersama, dapat dipahami bahwa visi menjadi bagian dari perencanaan program sekolah.</p>
		Peneliti	<p>Kendala apa yang dihadapi dalam menyosialisasikan visi sekolah?</p>
		Informan	<p>Dalam menyosialisasikan visi sekolah saya rasa tidak ada kendala</p>
	Motivasi Kerja Guru	Peneliti	<p>Bagaimana bentuk motivasi dan apresiasi yang diberikan kepala sekolah?</p> <p>Apakah motivasi tersebut berdampak pada semangat kerja guru?</p>
		Informan	<p>Mungkin bentuk apresiasi yang diberikan kepada guru</p>

			seperti kegiatan pelatihan seperti <i>in-house training</i> (IHT), pembinaan guru, dan keterlibatan dalam program sekolah juga menjadi bentuk dukungan dan penguatan terhadap kinerja guru. Ada juga penghargaan khusus yang diberikan kepada guru, seperti kita liburan bersama.
		Peneliti	Faktor apa yang mendukung atau menghambat motivasi guru?
		Informan	Faktor yang mendukung guru ya dengan adanya program pembinaan tersebut. Sedangkan faktor penghambatnya berkaitan dengan beban kerja, keterbatasan waktu serta tuntutan administrasi yang cukup banyak.
	Dukungan Inovasi	Peneliti	Apakah guru diberi ruang untuk mengemukakan ide inovatif?
		Informan	Guru diberi ruang untuk terlibat dalam penyusunan dan pembahasan program melalui forum. Keterlibatan dalam forum ini menunjukkan guru dapat berinovasi dan berekspresi dengan bebas.
		Peneliti	Kendala apa yang dihadapi dalam penerapan inovasi pembelajaran? Bagaimana sikap kepala sekolah terhadap risiko kegagalan inovasi?

		Informan	<p>Kendala guru dalam memberikan inovasi saya rasa tidak ada.</p> <p>Kembali lagi saya tidak semata menyalahkan guru karena kegagalannya namun akan saya usahakan untuk memberikan wadah dalam mengembangkan inovasinya kembali.</p>
	Penyelesaian Masalah	Peneliti	<p>Bagaimana proses pemecahan masalah dilakukan di sekolah?</p> <p>Apakah guru dilibatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan?</p>
		Informan	<p>Proses pemecahan masalah dilakukan melalui forum resmi seperti rapat sekolah dan rapat kurikulum. Program sekolah dan kurikulum dibahas bersama dalam tim pengembang kurikulum sebelum ditetapkan.</p> <p>Guru dilibatkan dalam pengambilan keputusan melalui keikutsertaan dalam rapat dan tim pengembang kurikulum.</p>
		Peneliti	Apakah keputusan lebih bersifat partisipatif atau sepihak?
		Informan	<p>Beberapa keputusan ada yang sifatnya partisipatif dan ada juga yang sepihak, misalnya keputusan atau kebijakan dari pusat yayasan yang harus saya sendiri yang</p>

			memutuskan. Ada juga yang sifatnya terkait pembelajaran maka itu akan saya libatkan pihak-pihak terkait.
	Perhatian Individual	Peneliti	Apakah perhatian dan pembinaan diberikan secara merata kepada guru?
		Informan	Seperti yang saya jelaskan tadi bahwa ada kegiatan pembinaan untuk guru dan karyawan semua, untuk perhatian saya selalu menanyakan keadaan, apa yang dibutuhkan dll.
		Peneliti	Bagaimana guru menilai keadilan dalam perhatian kepala sekolah? Kendala apa yang mempengaruhi pemberian perhatian individual?
		Informan	Sebagai kepala sekolah, saya berusaha memberikan perhatian secara proporsional sesuai kebutuhan dan tanggung jawab masing-masing guru. Saya membuka ruang komunikasi melalui rapat, pembinaan, maupun diskusi langsung. Kendala yang sering muncul adalah keterbatasan waktu, karena tugas kepala sekolah bersifat manajerial dan cukup padat. Selain itu, jumlah guru dan banyaknya program sekolah juga menjadi tantangan dalam memberikan perhatian

			secara mendalam kepada setiap individu.
	Pengembangan Profesional	Peneliti	Bagaimana dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru?
		Informan	dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru diwujudkan melalui pelaksanaan kegiatan seperti <i>in-house training</i> (IHT), pembinaan guru, rapat kurikulum, serta keterlibatan guru dalam tim pengembang kurikulum.
		Peneliti	Faktor apa yang membatasi pelaksanaan pembinaan dan pelatihan? Bagaimana strategi mengatasi keterbatasan tersebut?
		Informan	Program disusun dalam rencana kerja sekolah dan dilaporkan dalam laporan pertanggungjawaban, sehingga pelaksanaan pengembangan profesional tetap berjalan dalam kerangka program sekolah yang terencana.

## 6.2. Lembar Hasil Wawancara dengan Guru SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Nama : Ismi Eka Rofiani, SP

Bentuk : Wawancara Semi Terstruktur

Percakapan : Guru

Dimensi	Faktor	Peneliti/ Informan	Materi
Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	Pandangan terhadap Keteladanan Kepala Sekolah	Peneliti	Bagaimana Anda melihat keteladanan yang dicontohkan oleh kepala sekolah dalam aktivitas sehari-hari di sekolah? Sikap atau perilaku apa dari kepala sekolah yang paling anda jadikan teladan?
		Informan	Saya melihat keteladanan ustadz hendri sebagai kepala sekolah beliau sangat disiplin namun tidak kaku, sangat mengayomi kepada guru, karyawan dan siswa. Kedisiplinan kepala sekolah itu yang saya jadikan teladan.
		Peneliti	Apakah keteladanan kepala sekolah mempengaruhi kedisiplinan dan etos kerja Anda? Mengapa? Apakah pernah ada perilaku kepala sekolah yang menurut Anda kurang mencerminkan keteladanan? Bagaimana dampaknya?

		Informan	<p>Sangat mempengaruhi karena menurut saya kepala sekolah menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menjadi contoh bagi guru-guru di sekolah. Sudah mencerminkan, namun terkadang terdapat kendala dalam pengambilan kebijakan karena kepala sekolah menerima banyak masukan dari berbagai pihak, termasuk wali murid. Jadi terkadang membuat kebijakan yang diambil menjadi kurang tegas. Tapi kepala sekolah selalu tetap berusaha mencari solusi yang terbaik agar kebijakan tersebut dapat diterima semua pihak.</p>
	Pengajaran Nilai	Peneliti	<p>Apakah kepala sekolah berhasil menanamkan nilai-nilai dan visi sekolah kepada Anda sebagai guru? Melalui kegiatan atau cara apa nilai dan visi sekolah tersebut disampaikan?</p>
		Informan	<p>Iya sudah berhasil menanamkan nilai-nilai dan</p>

			<p>visi sekolah kepada guru. Nilai-nilai yang ditanamkan terutama berkaitan dengan pembentukan akhlak, kedisiplinan, dan budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah. Nilai dan visi sekolah disampaikan melalui berbagai kegiatan sekolah, antara lain melalui rapat evaluasi yang dilaksanakan secara rutin setiap bulan. Dalam rapat tersebut kepala sekolah menyampaikan evaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta mengingatkan kembali visi dan misi sekolah kepada guru-guru.</p>
		Peneliti	<p>Sejauh mana nilai dan visi sekolah mempengaruhi cara Anda mengajar dan bersikap di sekolah? Menurut Anda, apakah nilai dan visi sekolah hanya bersifat simbolik atau benar-benar diterapkan?</p>
		Informan	<p>Nilai dan visi sekolah cukup mempengaruhi cara saya mengajar dan bersikap di sekolah. Dalam proses</p>

			<p>pembelajaran saya berusaha tidak hanya menyampaikan materi akademik, tetapi juga menanamkan nilai karakter dan sikap religius kepada siswa.</p> <p>Menurut saya nilai dan visi sekolah tidak hanya bersifat simbolik, tetapi benar-benar diterapkan dalam kegiatan sekolah.</p>
	Kepercayaan	Peneliti	<p>Seberapa besar tingkat kepercayaan Anda terhadap kepala sekolah saat ini?</p> <p>Faktor apa yang membuat Anda percaya atau kurang percaya kepada kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Tingkat kepercayaan saya terhadap kepala sekolah cukup tinggi. Saya merasa hampir sepenuhnya percaya kepada kepala sekolah karena beliau dikenal sebagai sosok yang amanah, bertanggung jawab, dan mampu memimpin dengan baik.</p> <p>Faktor yang membuat saya percaya kepada kepala sekolah adalah sikap amanah, keterbukaan dalam</p>

			berkomunikasi, serta kesediaannya mendengarkan masukan dari guru. Kepala sekolah juga melibatkan guru dalam berbagai kegiatan sekolah seperti rapat evaluasi, penyusunan program, maupun kegiatan pengembangan sekolah.
		Peneliti	Bagaimana sikap kepala sekolah dalam menjaga kepercayaan guru? Apakah kepercayaan tersebut mempengaruhi kenyamanan Anda dalam bekerja?
		Informan	Kepala sekolah menjaga kepercayaan guru dengan bersikap terbuka, memberikan tanggung jawab kepada guru, serta melibatkan guru dalam berbagai keputusan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga berusaha bersikap amanah dalam menjalankan tugas sehingga kepercayaan yang diberikan oleh guru dapat tetap terjaga. Ya, kepercayaan tersebut sangat mempengaruhi kenyamanan

			<p>saya dalam bekerja. Ketika guru merasa dipercaya oleh kepala sekolah, suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Guru juga merasa lebih bebas untuk menyampaikan pendapat dan bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugasnya.</p>
<p>Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)</p>	<p>Motivasi</p>	<p>Peneliti</p>	<p>Bagaimana kepala sekolah memotivasi Anda dalam melaksanakan tugas mengajar? Apakah motivasi yang diberikan bersifat formal atau juga personal?</p>
		<p>Informan</p>	<p>Kepala sekolah memotivasi guru melalui berbagai cara, seperti memberikan arahan dalam rapat, memberikan kata-kata semangat, serta memberikan apresiasi atas pekerjaan guru. Motivasi juga sering diberikan melalui komunikasi di grup WhatsApp maupun secara langsung dalam kegiatan sekolah.</p> <p>Motivasi yang diberikan kepala sekolah tidak hanya bersifat formal, tetapi juga</p>

			<p>personal. Misalnya, guru pernah dipanggil ke ruangan kepala sekolah untuk diberikan apresiasi atas kinerjanya dalam mengajar. Hal tersebut membuat guru merasa dihargai dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik.</p>
		Peneliti	<p>Seberapa besar pengaruh motivasi kepala sekolah terhadap kinerja mengajar Anda? Apakah ada momen tertentu ketika Anda merasa sangat termotivasi oleh kepemimpinan kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Motivasi yang diberikan kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap kinerja mengajar saya. Dengan adanya dukungan dan apresiasi dari kepala sekolah, saya merasa lebih semangat dalam menjalankan tugas dan berusaha memberikan pembelajaran yang lebih baik kepada siswa.</p> <p>Ada beberapa momen ketika saya merasa sangat termotivasi, salah satunya</p>

			<p>ketika kepala sekolah memberikan apresiasi secara langsung terhadap kinerja guru. Misalnya ketika guru dipanggil ke ruangan dan diberikan pujian atas keberhasilan dalam mengajar atau menangani suatu permasalahan di kelas.</p>
	Visi Sekolah	Peneliti	<p>Apakah visi sekolah disampaikan secara jelas oleh kepala sekolah? Menurut Anda, apakah visi sekolah telah diimplementasikan dengan baik dalam kegiatan pembelajaran?</p>
		Informan	<p>Jelas, visi sekolah disampaikan secara cukup jelas oleh kepala sekolah. Visi tersebut disosialisasikan melalui berbagai cara, seperti dipasang secara fisik di lingkungan sekolah, tercantum dalam dokumen kurikulum sekolah, serta disampaikan dalam rapat dan kegiatan sekolah.</p> <p>Menurut saya visi sekolah sudah cukup</p>

			<p>diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran. Guru berusaha menyesuaikan proses pembelajaran dengan nilai dan tujuan sekolah, terutama dalam pembentukan karakter siswa dan pembiasaan kegiatan keagamaan seperti mengaji dan kegiatan religius lainnya.</p>
		Peneliti	<p>Sejauh mana visi sekolah dapat menginspirasi Anda sebagai guru? Apakah visi sekolah membantu Anda memahami tujuan jangka panjang sekolah?</p>
		Informan	<p>Visi sekolah cukup menginspirasi saya sebagai guru karena memberikan arah yang jelas mengenai tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sekolah. Ya, visi sekolah membantu saya memahami tujuan jangka panjang sekolah. Dengan adanya visi tersebut, guru mengetahui bahwa tujuan pendidikan di sekolah tidak hanya</p>

			berfokus pada prestasi akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai keislaman pada peserta didik.
	Semangat Mengajar	Peneliti	Apakah kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan semangat Anda dalam mengajar? Faktor apa dari kepemimpinan kepala sekolah yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja Anda?
		Informan	Ya, kepemimpinan kepala sekolah cukup meningkatkan semangat saya dalam mengajar. Kepala sekolah sering memberikan motivasi, arahan, serta penghargaan kepada guru sehingga guru merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Faktor yang paling berpengaruh adalah sikap kepala sekolah yang sering memberikan motivasi, apresiasi terhadap pekerjaan guru, serta komunikasi yang positif.

		Peneliti	Apakah semangat mengajar Anda berubah dibandingkan sebelum kepala sekolah menjabat? Bagaimana suasana kerja di sekolah mempengaruhi semangat Anda saat ini?
		Informan	Semangat mengajar menjadi lebih meningkat karena adanya motivasi, dukungan, serta apresiasi dari kepala sekolah. Lingkungan kerja juga menjadi lebih positif karena adanya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru. Suasana kerja di sekolah cukup positif dan mendukung. Kepala sekolah berusaha membangun suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik, dan kegiatan kebersamaan.
Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	Dorongan Kepala Sekolah	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberikan dorongan dan motivasi kepada Anda untuk mengembangkan pembelajaran? Bentuk dorongan apa yang paling sering Anda terima dari kepala sekolah?
		Informan	Ya, kepala sekolah memberikan dorongan

			<p>kepada guru untuk mengembangkan pembelajaran. Guru didorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta mengembangkan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pembinaan dan pelatihan. Bentuk dorongan yang paling sering diberikan adalah motivasi melalui kata-kata semangat, apresiasi terhadap kinerja guru, serta kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional pelatihan dan pembinaan.</p>
		Peneliti	<p>Apakah Anda merasa didorong untuk mencoba metode atau media pembelajaran baru? Bagaimana respon kepala sekolah terhadap ide atau gagasan anda?</p>
		Informan	<p>Iya, guru diberikan kebebasan untuk mencoba metode atau media pembelajaran baru selama tetap sesuai dengan materi pembelajaran.</p>

			<p>Kepala sekolah cukup terbuka terhadap ide atau gagasan dari guru. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan ide melalui forum rapat maupun diskusi dalam kegiatan sekolah sehingga guru dapat berkontribusi dalam pengembangan program pembelajaran.</p>
	Profesionalisme Guru	Peneliti	<p>Apakah terdapat program untuk mengembangkan profesionalisme dan kompetensi guru? Pelatihan atau workshop apa saja yang pernah Anda ikuti atas dukungan sekolah?</p>
		Informan	<p>Iya, ada beberapa program untuk mengembangkan profesionalisme guru, seperti in-house training (IHT), workshop, pembinaan guru, serta kegiatan komunitas belajar dan rapat kurikulum. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar. Saya pernah mengikuti semua pelatihan itu</p>

		Peneliti	Apakah program tersebut berdampak pada peningkatan kualitas mengajar Anda? Apakah terdapat kendala dalam mengikuti program pengembangan tersebut?
		Informan	Program tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas mengajar. Kendala yang biasanya muncul adalah keterbatasan waktu serta beban administrasi guru yang cukup banyak, sehingga terkadang guru harus menyesuaikan jadwal untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional tersebut.
	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan	Peneliti	Apakah Anda dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di sekolah? Dalam bentuk apa keterlibatan guru dilakukan?
		Informan	Iya, beberapa keputusan yang sifatnya diskusi pasti kepala sekolah mengadakan rapat untuk mendiskusikan keputusan tersebut. Keputusan yang biasa ditentukan oleh para guru

			seperti menentukan tema, konsep dalam suatu kegiatan sekolah.
		Peneliti	Apakah pendapat Anda didengarkan dan dipertimbangkan? Bagaimana perasaan Anda terhadap proses pengambilan keputusan tersebut?
		Informan	Guru sangat diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, ide, dan solusi terkait program sekolah sehingga pendapat guru dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Perasaannya tentunya senang, karena saya merasa sangat dihargai sebagai guru terlebih jika ada sebuah keputusan yang mungkin kurang sesuai kepala sekolah tidak serta merta menolak pasti ada pertimbangan dan juga penyampaian yang baik dan santun dari kepala sekolah.
Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)	Perhatian Personal	Peneliti	Bagaimana kepala sekolah memberikan perhatian secara personal kepada Anda sebagai guru?

			Apakah kepala sekolah memahami kebutuhan dan kendala yang Anda hadapi?
		Informan	<p>Kepala sekolah memberikan perhatian secara personal melalui komunikasi langsung dan pendekatan yang bersifat kekeluargaan. Beliau sering melakukan percakapan informal dengan guru untuk menanyakan kondisi, kebutuhan, maupun kendala yang dihadapi dalam pekerjaan.</p> <p>Iya kepala sekolah cukup memahami kebutuhan dan kendala guru. Beliau berusaha mengetahui potensi dan permasalahan yang dihadapi guru melalui kegiatan pembinaan, supervisi, serta komunikasi langsung.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana perasaan Anda terhadap perhatian yang diberikan kepala sekolah? Apakah perhatian tersebut membantu Anda dalam menjalankan tugas?</p>
		Informan	Saya merasa dihargai dan diperhatikan oleh kepala sekolah. Pendekatan yang bersifat terbuka dan

			<p>kekeluargaan membuat guru merasa nyaman untuk menyampaikan kendala yang dihadapi tanpa merasa tertekan.</p> <p>Iya, perhatian tersebut sangat membantu dalam menjalankan tugas.</p>
	Pembinaan dan Supervisi	Peneliti	<p>Bagaimana sistem pembinaan dan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah?</p> <p>Apakah supervisi dilakukan secara rutin dan terencana?</p>
		Informan	<p>Kepala sekolah juga melakukan pembinaan melalui rapat dan diskusi dengan guru untuk membahas perkembangan pembelajaran serta permasalahan yang muncul di sekolah.</p> <p>Supervisi tidak hanya menilai cara mengajar, tetapi juga memperhatikan kondisi guru secara menyeluruh.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut?</p> <p>Apakah supervisi membantu Anda meningkatkan kualitas pembelajaran?</p>

		Informan	<p>Kepala sekolah tidak hanya memberikan catatan penilaian, tetapi juga membantu mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi guru.</p> <p>Iya, supervisi cukup membantu meningkatkan kualitas pembelajaran karena guru mendapatkan masukan, arahan, serta evaluasi yang dapat digunakan untuk memperbaiki proses pembelajaran di kelas.</p>
	Kepercayaan	Peneliti	<p>Apakah Anda merasa dipercaya oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas yang diberikan?</p> <p>Bentuk kepercayaan apa yang Anda rasakan dari kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Iya, saya merasa dipercaya oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada guru sesuai dengan bidang dan kompetensinya dalam</p>

			<p>menjalankan berbagai program sekolah.</p> <p>Bentuk kepercayaan tersebut terlihat dari pemberian tanggung jawab kepada guru dalam kegiatan akademik, pengembangan kurikulum, serta pelaksanaan program sekolah. Guru juga diberi kesempatan untuk berperan aktif dalam kegiatan sekolah.</p>
		Peneliti	<p>Apakah kepercayaan tersebut meningkatkan rasa tanggung jawab Anda?</p> <p>Apakah pernah muncul keraguan dari kepala sekolah terhadap kinerja Anda?</p>
		Informan	<p>Iya, kepercayaan tersebut membuat saya merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas.</p> <p>Mungkin menurut saya tidak karena kepala sekolah kepala sekolah lebih menekankan pembinaan daripada memberikan penilaian yang bersifat negatif. Jika terdapat</p>

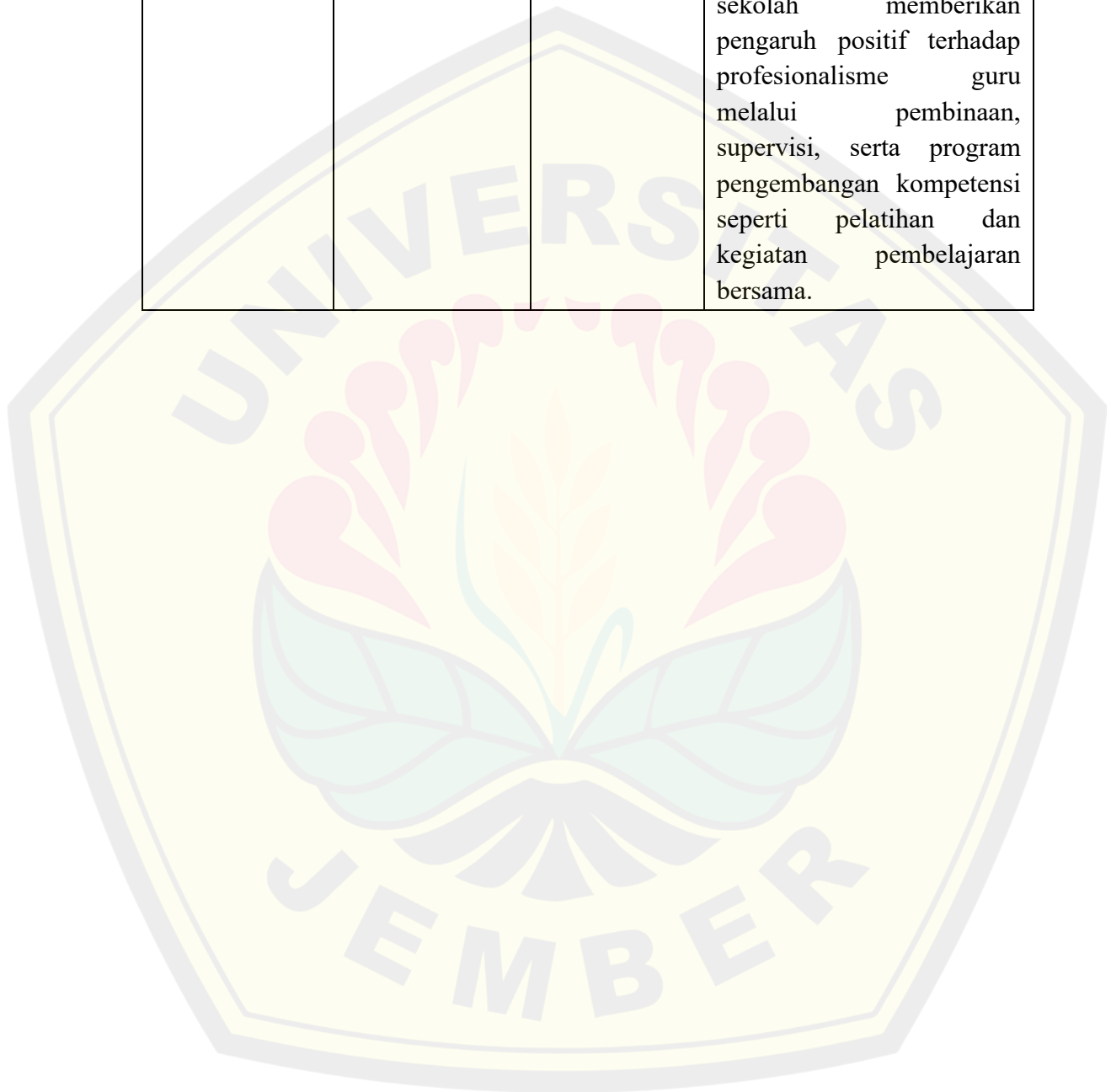
			kekurangan dalam kinerja guru, kepala sekolah biasanya memberikan arahan dan solusi melalui pembinaan.
Faktor Pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kualitas Pendukung	Peneliti	Faktor apa yang paling membantu Anda dalam mendukung kebijakan kepala sekolah? Apakah sikap, komunikasi, atau kebijakan kepala sekolah mempermudah Anda melaksanakan tugas?
		Informan	Faktor yang paling membantu adalah komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru serta adanya pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Sikap kepala sekolah yang terbuka, komunikatif, dan bersifat kekeluargaan mempermudah guru dalam melaksanakan tugas karena guru merasa lebih nyaman untuk berdiskusi
		Peneliti	Dukungan apa yang paling Anda rasakan dari kepala sekolah? Faktor internal atau eksternal apa yang memperkuat pelaksanaan kebijakan sekolah?

		Informan	<p>Dukungan yang paling dirasakan adalah perhatian personal, pembinaan, serta kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional seperti pelatihan dan pembinaan guru.</p> <p>Faktor yang memperkuat pelaksanaan kebijakan sekolah antara lain budaya sekolah yang berbasis nilai Islam, dukungan yayasan dan wali murid, serta loyalitas guru dalam menjalankan program sekolah.</p>
Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah	Hambatan Penerapan Kebijakan	peneliti	<p>Hambatan apa yang Anda rasakan secara langsung dalam menerapkan kebijakan kepala sekolah? Apakah hambatan tersebut berasal dari kebijakan, komunikasi, atau kondisi lingkungan?</p>
		Informan	<p>Beberapa hambatan yang dirasakan antara lain keterbatasan waktu, banyaknya program sekolah, serta tekanan dari sebagian wali murid yang memiliki berbagai aspirasi terhadap sekolah.</p>

			Hambatan tersebut lebih banyak berasal dari kondisi lingkungan dan faktor eksternal, seperti perbedaan karakter guru, tuntutan wali murid, serta keterbatasan fasilitas atau sumber daya sekolah.
		Peneliti	Bagaimana pengaruh hambatan tersebut terhadap kinerja Anda? Bagaimana seharusnya hambatan tersebut dapat diatasi menurut Anda?
		Informan	Hambatan tersebut terkadang membuat pekerjaan menjadi lebih menantang, namun dengan adanya dukungan dari kepala sekolah dan kerja sama antar guru, hambatan tersebut dapat diatasi sehingga tidak terlalu mengganggu kinerja secara keseluruhan. Hambatan tersebut dapat diatasi melalui komunikasi yang lebih intensif antara guru dan kepala sekolah
Dampak Kepemimpinan	Perubahan Kinerja	Peneliti	Apakah ada perubahan kinerja yang Anda rasakan sejak kepala sekolah menjabat?

Kepala Sekolah			Perubahan apa saja yang paling terlihat dalam cara Anda mengajar atau bekerja?
		Informan	Iya, terdapat perubahan dalam suasana kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, komunikatif, dan mendukung pengembangan profesional guru. Perubahan yang paling terlihat adalah meningkatnya motivasi guru dalam mengajar, adanya dorongan untuk lebih inovatif dalam pembelajaran, serta keterlibatan guru dalam berbagai program sekolah.
		Penelitian	Apakah perubahan tersebut bersifat positif atau negatif? Mengapa? Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi profesionalisme Anda sebagai guru?
		informan	Perubahan tersebut bersifat positif karena kepala sekolah memberikan motivasi, pembinaan, dan

			<p>dukungan kepada guru sehingga guru menjadi lebih semangat dan profesional dalam menjalankan tugasnya.</p> <p>Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap profesionalisme guru melalui pembinaan, supervisi, serta program pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan kegiatan pembelajaran bersama.</p>
--	--	--	--



## 6.3. Lembar Hasil Wawancara dengan Staf/Tenaga Kependidikan SD

Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Nama : Yulia Febrianti

Bentuk : Wawancara Semi Terstruktur

Percakapan : Pustakawan (Tenaga Kependidikan)

Dimensi	Faktor	Peneliti/ Informan	Materi
Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	Pandangan terhadap Keteladanan Kepala Sekolah	Peneliti	Bagaimana Anda menilai keteladanan kepala sekolah dalam memimpin sekolah sehari-hari? Sikap atau perilaku apa dari kepala sekolah yang menurut Anda layak dicontoh?
		Informan	Kepala sekolah yang sekarang secara kinerja sangat bagus terlebih dalam manajemen, disiplin, sangat fleksibel selalu memberi ruang untuk aspirasi karyawannya. Perilaku yang patut dicontoh menurut saya semua, karena beliau selalu disiplin, Amanah, selalu percaya kepada karyawannya.
		Peneliti	Apakah keteladanan kepala sekolah mempengaruhi kedisiplinan dan etos kerja Anda? Apakah ada contoh nyata keteladanan kepala sekolah yang Anda rasakan langsung?

		Informan	<p>Berpengaruh, kepala sekolah selalu memberikan contoh melalui sikap tanggung jawab, kerja sama dan beliau tidak segan untuk terlibat langsung dalam berbagai kegiatan sekolah.</p> <p>Contoh langsung seringkali saya temui kepala sekolah menunggu sampai kegiatan sekolah selesai bersama guru dan staf, bahkan ikut membantu memastikan semua kegiatan berjalan dengan baik.</p>
	Pengajaran Nilai	Peneliti	<p>Apakah kepala sekolah menanamkan nilai-nilai positif dalam lingkungan kerja?</p> <p>Nilai apa saja yang paling sering ditekankan oleh kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Iya, kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan terhadap karyawannya, selalu tanggung jawab dan selalu menghargai guru maupun karyawan.</p> <p>Nilai yang ditekankan kepala sekolah paling terlihat adalah tanggung jawab.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana cara kepala sekolah menyampaikan nilai-nilai tersebut?</p>

			Apakah nilai-nilai tersebut berpengaruh pada cara Anda bekerja dan bersikap?
		Informan	Kepala sekolah selalu mengkomunikasikan langsung dalam kegiatan sekolah, rapat, serta melalui Tindakan nyata dalam memimpin. Pastinya iya, karena menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.
Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	Motivasi	Peneliti	Bagaimana kepala sekolah memotivasi Anda dalam melaksanakan tugas yang diberikan? Apakah motivasi yang diberikan bersifat formal atau juga personal?
		Informan	Kepala sekolah selalu memberikan motivasi dengan memberikan kesempatan kepada guru maupun karyawan untuk berkembang, seperti mengikuti pelatihan atau kegiatan tertentu yang mendukung peningkatan kompetensi. Tidak selalu formal, kepala sekolah kadang lebih memberikannya secara personal melalui komunikasi langsung dan dukungan

			terhadap pengembangan kemampuan staf.
		Peneliti	Sejauh mana motivasi kepala sekolah mempengaruhi semangat kerja Anda? Apakah Anda merasa terdorong untuk bekerja lebih baik karena kepemimpinan kepala sekolah?
		Informan	Motivasi tersebut cukup membantu dalam meningkatkan semangat kerja karena staf merasa diberi kepercayaan dan kesempatan untuk berkontribusi dalam berbagai kegiatan sekolah. Iya, adanya dukungan dan kepercayaan dari kepala sekolah, saya merasa terdorong untuk menjalankan tugas dengan lebih baik
	Apresiasi	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberikan apresiasi atas kinerja Anda? Bentuk apresiasi apa yang paling sering Anda terima?
		Informan	Iya selalu, kepala sekolah selalu memberikan apresiasi kepada guru maupun karyawannya dalam bentuk pengakuan atau publikasi di grup WhatsApp maupun di depan upacara atas prestasi yang kita dapat.

			Bentuk apresiasi selain publikasi saat kegiatan dan grup WhatsApp kepala sekolah juga mengapresiasi melalui media sosial sekolah serta memberikan ucapan selamat dalam forum tersebut.
		Peneliti	Bagaimana perasaan Anda terhadap apresiasi yang diberikan kepala sekolah? Apakah apresiasi tersebut memotivasi Anda untuk meningkatkan kinerja?
		Informan	Pastinya senang karena kerja kita dihargai. Iya sangat mengapresiasi.
Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	Pengembangan Kompetensi	Peneliti	Apakah terdapat program yang bertujuan meningkatkan kompetensi kerja Anda? Program atau pelatihan apa saja yang pernah Anda ikuti?
		Informan	Sekolah memberikan kesempatan kepada staf untuk mengikuti pelatihan maupun kegiatan pengembangan yang dapat menunjang kemampuan kerja. Ada pelatihan untuk pustakawan itu saya lebih suka pelatihan pelatihan yang lewat Zoom yang masuk ke email saya langsung dari Perpustakaan.
		Peneliti	Apakah program tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Anda?

			<p>Bagaimana dampak program pengembangan tersebut terhadap kinerja Anda?</p>
		Informan	<p>Sangat sesuai, karena pelatihan tersebut memberikan bekal untuk pustakawan untuk membuat atau berinovasi agar perpustakaan sekolah memenuhi standard.</p> <p>Dampak dari pelatihan pengembangan ini saya jadi lebih tau apa yang sesuai dengan perpustakaan ini guna siswa betah di perpustakaan untuk mengembangkan hobi dan potensinya.</p>
	Inovasi	Peneliti	<p>Apakah Anda didukung oleh kepala sekolah untuk bekerja secara inovatif?</p> <p>Contoh dukungan apa yang diberikan kepala sekolah terhadap inovasi kerja?</p>
		Informan	<p>Iya, kepala sekolah memberikan dukungan kepada staf untuk bekerja secara inovatif dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan menjalankan tugas dengan cara yang lebih efektif.</p> <p>Contohnya memberikan kesempatan untuk staf</p>

			mengikuti pelatihan atau kegiatan untuk mengembangkan inovasi baru.
		Peneliti	Apakah Anda diberi kebebasan menyampaikan ide atau gagasan baru? Bagaimana respon kepala sekolah terhadap ide yang Anda sampaikan?
		Informan	Selalu, kepala sekolah selalu membebaskan guru maupun karyawan untuk menyampaikan idenya. Ide atau masukan biasanya didengarkan dan dipertimbangkan jika dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan atau kegiatan sekolah.
Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)	Perhatian Kepala Sekolah	Peneliti	Apakah kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan Anda? Dalam bentuk apa perhatian tersebut Anda rasakan?
		Informan	kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan guru maupun staf dengan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta

			<p>memperhatikan kondisi tenaga kerja di sekolah.</p> <p>Beliau sangat peduli terhadap karyawannya contohnya keluarga saya mendapatkan kejuaraan atau rezeki apapun pasti kepala sekolah memberikan selamat di WhatsApp maupun langsung.</p>
		Peneliti	<p>Apakah kepala sekolah memahami kendala yang Anda hadapi dalam bekerja?</p> <p>Bagaimana pengaruh perhatian tersebut terhadap kenyamanan kerja Anda?</p>
		Informan	<p>Kepala sekolah berusaha memahami kendala yang dihadapi staf melalui komunikasi langsung dan diskusi.</p> <p>Tentunya merasa nyaman karena merasa dihargai.</p>
	Komunikasi	Peneliti	<p>Bagaimana kualitas komunikasi Anda dengan kepala sekolah?</p> <p>Apakah Anda merasa mudah menyampaikan pendapat atau keluhan kepada kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Kualitas komunikasi dengan kepala sekolah cukup baik karena kepala sekolah terbuka untuk berdiskusi dan mendengarkan masukan</p>

			Mudah, karena kepala sekolah orang yang sangat terbuka dan selalu memberi ruang untuk berkomunikasi.
		Peneliti	Bagaimana respon kepala sekolah ketika Anda menyampaikan masalah? Apakah komunikasi yang terjalin membantu penyelesaian tugas Anda?
		Informan	Kepala sekolah biasanya mendengarkan terlebih dahulu permasalahan yang disampaikan kemudian berusaha memberikan solusi atau arahan agar masalah tersebut dapat diselesaikan. komunikasi yang baik membantu penyelesaian tugas karena staf dapat menyampaikan kendala yang dihadapi dan mendapatkan arahan dari kepala sekolah.
Faktor Pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kemudahan	Peneliti	Faktor apa yang paling memudahkan Anda mendukung kepemimpinan kepala sekolah? Apakah kebijakan atau gaya kepemimpinan kepala sekolah membantu pekerjaan Anda?
		Informan	Faktor yang paling memudahkan adalah adanya

			<p>komunikasi yang baik, sikap kepala sekolah yang terbuka</p> <p>Iya karena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif dan terbuka cukup membantu dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.</p>
		Peneliti	<p>Dukungan apa yang paling sering Anda rasakan dari kepala sekolah?</p> <p>Faktor lingkungan apa yang mendukung kelancaran kerja Anda?</p>
		Informan	<p>Dukungan yang paling sering dirasakan adalah pemberian kepercayaan, kesempatan untuk berkembang, serta perhatian terhadap kondisi guru dan karyawan.</p> <p>Faktor lingkungan yang mendukung antara lain kerja sama yang baik antar staf, suasana kerja yang cukup kondusif, serta dukungan dari pimpinan sekolah.</p>
Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah	Hambatan Kebijakan	Peneliti	<p>Hambatan apa yang paling sering Anda hadapi dalam melaksanakan kebijakan kepala sekolah?</p> <p>Apakah hambatan tersebut berasal dari aturan, komunikasi, atau keterbatasan sarana?</p>

		Informan	<p>Hambatan yang sering muncul biasanya berkaitan dengan keterbatasan sarana atau kondisi tertentu di lingkungan sekolah maupun perpustakaan.</p> <p>Hambatan tersebut lebih banyak disebabkan oleh keterbatasan sarana maupun kondisi lingkungan kerja yang membutuhkan penyesuaian.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana dampak hambatan tersebut terhadap pekerjaan Anda?</p> <p>Menurut Anda, bagaimana solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?</p>
		Informan	<p>Hambatan tersebut kadang membuat pekerjaan menjadi lebih menantang, namun masih dapat diatasi dengan kerja sama antara staf dan arahan dari kepala sekolah.</p> <p>Solusi yang dapat dilakukan menyediakan sarana yang lebih memadai untuk mendukung pekerjaan.</p>
Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah	Dampak Positif	Peneliti	<p>Perubahan positif apa yang Anda rasakan sejak kepemimpinan kepala sekolah? Apakah terjadi peningkatan dalam kinerja atau kenyamanan kerja Anda?</p>

		Informan	<p>Meningkatnya kerja sama di lingkungan sekolah serta adanya dukungan bagi guru dan staf untuk berkembang dalam pekerjaan.</p> <p>Iya, terdapat peningkatan dalam kenyamanan kerja karena kepala sekolah berusaha menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan saling mendukung.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi semangat kerja Anda?</p> <p>Menurut Anda, apa dampak terbesar kepemimpinan kepala sekolah terhadap lingkungan kerja?</p>
		Informan	<p>Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja karena adanya dukungan, perhatian, serta kesempatan bagi staf untuk mengembangkan kemampuan kerja.</p> <p>Dampak terbesar adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, adanya kerja sama yang baik antar warga sekolah, serta meningkatnya motivasi kerja guru dan staf dalam</p>

			menjalankan tugas masing-masing.
--	--	--	----------------------------------



## 6.4. Lembar Hasil Wawancara dengan Komite SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi

Nama : Ery Mardiana

Bentuk : Wawancara Semi Terstruktur

Percakapan : Komite

Dimensi	Faktor	Informan/ Peneliti	Materi
Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	Kepercayaan	Peneliti	<p>Bagaimana Anda menilai kepemimpinan kepala sekolah secara umum? Sejauh mana Anda mempercayai kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah?</p>
		Informan	<p>Kepala sekolah dinilai cukup baik. Beliau merupakan sosok yang humble, mudah bergaul, dan mampu merangkul berbagai pihak di lingkungan sekolah. Saya cukup percaya terhadap kepemimpinan kepala sekolah karena beliau memiliki dedikasi yang tinggi terhadap sekolah dan menunjukkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Terlihat dari kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk memimpin sekolah selama dua periode.</p>

		Peneliti	<p>Faktor apa yang membuat Anda merasa percaya atau kurang percaya terhadap kepala sekolah?</p> <p>Bagaimana sikap kepala sekolah dalam menjaga kepercayaan komite dan orang tua?</p>
		Informan	<p>Faktor yang membuat saya percaya adalah dedikasi dan komitmen beliau terhadap perkembangan sekolah.</p> <p>Kepala sekolah berusaha menjaga komunikasi dengan komite dan orang tua serta menunjukkan sikap yang hati-hati dalam menyampaikan informasi atau kebijakan.</p>
	Tanggung Jawab	Peneliti	<p>Apakah kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab penuh dalam mengelola sekolah?</p> <p>Bagaimana kepala sekolah menyikapi permasalahan yang muncul di sekolah?</p>
		Informan	<p>Iya, kepala sekolah menunjukkan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolah dan berupaya menjalankan tugasnya dengan baik.</p> <p>Kepala sekolah biasanya mencoba menyelesaikan</p>

			permasalahan melalui komunikasi dan pendekatan yang hati-hati agar tidak menimbulkan konflik yang lebih besar.
		Peneliti	Apakah kepala sekolah terbuka dan siap mempertanggungjawabkan setiap kebijakan yang diambil? Menurut Anda, sejauh mana kepala sekolah konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya?
		Informan	Secara umum kepala sekolah cukup terbuka terhadap berbagai kebijakan yang diambil dan bersedia menjelaskan kepada pihak terkait. Saya menilai kepala sekolah cukup konsisten dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin sekolah.
Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	Visi	Peneliti	Bagaimana kepala sekolah mengkomunikasikan visi dan tujuan sekolah kepada komite dan wali murid? Apakah visi sekolah disampaikan secara jelas dan mudah dipahami?
		Informan	Visi sekolah disampaikan dalam beberapa kesempatan seperti rapat atau pertemuan

			<p>dengan pihak sekolah dan wali murid.</p> <p>Penyampaian visi sekolah masih perlu ditingkatkan agar lebih jelas dan terus diingatkan kepada seluruh pihak, sehingga semua warga sekolah dapat memahaminya dengan baik.</p>
		Peneliti	<p>Sejauh mana visi tersebut mampu menginspirasi komite dan orang tua untuk terlibat?</p> <p>Apakah visi sekolah tercermin dalam program dan kegiatan yang dijalankan?</p>
		Informan	<p>Visi sekolah cukup memberikan gambaran arah sekolah, namun penyampaiannya perlu lebih intens agar mampu menginspirasi keterlibatan orang tua secara lebih luas.</p> <p>Beberapa program sekolah telah mencerminkan visi yang ingin dicapai, meskipun penyampaian dan penguatan visi masih perlu dilakukan secara lebih konsisten.</p>
	Keterlibatan Orang Tua	Peneliti	<p>Bagaimana kepala sekolah melibatkan orang tua dalam</p>

			<p>program dan kegiatan sekolah?</p> <p>Program apa saja yang membuka ruang partisipasi orang tua?</p>
		Informan	<p>Kepala sekolah melibatkan orang tua melalui komunikasi di grup wali murid, pertemuan sekolah, serta kegiatan yang melibatkan partisipasi orang tua.</p> <p>Beberapa kegiatan sekolah seperti pertemuan wali murid, kegiatan sekolah, dan program tertentu memberikan kesempatan kepada orang tua untuk terlibat.</p>
		Peneliti	<p>Apakah orang tua diberikan kesempatan menyampaikan pendapat atau masukan?</p> <p>Bagaimana respon orang tua terhadap upaya keterlibatan yang dilakukan kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Pasti, orang tua memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan melalui komunikasi langsung maupun melalui forum yang disediakan sekolah.</p>

			Sebagian besar orang tua merespon positif dan menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan sekolah.
Kolaborasi	Kerja Sama	Peneliti	Bagaimana bentuk kerja sama antara kepala sekolah dan komite sekolah? Seberapa intens komunikasi dan koordinasi yang terjalin antara kepala sekolah dan komite?
		Informan	Kerja sama dilakukan melalui koordinasi dalam pelaksanaan program sekolah serta komunikasi terkait perkembangan dan kebutuhan sekolah. Komunikasi dilakukan secara berkala ketika ada kebutuhan atau pembahasan mengenai program sekolah.
		Peneliti	Apakah komite dilibatkan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan sekolah? Bagaimana kepala sekolah menyikapi saran dan masukan dari komite?
		Informan	Komite dilibatkan dalam beberapa proses perencanaan dan memberikan masukan terhadap kebijakan sekolah.

			Kepala sekolah pada umumnya menerima dan mempertimbangkan masukan dari komite.
	Transparansi	Peneliti	Apakah kepala sekolah bersikap transparan dalam pengelolaan sekolah? Bagaimana keterbukaan kepala sekolah dalam menyampaikan informasi program dan keuangan?
		Informan	Iya, Secara umum kepala sekolah cukup terbuka dalam pengelolaan sekolah. Informasi mengenai program dan kegiatan sekolah disampaikan kepada komite dalam forum tertentu.
		Peneliti	Apakah laporan kegiatan dan penggunaan anggaran disampaikan secara jelas kepada komite? Bagaimana tingkat kepercayaan komite terhadap transparansi kepala sekolah?
		Informan	Laporan kegiatan biasanya disampaikan kepada komite sebagai bentuk pertanggungjawaban. Komite pada dasarnya percaya terhadap

			transparansi yang dilakukan oleh kepala sekolah.
Faktor Pendukung Kepemimpinan Kepala Sekolah	Faktor Pendukung	Peneliti	Faktor apa yang paling mendukung kepala sekolah dalam menjalankan perannya secara efektif? Bagaimana dukungan dari komite dan orang tua terhadap program sekolah?
		Informan	Dukungan dari guru, komite, dan orang tua menjadi faktor penting dalam mendukung kepemimpinan kepala sekolah. Komite dan orang tua pada umumnya mendukung program yang dijalankan sekolah selama program tersebut bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan.
		Peneliti	Apakah komunikasi yang baik menjadi faktor pendukung utama kepemimpinan kepala sekolah? Faktor internal atau eksternal apa yang paling membantu kelancaran kepemimpinan kepala sekolah?
		Informan	Iya, komunikasi yang baik antara sekolah, komite, dan orang tua sangat membantu

			<p>kelancaran pelaksanaan program sekolah.</p> <p>Kerja sama antar warga sekolah serta dukungan dari yayasan dan orang tua menjadi faktor penting dalam mendukung kepemimpinan kepala sekolah.</p>
Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Sekolah	Faktor Penghambat	Peneliti	<p>Faktor apa saja yang berpotensi menghambat keberlanjutan kepemimpinan kepala sekolah ke depan?</p> <p>Apakah terdapat kendala dalam kerja sama antara sekolah dan orang tua?</p>
		Informan	<p>Beberapa kendala dapat muncul seperti perbedaan pandangan antara pihak sekolah, orang tua, atau yayasan dalam pengambilan kebijakan.</p> <p>Kadang terdapat perbedaan pendapat mengenai kebijakan tertentu sehingga memerlukan komunikasi yang lebih intens.</p>
		Peneliti	<p>Bagaimana pengaruh keterbatasan sumber daya terhadap pelaksanaan program sekolah?</p> <p>Menurut Anda, apa yang perlu diperbaiki agar</p>

			hambatan tersebut dapat diminimalkan?
		Informan	Keterbatasan sumber daya dapat mempengaruhi pelaksanaan program, sehingga perlu perencanaan yang baik. Perlu peningkatan komunikasi, ketegasan dalam pengambilan keputusan, serta sosialisasi program yang lebih jelas kepada seluruh pihak.
Dampak dan Harapan	Dampak	Peneliti	Perubahan apa saja yang Anda lihat sejak kepala sekolah memimpin sekolah? Apakah perubahan tersebut berdampak positif terhadap kualitas pengelolaan sekolah?
		Informan	Terdapat perkembangan dalam beberapa aspek pengelolaan sekolah serta peningkatan kegiatan yang mendukung perkembangan sekolah. Secara umum perubahan tersebut memberikan dampak positif terhadap perkembangan sekolah.
		Peneliti	Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala

			<p>sekolah terhadap hubungan sekolah dan orang tua?</p> <p>Menurut Anda, dampak paling signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah?</p>
		Informan	<p>Hubungan antara sekolah dan orang tua tetap terjaga melalui komunikasi yang dilakukan oleh pihak sekolah.</p> <p>Dampak yang terlihat adalah meningkatnya kepercayaan terhadap pengelolaan sekolah serta adanya upaya pengembangan sekolah secara berkelanjutan.</p>
	Harapan	Peneliti	<p>Apa harapan Anda terhadap kepala sekolah dalam mengelola sekolah ke depan?</p> <p>Program atau kebijakan apa yang diharapkan dapat terus dikembangkan?</p>
		Informan	<p>Kepala sekolah diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperkuat komunikasi dengan seluruh pihak sekolah.</p> <p>Program yang mendukung peningkatan mutu pendidikan dan kerja sama</p>

			dengan orang tua diharapkan terus dikembangkan.
		Peneliti	<p>Bagaimana harapan Anda terhadap peningkatan kerja sama antara sekolah, komite, dan orang tua?</p> <p>Apa saran Anda agar sekolah dapat dikelola secara lebih baik dan berkelanjutan?</p>
		Informan	<p>Kerja sama diharapkan semakin kuat melalui komunikasi yang terbuka dan partisipasi aktif dari semua pihak.</p> <p>Perlu peningkatan transparansi, komunikasi yang lebih intens, serta ketegasan dalam pengambilan keputusan agar pengelolaan sekolah semakin efektif.</p>

**Lampiran 7. Foto Kegiatan Penelitian**



**Observasi Kegiatan pagi**



**Sekolah Tampak Depan**



**Halaman Sekolah**



**Wawancara dengan kepala sekolah**



**Wawancara dengan tenaga kependidikan**



**Wawancara dengan guru**



**Wawancara dengan komite**



**Perpustakaan**



**Kalimat motivasi dinding**



**Tata tertib setiap kelas**

**Lampiran 8. Surat Izin Penelitian**


KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,  
DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121  
Telepon: 0331-334988, 330738 Fax: 0331-332475  
Laman: <http://fkip.unej.ac.id> e-mail: [fkip@unej.ac.id](mailto:fkip@unej.ac.id)

---

Nomor : 13727/UN25.1.5/SP/2025 18 September 2025  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Kepala Sekolah  
SD Muhammadiyah 1  
di Banyuwangi

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Anggun Harry Nadia  
NIM : 220210204045  
Jurusan : Ilmu Pendidikan  
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar  
Rencana Pelaksanaan : 26 September 2025

Berkenaan dengan penyelesaian studinya, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan Penelitian di SD Muhammadiyah 1 yang Saudara pimpin dengan judul "Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Banyuwangi". Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,




Drs. Nuriman, Ph.D.  
NIP. 196506011993021001



**Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup****A. Identitas Diri**

Nama : Anggun Harry Nadia  
 NIM : 220210204045  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Banyuwangi, 4 Desember 2003  
 Alamat : Jalan Mawar, Penataban, Giri, Banyuwangi  
 Agama : Islam  
 Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar  
 Jurusan : Ilmu Pendidikan  
 Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**B. Riwayat Pendidikan**

No.	Tahun Lulus	Instansi Pendidikan	Tempat
1.	2010	TK Islam Khadijah 5	Banyuwangi
2.	2016	SD Negeri Penataban	Banyuwangi
3.	2019	MTs Negeri 1 Banyuwangi	Banyuwangi
4.	2022	SMA Negeri 1 Giri Banyuwangi	Banyuwangi