

The Role of Muhammadiyah Branch Leaders in Developing Muhammadiyah Primary School Education 3 IKROM Wage Sidoarjo

[Peranan Pimpinan Ranting Muhammadiyah Dalam Mengembangkan Pendidikan Sekolah Dasar Muhammadiyah 3 IKROM Wage Sidoarjo]

Arif Cahyono¹⁾, Hana Catur Wahyuni²⁾

1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: hanacatur@umsida.ac.id

Abstract. *This study explores the strategic role of Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) Wage in developing educational innovation at SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage, Sidoarjo. As a local organizational unit, PRM Wage emphasizes holistic leadership to support the academic and moral growth of students, integrating Islamic values with technological advancements. By employing qualitative research methods, including interviews, observations, and document analysis, this research identifies key contributions in four domains: human resource development, infrastructure enhancement, financial management, and technological integration. Key findings indicate significant outcomes, including improved teacher competencies, modernized learning environments, and the implementation of a Smart School System (S3) to enhance operational efficiency. These efforts align with contemporary leadership theories such as Transformational, Servant, and Authentic Leadership, showcasing PRM Wage's commitment to fostering a sustainable and competitive educational model. The results underline the importance of community-based management in driving educational innovation and promoting values of transparency, accountability, and inclusivity. This study serves as a reference for replicating PRM Wage's best practices in other Muhammadiyah branches, contributing to broader efforts in advancing quality education in Indonesia.*

Keywords - Muhammadiyah, Transformational Leadership, Educational Innovation, Smart School System, Community Engagement.

Abstrak. *Penelitian ini mengkaji peran strategis Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) Wage dalam mendorong inovasi pendidikan di SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage, Sidoarjo. Melalui kepemimpinan holistik yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan integrasi teknologi, PRM Wage mendukung pengembangan akademik dan moral peserta didik. Dengan menggunakan metode kualitatif, termasuk wawancara, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini mengidentifikasi kontribusi pada empat bidang utama: pengembangan sumber daya manusia, peningkatan infrastruktur, pengelolaan keuangan, dan integrasi teknologi. Hasil utama mencakup peningkatan kompetensi guru, modernisasi sarana belajar, serta penerapan Smart School System (S3) untuk meningkatkan efisiensi operasional. Berlandaskan teori kepemimpinan Transformasional, Pelayanan, dan Autentik, inisiatif ini menunjukkan komitmen PRM Wage terhadap pengelolaan berbasis komunitas yang berkelanjutan. Temuan ini menyoroti pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam mendorong inovasi, sekaligus menawarkan model yang dapat direplikasi oleh cabang Muhammadiyah lain dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.*

Kata Kunci - Muhammadiyah, Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Pendidikan, Sistem Sekolah Pintar, Keterlibatan Komunitas.

I. PENDAHULUAN

Muhammadiyah, sebagai salah satu organisasi masyarakat terbesar di Indonesia, sejak awal berdiri telah menegaskan diri sebagai gerakan sosial-keagamaan dengan fokus pada isu-isu sosial, khususnya di bidang pendidikan dan kesehatan. Karakter kultural dan transformatif Muhammadiyah membuatnya cepat diterima oleh masyarakat Indonesia yang menginginkan pembaruan. Dalam perkembangannya, Muhammadiyah tumbuh menjadi gerakan yang aktif mempromosikan perubahan sosial melalui berbagai amal usaha yang meliputi lembaga pendidikan, kesehatan, dan kegiatan sosial lainnya. Di bidang pendidikan, Muhammadiyah telah mendirikan ribuan lembaga pendidikan mulai dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi yang tersebar di seluruh Indonesia, termasuk 172 perguruan tinggi,

1143 SMA/SMK/MA, 1772 SMP/MTs, 2604 SD/MI, 7623 TK ABA, 6723 PAUD, 71 SLB, dan 82 pondok pesantren.[1]

Dalam struktur organisasinya, Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) merupakan unit terkecil dalam struktur organisasi berfungsi menjadi ujung tombak dakwah Islamiyah Muhammadiyah di tingkat komunitas paling bawah (akar rumput).[2] PRM memiliki peran signifikan karena berinteraksi langsung dengan masyarakat dan menjadi kekuatan nyata dari gerakan Muhammadiyah.[3] Salah satu contohnya adalah Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage (PRM Wage), yang berdiri pada 22 September 1988. PRM Wage berada di bawah koordinasi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Sepanjang, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan catatan sejarah, PRM Wage awalnya dibentuk oleh para pengurus yang sebelumnya aktif di Masjid Al Qodir, sebuah masjid Nahdlatul Ulama di Desa Wage. Dengan semangat “Fastabiqul Khairat”, PRM Wage berdiri sebagai wujud dedikasi untuk mendukung pendidikan dan dakwah Islam di wilayah tersebut.

Salah satu kontribusi strategis PRM Wage adalah di bidang pendidikan melalui Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) ranting, PRM Wage memainkan peran kunci dalam mendukung pengembangan SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage. Kontribusi ini mencakup pengembangan sumber daya manusia, penyediaan infrastruktur, pengelolaan keuangan, hingga penerapan inovasi teknologi di manajemen pendidikan. Komitmen ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tetapi juga memadukan nilai-nilai Islam dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, PRM Wage secara konsisten memotivasi guru dan staf sekolah melalui rapat-rapat koordinasi rutin. Selain itu, peluang pengembangan karier disediakan melalui pelatihan dan dukungan pendidikan lanjutan, termasuk pemberian “reward” seperti umrah dan kenaikan jabatan sebagai guru tetap. Dukungan ini telah melahirkan berbagai pencapaian, seperti enam guru meraih gelar S2, kepala sekolah memenangkan lomba tingkat nasional, serta berbagai prestasi yang diraih oleh guru-guru di tingkat nasional. Dari sisi infrastruktur, PRM Wage melalui Dikdasmen terus meningkatkan fasilitas pendidikan, seperti pembangunan ruang kelas representatif, perpustakaan berstandar internasional, laboratorium MIPA dan TIK, serta ruang bermain yang nyaman. Fasilitas ini tidak hanya memenuhi kebutuhan pendidikan modern tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif bagi siswa.

Dalam pengelolaan manajemen, PRM Wage mengadopsi inovasi teknologi melalui pengembangan “Smart School System” (S3), sebuah aplikasi yang mengintegrasikan aspek kurikulum, kesiswaan, pembiayaan, hingga hubungan masyarakat. Inisiatif ini mendukung operasional sekolah yang lebih efisien dan transparan, selaras dengan tuntutan era digital.

Selain itu PRM Wage memastikan pengelolaan keuangan yang efisien dan akuntabel melalui penyusunan Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS). Sistem ini mengatur perencanaan hingga evaluasi dana secara sistematis, dengan pelaporan keuangan yang diaudit secara berkala. Langkah ini memastikan keberlanjutan finansial dan mendukung inovasi program pendidikan.[4]

Secara keseluruhan, PRM Wage melalui amal usahanya di bidang pendidikan telah menciptakan fondasi yang kuat untuk mencetak generasi unggul, baik dalam aspek akademik maupun moral.[5] Pendirian SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage, yang dimulai berdasarkan keputusan strategis PRM Wage periode 2000–2005, menjadi tonggak sejarah penting. Sekolah ini tidak hanya menjadi tempat belajar tetapi juga ruang untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.[6] Dengan semangat gotong-royong, PRM Wage meyakini bahwa SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage dapat menjadi model pendidikan Islam modern yang relevan dengan tantangan zaman.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mendokumentasikan peran strategis PRM Wage dalam mengelola amal usaha Muhammadiyah, khususnya di bidang pendidikan. Selain sebagai referensi bagi generasi penerus, artikel ini juga berfungsi sebagai bahan evaluasi bagi PRM Wage dalam menjalankan amanah masyarakat dan warga Muhammadiyah. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menyoroti kontribusi Muhammadiyah di tingkat ranting, khususnya dalam upaya pengembangan pendidikan oleh Pimpinan Ranting Muhammadiyah di tingkat lokal, yang jarang dibahas dalam literatur sebelumnya. Kebaruan ini penting, mengingat banyak penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada peran Muhammadiyah di tingkat nasional atau regional tanpa memberikan perhatian mendalam terhadap kontribusi di tingkat ranting. Sebagai contoh, penelitian seperti “Peran Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan di Kabupaten Kepahiang” (Tince Ajeng Yurika, dkk., 2023).[7] dan “Peran Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Pendidikan Dalam Pendidikan Nasional” (Imam Ma’arif, dkk., 2024)[8] lebih fokus pada peran strategis di tingkat makro.[9] Dengan demikian, dokumentasi ini diharapkan dapat memberikan inspirasi sekaligus menjadi panduan bagi ranting-ranting Muhammadiyah lainnya dalam mengembangkan pendidikan di masa depan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan field research (penelitian lapangan) untuk mengumpulkan data dari lingkungan masyarakat, lembaga, dan organisasi kemasyarakatan terkait peran Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage dalam mengembangkan pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah 3 IKROM Wage.[10] Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penggalian data secara mendalam, mencerminkan perilaku nyata, dan memberikan gambaran kontekstual atas fenomena yang diteliti (Lexy J. Moleong, 2007: 4). Subjek penelitian meliputi Ketua Pimpinan Ranting, Sekretaris Pimpinan Ranting, Bendahara Ranting dan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 3 IKROM.

Metode pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode wawancara (interview) digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya Ranting Muhammadiyah Wage, seperti tujuan berdirinya, struktur personalia pimpinan, kegiatan-kegiatan, majelis-majelis. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur kepada Ketua Pimpinan Ranting, Sekretaris Pimpinan Ranting, Bendahara Ranting dan Kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah 3 IKROM. Selain itu wawancara dilakukan dari mulai menyusun panduan wawancara semi-terstruktur, menggali data tentang sejarah, struktur, program kerja, dan lain-lain.[11]

Metode observasi yang digunakan adalah observasi partisipan dan observasi langsung, Observasi partisipan adalah metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif di mana peneliti tidak hanya mengamati objek penelitian, tetapi juga turut serta atau berpartisipasi dalam kegiatan yang sedang diamati. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan autentik tentang fenomena yang diteliti dengan melihatnya dari "dalam" perspektif orang yang terlibat. Sedangkan Observasi langsung adalah di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mencatat data terkait letak geografis, kondisi gedung, sarana, dan prasarana yang ada di SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage.[12]

Metode Dokumentasi, metode ini digunakan untuk melengkapi data hasil wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi : Catatan sejarah pendirian sekolah dan organisasi Muhammadiyah Wage, Struktur organisasi dan daftar anggota Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage, Agenda, laporan kegiatan, buku panduan, transkrip, dan dokumen resmi lainnya.

Tahapan yang dilakukan berikut yaitu mengidentifikasi dokumen yang relevan dari arsip organisasi Muhammadiyah Wage dan sekolah, mengumpulkan salinan dokumen yang diizinkan untuk digunakan dalam penelitian, menganalisis isi dokumen untuk mendapatkan data historis dan administratif yang mendukung. (Suharsimi Arikunto, 2004: 126).[13]

Analisis data dilakukan dengan teknik deskriptif kualitatif, yang menggambarkan fenomena yang ada berdasarkan data yang diperoleh tanpa manipulasi atau perubahan data (Nana Syaodih Sukmadinata, 2010: 54).[14] Tahapan analisis meliputi: pertama, pemilahan atau reduksi data untuk mengelompokkan dan membuang data yang tidak relevan; kedua, penyajian data yang telah direduksi dalam bentuk narasi; dan terakhir, penarikan kesimpulan dari data yang telah dipaparkan.[15] Data dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Langkah-langkah analisis : Reduksi Data ; Tahapannya meliputi memilah data berdasarkan relevansi dengan fokus penelitian, mengelompokkan data ke dalam kategori seperti sejarah, struktur organisasi, kegiatan, dan, menghapus data yang tidak relevan atau redundan. Kemudian dilakukan Penyajian Data ; meliputi penyusunan data yang telah direduksi dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel, mengintegrasikan temuan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memberikan gambaran holistik. Selanjutnya dilakukan Penarikan Kesimpulan : meliputi menganalisis pola dan hubungan antar data untuk menjawab pertanyaan penelitian, menyusun kesimpulan yang menjelaskan peran Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage dalam pengembangan SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage. Dengan teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kondisi dan peran Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage secara menyeluruh dan mendalam berdasarkan data yang terkumpul dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Strategis PRM Wage dalam Pengembangan SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage Sidoarjo

Pimpinan Ranting Muhammadiyah (PRM) Wage telah membuktikan komitmennya dalam mendukung kemajuan pendidikan melalui kontribusi signifikan terhadap perkembangan SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage. Peran ini mencakup empat dimensi utama yang saling melengkapi, yakni peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pengembangan infrastruktur pendidikan, pengelolaan keuangan yang transparan, dan dukungan terhadap mutu dan inovasi pendidikan.

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

PRM Wage memandang sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mewujudkan pendidikan berkualitas. Upaya ini dilakukan melalui perekrutan dan pembinaan tenaga pendidik yang kompeten. Dengan melibatkan 41 tenaga pengajar dan staf yang memiliki kemampuan profesional sekaligus integritas moral, PRM Wage memastikan bahwa siswa tidak hanya menerima pembelajaran akademik tetapi juga nilai-nilai etika Islam.

Peningkatan SDM ini dilakukan melalui pelatihan berkala, baik di tingkat internal Muhammadiyah maupun program eksternal yang bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain. Pendekatan manajemen berbasis kompetensi yang diterapkan memungkinkan para pendidik di SD Muhammadiyah 3 IKROM tidak hanya terampil mengelola kelas, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi modern dalam pembelajaran.[16] Selain itu, PRM Wage mendukung pembentukan SDM siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler yang membangun keterampilan sosial dan kepemimpinan siswa sejak dini.

2. Pengembangan Infrastruktur Pendidikan

Sebagai institusi yang memperhatikan keberlanjutan pendidikan, PRM Wage secara aktif terlibat dalam pengadaan dan pengembangan fasilitas belajar. Salah satu keberhasilannya adalah pemanfaatan tanah wakaf yang diamanahkan masyarakat untuk membangun gedung SD Muhammadiyah 3 IKROM dengan fasilitas lengkap.

Fasilitas pendidikan yang tersedia mencakup ruang kelas modern yang nyaman, area bermain untuk aktivitas fisik siswa, perpustakaan yang mendukung literasi, serta sarana pembelajaran berbasis teknologi seperti laboratorium komputer. Pembangunan fasilitas ini tidak hanya mengacu pada kebutuhan fisik tetapi juga mempertimbangkan kenyamanan dan keamanan siswa, sehingga suasana belajar yang menyenangkan dapat tercipta. Dengan dukungan infrastruktur ini, sekolah mampu mendukung pendekatan pembelajaran inovatif yang relevan dengan perkembangan zaman.

3. Pengelolaan Keuangan yang Transparan

Keberhasilan operasional SD Muhammadiyah 3 IKROM tidak terlepas dari prinsip transparansi yang diterapkan oleh PRM Wage dalam mengelola keuangan. Dana yang diperoleh melalui kontribusi masyarakat, wakaf, serta pendapatan sekolah lainnya dimanfaatkan secara bertanggung jawab untuk mendukung berbagai kebutuhan, mulai dari pembangunan infrastruktur hingga pengembangan kurikulum dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Untuk memperkuat kepercayaan masyarakat, PRM Wage menerapkan sistem laporan keuangan yang transparan dan dapat diakses oleh pihak-pihak terkait. Pendekatan ini menciptakan akuntabilitas yang memastikan setiap sumber daya keuangan dimanfaatkan secara maksimal demi kemajuan pendidikan. Transparansi dalam pengelolaan ini juga mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam mendukung program-program sekolah.

4. Dukungan terhadap Mutu dan Inovasi Pendidikan

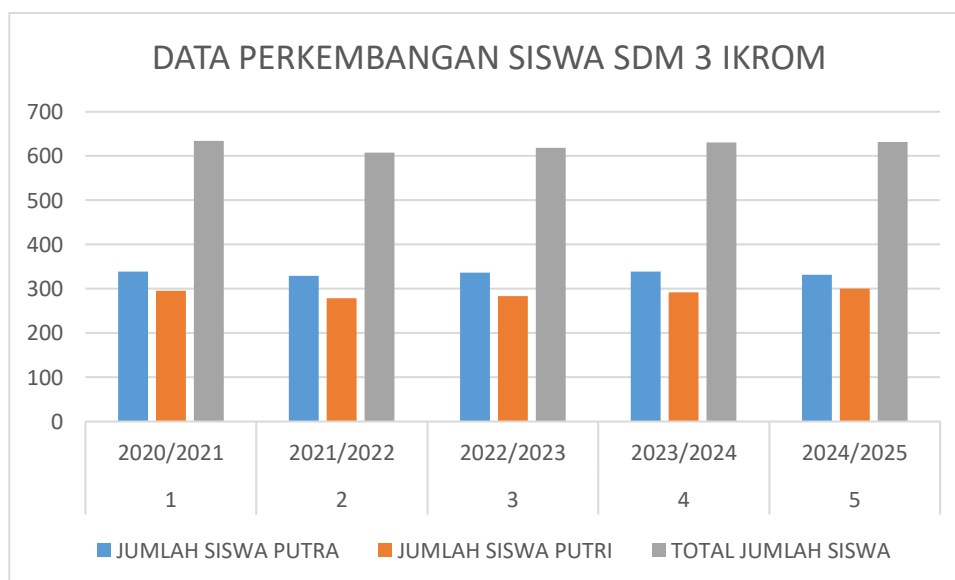
PRM Wage menunjukkan dukungannya terhadap mutu pendidikan dengan menginisiasi pendekatan pembelajaran yang inovatif di SD Muhammadiyah 3 IKROM. Moto sekolah, "Inovatif, Kreatif, Kompetitif, dan Menyenangkan" (IKROM), mencerminkan nilai-nilai yang ingin dicapai dalam pembelajaran, yaitu mengasah kreativitas siswa, memotivasi persaingan sehat, dan menciptakan suasana belajar yang atraktif.

Salah satu inovasi unggulan adalah pengadaan International Class Program (ICP) yang diterapkan sejak 2009. Program ini dirancang untuk mengintegrasikan pendidikan Islam dengan kompetensi global, termasuk penguasaan bahasa Inggris dan teknologi. Selain itu, pengembangan kurikulum berbasis karakter Islam menjadikan siswa memiliki kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional secara seimbang.

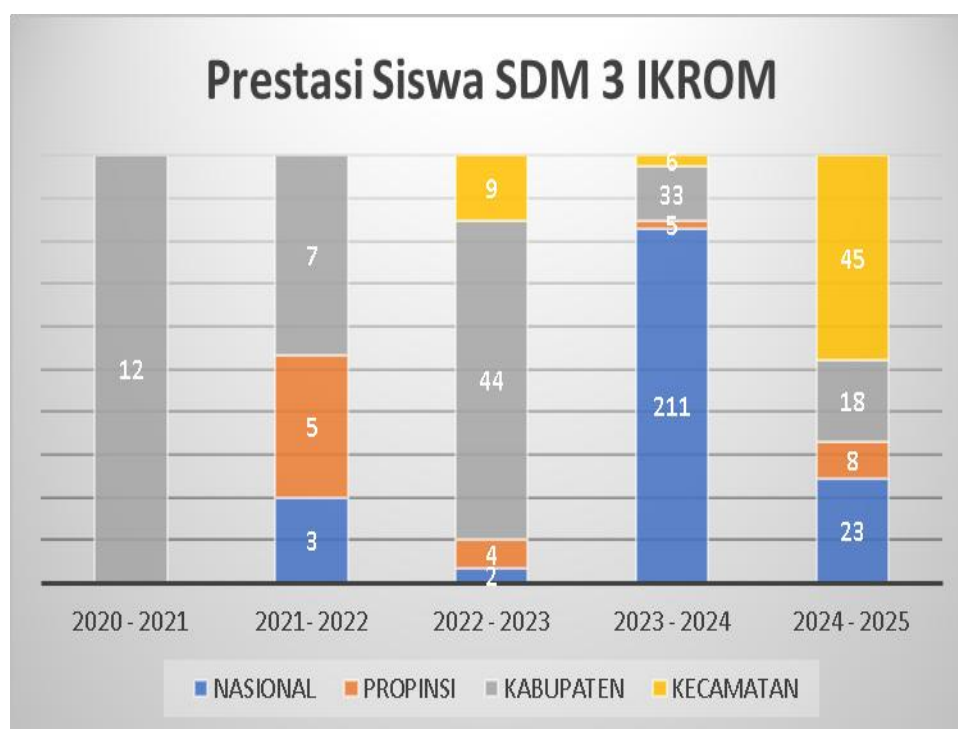
Kreativitas juga menjadi prioritas dalam proses pembelajaran di SD Muhammadiyah 3 IKROM. Berbagai kegiatan pembelajaran berbasis proyek (project-based learning) dan kompetisi akademik telah diterapkan untuk mendorong siswa lebih aktif dalam mengeksplorasi kemampuan mereka. Selain itu, kegiatan ekstrakurikuler seperti seni, olahraga, dan pembinaan agama memperkaya pengalaman belajar siswa secara holistik.



Gambar 1.



Gambar 2.



Gambar 3.

B. Tantangan dan Solusi Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage

PRM Wage menghadapi tantangan signifikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung kegiatan organisasi dan pendidikan. Rekrutmen tenaga pendidik dan staf yang kompeten sering terkendala oleh persaingan dengan institusi lain, sementara retensi SDM unggul juga menjadi tantangan akibat terbatasnya insentif finansial dan non-finansial. Untuk mengatasi hal ini, PRM Wage perlu melaksanakan program pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada penguatan kompetensi profesional dan soft skills. Di samping itu, pemberian insentif berbasis kinerja serta penghargaan bagi SDM berprestasi akan menciptakan motivasi dan loyalitas yang tinggi.

Pengembangan infrastruktur sekolah menjadi tantangan lain, terutama dalam memastikan kelayakan fasilitas fisik dan digital untuk mendukung proses pembelajaran yang modern dan inklusif. Sekolah Dasar Muhammadiyah 3 IKROM di dalam naungan PRM Wage mungkin menghadapi keterbatasan anggaran untuk renovasi ruang kelas, penyediaan laboratorium, atau infrastruktur teknologi. Untuk menjawab tantangan ini, solusi dapat diwujudkan melalui optimalisasi program donasi dan wakaf, pelibatan pihak eksternal untuk mendukung pembangunan, dan prioritas investasi pada fasilitas teknologi seperti perangkat pembelajaran digital dan sistem manajemen berbasis teknologi.

Pada aspek pengelolaan keuangan, PRM Wage menghadapi tuntutan untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas di tengah tantangan penggalangan dana yang konsisten. Kepercayaan masyarakat dapat berkurang tanpa adanya sistem pengelolaan yang terbuka. Solusi strategis mencakup implementasi sistem akuntansi modern, penyusunan laporan keuangan yang jelas dan teratur, serta pengembangan unit usaha produktif untuk diversifikasi sumber pendapatan. Dengan cara ini, PRM Wage dapat membangun keberlanjutan finansial sembari meningkatkan kredibilitas organisasi di mata publik.

Di sisi lain, peningkatan mutu dan inovasi pendidikan juga menjadi prioritas yang harus dikelola dengan baik. Tantangan utama di bidang ini adalah memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan relevan dengan kebutuhan abad ke-21, sembari tetap mempertahankan nilai-nilai spiritual dan moral.[17] Teknologi pendidikan menjadi peluang yang belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam sistem pembelajaran. Untuk itu, pengintegrasian teknologi melalui e-learning, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, dan penyelenggaraan pelatihan inovasi metode pembelajaran bagi tenaga pendidik perlu menjadi fokus. Inisiatif ini akan memastikan bahwa siswa memperoleh pengalaman belajar yang relevan dan berkualitas.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Dengan solusi yang dirancang sesuai tantangan pada setiap aspek ini, PRM Wage dapat terus berkembang sebagai organisasi yang unggul dan relevan, serta memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan pendidikan dan masyarakat.

C. Implementasi Teori Kepemimpinan Modern dalam Transformasi Pendidikan

PRM Wage menjadi contoh nyata bagaimana teori kepemimpinan modern dapat diimplementasikan secara holistik untuk menciptakan perubahan signifikan dalam pengembangan pendidikan. Berbagai pendekatan kepemimpinan seperti Transformational Leadership, Community Leadership, Servant Leadership, dan teori lainnya diadaptasi untuk mendukung inovasi, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi. Integrasi teori-teori ini menunjukkan harmoni antara prinsip kepemimpinan modern dan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar gerakan Muhammadiyah. Transformational Leadership diwujudkan melalui visi pendidikan berbasis teknologi yang dirumuskan secara strategis, seperti penerapan program Smart School System. Inovasi ini didukung oleh pelatihan intensif untuk tenaga pendidik, yang bertujuan menciptakan lingkungan belajar inovatif. Pendekatan transformatif ini mendorong sekolah untuk mencapai standar pendidikan global dengan memanfaatkan teknologi sebagai pilar utama.[18] Pendekatan Community Leadership, yang berfokus pada pemberdayaan komunitas, ditampilkan PRM Wage dalam keterlibatan aktif masyarakat Desa Wage. Melalui kolaborasi strategis lintas organisasi dan partisipasi lokal, PRM Wage mampu menjadikan masyarakat sebagai mitra kunci dalam pengelolaan sekolah. Model ini memperkuat hubungan antara komunitas dan lembaga pendidikan, memastikan kebutuhan lokal terakomodasi dengan baik.[19] Sebagaimana esensi dari Servant Leadership, PRM Wage menempatkan pelayanan dan pemberdayaan sebagai inti kepemimpinan.[20] Upaya ini terlihat dalam pendirian sekolah berbasis nilai Islam yang melayani kebutuhan pendidikan masyarakat dan menawarkan solusi sosial yang berdampak nyata. Dengan mendahulukan kesejahteraan bersama, PRM Wage memperlihatkan bahwa keberhasilan pendidikan tidak lepas dari komitmen melayani komunitas. Penerapan Distributed Leadership, yang menekankan pembagian tanggung jawab di berbagai lapisan organisasi, tercermin dari struktur majelis yang dimiliki PRM Wage, seperti Dikdasmen, Lazismu, dan Kesejahteraan Sosial.[21] Kolaborasi yang solid antara unit-unit ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memastikan pengelolaan pendidikan berjalan dengan baik. Konsistensi prinsip ini dipertegas dengan praktik Authentic Leadership melalui transparansi dan akuntabilitas, khususnya dalam pengelolaan Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS), yang menunjukkan integritas organisasi.[22] Pendekatan Inclusive Leadership menjadi fondasi penting dalam pengambilan keputusan, di mana PRM Wage mengikutsertakan komunitas lokal dalam merancang dan menjalankan program-program pendidikan. Hal ini menciptakan sinergi yang kuat antara kepemimpinan dan masyarakat, memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kualitas pendidikan.[23] Resilience Leadership, atau kepemimpinan berbasis ketahanan, diterapkan PRM Wage dalam menghadapi berbagai tantangan, termasuk kendala ekonomi dan sosial. Dengan mengembangkan strategi pengelolaan keuangan yang inovatif dan program pendidikan yang kompetitif, PRM Wage berhasil menunjukkan ketangguhan dalam menciptakan solusi di tengah keterbatasan.[24] Inovasi menjadi pilar utama PRM Wage dalam pendekatan Leadership for Innovation. Pengembangan International Class Program (ICP) dan integrasi teknologi dalam pembelajaran mencerminkan komitmen terhadap kreativitas dan peningkatan daya saing pendidikan hingga ke tingkat internasional.[25] Semua inovasi ini dijiwai oleh nilai-nilai keislaman yang terpadu dalam pendekatan Ethical Leadership, yang menekankan integritas dan etika dalam setiap keputusan organisasi.[26] Komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran menjadi prioritas PRM Wage melalui Leadership for Learning, yang diwujudkan dalam pelatihan konsisten bagi tenaga pendidik. Penguatan kompetensi guru ini menciptakan lingkungan belajar yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan.[27] Keseluruhan pendekatan ini menunjukkan bagaimana PRM Wage secara konsisten mengintegrasikan teori kepemimpinan modern dengan nilai-nilai lokal untuk menciptakan transformasi pendidikan yang substansial. Dengan landasan Islam progresif yang dipadukan dengan wawasan global, PRM Wage tidak hanya memberikan kontribusi signifikan pada tingkat lokal, tetapi juga menjadi model inspiratif dalam membangun kepemimpinan berbasis nilai yang kompetitif di tingkat nasional dan internasional.

IV SIMPULAN

PRM Wage memiliki peranan strategis dalam mengembangkan pendidikan berbasis nilai Islam melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengembangan infrastruktur, pengelolaan keuangan yang transparan, serta mutu dan inovasi pendidikan. Sebagai organisasi lokal, PRM Wage menjadi ujung tombak pelaksanaan pendidikan dengan memastikan kualitas tenaga pendidik, sarana pendukung, dan program pembelajaran yang relevan dengan tantangan era modern. Komitmennya dalam memadukan nilai moral dengan perkembangan teknologi menunjukkan keberhasilan dalam menciptakan model pendidikan berkelanjutan.

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Namun, tantangan di masa depan akan semakin kompleks, meliputi persaingan dalam mendapatkan dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas, keterbatasan dana untuk pembaruan infrastruktur, dan kebutuhan beradaptasi dengan teknologi pendidikan mutakhir. Untuk menjawab tantangan ini, PRM Wage perlu memperkuat pendekatan kepemimpinan yang visioner, inklusif, dan inovatif. Kepemimpinan transformasional dan berbasis komunitas dapat menjadi landasan untuk memberdayakan SDM, menggalang partisipasi masyarakat, serta menciptakan sinergi antara organisasi dan lingkungan sekitarnya.

Aspek kepemimpinan, peran strategis, dan tantangan yang dihadapi menunjukkan bahwa keberlanjutan pendidikan tidak hanya bergantung pada infrastruktur atau dana, tetapi juga pada kemampuan pemimpin untuk membangun strategi yang efektif dan menginspirasi komunitas. Dengan pendekatan yang adaptif dan kolaboratif, PRM Wage dapat mengatasi kendala di masa depan, sekaligus menjaga relevansi dan keberlanjutan misi pendidikan yang diemban, sehingga terus menjadi teladan dalam memperkuat pendidikan berbasis nilai Islam di era yang dinamis.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, beserta keluarga dan sahabat beliau.

Dengan rasa hormat, kami menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua kami. Kepada almarhum Ayahanda, Bapak Sarno, semoga Allah senantiasa memberikan ampunan dan rahmat-Nya kepada beliau, aamiin. Juga kepada Ibunda tercinta, Ibu Anik Chaulah, atas kasih sayang, pengorbanan, doa, serta didikannya yang tiada henti. Terima kasih sebesar-besarnya kami sampaikan kepada keluarga kami tercinta: istri terkasih, Dewi Larasakti, S.Sos., serta putra-putri kami, Nadya Amalia dan Achmad Afif Harisuddin, yang selalu memberikan dukungan moral, spiritual, dan doa tiada henti.

Kami juga mengucapkan penghargaan yang tulus kepada Dr. Hidayatullah, M.Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; Dr. Imam Fauji, Lc., M.Pd., Dekan Fakultas Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, S.Psi., M.Pd.I., Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam; serta Prof. Dr. Hana Catur Wahyuni, S.T., M.T., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyelesaian tugas ini. Tidak lupa, terima kasih kami haturkan kepada seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas ilmu dan bimbingan yang diberikan.

Ucapan terima kasih juga kami tujukan kepada seluruh pihak yang telah mendukung kami, termasuk Pimpinan Ranting Muhammadiyah Wage, Pimpinan Cabang Muhammadiyah Sepanjang, Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 3 IKROM Wage Sidoarjo Ustadzah Sonah beserta Manajemen dan Ustadz/Ustadzah SDM 3 IKROM, Pengurus Dikdasmen Ranting Muhammadiyah Wage, Pengurus Majelis/AUM PRM Wage, jamaah serta simpatisan Muhammadiyah Ranting Wage, teman-teman MPI Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan 2023, Majelis Tabligh PCM Sepanjang, Majelis Tabligh PDM Sidoarjo, Tim Al-Qur'an SD Al-Hikmah Surabaya, dan Pengurus Metode Ummi Daerah Sidoarjo.

Kami berharap ilmu yang telah kami peroleh dapat memberikan manfaat bagi umat. Penyelesaian studi ini bukanlah akhir dari proses pembelajaran, melainkan awal dari pembelajaran sepanjang hayat (longlife education) yang senantiasa kami kampanyekan kepada generasi penerus bangsa dan agama. Kami menyadari bahwa karya tulis ini masih memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, kami terbuka untuk menerima kritik dan masukan yang membangun dari Bapak/Ibu demi perbaikan ke depan.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi. Semoga kebaikan dan dukungan yang diberikan memperoleh balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala.

REFERENSI

- [1] K. Kamaruddin and M. Idris, "Eksistensi dan peranan persyarikatan Muhammadiyah terhadap perkembangan pendidikan Islam," *J. Pendidik. dan Pemikir. Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 217–243, 2015.
- [2] R. Rusydi, "Peran Muhammadiyah (Konsep Pendidikan, Usaha-Usaha Di Bidang Pendidikan, Dan Tokoh)," *TARBAWI J. Pendidik. Agama Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 139–148, 2017, doi: 10.26618/jtw.v1i2.367.
- [3] A. Akbar, R. Nurhidaya S, A. M. Ali, and S. Ondeng, "Muhammadiyah dalam Perkembangan Pendidikan Islam di," *Muhammadiyah dalam Perkemb. Pendidik. Islam diIndonesia*, vol. 5 – N, no. Jurnal Pendidikan, pp. 898–902, 2021.
- [4] H. Hidayatulloh, H. Widodo, and H. C. Wahyuni, "Financial Management in Categorized Schools the Outstanding School of Muhammadiyah," *Khazanah Sos.*, vol. 4, no. 3, pp. 575–586, 2022, doi: 10.15575/ks.v4i3.19287.
- [5] M. G. Ramadhan and A. P. Astutik, "Implementasi Budaya Religius Dalam Penanaman Adab Siswa," *J. PAI Raden Fatah*, vol. 5, no. 3, pp. 485–505, 2023, doi: 10.19109/pairf.v5i3.
- [6] K. Kadarisman and S. Idris, "Orientasi Mutu Pendidikan Manajemen Berbasis Sekolah," *J. MUDARRISUNA Media Kaji. Pendidik. Agama Islam*, vol. 9, no. 2, p. 471, 2019, doi: 10.22373/jm.v9i2.5314.

- [7] Irwan Fathurrochman, Tince Ajeng Yurika, Iis Sugianti, and Lukman Asha, "Peran Majelis Pendidikan Dasar Dan Menengah Muhammadiyah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Di Kabupaten Kepahiang," *J. Darussalam J. Pendidikan, Komun. dan Pemikir. Huk. Islam*, vol. 14, no. 1, pp. 201–225, 2022, doi: 10.30739/darussalam.v14i1.1808.
- [8] I. Ma'rif and M. Akbar, "Peran Amal Usaha Muhammadiyah Bidang Pendidikan Dalam Pendidikan Nasional," *IHSANIKA J. Pendidik. Agama Islam*, vol. 2, no. 2, pp. 322–335, 2024.
- [9] Wulan Tri Hutami, A. Mashudi, F. V. Revikasyah, and N. Nurhayati, "Muhammadiyah Dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Indonesia," *Masterpiece J. Islam. Stud. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 23–28, 2024, doi: 10.62083/fdmjww02.
- [10] M. Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 1, pp. 2896–2910, 2023.
- [11] M. Sitorus, "Konsep Dasar Metode Penelitian Pendidikan Islam," *J. Bimbing. Konseling Islam*, pp. 1–226, 2011, [Online]. Available: repository.uinsu.ac.id
- [12] A. S. Syamsul Huda, Devy Habibi Muhammad, "Peranan Muhammadiyah Dalam Membangun Jenjang Pendidikan Formal Di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis (1963-2020)," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, no. 2, pp. 1–7, 2022.
- [13] K. N. Muna *et al.*, "Urgensi dan Rasionalisasi Tujuan dan Manfaat Penelitian," pp. 2–5.
- [14] M. didin rosyidin Mitrohardjono, "Startegi Pengembangan Struktur Organisasi Sekolah Dasar (Studi Pada Sekolah Dasar Lab School Fip Umj)," *J. Tahdzibi Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 5, no. 2, pp. 69–80, 2020, doi: 10.24853/tahdzibi.5.2.69-80.
- [15] Y. F. Aristyasari and R. Faizah, "Membedah Corak Filsafat Pendidikan Muhammadiyah (Telaah Konsep Pendidik Muhammadiyah)," *J. Pendidik. Agama Islam Al-Thariqah*, vol. 5, no. 2, pp. 129–143, 2020, doi: 10.25299/al-thariqah.2020.vol5(2).5872.
- [16] A. Fajriyah and I. Rindaningsih, "Human Resource Management in Islamic Schools," *Acad. J. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 30–39, 2024, doi: 10.61796/acjoure.v2i1.44.
- [17] A. U. Kossah, H. S. Benyal, and R. Romelah, "Islam Berkemajuan: Muhammadiyah Sebagai Pembaharu Pendidikan Dalam Laju Zaman," *Tarlim J. Pendidik. Agama Islam*, vol. 5, no. 1, pp. 67–79, 2022, doi: 10.32528/tarlim.v5i1.7149.
- [18] N. Sofiah Sinaga, D. Aprilinda, and A. Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformasional," *Cerdika J. Ilm. Indones.*, vol. 1, no. 7, pp. 840–846, 2021, doi: 10.36418/cerdika.v1i7.123.
- [19] K. W. Lamm, H. Carter, A. Lamm, and A. Lindsay, "Community Leadership: A Theory-Based Model," *J. Leadersh. Educ.*, vol. 16, no. 3, pp. 118–133, 2017, doi: 10.12806/v16i3/t2.
- [20] N. Eva, M. Robin, S. Sendjaya, D. van Dierendonck, and R. C. Liden, "Servant Leadership: A systematic review and call for future research," *Leadersh. Q.*, vol. 30, no. 1, pp. 111–132, 2019, doi: 10.1016/j.leaqua.2018.07.004.
- [21] S. T. Satyawati, "Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang," *Sch. J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 10, no. 2, pp. 142–151, 2020, doi: 10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151.
- [22] L. Andriani, "Peran authentic leadership , person job fit , dan ta'awun behavior untuk menurunkan emotional exhaustion," pp. 1–24, 2024.
- [23] S. D. Purnamaningtyas and E. Rahardja, "Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi JawaTengah)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 3, pp. 1–12, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [24] A. A. Fadjar, B. Semmaila, and M. Wahid, "Pengaruh Gaya kepemimpinan Resilien, Koordinasi Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 8, no. 1, pp. 1–20, 2024, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/13478%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/13478/10376>
- [25] M. Hanif, "Jurnal Pendidikan | Jurnal Pendidikan," *J. Pendidik. IPS*, vol. 4, no. 2, pp. 53–60, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/jp/search/authors/view?givenName=Mery Noviyanti &familyName=&affiliation=Universitas Terbuka&country=ID&authorName=Mery Noviyanti>
- [26] O. I. . E. Nuel, N. E. K., A. N. Ifechi, and U. I. Emmanuella, "Transformational Leadership and Organizational Success: Evidence from Tertiary Institutions," *J. Econ. Bus.*, vol. 4, no. 1, 2021, doi: 10.31014/aior.1992.04.01.329.
- [27] S. R. Mas and Z. Zulystiawati, "Learning Leadership in the Implementation of Independent Learning in Effective Schools," *J. Pedagog. dan Pembelajaran*, vol. 5, no. 3, pp. 384–393, 2022, doi: 10.23887/jp2.v5i3.43390.