



## Implementasi Kepemimpinan Pendidikan Progresif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran SMK Seni Pertunjukan di Era Revolusi Industri 4.0

Wahyudi Taufan Santoso<sup>1</sup>, Aan Yunianto<sup>2</sup>, Harun Joko Prayitno<sup>3</sup>, Indri Chairunissa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

E-mail: [q100230001@student.ums.ac.id](mailto:q100230001@student.ums.ac.id), [q100230012@student.ums.ac.id](mailto:q100230012@student.ums.ac.id), [hjp220@ums.ac.id](mailto:hjp220@ums.ac.id), [indri@ums.ac.id](mailto:indri@ums.ac.id)

| Article Info                                                                                                                                                                                                                      | Abstract                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Article History</b><br>Received: 2024-06-23<br>Revised: 2024-07-21<br>Published: 2024-08-02<br><br><b>Keywords:</b><br><i>Language Attitude;</i><br><i>Leadership;</i><br><i>Progressive;</i><br><i>Learning Quality.</i>      | Progressive leadership in education is very important because it affects the progress of students, educational institutions, and society as a whole. Not just keeping up with new trends, progressive leadership in progressive leadership in education is a future-oriented attitude and action to create a competitive educational environment. future-oriented attitudes and actions to create a competitive educational environment. makers education policymakers must consider the ongoing Industry 4.0 revolution as it will greatly affect how school leaders happening as it will greatly affect how school leaders run their education. To achieve educator quality improvement, principals in the 21st century must be clearly equipped with professional leadership. professionals. This research aims to show that educational institutions educational institutions can serve as a place to develop students' potential and help them achieve social and personal success. Descriptive analysis was used in this study. The research found that to improve the quality of education, progressive educational leadership emphasizes the use of innovative strategies, development and renewal. |
| Artikel Info                                                                                                                                                                                                                      | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2024-06-23<br>Direvisi: 2024-07-21<br>Dipublikasi: 2024-08-02<br><br><b>Kata kunci:</b><br><i>Sikap Bahasa;</i><br><i>Kepemimpinan;</i><br><i>Progresif;</i><br><i>Kualitas Pembelajaran.</i> | Kepemimpinan progresif dalam pendidikan sangat penting karena memengaruhi kemajuan siswa, institusi pendidikan, dan masyarakat secara keseluruhan. Tidak hanya mengikuti tren baru, kepemimpinan progresif dalam pendidikan adalah sikap dan tindakan yang berorientasi pada masa depan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kompetitif. Pembuat kebijakan pendidikan harus mempertimbangkan revolusi Industri 4.0 yang sedang terjadi karena akan sangat memengaruhi bagaimana para pemimpin sekolah menjalankan pendidikan mereka. Untuk mencapai peningkatan kualitas pendidik, kepala sekolah di abad ke-21 harus jelas dibekali dengan kepemimpinan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa institusi pendidikan dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengembangkan potensi siswa dan membantu mereka mencapai kesuksesan sosial dan pribadi. Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kepemimpinan pendidikan progresif menekankan penggunaan strategi inovatif, pengembangan, dan pembaharuan.                                                                                       |

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan progresif adalah metode pendidikan yang berfokus pada pertumbuhan siswa secara keseluruhan, memberi mereka kendali dan memasukkan teknologi ke dalam proses pembelajaran. Dalam periode pertumbuhan saat ini, pemimpin pembelajaran memainkan peran penting dalam membimbing dan mengembangkan serta menerapkan strategi ini untuk meningkatkan standar pendidikan di lembaga pendidikan. Penerapan strategi kepemimpinan pembelajaran progresif yang efektif memerlukan pemimpin yang memiliki pemahaman menyeluruh tentang teori kepemimpinan terkait dan memiliki kemampuan untuk menerapkan strategi optimal dalam pelaksanaannya. Kerangka teoritis yang luas dan tinjauan komprehensif terhadap literatur terkait

akan menjadi landasan penting bagi para pemimpin pendidikan untuk secara efektif memimpin perubahan transformatif dan meningkatkan standar pendidikan di lembaga mereka. (Efendi et al., 2021)

Di era Revolusi Industri Keempat yang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi dan meluasnya penggunaan transformasi digital, peran kepala sekolah tidak lagi terbatas pada administrasi dan manajemen rutin, tetapi juga harus memainkan peran kunci dalam memimpin perubahan menuju pembelajaran yang berkualitas dan relevan. Kepemimpinan progresif menjadi kunci dalam menjawab tantangan ini, di mana kepala sekolah tidak hanya menjadi pengelola, tetapi juga inovator, penggerak perubahan, dan pendorong bagi pengembangan komunitas pendidikan yang adaptif. Revolusi

industri 4.0 telah mengubah lingkungan pendidikan secara mendasar. Ruang kelas telah mengadopsi teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), data besar, dan robotika. Pembelajaran tidak lagi terbatas pada buku teks dan papan tulis, tetapi juga melibatkan platform digital, simulasi, dan pembelajaran berbasis proyek. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman mendalam tentang teknologi dan kapasitas untuk menerapkannya secara efektif ke dalam lingkungan pendidikan.

Kepemimpinan berfungsi sebagai katalis untuk memobilisasi orang dan sumber daya lainnya di dalam institusi. Tercapainya tujuan sekolah yang telah ditetapkan akan sangat bergantung pada pengaruh kepemimpinan yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, kepala sekolah harus memiliki kapasitas untuk memanfaatkan dan memberdayakan semua sumber daya dan keterampilan yang tersedia di sekolahnya secara efisien. Hal ini mencakup berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, inisiatif pembelajaran, manajemen staf, infrastruktur, layanan siswa, hubungan masyarakat, dan penciptaan lingkungan sekolah yang positif. Hal ini akan tercapai bila kepala sekolah mempunyai kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap seluruh individu dan kelompok yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, dengan tujuan khusus untuk membina kerjasama dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Teori penting dalam kepemimpinan pembelajaran progresif meliputi:

1. Paradigma transformasional menyoroti peran penting para pemimpin dalam menginspirasi dan mengarahkan orang lain menuju visi yang lebih ambisius dan aspiratif. Pemimpin pendidikan progresif menggunakan pendekatan inovatif untuk memotivasi pendidik dan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik (Anggraeni & Santosa, 2013).
2. Teori Kepemimpinan yang Melayani menekankan pada dedikasi pemimpin untuk melayani dan memenuhi kebutuhan dan pengembangan anggota tim mereka. Pemimpin pendidikan progresif yang menganut metodologi ini mengutamakan pemberdayaan guru dan siswa, sekaligus menumbuhkan lingkungan yang mendorong aktualisasi kemampuan maksimal mereka (Prayitno & Tahir, 2022).
3. Teori Kepemimpinan Terdistribusi mengakui bahwa kepemimpinan bukan hanya tanggung jawab satu individu, melainkan didistribusi-

kan ke seluruh anggota tim. Pemimpin pendidikan progresif mendorong partisipasi aktif guru dan siswa dalam proses pengambilan keputusan, sekaligus memupuk kerja sama yang produktif untuk meningkatkan hasil pembelajaran. (Mayan dan Mansor, 2020).

Kepemimpinan yang sukses di bidang pendidikan memerlukan lebih dari sekedar menyesuaikan diri dengan tren baru dan berkembang. Hal ini memerlukan pola pikir dan perilaku yang aktif dan berpikiran maju, dengan tujuan menciptakan lingkungan pendidikan yang kompetitif, inklusif, dan inovatif. Dengan menerapkan kepemimpinan progresif, lembaga pendidikan dapat bertransformasi menjadi pusat pembinaan kemampuan siswa dan pemberdayaan mereka, sehingga memungkinkan mereka mencapai kejayaan pribadi dan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi kemajuan sektor pendidikan. Hal ini harus dilaksanakan oleh pengambil kebijakan di lembaga pendidikan dan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas perencanaan pendidikan skala besar. Oleh karena itu, majalah ini bertujuan untuk menjelaskan penerapan kepemimpinan pendidikan progresif baik dalam konteks teoretis maupun praktis. Dengan melakukan hal ini, para pemimpin pendidikan akan diperlengkapi untuk menerapkan pendekatan ini dalam lingkungan pendidikan yang nyata, sehingga menghasilkan perubahan transformatif yang akan berdampak besar pada bidang pendidikan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena fenomena sosial dari perspektif partisipan, partisipan merupakan orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran dan persepsinya (Sukmadinata & Syaodih, 2011). Penelitian ini dilakukan melalui penyelidikan dan pengamatan semua objek yang diteliti dengan mengungkapkan semua fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung. Model penelitian yang digunakan adalah desain studi kasus dengan berupaya menelaah sebanyak mungkin data mengenai subjek yang diteliti. Penelitian studi kasus sebagaimana dalam Creswell (2007: 73) bahwa "the investigator explore a bounded system (acase) or multiple bounded systems (cases) over time through detailed, indepth data

collection involving multiple source information". Selain itu Hancock & Algozzine (2006) juga menyebutkan bahwa studi kasus merupakan penelitian yang dilakukan menurut obyek yang disebut sebagai kasus yang dilakukan secara mendalam dan menyeluruh dalam mengumpulkan data dan hasil studi kasus yang diperoleh dapat dikaji dan diidentifikasi secara esensial untuk dapat memberikan data berdasarkan kondisi alamiah yang telah direduksi, dievaluasi dan disimpulkan dengan menggunakan berbagai macam sumber data. Penelitian ini menggunakan metodologi analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yang terdiri dari empat tahap utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Sartono, 2018).

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Perubahan dunia pendidikan di era revolusi industri 4.0 telah memasuki babak baru, dimana banyak pekerjaan terkait proses pembelajaran dilakukan secara digital dengan bantuan perangkat teknologi (Fitria et al., 2017). Sebagaimana diungkapkan oleh Mukhlisin (2019), sektor pendidikan mengalami transformasi yang signifikan akibat pesatnya kemajuan revolusi industri 4.0, maka diperlukan keterampilan pengambilan kebijakan agar tidak salah. Tenaga kependidikan diharapkan bekerja secara profesional untuk bersaing secara kompetitif menghadapi perubahan tersebut (Indajang et al., 2021). Guru yang profesional diharapkan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran dan memiliki dedikasi serta kualitas kerja yang tinggi terhadap organisasi sekolah (Sherly et al., 2021). Dedikasi dan kualitas kerja tersebut menggambarkan komitmen guru terhadap pekerjaannya (Sudirman et al., 2021). Komitmen organisasi penting dalam mewujudkan efektivitas kelangsungan hidup organisasi (Lie et al., 2021). Komitmen merupakan alat estimasi yang penting untuk mengetahui kontribusi pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang tinggi harus selalu dijaga dan juga ditumbuhkan, sedangkan komitmen organisasi yang rendah harus ditingkatkan (Lie et al., 2019). Komitmen organisasi guru tidak lepas dari intensitas dan kualitas interaksi lingkungan kerja serta hubungannya dengan kepemimpinan kepala sekolah (Silalahi et al., 2021).

Peran sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari profesionalisme kepala sekolah (Y. Liu & Werblow, 2019). Kompetensi manajerial dan tingkat profesionalisme yang ditunjukkan kepala sekolah belum maksimal. Fenomena ini muncul dari kurangnya pemahaman terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta terbatasnya kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan kemajuan Pendidikan (Liu et al., 2016). Tanggung jawab kepala sekolah pada dasarnya bukan kecenderungan program di sekolah tetapi juga untuk meningkatkan keberhasilan dan program siswa (Selamat et al., 2013). Salah satu indikator inisiatif seorang pemimpin seperti kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepemimpinan dan kebijaksanaan kepala sekolah pada satuan pendidikan (Dumay & Galand, 2012). Tantangan global yang semakin kompetitif saat ini menuntut seorang pemimpin seperti kepala sekolah untuk meningkatkan keterampilan dan kebijaksanaan dalam memimpin unit akademik (Cheng & Szeto, 2016).

Selain perlunya kepemimpinan visioner dari kepala sekolah juga bergantung pada iklim organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi guru (Bahrami et al., 2016). Pembentukan lingkungan organisasi sangat penting karena mewakili pandangan individu tentang apa yang ditawarkan organisasi dan berfungsi sebagai dasar untuk menentukan perilaku para anggotanya (Beri et al., 2020). Beberapa organisasi mungkin tampak sibuk dan efisien, yang lain mungkin tampak santai, atau beberapa organisasi mungkin cukup manusiawi, namun yang lain mungkin tampak kaku dan dingin (Iwu et al., 2019). Hal ini menimbulkan nuansa psikologis yang mencerminkan iklim dalam organisasi (Berberoglu, 2018). Iklim organisasi yang sehat akan meningkatkan komitmen kerja guru (Chanpoom & Intrawong, 2019). Perbedaan organisasi dalam suatu kelompok dapat dianalogikan dengan warna, yang berasal dari peran pemimpin dan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tertentu organisasi, seluruh komponen, termasuk iklim organisasi, harus dilibatkan secara aktif (Chung, 2020). Keterlibatan iklim organisasi diyakini dapat menjadi stimulus terhadap lingkungan sekolah untuk mendorong motivasi kerja dan komitmen organisasi guru ke arah yang lebih baik (BaocDaguisonan,

2018). Penelitian sebelumnya yang menyelidiki korelasi antara iklim organisasi dan komitmen organisasi guru secara konsisten menemukan dampak besar iklim organisasi terhadap komitmen organisasi guru (Arsih et al., 2018; Berberoglu, 2018; Masry-Herzallah & Da'as, 2021).

## B. Pembahasan

### 1. Prinsip dasar Kepemimpinan Pendidikan Progresif

Kepemimpinan pendidikan progresif adalah gaya kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan dan menginspirasi lembaga pendidikan melalui cara-cara yang inovatif, visioner, dan tahan lama. Pendekatan ini memprioritaskan peningkatan tolok ukur pendidikan, memenuhi kebutuhan siswa, mendorong pertumbuhan guru dan staf, dan melaksanakan modifikasi jangka panjang untuk mencapai tujuan keunggulan pendidikan. (Penulis, 2017) Konsep selanjutnya mencakup prinsip dasar kepemimpinan pendidikan progresif:

#### a) Inovasi dan Kolaborasi

Kepemimpinan pendidikan progresif menempatkan prioritas tinggi pada upaya aktif mencari pendekatan baru dan inovatif untuk meningkatkan standar pendidikan. Hal ini memerlukan pemeriksaan dan integrasi teknologi pendidikan, peningkatan metode pedagogi, dan strategi pembelajaran modern. Dalam sistem pendidikan progresif, para pemimpin terlibat dalam kolaborasi aktif dengan beragam pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, personel administrasi, dan individu lain yang memiliki kepentingan. Kolaborasi ini menjamin partisipasi aktif semua pihak dalam proses pengambilan keputusan dan mendukung pencapaian visi dan tujuan pendidikan secara menyeluruh (Khasanah et al., 2022).

#### b) Fokus pada siswa

Pendidikan progresif menempatkan kebutuhan peserta didik sebagai penekanan utama dalam proses pembelajaran. Hal ini memerlukan pemahaman karakteristik unik, bakat, kecenderungan, dan kebutuhan setiap siswa, dan menyediakan beragam pendekatan pengajaran untuk mengakomodasi kekurangan tertentu.

Pemimpin sistem pendidikan progresif memprioritaskan alokasi sumber daya untuk meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan profesional guru dan profesional pendidikan. Hal ini mencakup penyediaan pelatihan, pendampingan, dan strategi berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan standar pengajaran dan manajemen pendidikan (Karwan et al., 2017).

#### c) Peningkatan berkelanjutan

Kepemimpinan pendidikan progresif mengakui bahwa transformasi adalah proses yang berkelanjutan dan tidak dapat diubah. Para pemimpin ini memprioritaskan perbaikan jangka pendek dan tujuan serta strategi jangka panjang. Selain itu, mereka mengakui dan menyusun strategi untuk evolusi berkelanjutan guna menghadapi hambatan yang akan datang. Kepemimpinan pendidikan progresif menggunakan data dan informasi untuk mengevaluasi pencapaian pendidikan secara sistematis, mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan peningkatan, dan membuat keputusan berdasarkan bukti. Pemantauan yang konsisten sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan secara konsisten (Usanto et al., 2023).

#### d) Kemampuan beradaptasi Pemimpin dalam pendidikan progresif harus memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan cepat yang terjadi di lingkungan dan masyarakat. Kemampuan beradaptasi mereka memungkinkan mereka untuk secara efektif mengatasi kesulitan-kesulitan yang muncul dan merancang resolusi yang sesuai (Duryat, 2021)

Kepemimpinan pendidikan progresif mencakup berbagai model dan tidak terbatas pada satu pendekatan tunggal yang kaku. Ia menyadari bahwa bidang pendidikan itu rumit dan terus berkembang. Kepemimpinan pendidikan progresif tidak boleh dianggap sebagai paradigma tunggal atau metode yang kaku karena banyak faktor. Situasi yang beragam: Setiap lingkungan pendidikan dibedakan berdasarkan beberapa konteks, yang mencakup faktor-faktor seperti variabel sosial, budaya, ekonomi, dan

geografis. Kepemimpinan progresif mengakui bahwa taktik yang terbukti efektif dalam satu situasi belum tentu memberikan hasil yang sama dalam konteks yang berbeda. Kepemimpinan pendidikan progresif menekankan implementasi dan penyesuaian kebijakan untuk mengatasi keadaan lokal secara efektif (Fakhrudin dkk., 2014).

Siswa memiliki berbagai macam keinginan dan preferensi. Satu model atau metode yang tidak fleksibel mungkin tidak cukup untuk mengatasi keragaman yang begitu luas. Kepemimpinan pendidikan progresif melibatkan pemahaman menyeluruh dan respons efektif terhadap kebutuhan individu setiap siswa, sambil memberikan arti penting pada pendekatan pembelajaran yang memprioritaskan kemampuan dan minat siswa.

Bidang pendidikan terus mengalami perubahan seiring dengan kemajuan yang terus-menerus dalam bidang penelitian dan teknologi. Kepemimpinan progresif mengakui pentingnya mengikuti tren dan kemajuan saat ini untuk mengatasi tantangan pendidikan di masa depan. Kepemimpinan pendidikan progresif mendorong partisipasi aktif dan kolaboratif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat lokal. Strategi ini tidak hanya mengakui dan menghargai sudut pandang yang berbeda, namun juga memanfaatkan sudut pandang tersebut untuk mencapai tujuan bersama. (Amin & Muttaqin, 2022)

Lingkungan pendidikan secara konsisten mengalami metamorfosis yang cepat, mencakup undang-undang baru, kekhawatiran masyarakat, dan prasyarat pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Kepemimpinan progresif sangat mementingkan ketangkasan dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap perkembangan tersebut. Penerapan strategi ini mungkin berbeda tergantung pada keadaan spesifik dan wilayah geografis. Namun demikian, tujuannya tetap tidak berubah: penting untuk mengambil langkah-langkah tertentu agar dapat terus menciptakan dan menyajikan ide-ide inovatif yang akan mengarah pada tujuan pendidikan yang lebih baik dan lebih relevan bagi siswa dan

masyarakat di masa depan. (Muthohar dkk., 2020).

## 2. Komponen Kepemimpinan Pendidikan Progresif.

Pendidikan progresif adalah pendekatan pendidikan yang berfokus pada peningkatan dan kemajuan perkembangan peserta didik, pengajar, dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Aspek penting dari kepemimpinan pendidikan kontemporer berkisar pada revitalisasi, pemeliharaan, dan juga pelaksanaan pendekatan-pendekatan mutakhir untuk meningkatkan tolok ukur pendidikan. (Astuti, 2017) Komponen-komponen berikut ini merupakan unsur penting dalam merintis kepemimpinan pendidikan:

- a) Visi dan tujuan yang diartikulasikan secara eksplisit, jelas dan tepat. Seorang pemimpin pendidikan yang mahir harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan dan arah yang diperlukan untuk meningkatkan standar pendidikan. Penyampaian visi ini secara efektif sangat penting untuk menjamin bahwa semua pemangku kepentingan, termasuk pendidik, personel, peserta didik, dan wali, memahaminya secara komprehensif.
- b) Pembelajaran yang Berpusat pada Siswa: Kepemimpinan pendidikan progresif menekankan pentingnya transisi dari pendekatan yang berpusat pada guru menjadi berpusat pada siswa agar dapat mengutamakan kebutuhan dan minat siswa dalam proses pembelajaran. Guru dan staf didorong untuk memahami beragam kebutuhan, kecenderungan, dan kemampuan anak-anak untuk memberikan kesempatan belajar yang relevan dan bermakna. Kerja sama sangat penting dalam pendidikan yang berpikiran maju. Administrator pendidikan progresif mendorong pengembangan kolaborasi antara guru, staf, dan individu lain yang terlibat dalam proses pendidikan. Kolaborasi ini dapat difasilitasi melalui komunikasi yang konsisten, pengorganisasian konferensi, atau keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan bertukar ide-ide baru. (Andriansyah, 2021).

- c) Pengembangan Profesional: Pemimpin pendidikan progresif mendorong pertumbuhan dan kemajuan guru dan staf dengan menawarkan program pelatihan, lokakarya, dan bimbingan. Pertumbuhan profesional ini meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik di lembaga pendidikan.
- d) Teknologi dan Inovasi: Perspektif yang Inovatif dan Berwawasan ke Depan Kepemimpinan pendidikan mengintegrasikan teknologi dan inovasi ke dalam pengajaran di kelas dan administrasi sekolah. Memanfaatkan teknologi dengan benar dapat meningkatkan produktivitas, mengikuti kemajuan modern, dan meningkatkan daya tarik pengajaran bagi siswa.
- e) Seorang pemimpin pendidikan yang kreatif menggunakan data kinerja dan analisis untuk dapat mengidentifikasi pencapaian, tantangan, dan peningkatan signifikan dalam proses pendidikan dan administrasi sekolah. Pendidikan progresif sangat mementingkan kesejahteraan fisik dan mental siswa dan guru. Pemimpin pendidikan progresif menumbuhkan suasana yang mengasuh dan meneguhkan bagi semua individu dalam komunitas sekolah (Fauzi et al., 2023).
- f) Partisipasi Orang Tua: Kepemimpinan pendidikan yang progresif memerlukan keterlibatan aktif orang tua sebagai mitra dalam memajukan pendidikan anak-anaknya. Komunikasi yang sering dan berkelanjutan dengan orang tua sangat dihargai untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka.
- g) Pendidikan progresif mempromosikan dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi di seluruh proses pendidikan. Guru didesak untuk secara aktif menerapkan pendekatan pedagogi inventif dan strategi imajinatif untuk mengatasi tantangan dalam proses pendidikan.
- h) Pembelajaran Seumur Hidup: Pendidikan progresif menekankan bahwa perolehan informasi dan keterampilan harus melampaui batas-batas pendidikan konvensional. Pemimpin pendidikan progresif mendorong penanaman pembelajaran berkelanjutan di seluruh komunitas pendidikan, yang

mencakup guru, staf, dan orang tua. (Paywala & Wulandari, 2022).

Dengan mengintegrasikan unsur-unsur kepemimpinan pendidikan yang inovatif, lembaga pendidikan dapat mencapai transformasi yang efektif dan terus menyesuaikan diri dengan kemajuan masa kini guna memberikan pendidikan yang luar biasa bagi generasi mendatang.

### 3. Menjadi Pemimpin yang Progresif.

Untuk menjadi pemimpin progresif yang efektif, sangat penting untuk menunjukkan dedikasi yang kuat dalam menerima perubahan dan terus berupaya untuk perbaikan diri serta kemajuan organisasi. Bertahanlah dalam memperoleh pengetahuan dan memupuk kreativitas, dan secara konsisten mencari peluang untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan Anda. Terlibat dalam membaca literatur, berpartisipasi dalam kursus pendidikan, menghadiri konferensi, dan mempertahankan pola pikir reseptif terhadap konsep-konsep baru. Dengan tekun memperoleh pengetahuan, Anda dapat secara efektif menghadapi dan mengatasi perubahan dan masalah. Tunjukkan atribut kepemimpinan dengan berpartisipasi aktif dalam mendengarkan anggota tim dengan penuh perhatian dan menunjukkan empati terhadap kekhawatiran dan aspirasi mereka. Hal ini memudahkan pemahaman sudut pandang mereka dan juga memungkinkan pengembangan tanggapan yang sesuai. Menumbuhkan keterlibatan dan juga pemberdayaan tim melalui penyediaan kesempatan bagi anggota tim untuk terlibat secara aktif, mengekspresikan sudut pandang mereka, dan membuat keputusan yang berpengaruh. Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tim dapat dicapai dengan memberdayakan dan menunjukkan penghargaan terhadap mereka (Azhar, 2017).

Rangkulah perubahan tanpa rasa takut, namun pandanglah perubahan tersebut sebagai peluang untuk meningkatkan dan mengangkat diri Anda dan organisasi Anda. Perubahan merupakan komponen integral dari kemajuan dan harus dianut dengan pola pikir reseptif. Tetapkan visi yang jelas dan luhur untuk organisasi. Baktikan diri

Anda untuk mencapai tujuan-tujuan ini dan lakukan langkah-langkah bertahap untuk mencapainya. Pastikan semua anggota tim yang ada diakui dan dihargai, terlepas dari pengalaman mereka sebelumnya atau perbedaan lainnya. Budaya inklusif mendorong terciptanya lingkungan di mana setiap individu dapat memberikan kontribusinya yang paling signifikan. Mengilustrasikan model perilaku konstruktif untuk tim. Febrianto, 2021 Menunjukkan integritas, tekad, dan kepuasan yang teguh dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Mempromosikan dan menumbuhkan kreativitas dan penerimaan risiko yang disengaja: Memberikan otonomi kepada anggota tim untuk mengeksplorasi dan bereksperimen dengan ide-ide baru. Menginspirasi masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan strategis dan menerima risiko terukur saat mereka berupaya menemukan solusi dan melaksanakan perbaikan. Komunikasi yang efektif dan ringkas sangat penting untuk berkembang menjadi pemimpin yang inovatif. Menyampaikan pengetahuan secara efisien dan menganalisis masukan dari anggota tim dengan cermat (Afifandasari & Subiyantoro, 2022).

Kepemimpinan progresif mengacu pada bentuk kepemimpinan yang bercirikan pendekatan inovatif dan berpikiran maju dalam mengatasi dan menyelesaikan tantangan yang ada. Komentar tersebut selaras dengan kutipan diskusi jurnal yang menekankan perlunya pemimpin yang berpikiran maju untuk mengambil inisiatif inovatif guna menjamin eksistensi lembaga pendidikan yang dipimpin Islam. Asep Awaluddin anggota HMJ Nashir tahun 2021. Berdasarkan temuan peneliti dapat disimpulkan bahwa Kepala SMK N 8 Surakarta memiliki gaya kepemimpinan progresif yang dibuktikan dengan keselarasan delapan indikator dengan gagasan gaya kepemimpinan progresif. . Delapan sikap berikut sejalan dengan teori kepemimpinan progresif: pertama, mengadopsi pola pikir berpikiran maju dan menerapkan strategi inovatif; kedua, mengutamakan program yang progresif dan dinamis; ketiga, melibatkan banyak pemangku kepentingan secara aktif dalam pekerjaan; keempat, memanfaatkan

kemajuan teknologi informasi dan berbagai program digital; kelima, mendorong dan memobilisasi bawahan. Entitas pertama berpartisipasi aktif, entitas kedua mengambil keputusan melalui musyawarah, mufakat, dan demokrasi, entitas ketiga memiliki sifat astrobrata, dan entitas keempat memiliki gaya kepemimpinan profetik.

Pada abad ke-21, pendidik harus memiliki kualitas dan kemampuan penting, termasuk keterampilan komunikasi yang baik, keterampilan kerja sama tim yang efektif, keahlian khusus dalam bidang tertentu, ketekunan, disiplin, etos kerja yang kuat, dan dorongan untuk kemajuan dan pengembangan berkelanjutan (Hastuti et al., 2020). Di bidang manajemen pendidikan, kepala sekolah dituntut memiliki kapasitas untuk mengaktifkan dan melaksanakan perbaikan di sekolah, sekaligus cakap mengawasi kemajuan penyesuaian tersebut. Di tengah kemajuan teknologi yang luar biasa, penting untuk menjaga keseimbangan dengan berinvestasi pada sumber daya manusia yang terampil. Oleh karena itu, tanggung jawab penting kepala sekolah adalah membekali para pendidik dengan alat yang diperlukan untuk meningkatkan kemahiran mereka dalam kompetensi abad ke-21 seperti komunikasi, kerja sama, kreativitas, dan keterampilan pemecahan masalah (Jannah, 2020). Selain itu, talenta penting yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam konteks Revolusi Industri Keempat (IR 4.0) antara lain kemampuan memecahkan masalah, kemampuan berpikir kritis, kreativitas luar biasa, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dan kemampuan berkolaborasi secara harmonis dengan pemangku kepentingan lainnya. (Tulasi dkk., 2019). Melalui penerapan kepemimpinan pendidikan yang efisien, diharapkan kepala sekolah mampu mencapai tolak ukur pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga memudahkan upaya peningkatan mutu pendidikan (Siregar & Lubis, 2017).

Mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari pilihan dan perilaku terhadap alam, komunitas manusia, dan sistem keuangan. Melakukan upaya berkelanjutan untuk terlibat dalam kegiatan yang berkelanjutan dan

bertanggung jawab. Untuk menjadi pemimpin progresif, seseorang harus memiliki dedikasi dan tekad yang teguh. Dengan secara konsisten mengupayakan pertumbuhan dan peningkatan pribadi, seorang pemimpin progresif dapat secara efektif mendorong transformasi yang bermanfaat dalam dirinya, timnya, dan organisasi sekolah.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Pemimpin pendidikan progresif adalah seseorang yang memiliki visi yang berpikiran maju dan kompetitif. Mereka memprioritaskan peningkatan, pertumbuhan, dan pelaksanaan inisiatif kreatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selanjutnya, pemimpin akan berhasil mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Beliau adalah pemimpin yang berpikiran maju dan inventif, memastikan pengembangan berkelanjutan dari lembaga pendidikan di bawah bimbingannya. Untuk menjadi pemimpin pendidikan yang progresif, seseorang harus fokus pada hal-hal berikut.

1. Menunjukkan dedikasi yang teguh untuk menerima perubahan dan secara konsisten berupaya untuk meningkatkan diri sendiri dan organisasi. Tekun dalam memperoleh ilmu dan memupuk kreativitas, secara konsisten mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan bakat.
2. Gaya kepemimpinan pendidikan ini mengutamakan pentingnya peningkatan, perluasan, dan pelaksanaan taktik inventif untuk meningkatkan tolok ukur pendidikan.
3. Kepemimpinan pendidikan progresif harus memprioritaskan peningkatan standar pendidikan, memenuhi kebutuhan siswa, mendorong pengembangan profesional guru dan staf, dan terus-menerus melakukan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan keunggulan pendidikan.
4. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan visi dan misi sekolah yang menarik. Visi yang jelas memberikan arah bagi seluruh komunitas sekolah. Misi yang kuat memotivasi guru dan siswa untuk mencapai tujuan bersama.
5. Kepala sekolah perlu memastikan manajemen pembelajaran yang efektif. Ini melibatkan pengelolaan kurikulum, penilaian, dan pengembangan metode pembelajaran yang inovatif. Pemimpin progresif berkolaborasi dengan guru untuk meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar.
6. Kepemimpinan progresif di SMK Seni Pertunjukan adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan visi yang kuat, manajemen pembelajaran yang efektif, dan kolaborasi yang baik, kita dapat menciptakan generasi seniman yang berbakat dan berprestasi.

##### **B. Saran**

Kepala sekolah dapat menggali potensi seni pertunjukan sebagai bagian dari kurikulum. Pengembangan program seni yang kreatif akan memperkaya pengalaman belajar siswa. Pemimpin progresif menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih guru. Pelatihan ini mencakup metode pembelajaran baru, teknologi, dan pendekatan kreatif. Kepala sekolah dapat menjalin kerjasama dengan industri seni. Kunjungan ke teater, galeri seni, dan pertunjukan langsung akan memperluas wawasan siswa.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Afifandasari, T., & Subiyantoro, S. (2022). Pengembangan Jiwa Edupreneurship Melalui Kepemimpinan Yang Demokratis Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Eduscience*, 9(1), 279–287.
- Amin, M., & Muttaqin, I. (2022). Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Ideal Di Era Digital. *Arfannur*, 3(1), 21–30.
- Andriansyah, T. I. S. W. (2021). Kepemimpinan Transformatif Dan Progresif. Penerbit Adab
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1).
- Arsih, R. B., Sumadi, & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 164–179



- Astuti, W. (2017). Hakikat Pendidikan. *Over The Rim*, 191–199.
- Awaluddin, A. (2021). Kepemimpinan Progresif Atasi Kemunduran Pendidikan Islam Tradisional. *Arfannur*, 2(2), 119–132.
- Azhar, C. (2017). Manajemen Pengembangan Pendidikan Islam Perspektif Al-Quran. *Tarjih: Jurnal Tarjih Dan Pengembangan Pemikiran Islam*, 14(1), 1–18.
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. sadat, Montazer-alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96–100.
- Baoc-Daguisonan, L. A. (2018). School Climate and Organizational Commitment of Mindanao State University Feeder High School Teachers: Basis for Improvement. *International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018)* School, 269, 197–203.
- Berberoglu, A. (2018). Impact Of Organizational Climate On Organizational Commitment And Perceived Organizationa Performance: Empirical Evidence From Public Hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9.
- Beri, N., Dorji, N., & Lakhanpal, S. (2020). Organizational Climate and Academic School Optimism As Predictors For Professional Commitment Among Secondary School Teachers of Bhutan. *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, 7(7), 3362–3371.
- Chanpoom, N., & Intrawong, W. (2019). The Influence Of Strategic Leadership And Organizational Climate On Organizational Commitment Of Savings Cooperative Employees, Thailand. *The 2019 International Academic Research Conference in Vienna*, 307–314.
- Cheng, A. Y. N., & Szeto, E. (2016). Teacher Leadership Development and Principal Facilitation: Novice Teachers' Perspectives. *Teaching and Teacher Education*, 58, 140–148.
- Chung, J. F. (2020). Organisational Climate and Teacher Commitment. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 64–70.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 2<sup>nd</sup> edn. California: Sage Publications, Inc.
- Dumay, X., & Galand, B. (2012). The Multilevel Impact Of Transformational Leadership On Teacher Commitment: Cognitive And Motivational Pathways. *British Educational Research Journal*, 38(5), 703–729.
- Duryat, H. M. (2021). Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan. Penerbit Alfabeta
- Efendi, M. B., Wakhuni, E., Romy, E., & Sudirman, A. (N.D.). *Jurnal Pendidikan Progresif*.
- Fakhruddin, A., No, U., Nasional, S. P., Sisdiknas, U. U., Yang, T., & Esa, M. (2014). Urgensi Pendidikan Nilai Untuk Memecahkan Problematika Nilai Dalam Konteks Pendidikan Persekolahan. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*, 12(1), 79.
- Fauzi, M. A. N., Suryadi, T., Fatkhullah, F. K., & Saefurridjal, A. (2023). Internalisasi Landasan Teologis, Filosofis, Psikologis, Dan Sosiologis Dalam Strategic Planning Pendidikan. *Foundasia*, 14(1), 55–68.
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance in Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101–112.
- Hancock, D., R. & Algozzine, B. (2006). *Doing Case Study Research*. New York: Teachers College Pres.

- Hastuti, T., Kristiawan, M., & Mulyadi, M. (2020). The Principal's Leadership in Improving the Quality of Education. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 22(1), 314–320.
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560 (Acbleti 2020), 402–408.
- Iwu, C. G., Opute, P. A., Nchu, R., Eresia-Eke, C., Tengeh, R. K., Jaiyeoba, O., & Aliyu, O. A. (2019). Entrepreneurship Education, Curriculum And Lecturer-Competency As Antecedents Of Student Entrepreneurial Intention. *International Journal of Management Education*, February, 100295. 222-229.
- Jannah, L. K. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 : Perspektif Manajemen Pendidikan. *Islamika: Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 2(1), 129–139. <https://doi.org/10.36088/islamika.v2i1.471>
- Karwan, D. H., Hariri, H., & Rini, R. (2017). Membangun Budaya Guru Pembelajar Melalui Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 7(2), 77–87.
- Khasanah, N. U. R., Aravik, H., & Hamzani, A. I. (2022). Pemikiran Pendidikan Progresif Abdul Munir Mul Khan Perspektif Filsafat Pendidikan Islam. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 7(1), 30–40.
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal Of Education Research*, 1(2), 134–137.
- Lie, D., Sherly, Dharma, E., Wakhyuni, E., & Sudirman, A. (2021). Reflections on Teacher Job Satisfaction: The Role of Principal Supervision, Organizational Culture, Motivation, and Compensation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), 234–248.
- Lie, D., Sherly, S., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135.
- Liu, S., Hallinger, P., & Feng, D. (2016). Supporting The Professional Learning of Teachers In China: Does Principal Leadership Make A Difference? *Teaching and Teacher Education*, 59(1), 79–91.
- Liu, Y., & Werblow, J. (2019). The Operation of Distributed Leadership and The Relationship With Organizational Commitment and Job Satisfaction of Principals and Teachers: A Multi-Level Model and Meta-Analysis Using The 2013 TALIS Data. *International Journal of Educational Research*, 96, 41–55.
- Mayan, M. P., & Mansor, M. (2020). Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Distributif Dengan Efikasi Kendiri Dan Komuniti Pembelajaran Profesional Guru Di Kuala Lumpur: The Relationship Between Distributive Leadership Practice And Self Efficacy And Learning Community Professional Teachers In Kuala Lumpur. *Management Research Journal*, 9(2), 70–83.
- Masry-Herzallah, A., & Da'as, R. (2021). Cultural Values, School Innovative Climate and Organizational Affective Commitment: A Study of Israeli Teachers. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 496–512.
- Mukhlisin, A. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Tawadhu*, 3(1), 674–692.
- Muthohar, S., Syukur, F., & Junaedi, M. (2020). Pemikiran Pendidikan Progresif Ivan Illich Dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam Di Era Millenial. *El-Tarbawi*, 13(1), 1–22.
- Nashihin, H. (2023). Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, Eksperimen, dan R&D). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. <https://www.google.co.id/books/edition/>

[Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif/w-bFEAAAQBAI?hl=id&gbpv=0ional,9.](#)

- Paywala, R. J., & Wulandari, D. (2022). Pembelajaran Seumur Hidup Di Abad 21 Untuk Menghadapi Era Disrupsi. *Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum Dan Pendidikan*, 20(2), 1215-1222.
- Prayitno, A., & Tahir, R. (2022). Servant Leadership Dan Kinerja Organisasi Study Sistematis Literatur Review. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(1), 29-38.
- Sartono, E. K. E. (2018). Values of Social Care Values through School Culture (Phenomenology Study at SD Tumbuh I Yogyakarta). *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1(November), 43-50.
- Sherly, S., Lie, D., Candra, V., Siallagan, D. M., & Sudirman, A. (2021). Interpretation of the Effects of Job Satisfaction Mediation on the Effect of Principal Supervision and Compensation on Teacher performance. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 7(1), 105-116
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 566-574.
- Silalahi, M., Simatupang, S., Romy, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2021). Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture, Motivation, and Competence. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(3), 406-413
- Siregar, A. N., & Lubis, W. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Educandum: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1-12
- Sudirman, A., Candra, V., Dharma, E., & Lie, D. (2021). Determinants of Teacher Performance: Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 54(1), 68-79.
- Sukmadinata & Syaodih, N. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wardani, D. K., & Indriayu, M. (2015). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Prosiding Seminar Nasional*
- Usanto, U., Sucahyo, N., Warta, W., Khie, S., & Fitriyani, I. F. (2023). *Transformasi*