

Implementasi Kepemimpinan Progresif di SMA

Cettra Shandilia Latunusa Ambawani^{1✉}, Giri Sayekto², Harun Joko Prayitno³, Indri Chairunnissa⁴
(1,2,3,4) Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

✉ Corresponding author
(q100230015@student.ums.ac.id)

Abstrak

Kunci keberhasilan pengelolaan dan pengembangan sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki tipe kepemimpinan progresif dalam mengelola dan mengembangkan sekolahnya. Kepala sekolah harus mampu berfikir cerdas sehingga memunculkan berbagai kreatifitas dan inovasi dalam pengembangan sekolah. Tujuan penelitian yaitu (1) Mendeskripsikan implementasi kepemimpinan progresif kepala sekolah di SMA Negeri 6 Surakarta; (2) Mendeskripsikan tantangan yang dihadapi; (3) Mendeskripsikan solusi pemecahan masalah. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (Case Study). Data diambil dari informan yaitu guru dan karyawan yang telah bekerja minimal lima (5) tahun di SMA Negeri 6 Surakarta sehingga mengenal Kepala Sekolah dengan baik. Teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitiannya yaitu: (1) Implementasi kepemimpinan progresif pada kegiatan sekolah, meliputi penyusunan rencana kegiatan dan anggaran sekolah, penyusunan program sekolah, pemilihan Wakil Kepala Sekolah, pelatihan berbasis IT, Peningkatan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), pembentukan Kombel tingkat sekolah, dan penggunaan *e raport*, *website* sekolah, dan media sosial; (2) Tantangannya yaitu resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, tekanan dari kurikulum yang padat dan tuntutan administratif, serta kurangnya kompetensi staf dan guru; (3) Upaya mengatasi tantangan melalui berbagai strategi mencakup pendekatan inklusif, pemanfaatan sumber daya yang ada, peningkatan komunikasi, dan pengembangan kompetensi.

Kata Kunci: *Implementasi, Kepemimpinan, Progresif*

Abstract

The key to successful school management and development is the principal. Principals must have a progressive type of leadership in managing and developing their schools. Principals must be able to think smart so as to bring up various creativity and innovation in school development. The objectives of the study are (1) to describe the implementation of progressive leadership of school principals in SMA Negeri 6 Surakarta; (2) to describe the challenges faced; (3) to describe problem solving solutions. The approach used is a qualitative approach with a case study design. Data were taken from informants, namely teachers and employees who have worked for at least five (5) years at SMA Negeri 6 Surakarta so that they know the Principal well. Data analysis techniques include data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of the research are: (1) The implementation of progressive leadership in school activities, including the preparation of school activity plans and budgets, the preparation of school programs, the selection of Vice Principals, IT-based training, Continuous Professional Development (PKB), the formation of school-level Committees, and the use of e-report cards, school websites, and social media; (2) The challenges are resistance to change, limited resources, pressure from a crowded curriculum and administrative demands, and lack of staff and teacher competence; (3) Efforts to overcome challenges through various strategies include an inclusive approach, utilization of existing resources, improved communication, and competency development.

Keywords: *Implementation, Leadership, Progressive*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam perkembangan suatu negara. Dengan pendidikan yang lebih baik maka akan mengarah pada perkembangan suatu negara yang lebih baik pula. Dalam Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tercantum pengertian pendidikan sebagai berikut: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk

memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.” Untuk itu pendidikan diharapkan bukan hanya sekedar memberikan pengetahuan atau nilai-nilai atau melatih keterampilan tetapi berfungsi mengembangkan seluruh potensi yang secara potensial dan aktual telah dimiliki oleh peserta didik secara utuh.

Masalah pendidikan sebenarnya memang sudah banyak dibicarakan oleh para ahli pendidikan. Mereka menyadari, bahwa masalah pendidikan adalah masalah yang sangat penting bagi manusia karena pendidikan itu menyangkut kelangsungan hidup manusia. Manusia muda tidak cukup hanya tumbuh dan berkembang dengan dorongan lingkungan saja, melainkan perlu bimbingan dan pengarahan dari luar dirinya (pendidikan). Menurut Ki Hajar Dewantara (Soedomo Hadi 2003;11) mengatakan “Pendidikan ialah segala usaha dari orang tua terhadap anak-anak dengan maksud menyokong kemajuan hidupnya, dalam arti memperbaiki pertumbuhannya segala kekuatan rohani dan jasmani, yang ada pada anak-anak karena kodrat iradatnya sendiri”. Dari pernyataan tersebut setiap manusia yang dilahirkan sesungguhnya sudah memiliki segala aspek yang ada dalam kehidupan, akan tetapi semua aspek yang dimilikinya tersebut memang belum optimal untuk mencapai kesempurnaannya, sehingga aspek yang belum optimal tersebut dapat optimal dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari maka seorang manusia perlu bantuan, bimbingan dan juga pengarahan dari orang-orang yang bertanggung jawab. Dengan kata lain setiap orang yang tumbuh itu perlu diberikan pendidikan.

Progresivisme pendidikan dapat dilakukan dengan metode manajemen pendidikan. Melalui metode tersebut tujuan pendidikan dapat diwujudkan sedemikian rupa sesuai dengan goals pendidikan yang dirumuskan sebelumnya. Manajemen pendidikan ialah proses kegiatan yang dilakukan bersama terutama di bidang pendidikan dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang disediakan. Fasilitas tersebut dapat berupa sumber daya manusia, material, maupun spiritual guna mencapai tujuan pendidikan yang dirumuskan (Gunawan & Benty Djum Djum, 2017) (Supriatna, 2021). Sedangkan manajemen pendidikan ialah sebuah proses pengembangan kerjasama antar kelompok guna mencapai tujuan pendidikan yang dirumuskan. Proses pengembangan kerjasama tersebut tidak lepas dari perencanaan, organisasi, aksi, kontrol, dan evaluasi. (Mulyasa, E, 2011) (Supriatna, 2021).

Lembaga pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan pembagian kerja yang proporsional dan penempatan para kerja menurut kompetensinya masing-masing. Dengan demikian, setiap pelaku pendidikan memikul tanggung jawab penuh sesuai dengan kecakapannya dan mengikuti sistem kerja yang profesional untuk tujuan pendidikan. (Prof. Dr. Akdon, M. Pd.) (Kustutik, 2018). Semua ini dapat tercapai dengan adanya kepemimpinan yang progresif dari Kepala Sekolah sebagai pimpinan di satuan pendidikan. Pendekatan kepemimpinan progresif memerlukan pemimpin yang menguasai teori-teori kepemimpinan yang relevan dan sanggup mengintegrasikan praktik-praktik terbaik dalam implementasinya (Solikhin, 2023). Kepemimpinan progresif adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada inovasi, adaptabilitas, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang cenderung otoriter dan hierarkis, kepemimpinan progresif mempromosikan partisipasi aktif semua anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan bersama. Dalam era pendidikan yang terus berubah dan berkembang, pentingnya kepemimpinan progresif tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan progresif menjadi kunci untuk menghadapi tantangan kompleks dan dinamis dalam dunia pendidikan modern. Pendidikan saat ini membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi, tetapi juga mampu mendorong inovasi, kreativitas, dan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Dengan pendekatan yang terbuka, kolaboratif, dan berorientasi pada pemberdayaan, kepemimpinan progresif memungkinkan pengembangan budaya sekolah yang inklusif, di mana setiap anggota komunitas pendidikan merasa didengar, dihargai, dan didorong untuk berkembang secara penuh. Melalui komunikasi yang transparan, pembelajaran berkelanjutan, dan fokus pada kesejahteraan siswa dan staf, pemimpin progresif tidak hanya memimpin dengan contoh, tetapi juga membangun fondasi yang kokoh untuk keberhasilan jangka panjang dalam pendidikan.

Sebagian teori yang relevan dalam kepemimpinan progresif antara lain: 1) Teori Transformasional, teori ini menekankan pada peran pemimpin dalam menginspirasi dan menggerakkan orang lain menuju visi yang lebih tinggi. Pemimpin pendidikan progresif menggunakan pendekatan transformasional untuk memotivasi guru dan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik (Anggraeni & Santosa, 2013) (Solikhin, 2023); 2) Teori Servant Leadership, teori ini menitikberatkan pada pelayanan dan kepedulian pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan anggota tim. Pemimpin pendidikan progresif yang menerapkan pendekatan ini berfokus pada pemberdayaan guru dan siswa, serta memfasilitasi kondisi yang mendukung pengembangan potensi mereka (Prayitno & Tahir, 2022) (Solikhin, 2023); 3) Teori Distributed Leadership, teori ini mengakui bahwa kepemimpinan bukanlah hanya tanggung jawab satu individu, tetapi tersebar di antara anggota tim. Pemimpin pendidikan progresif mendorong partisipasi aktif guru dan siswa dalam pengambilan keputusan, serta membangun kerjasama tim yang efektif untuk meningkatkan pembelajaran (Mayan & Mahaliza, 2020) (Solikhin, 2023)

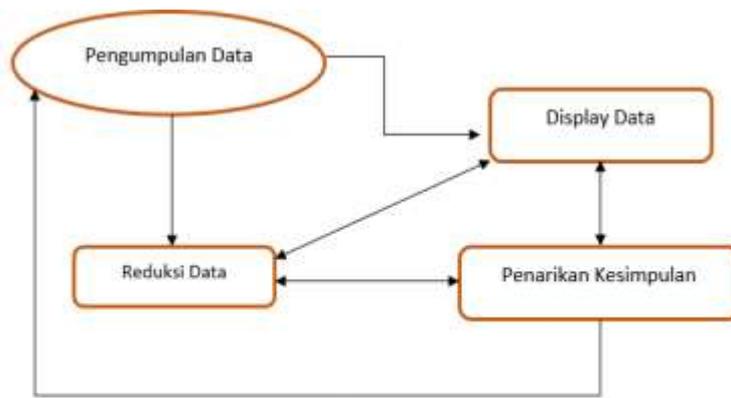
Kunci keberhasilan pengelolaan dan pengembangan sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki tipe kepemimpinan progresif dalam mengelola dan mengembangkan sekolahnya. Kepala sekolah harus mampu berfikir cerdas sehingga memunculkan berbagai kreatifitas dan inovasi dalam pengembangan sekolah. Penelitian yang relevan terkait pemimpin progresif sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti, penelitian dengan judul "Dampak kepemimpinan progresif kepala sekolah penggerak terhadap merdeka belajar di SD Muhammadiyah 1 dan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta" diperoleh kesimpulan bahwa kepala sekolah di SD Muhammadiyah 1 dan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta telah memenuhi kriteria sebagai pemimpin yang progresif berdasarkan hasil penelitian bahwa kepala sekolah sudah berfikir maju dan mengambil langkah-langkah inovatif, fokus pada program berkemajuan dan dinamis, melibatkan berbagai pihak (partisipatif) dalam bekerja dan berkarya, Memanfaatkan kemajuan IT untuk program sekolah (kepemimpinan digital), mengajak dan menggerakkan bawahan berperan aktif, mengambil keputusan dengan konsultasi, konsensus dan demokrasi, memiliki sifat Asta Brata, memiliki sifat profetik (Rusmanto et al., 2023). Penelitian kedua dengan judul "Manajemen Pendidikan dalam Konstelasi Progresivisme (Telaah Filsafat Pendidikan John Dewey) menyatakan bahwa manajemen pendidikan progresif menurutnya adalah sistem manajerial pendidikan yang mampu menggerakkan SDM, melakukan kontrol dan supervisi, serta mengevaluasi program kerja yang telah terlaksana (Supriatna, 2021). Ketiga, penelitian dengan judul "Implementasi Kepemimpinan Progresif dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Teori dan Praktik" yang menyimpulkan bahwa menjadi pemimpin pendidikan yang progresif harus memperhatikan komitmen untuk beradaptasi dengan perubahan; bervisi maju dan berdaya saing menekankan pada pembaharuan, pengembangan, dan penerapan strategi yang inovatif guna memajukan kualitas pendidikan; memperhatikan pada peningkatan kualitas pendidikan, pemenuhan kebutuhan siswa, pengembangan profesional guru dan staf, serta perubahan yang berkelanjutan (Solikhin, 2023). Dari beberapa penelitian di atas melatarbelakangi keinginan untuk melakukan penelitian yang hampir sama yaitu tentang kepemimpinan progresif, tetapi penelitian dilaksanakan di tempat yang berbeda untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan progresif kepala sekolah di SMA Negeri 6 Surakarta, tantangan yang dihadapi serta solusi pemecahannya. Harapannya agar kepala sekolah secara khusus dan sekolah secara umum terus berupaya untuk memajukan sekolah sesuai perkembangan, kebutuhan dan tuntutan jaman.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan studi kasus. Studi kasus adalah penelitian yang dilaksanakan secara intensif, mendetail dan komprehensif dalam mengupas suatu kasus. Metode penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, akan tetapi lebih memberikan tekanan kepada pemahaman & makna, berkaitan erat dengan nilai-nilai tertentu, lebih menekankan pada proses daripada pengukuran, mendeskripsikan, menafsirkan, dan memberikan makna dan tidak cukup dengan penjelasan belaka, memanfaatkan multi metode dalam penelitian (Sutama, 2019). Penelitian ini mendeskripsikan implementasi kepemimpinan progresif di SMA Negeri 6 Surakarta.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan teknik dokumentasi. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab (Sugiyono, 2022). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling atau sampel bertujuan, sebab peneliti memilih informan yang mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap, sehingga dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada 4 guru/tenaga pendidik dari jumlah 69 guru dan 2 karyawan/tenaga kependidikan dari jumlah 18 karyawan. Pemilihan informan didasarkan pada masa kerja di sekolah yaitu, minimal lima (5) tahun, artinya guru dan karyawan yang dipilih bukan guru ataupun karyawan baru/mutasi sehingga sudah mengenal Kepala Sekolah dengan baik. Observasi/pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya (Morissan, 2017). Dokumentasi ialah metode mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, prasasti, majalah, notulen rapat, agenda serta foto-foto kegiatan (Arikunto, 2011). Dokumentasi penelitian diambil dari kegiatan para informan saat pelaksanaan kegiatan-kegiatan di sekolah.

Validitas data menggunakan triangulasi metode dan data. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif. Menurut Milles dan Huberman yang dikutip dalam (Sutopo, 2002). "Terdapat tiga komponen utama dalam analisis data yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan."



Gambar 1. Komponen Analisis Data

Dari gambar 1 diatas dijelaskan bahwa peneliti melakukan pengumpulan data. Selanjutnya data yang diperoleh dipilah dan mengambil hal penting sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah data dipilih, peneliti akan mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan rumusan masalah. Langkah terakhir pada analisis data adalah penarikan kesimpulan, yaitu peneliti menguraikan simpulan dari data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kepemimpinan Progresif

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, ada yang memiliki gaya kepemimpinan tradisional, transaksional, karismatik, birokrasi, demokratis, instruksional, transformasional, dan progresif. Masing-masing gaya kepemimpinan ada kelebihan dan kelemahan masing-masing.

Gaya kepemimpinan yang digunakan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti karakter pimpinan, karakter bawahan dan juga situasi dan kondisi yang dihadapi. Bahkan ada beberapa pemimpin yang menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan sekaligus jika memang itu dibutuhkan. Ini selaras dengan pendapat dari Yukl (2001:13) bahwa kunci utama yang perlu dipahami untuk efektivitas kepemimpinan adalah (1) Karakteristik pemimpin, (2) Karakteristik pengikut, (3) karakteristik situasi (Daswati, 2012). Karakteristik pemimpin meliputi motivasi, kepribadian, nilai yang dianut, optimisme, keterampilan, integritas, taktik dan perilaku dari pimpinan. Sedangkan dalam karakteristik pengikut atau bawahan meliputi kebutuhan, kepribadian, nilai yang dianut, keyakinan kepada pemimpin, dan kepuasan terhadap kepemimpinan. Karakteristik situasi dapat dijelaskan berkaitan dengan sarana dan prasarana yang dimiliki, tingkat kerumitan tugas, besar kecilnya organisasi atau sekolah, posisi kekuasaan dan wewenang, kesalingtergantungan tugas, keadaan lingkungan yang tidak menentu, dan ketergantungan eksternal.

Memperhatikan beberapa karakteristik yang ada di SMA Negeri 6 Surakarta baik dari segi pengikut atau bawahan dan juga situasi yang ada serta karakteristik yang dimiliki oleh Kepala Sekolah maka dapat dilihat penerapan kepemimpinan progresif di SMA Negeri 6 Surakarta terlihat dalam beberapa hal sebagai berikut:

1) Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS)

Penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) merupakan langkah penting dalam manajemen pendidikan di tingkat sekolah. RKAS berfungsi sebagai peta jalan bagi sekolah dalam merencanakan, mengelola, dan mengalokasikan sumber daya keuangan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan yang dibentuk dalam tim RKAS yang terdiri dari Kepala Sekolah, 4 Wakil Kepala Sekolah (bidang kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat), KTU, bendahara BOS dan BOP, Staff masing-masing WKS serta komite sekolah. Tim RKAS memastikan bahwa kebutuhan dan prioritas pendidikan terpenuhi secara efektif dan efisien.

Langkah pertama dalam penyusunan RKAS adalah mengidentifikasi kebutuhan dan prioritas sekolah dengan menganalisis dari hasil rapor pendidikan sekolah. Melalui rapor pendidikan diketahui permasalahan yang ada di sekolah dan perlu dibenahi berdasarkan rekomendasi dari rapor pendidikan. Permasalahan bisa berupa rendahnya keamanan sekolah, tingginya bullying, rendahnya literasi dan numerasi ataupun permasalahan-permasalahan lain seperti kebutuhan untuk peningkatan fasilitas fisik, pengadaan bahan ajar, pelatihan dan pengembangan guru, serta program peningkatan kualitas pembelajaran. Melalui analisis yang komprehensif, sekolah dapat menentukan area mana yang memerlukan perhatian khusus dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam hal ini, partisipasi aktif dari seluruh komunitas sekolah sangat penting agar kebutuhan yang teridentifikasi benar-benar mewakili kepentingan bersama.

Setelah kebutuhan dan prioritas ditentukan, langkah berikutnya adalah menyusun rencana kegiatan yang mendetail. Rencana ini mencakup berbagai program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun anggaran. Setiap program disertai dengan tujuan yang jelas, sasaran yang terukur, serta indikator keberhasilan yang dapat dievaluasi. Dalam penyusunan rencana kegiatan ini, sekolah mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk kurikulum, kebutuhan siswa, dan kebijakan pendidikan yang berlaku.

Selanjutnya, proses penganggaran dilakukan dengan mengalokasikan dana untuk setiap kegiatan yang telah direncanakan. Penganggaran dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa setiap sumber daya yang tersedia digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Transparansi dan akuntabilitas menjadi prinsip utama dalam penganggaran, sehingga setiap pengeluaran dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas kepada pihak-pihak terkait. RKAS yang telah disusun kemudian perlu mendapatkan persetujuan dari dinas pendidikan. Setelah disetujui, RKAS menjadi dokumen resmi yang menjadi acuan bagi sekolah dalam melaksanakan berbagai kegiatan selama tahun anggaran berjalan. Implementasi RKAS dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa rencana yang telah dibuat berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Jika terjadi perubahan perencanaan anggaran maka dapat diajukan perubahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, penyusunan RKAS bukan hanya sekedar kegiatan administratif, melainkan juga merupakan proses strategis yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya pendidikan di sekolah. Melalui RKAS yang baik, diharapkan sekolah dapat mencapai tujuan pendidikannya secara optimal, memberikan pendidikan yang berkualitas, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi seluruh siswa. Penyusunan RKAS di SMA Negeri 6 Surakarta yang melibatkan pihak-pihak terkait menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sebagai pemimpin progresif karena mengedepankan kolaborasi dan partisipasi dari warga sekolah. Hal ini senada dengan hasil penelitian di SD Muhammadiyah 1 dan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta yang menyatakan pemimpin progresif melibatkan berbagai pihak (partisipatif) dalam bekerja dan berkarya, mengajak dan menggerakkan bawahan berperan aktif, mengambil keputusan dengan konsultasi, konsensus dan demokrasi (Rusmanto et al., 2023).

2) Penyusunan Program Sekolah

Penyusunan program sekolah adalah proses strategis yang penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Proses ini mencakup perencanaan berbagai kegiatan pendidikan, ekstrakurikuler, dan pengembangan lingkungan sekolah yang mendukung. Dalam menyusun program sekolah, diperlukan kolaborasi antara kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan orang tua untuk memastikan bahwa setiap aspek yang penting untuk perkembangan siswa diperhatikan dan diakomodasi dengan baik.

Program sekolah yang dimiliki di SMA Negeri 6 Surakarta dan berbeda dengan sekolah lain di Surakarta di antaranya adalah Program Adipangastuti dan Program Sekolah Integritas. Program ini menjadi branding SMA Negeri 6 Surakarta. Selain program di atas kepala sekolah juga membuat Program Jum'at Sehat dan Jum'at Religi. Semua Program di atas jika ditarik satu garis maka akan menuju kepada pembentukan karakter siswa agar memiliki karakter *hashthalaku*. Program sekolah disusun dengan melibatkan semua tim manajemen sekolah. Peran manajemen sekolah yang kuat dan dukungan dari pihak otoritas pendidikan dapat memberikan arahan, sumber daya, dan regulasi yang mendukung implementasi kepemimpinan pendidikan progresif (Day, C., Sammons, P., & Gorgen, 2020) (Fadhilah et al., 2021) (Faridli et al., 2024)

Dengan penyusunan program sekolah yang baik, diharapkan sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan mendukung perkembangan siswa secara optimal. Program-program yang dirancang dengan baik tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter, keterampilan sosial, dan kesejahteraan siswa secara keseluruhan. Sehingga, sekolah dapat menjadi tempat yang inspiratif dan penuh semangat untuk belajar dan berkembang.

3) Pemilihan Wakil Kepala Sekolah

Pemilihan Wakil Kepala Sekolah adalah proses yang krusial dalam manajemen sekolah, karena posisi ini memegang peran penting dalam mendukung kepala sekolah dalam mengelola operasional dan mencapai tujuan pendidikan. Wakil Kepala Sekolah bertanggung jawab atas berbagai aspek administrasi, kurikulum, pembinaan guru, kegiatan siswa, dan hubungan masyarakat, sehingga pemilihan yang tepat akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses pemilihannya harus dilakukan dengan cermat, transparan, dan melibatkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 6 Surakarta.

Langkah pertama dalam pemilihan Wakil Kepala Sekolah adalah mencermati AD/ART pemilihan Wakil Kepala Sekolah di SMA Negeri 6 Surakarta. Kriteria atau persyaratannya meliputi masa kerja di SMA Negeri 6 Surakarta minimal 5 tahun, sudah memiliki sertifikat pendidik, berstatus sebagai PNS atau P3K, golongan minimal IIIa, berusia maksimal 57 tahun. Dengan kriteria yang jelas, proses seleksi dapat berlangsung lebih objektif dan adil, memastikan bahwa kandidat yang terpilih benar-benar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Guru yang memenuhi kriteria di atas akan menjadi bakal calon, kemudian bakal calon ini yang memiliki suara terbanyak kesatu sampai ketiga akan dijadikan calon Wakil Kepala Sekolah dan dipilih lagi suara terbanyak melalui pemilihan langsung dengan pencoblosan. Calon yang mendapat suara terbanyak akan menjadi Wakil Kepala Sekolah.

Pelibatan berbagai pihak dalam proses pemilihan juga sangat penting. Panitia pemilihan Wakil Kepala Sekolah dari kepala sekolah, WK Humas beserta staffnya, perwakilan guru, dan tenaga kependidikan memastikan bahwa proses pemilihan berjalan transparan dan akuntabel. Pandangan dan masukan dari berbagai pihak ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas dan mendalam mengenai calon wakil kepala sekolah, sehingga keputusan yang diambil lebih komprehensif dan adil.

Setelah melalui seluruh proses seleksi, kandidat yang terpilih sebagai Wakil Kepala Sekolah harus mendapatkan dukungan penuh dari seluruh warga sekolah. Pengumuman hasil seleksi dilakukan setelah selesai penghitungan suara yang dilaksanakan secara transparan. Dukungan ini penting agar Wakil Kepala Sekolah yang baru dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan mendapatkan kepercayaan dari seluruh warga sekolah termasuk komite sekolah, siswa dan orang tua siswa.

Dengan demikian, pemilihan Wakil Kepala Sekolah bukan hanya soal memilih seseorang untuk posisi administratif, tetapi juga memilih pemimpin yang dapat membawa perubahan positif dan berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan sekolah. Proses yang dilakukan dengan baik akan memastikan bahwa Wakil Kepala Sekolah yang terpilih memiliki kompetensi dan dedikasi yang diperlukan untuk mendukung kepala sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Untuk menjadi agen perubahan merupakan suatu lanjutan dari pemimpin sebagai penentu arah, karena arahan yang diberikan pada pengikut bersumber dari visi, karena visi merupakan komoditi dari para pemimpin (Bennis & Nanus, 2006) (Daswati, 2012). Wakil Kepala Sekolah sebagai perpanjangan tangan Kepala Sekolah harus mampu mendorong tercapainya visi dan misi sekolah.

4) Pelatihan berbasis IT

Pelatihan berbasis IT (Teknologi Informasi) merupakan inisiatif yang semakin krusial dalam dunia pendidikan dan profesional saat ini. Dengan perkembangan teknologi yang cepat, kemampuan untuk menguasai alat dan aplikasi berbasis IT menjadi penting bagi para pendidik dan tenaga kerja. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk memperkenalkan peserta pada cara-cara baru dan efisien dalam bekerja dan belajar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja atau di lingkungan belajar.

Langkah pertama dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis IT adalah melakukan analisis kebutuhan. Analisis ini melibatkan identifikasi keterampilan dan pengetahuan IT yang dibutuhkan oleh peserta. Misalnya, di lingkungan sekolah, guru mungkin memerlukan pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak pembelajaran online, manajemen kelas digital, atau pengembangan konten multimedia. Sedangkan di sektor profesional, karyawan mungkin membutuhkan keterampilan dalam analisis data, keamanan siber, atau penggunaan perangkat lunak kolaboratif. Berdasarkan analisis di atas dihasilkan beberapa perencanaan kegiatan pelatihan di antaranya adalah pelatihan pemanfaatan AI dan pembelajaran dengan gamifikasi. Jika di tahun-tahun sebelumnya banyak pelatihan tentang Microsoft Teams, Google Workspace of Education (GWE) dan pemanfaatan canva sebagai media pembelajaran. Dengan memahami kebutuhan spesifik ini, program pelatihan dapat dirancang secara lebih tepat sasaran. Dalam analisis kebutuhan ini juga menyiapkan anggaran dengan memasukkan rencana kegiatan di dalam RKAS sekolah.

Setelah kebutuhan diidentifikasi, langkah berikutnya adalah merancang kurikulum pelatihan yang komprehensif. Kurikulum ini harus mencakup materi-materi yang relevan, media atau sarana prasarana, dan menentukan narasumber atau instruktur yang kompeten. Penyampaian materi dilaksanakan dengan tatap muka dengan sesi praktikum yang interaktif. Penggunaan teknologi dalam penyampaian materi pelatihan itu sendiri juga dapat menjadi contoh langsung bagi peserta tentang bagaimana teknologi dapat diterapkan dalam konteks mereka.

Implementasi pelatihan berbasis IT memerlukan perencanaan logistik yang matang, termasuk penyediaan perangkat keras dan lunak yang diperlukan, serta infrastruktur yang mendukung, seperti konektivitas internet yang stabil. Pemilihan narasumber atau instruktur yang kompeten dan berpengalaman dalam bidang IT sangat penting untuk memastikan bahwa peserta dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang akurat dan terkini. Instruktur harus mampu menjelaskan konsep-konsep kompleks dengan cara yang mudah dipahami dan memberikan bimbingan praktis yang berguna.

Dengan pelatihan berbasis IT yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik, diharapkan para peserta dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam menggunakan teknologi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Selain itu, pelatihan ini juga membuka peluang baru untuk inovasi dan efisiensi dalam berbagai proses, baik di lingkungan pendidikan maupun profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan di era digital ini. Hasil ini senada dengan penelitian lain yaitu pemimpin progresif memanfaatkan kemajuan IT dan berbagai program digital (Rusmanto et al., 2023)

5) Peningkatan Keprofesionalisme Berkelanjutan (PKB)

Penugasan guru untuk peningkatan keprofesionalisme berkelanjutan merupakan strategi penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang terus-menerus berkembang dan relevan dengan kebutuhan zaman. Peningkatan keprofesionalisme berkelanjutan, adalah proses dimana guru secara aktif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sepanjang karir mereka. Hal ini tidak hanya penting untuk pengembangan pribadi dan profesional guru, tetapi juga untuk meningkatkan hasil belajar siswa dan mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

Langkah pertama dalam penugasan guru untuk PKB adalah melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Setiap guru memiliki kebutuhan yang berbeda berdasarkan pengalaman, latar belakang, dan area pengajaran mereka. Melalui evaluasi kinerja, observasi kelas, dan umpan balik dari siswa serta rekan sejawat, sekolah mengidentifikasi area di mana setiap guru perlu meningkatkan kompetensinya. Kebutuhan ini bisa mencakup penguasaan teknologi pendidikan, metode pengajaran baru, manajemen kelas, atau pengetahuan mendalam dalam mata pelajaran tertentu.

Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan seperti workshop, seminar, pelatihan, MGMP, ataupun komunitas belajar diawali juga dengan penyiapan anggaran berupa transport kepada guru atau tenaga kependidikan yang akan melaksanakan tugas mengikuti pelatihan. Tentunya transport diberikan disesuaikan dengan aturan atau regulasi yang ada, misal jika kegiatan dilaksanakan di dalam kota maka tidak mendapatkan transport dari sekolah.

Implementasi penugasan guru untuk PKB mendapatkan dukungan dan komitmen dari manajemen sekolah. Kepala sekolah dan tim manajemen memberikan dukungan dalam bentuk waktu, sumber daya, dan insentif bagi guru yang berpartisipasi dalam program PKB. Penjadwalan yang fleksibel, penggantian biaya pelatihan, dan pengakuan atas pencapaian guru dalam program PKB dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi mereka.

Setelah mengikuti program PKB, guru melaksanakan diseminasi untuk berbagi ilmu dengan guru-guru yang lain di SMA Negeri 6 Surakarta. Sekolah memberikan kesempatan kepada guru yang mengikuti pelatihan untuk menyalurkan ilmu yang diperolehnya melalui kegiatan rapat kedinasan ataupun workshop yang telah dijadwalkan oleh sekolah. Hal ini berdampak positif, karena guru yang tidak mengikuti pelatihan secara langsung pada akhirnya juga mendapatkan pengetahuan dan ilmu baru yang dapat dimanfaatkan baik bagi guru tersebut maupun untuk siswa.

Dengan penugasan yang terstruktur dan didukung dengan baik, guru dapat terus mengembangkan profesionalisme mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Peningkatan keprofesionalisme berkelanjutan memastikan bahwa guru tetap adaptif terhadap perubahan dan inovasi dalam pendidikan, sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang optimal bagi siswa. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan guru, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih positif dan produktif. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilaksanakan yang menyatakan bahwa adanya seminar, konferensi, atau lokakarya yang mempertemukan praktisi pendidikan dan para ahli untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman juga akan sangat bermanfaat (Faridli et al., 2024)

6) Pembentukan Komunitas Belajar (Kombel) tingkat sekolah

Pembentukan Komunitas Belajar (Kombel) di tingkat sekolah merupakan inisiatif strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kolaborasi dan pembelajaran bersama di antara para guru. Kombel adalah wadah di mana para guru dapat bertukar pengalaman, berbagi pengetahuan, dan mengembangkan praktik pengajaran yang inovatif dan efektif. Dengan adanya Kombel, diharapkan tercipta budaya belajar yang terus-menerus dan mendukung peningkatan profesionalisme guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa.

Langkah pertama dalam pembentukan Kombel adalah menentukan tujuan dan struktur komunitas. Tujuan Kombel harus jelas dan spesifik, misalnya meningkatkan metode pengajaran, mengembangkan kurikulum, atau memperkenalkan teknologi pendidikan. Struktur komunitas harus mencakup pembagian peran dan tanggung jawab, seperti koordinator, fasilitator, dan anggota. Selain itu, jadwal pertemuan dan agenda kegiatan harus direncanakan dengan baik untuk memastikan keberlangsungan dan konsistensi kegiatan komunitas.

Selanjutnya, sekolah harus memastikan bahwa seluruh guru memahami manfaat dan pentingnya Kombel. Sosialisasi mengenai Kombel dapat dilakukan melalui rapat guru, seminar, dan

penyebaran informasi tertulis. Guru perlu memahami bahwa Kombel bukan sekadar tambahan beban kerja, tetapi sebagai kesempatan untuk pengembangan diri dan peningkatan profesionalisme. Dukungan dari manajemen sekolah, seperti kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, juga sangat penting untuk memberikan motivasi dan fasilitas yang dibutuhkan oleh Kombel.

Implementasi Kombel memerlukan pendekatan yang kolaboratif dan partisipatif. Setiap anggota harus merasa memiliki dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan. Kegiatan Kombel dapat mencakup diskusi kelompok, workshop, observasi kelas, dan sesi refleksi. Misalnya, guru dapat berbagi strategi pengajaran yang telah mereka coba dan mendiskusikan tantangan yang dihadapi serta solusi yang mungkin. Observasi kelas antar guru juga dapat memberikan wawasan praktis mengenai penerapan metode pengajaran yang efektif. Fasilitator Kombel harus memastikan bahwa setiap suara didengar dan dihargai, serta menjaga suasana diskusi yang konstruktif dan mendukung.

Evaluasi dan pengembangan berkelanjutan adalah kunci keberhasilan Kombel. Setelah setiap sesi atau kegiatan, penting untuk melakukan evaluasi untuk menilai efektivitas dan dampaknya terhadap praktik pengajaran. Umpan balik dari anggota Kombel harus diolah untuk perbaikan dan pengembangan program ke depan. Selain itu, sekolah harus menyediakan peluang bagi Kombel untuk terus berkembang, seperti menghadirkan pakar pendidikan sebagai pembicara tamu atau mengadakan kolaborasi dengan Kombel dari sekolah lain.

Dengan pembentukan Kombel yang efektif, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif. Guru-guru akan merasa lebih termotivasi dan didukung dalam upaya mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga membangun solidaritas dan kerja sama di antara guru, menciptakan komunitas sekolah yang lebih kuat dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dampaknya akan dirasakan oleh siswa melalui pengalaman belajar yang lebih berkualitas dan relevan dengan perkembangan zaman. Pentingnya peran komunitas belajar selaras dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa, dukungan dari komunitas sekolah juga sangat penting dalam membantu pemimpin pendidikan dan guru dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pendekatan progresif. Komunitas sekolah yang aktif dan penuh dengan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan progresif (Raolina et al., 2021) (Faridli et al., 2024).

7) Penggunaan e-rapot, website sekolah, dan media sosial

Penggunaan e-Rapot, website sekolah, dan media sosial merupakan langkah penting dalam memodernisasi sistem pendidikan dan komunikasi di era digital. Ketiga alat ini tidak hanya memudahkan pengelolaan administrasi dan informasi sekolah tetapi juga meningkatkan transparansi, keterlibatan, dan interaksi antara sekolah, siswa, dan orang tua. Dengan memanfaatkan teknologi digital, sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih responsif dan terhubung.

E-Rapot adalah sistem digital untuk menyusun dan menyampaikan laporan hasil belajar siswa. Penggunaan e-Rapot memungkinkan guru untuk memasukkan nilai dan komentar secara cepat dan akurat, mengurangi beban kerja administratif dan risiko kesalahan manual. Bagi siswa dan orang tua, e-Rapot memberikan akses yang lebih mudah dan cepat terhadap informasi akademis. Mereka dapat memantau perkembangan belajar secara real-time, menerima umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih dini. Selain itu, e-Rapot juga dapat diintegrasikan dengan sistem lain, seperti kehadiran dan catatan disiplin, untuk memberikan gambaran lengkap tentang performa siswa.

Website sekolah adalah platform vital untuk komunikasi dan informasi. Melalui website, sekolah dapat menyampaikan berbagai informasi penting, seperti kalender akademik, kegiatan sekolah, pengumuman, dan kebijakan sekolah. Website yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber informasi yang andal dan mudah diakses oleh siswa, orang tua, dan masyarakat luas. Selain itu, website sekolah juga dapat menampilkan profil sekolah, program akademik dan ekstrakurikuler, serta prestasi siswa, yang membantu membangun citra positif sekolah. Penggunaan fitur interaktif seperti forum diskusi, formulir pendaftaran online, dan galeri foto atau video dapat lebih memperkaya pengalaman pengguna.

Media sosial juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan keterlibatan dan komunikasi. Platform seperti Facebook, Instagram, dan Twitter dapat digunakan oleh sekolah untuk berbagi berita terbaru, pencapaian siswa, dan berbagai kegiatan. Media sosial memungkinkan interaksi dua arah yang lebih dinamis, dimana orang tua dan siswa dapat memberikan komentar, mengajukan pertanyaan, dan berpartisipasi dalam diskusi. Penggunaan media sosial secara efektif dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan komunitas di antara semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Namun, penting bagi sekolah untuk memiliki kebijakan media sosial yang jelas untuk mengelola konten dan interaksi secara profesional dan aman.

Integrasi penggunaan e-Rapot, website sekolah, dan media sosial memerlukan perencanaan dan pengelolaan yang baik. Sekolah harus memastikan bahwa semua platform ini saling mendukung dan menyediakan informasi yang konsisten dan akurat. Pelatihan bagi staf dan guru dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi ini juga sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi. Selain itu, menjaga privasi dan keamanan data menjadi prioritas utama untuk melindungi informasi pribadi siswa dan keluarga mereka.

Dengan mengadopsi teknologi digital melalui e-Rapot, website sekolah, dan media sosial, sekolah dapat meningkatkan kualitas layanan dan interaksi dengan seluruh komunitas pendidikan. Hal ini tidak hanya mempermudah akses informasi tetapi juga mendorong transparansi, partisipasi aktif, dan keterlibatan yang lebih besar dari siswa dan orang tua. Pada akhirnya, penggunaan teknologi ini akan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik dan relevan di era digital ini. Model kepemimpinan progresif yaitu 1) memilih staf yang paling berperan menjalankan roda organisasi dengan cara profesional dan berlaku adil, 2) mampu memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan juga media sosial guna menyampaikan pesan dan sekaligus berpromosi di era teknologi informasi (Nahsir & Awaluddin, 2021). Pemimpin progresif memanfaatkan kemajuan IT dan berbagai program digital (Rusmanto et al., 2023)

Tantangan dan Solusi Kepemimpinan Progresif

Dalam penerapan kepemimpinan progresif di SMA Negeri 6 Surakarta tidak lepas dari adanya tantangan ataupun hambatan yang dihadapi. Penerapan kepemimpinan progresif di SMA Negeri 6 Surakarta, seperti di banyak institusi pendidikan lainnya, menghadapi berbagai tantangan dan hambatan yang perlu diatasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan progresif, yang berfokus pada inovasi, partisipasi, dan pengembangan berkelanjutan, memerlukan perubahan budaya dan struktur yang sering kali menghadapi resistensi dan kendala operasional.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan kepemimpinan progresif adalah resistensi terhadap perubahan. Banyak guru dan staf mungkin sudah terbiasa dengan metode dan sistem kerja yang konvensional, sehingga merasa enggan atau tidak nyaman untuk beralih ke pendekatan baru yang lebih inovatif dan partisipatif. Perubahan ini sering kali memerlukan waktu dan upaya yang signifikan untuk mendapatkan penerimaan dan dukungan dari seluruh komunitas sekolah. Kepala sekolah dan tim manajemen perlu melakukan pendekatan yang inklusif dan memberikan pelatihan serta dukungan yang diperlukan untuk membantu staf dan guru beradaptasi dengan perubahan. Hasil penelitian yang sama juga mengungkapkan bahwa faktor penghambat dalam implementasi pendekatan progresif adalah resistensi terhadap perubahan. Implementasi pendekatan progresif dalam kepemimpinan pendidikan dapat mengharuskan perubahan dalam budaya sekolah, pola pikir, dan praktik yang telah ada (Duryat, 2021) (Hollingworth, Liz; Olsen, Dorian; Asikin-Garmager, Asih; Winn, 2018) (Faridli et al., 2024)

Keterbatasan sumber daya juga menjadi hambatan yang signifikan. Penerapan kepemimpinan progresif sering kali memerlukan investasi dalam hal teknologi, pelatihan, dan infrastruktur. Di SMA Negeri 6 Surakarta di mana sumber dana hanya bersumber dari dana BOS dan BOP, menjadikan anggaran terbatas sehingga membatasi kemampuan untuk mengimplementasikan program-program inovatif atau menyediakan sumber daya yang diperlukan. Di SMA Negeri 6 Surakarta, misalnya, ada keterbatasan dalam hal peralatan jaringan internet yang tidak kuat karena area sekolah yang luas. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mencari cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada dan mungkin menjalin kerjasama dengan pihak luar untuk mendapatkan dukungan tambahan. Hal ini selaras dengan penelitian yang hasilnya menyampaikan bahwa keterbatasan sumber daya dapat menjadi hambatan dalam menerapkan pendekatan progresif secara menyeluruh, terutama dalam hal pelatihan guru, pengembangan kurikulum yang relevan, dan kebijakan (Faridli et al., 2024)

Komunikasi yang efektif juga sering menjadi tantangan dalam kepemimpinan progresif. Transparansi dan partisipasi memerlukan saluran komunikasi yang terbuka dan efisien antara kepala sekolah, guru, siswa, dan orang tua. Namun, kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, ketidakjelasan tujuan, dan kurangnya partisipasi dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan sekolah untuk mengembangkan strategi komunikasi yang jelas dan terbuka, serta memastikan bahwa semua pihak merasa didengar dan dihargai.

Selain itu, tekanan dari kurikulum yang padat dan tuntutan administratif juga dapat menghambat penerapan kepemimpinan progresif. Guru sering kali merasa terbebani dengan tanggung jawab mengajar dan administrasi yang tinggi, sehingga memiliki sedikit waktu atau energi untuk terlibat dalam inisiatif-inisiatif progresif. Kepala sekolah perlu mencari cara untuk mengurangi beban administratif dan memberikan waktu bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesional dan kegiatan inovatif, hambatan budaya dan kebijakan. Penelitian yang senada mengungkapkan bahwa penghambat pendekatan progresif salah satunya adalah kebijakan. Kebijakan-kebijakan yang tidak mendukung atau bahkan bertentangan dengan pendekatan progresif dapat menghambat implementasi yang efektif. Kebijakan

terkait dengan banyaknya tuntutan administratif bagi guru menjadikan guru merasa terbebani sehingga energi yang dimiliki sebagian terkuras untuk melengkapi kebutuhan administrasi tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin pendidikan dan pengambil kebijakan untuk memperkuat budaya yang terbuka terhadap inovasi dan mengadopsi kebijakan yang mendukung penerapan pendekatan progresif dalam pendidikan.

Terakhir, perbedaan dalam tingkat kompetensi dan kesiapan antara staf dan guru dapat menjadi hambatan. Tidak semua guru memiliki tingkat keterampilan atau pengetahuan yang sama dalam hal teknologi atau metodologi pengajaran yang inovatif. Ini memerlukan pendekatan pelatihan yang terpersonal, di mana setiap individu mendapatkan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan kepemimpinan yang visioner, fleksibel, dan responsif. Kepala sekolah perlu bekerja sama dengan seluruh komunitas sekolah untuk menciptakan budaya yang mendukung inovasi dan partisipasi. Dengan komitmen yang kuat dan strategi yang tepat, SMA Negeri 6 Surakarta dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan berhasil menerapkan kepemimpinan progresif yang akan meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

Kepala Sekolah SMA Negeri 6 Surakarta dapat mengatasi atau merespons tantangan dalam penerapan kepemimpinan progresif melalui berbagai strategi yang mencakup pendekatan inklusif, pemanfaatan sumber daya yang ada, peningkatan komunikasi, dan pengembangan kompetensi. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil:

1) Pendekatan Inklusif dan Partisipatif

Kepala sekolah harus melibatkan seluruh komunitas sekolah dalam proses perubahan. Ini bisa dilakukan dengan membentuk tim kerja atau komite yang terdiri dari guru, staf, siswa, dan orang tua untuk merumuskan visi dan strategi penerapan kepemimpinan progresif. Melalui diskusi dan musyawarah, setiap pihak merasa memiliki dan mendukung perubahan yang diusulkan. Mengadakan pertemuan rutin untuk mendiskusikan kemajuan dan tantangan juga penting untuk memastikan transparansi dan partisipasi aktif. Ini senada dengan penelitian yang menyatakan bahwa model kepemimpinan inovatif-progresif tidak anti terhadap perubahan, membuka seluas-luasnya ruang partisipasi masyarakat, transparan serta akuntabel (Endrekson, 2019). Artinya jika diterapkan di sekolah maka kepemimpinan progresif sangat terbuka terhadap partisipasi dari warga sekolah dalam melaksanakan berbagai program atau kegiatan sekolah demi kemajuan sekolah. Kepemimpinan yang inklusif, kolaboratif, dan memberdayakan guru serta siswa sangat penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan peningkatan kurikulum, partisipasi siswa, dan iklim sekolah yang positif (Astuti, 2022) (Kasmawati, 2020) (Yudianto, U. C. B., Defauzi, P., Ahadiat, J. R., Ardiana, L., Kusmiyati, N., Nurlaela, N., Ramdhani & Erawan, R. D. T., Trianugrahwati, D., & Alam, 2023).

2) Penyediaan dan Pemanfaatan Sumber Daya

Keterbatasan anggaran sering menjadi kendala dalam menerapkan inovasi. Kepala sekolah perlu kreatif dalam mencari sumber daya tambahan, seperti mengajukan proposal ke pemerintah, lembaga swasta, ataupun kepada alumni untuk mendapatkan dana bantuan atau sponsor untuk merealisasikan beberapa kegiatan atau program yang terkendala oleh pembiayaan. Selain itu, optimalisasi penggunaan sumber daya yang ada, seperti ruang laboratorium komputer atau perpustakaan, dapat membantu dalam mengimplementasikan program-program inovatif. Memanfaatkan teknologi yang sudah tersedia secara maksimal juga bisa mengurangi biaya tambahan. Dalam menghadapi tantangan masa depan, penting untuk memastikan bahwa sumber daya pendidikan, seperti dana, fasilitas, dan personel, dikelola dengan bijak (Beaver & Weinbaum, 2009) (Albab et al., 2023)

3) Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi

Mengembangkan strategi komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan memahami tujuan dan manfaat dari kepemimpinan progresif. Kepala sekolah dapat menggunakan berbagai saluran komunikasi, seperti rapat, newsletter, media sosial, dan website sekolah, untuk menyampaikan informasi secara jelas dan teratur. Forum diskusi atau sesi tanya jawab juga bisa menjadi wadah bagi guru, siswa, dan orang tua untuk memberikan masukan dan bertanya mengenai hal-hal yang belum mereka pahami. Selain tantangan atau hambatan dalam implementasi kepemimpinan progresif ada beberapa kelebihan dari kepemimpinan progresif, yaitu adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan sehingga dapat memaksimalkan partisipasi dan kolaborasi antara atasan dan bawahan, pemimpin progresif bersifat terbuka terhadap masukan dari pihak lain demi kemajuan sekolah. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa faktor pendukung implementasi kepemimpinan progresif adalah adanya kolaborasi yang kuat antara pemimpin pendidikan dan guru, dukungan dari komunitas sekolah, serta lingkungan belajar yang inklusif (Faridli et al., 2024). Kolaborasi yang kuat antara pemimpin pendidikan dan guru adalah salah satu faktor kunci yang mendukung implementasi kepemimpinan pendidikan progresif (Herman et al., 2017) (Yuhastina et al., 2020) dalam (Faridli et al., 2024). Kolaborasi yang baik

memungkinkan adanya saling pemahaman dan kerjasama dalam mengembangkan praktik dan kebijakan pendidikan yang berbasis pada pendekatan progresif. Selain itu, dukungan dari komunitas sekolah juga sangat penting dalam membantu pemimpin pendidikan dan guru dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pendekatan progresif. Komunitas sekolah yang aktif dan penuh dengan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan progresif (Raolina et al., 2021) (Wahyono & Rofi'i, 2023).

4) Pengembangan Kompetensi

Mengadakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur dan berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menggunakan teknologi dan metode pengajaran inovatif. Kepala sekolah dapat bekerja sama dengan universitas, pusat pelatihan, atau pakar pendidikan untuk menyelenggarakan workshop, seminar, dan kursus. Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti konferensi dan mendapatkan sertifikasi juga bisa meningkatkan kualitas pengajaran dan motivasi mereka. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah menyediakan pelatihan dan workshop yang fokus pada konsep dan praktik kepemimpinan pendidikan progresif. Pelatihan ini bisa dilakukan secara periodik dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan orang tua. Melalui pelatihan ini, peserta dapat diberikan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip kepemimpinan progresif, strategi implementasinya, dan dampak yang diharapkan pada kualitas pembelajaran (Faridli et al., 2024)

SIMPULAN

Kepala SMA Negeri 6 Surakarta memiliki gaya kepemimpinan progresif di mana implementasinya terlihat dalam beberapa kegiatan di sekolah, meliputi: 1) Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS); 2) Penyusunan program sekolah; 3) Pemilihan Wakil Kepala Sekolah; 4) Pelatihan berbasis IT; 5) Peningkatan Keprofesional Berkelanjutan (PKB); 6) Pembentukan Kombel tingkat sekolah; 7) Penggunaan e rapot, website sekolah, dan media sosial. Dalam menjalankan perannya sebagai Kepala Sekolah yang progresif ada tantangan atau masalah yang dihadapi yaitu resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, tekanan dari kurikulum yang padat dan tuntutan administratif, serta kurangnya kompetensi staf dan guru. Upaya mengatasi atau merespon tantangan dalam penerapan kepemimpinan progresif dilakukan melalui berbagai strategi yang mencakup pendekatan inklusif, pemanfaatan sumber daya yang ada, peningkatan komunikasi, dan pengembangan kompetensi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah, dan rekan guru di SMA Negeri 6 Surakarta yang telah menjadi informan sehingga penelitian ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, U., Nurkhamidi, A., Tarifin, A., & ... (2023). Kemampuan Professional Kepemimpinan Guru Pendidikan Islam Progressif. *Research Journal* ..., 1(2), 121-134. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/rjtpd/article/view/17999>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Astuti, I. (2022). *Kepemimpinan pembelajaran sekolah inklusi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Beaver, J. K., & Weinbaum, E. H. (2009). *Measuring School Capacity, Maximizing School Improvement*.
- Bennis, W., & Nanus, B. (2006). *Leaders Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. PT.Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Daswati. (2012). IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI. *Jurnal Academica Fisip Untad*, 04(01), 797.
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). *Successful School Leadership*. Education Development Trust.
- Duryat, M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Endrekson, R. (2019). GAYA KEPEMIMPINAN INOVATIF PROGRESIF PEMERINTAH DESA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENYUSUNAN APBDES. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting, Volume 3 N*.
- Fadhilah, A. R., Fitri, R. R., & Wibowo, Y. S. (2021). Distance education di masa covid-19: tinjauan terhadap sistem, kebijakan, dan tantangan e-education di sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 171-188. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.42648>
- Faridli, E. M., Sumardjoko, B., Prayitno, H. J., & Narimo, S. (2024). *Rekonstruksi kepemimpinan pendidikan progresif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran : teori dan praktik*. 10(1), 178-185.
- Herman, R., Gates, S., Arifkhanova, A., Barrett, M., Bega, A., Chavez-Herrerias, E., Han, E., Harris, M., Migacheva, K., Ross, R., Leschitz, J., & Wrabel, S. (2017). *School Leadership Interventions Under the Every Student Succeeds Act: Evidence Review: Updated and Expanded*. *School Leadership*

- Interventions Under the Every Student Succeeds Act: Evidence Review: Updated and Expanded, December.* <https://doi.org/10.7249/rr1550-3>
- Hollingworth, Liz; Olsen, Dorian; Asikin-Garmager, Asih; Winn, K. M. (2018). Initiating Conversations and Opening Doors: How Principals Establish a Positive Building Culture to Sustain School Improvement Efforts. *Educational Management Administration & Leadership*, 46 (6), 1014–1034.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Prestasi Siswa melalui Pengembangan Profesional Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.648>
- Morissan, dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Kencana, Jakarta.
- Nahsir, J., & Awaluddin, A. (2021). Kepemimpinan Progresif atasi Kemunduran Pendidikan Islam Tradisional. *Arfannur*, 2(2), 119–132. <https://doi.org/10.24260/arfannur.v2i2.453>
- Raolina, H., Hariri, H., & Rini, R. (2021). *Principle Transformational and Intructional Leadership Styles to Create Effective Schools: A Literature Review.* <https://doi.org/10.4108/eai.16-10-2020.2305216>
- Rusmanto, Anief, S., & Waston. (2023). Dampak kepemimpinan progresif kepala sekolah penggerak terhadap merdeka belajar di SD Muhammadiyah 1 dan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. *Pendidikan Islam*, 5(001), 356–361.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sutama. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, PTK, Mix Method, R&D)*. Sukoharjo: CV.Jasmine.
- Sutopo, H. B. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Wahyono, & Rofi'i, A. (2023). Penerapan Teknologi Informasi dalam Manajemen Pendidikan Islam: Tantangan dan Peluang. *Journal of Islamic Education Management*, Vol 7, No, 157–163.
- Yudianto, U. C. B., Defauzi, P., Ahadiat, J. R., Ardiana, L., Kusmiyati, N., Nurlaela, N., Ramdhani, N., & Erawan, R. D. T., Trianugrahwati, D., & Alam, R. (2023). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan: Overview Implementasi Pembiayaan Pendidikan Di Satuan-Satuan Pendidikan* (M. Hidayat (ed.)). Penerbit P4I.
- Yuhastina, Y., Parahita, B. N., Astutik, D., Ghufroudin, G., & Purwanto, D. (2020). Sociology Teachers' Opportunities and Challenges in Facing "Merdeka Belajar" Curriculum in the Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0). *Society*, 8(2), 732–753. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.234>