



Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Muhammadiyah yang Progresif Bima Sakti di Era 4.0

Mazwar Ismiyanto^{1*}, Eko Prasetyo², Harun Joko P³, Bambang Soemardjoko⁴, Sabar Narimo⁵

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3,4,5}

q300230015@student.ums.ac.id^{1*}, q300230013@student.ums.ac.id², hjp220@ums.ac.id³,

bs131@ums.ac.id⁴, sn124@ums.ac.id⁵

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan progresif yang dimiliki oleh kepala sekolah menengah Muhammadiyah agar dapat menggali potensi dan menginspirasi perubahan kearah yang lebih baik. Kepemimpinan progresif dalam konteks pendidikan di era 4.0 mencerminkan upaya aktif dalam menggali potensi yang ada di sekolah serta menginspirasi perubahan yang mendukung perkembangan peserta didik dan lingkungan belajar secara menyeluruh. Indikator penelitian ini berupa penggunaan teknologi, inovasi kurikulum dan metode pembelajaran, pengembangan kompetensi guru dan siswa, kemitraan dengan lembaga, pemberdayaan guru dan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa kualitatif, dengan telaah literatur/referensi dan wawancara kepala sekolah di Sekolah Menengah Muhammadiyah, kemudian dianalisis dan disajikan secara deskriptif. Hasil dari penelitian adalah Sekolah menengah Muhammadiyah, sebagai lembaga pendidikan, dituntut memiliki kepemimpinan yang patut dicontoh untuk secara efektif mengungkap potensi dan berpengaruh transformasi. Salah satu prinsip dasar kepemimpinan yang sehat yang diterapkan dikenal sebagai kepemimpinan progresif. Bentuk kepemimpinan ini didedikasikan untuk evolusi abadi dan peremajaan strategi kepemimpinan adaptif, dan menyimpan aspirasi untuk hari-hari mendatang. Temuan dari penelitian ini berupa sikap atau ciri kepemimpinan progresif sekolah menengah Muhammadiyah yang disingkat dengan nama BIMA SAKTI (Berkemajuan, Inovatif, Moderat, Adaptif - Simpati, Amanah, Kolaboratif, Transformatif, Ijtihadi).

Kata kunci: Kepemimpinan Progresif, Bima Sakti, Sekolah Menengah Muhammadiyah

Leadership of the Progressive Muhammadiyah High School Chief (BIMA SAKTI) in the 4.0 era

Abstract: The research aims to describe the progressive leadership of the Muhammadiyah high school heads so that they can dig potential and inspire change for the better. Progressive leadership in the context of education in the 4.0 era reflects an active effort to exploit the potential of schools and inspire change that supports the development of pupils and the learning environment in its entirety. These indicators include the use of technology, curriculum innovation and learning methods, teacher and student competence development, partnerships with institutions, empowerment of teachers and employees. The methods used in this research are qualitative, with literature/references and interviews with the head of the Muhammadiyah High School, then analyzed and presented descriptively. The result of the research is that the Muhammadiyah High School, as an educational institution, is claimed to have the leadership to be demonstrated to effectively uncover the potential and influence of transformation. One of the basic principles of sound leadership that is applied is known as progressive leadership. This form of leadership is dedicated to the eternal evolution and rejuvenation of adaptive leadership strategies, and preserves aspirations for the days to come. The findings of this research are attitudes or characteristics of the progressive leadership of the high school of Muhammadiyah which is abbreviated by the name BIMA SAKTI (Berkemajuan, Inovatif, Moderat, Adaptif - Simpati, Amanah, Kolaboratif, Transformatif, Ijtihadi).

Keywords: Progressive Leadership, Bima Sakti, Muhammadiyah High School.

1. Pendahuluan

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan memiliki peran yang krusial dalam mengarahkan perkembangan sekolah menuju kesuksesan,

terutama dalam menghadapi era transformasi digital yang ditandai dengan revolusi industri 4.0. Di tengah dinamika perubahan ini, peran kepala sekolah menjadi semakin penting dalam

menavigasi tantangan dan peluang yang muncul. Era industri 4.0 membawa perubahan paradigmatik dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Transformasi digital, konektivitas yang luas, dan integrasi teknologi menjadi ciri khas dari era ini. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan progresif tidak lagi terbatas pada pengelolaan administratif semata, tetapi juga pada kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi, merespons dinamika sosial dan budaya, serta memfasilitasi perkembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan zaman (Fullan, 2014).

Kepemimpinan progresif dalam konteks pendidikan di era 4.0 mencerminkan upaya aktif dalam menggali potensi yang ada di sekolah serta menginspirasi perubahan yang mendukung perkembangan peserta didik dan lingkungan belajar secara menyeluruh. Konsep kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada aspek administratif semata, tetapi juga mengarah pada pengembangan kreativitas, inovasi, dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman.

Salah satu elemen kunci dari kepemimpinan progresif adalah kemampuannya dalam menggali potensi yang ada di sekolah. Hal ini meliputi identifikasi bakat dan minat siswa, memfasilitasi pengembangan kurikulum yang relevan dan inovatif, serta mendorong kolaborasi antar stakeholder di dalam lingkungan pendidikan (Robinson et al, 2009). Kepemimpinan progresif dalam konteks ini menunjukkan komitmen untuk terus mengembangkan dan memperbaharui strategi kepemimpinan yang adaptif. Kepala sekolah yang progresif tidak hanya memiliki visi jangka panjang untuk kemajuan sekolah, tetapi juga mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yang muncul di tengah dinamika perubahan yang cepat.

Pendekatan yang inklusif dan proaktif, kepemimpinan progresif mampu menciptakan lingkungan belajar yang memungkinkan setiap individu untuk berkembang secara optimal sesuai dengan potensinya. Ini mencakup pemanfaatan teknologi sebagai alat untuk memperluas akses pendidikan, memperkaya pengalaman belajar, dan mengoptimalkan efisiensi administratif (Abuhasan, et al: 2020; Al-Hariri, et al: 2017).

Selain menggali potensi, kepemimpinan progresif juga menjadi sumber inspirasi bagi perubahan positif dalam pendidikan (Harris, 2008; Bush, 2011). Melalui komunikasi yang efektif, kepala sekolah tersebut mampu menggalang dukungan dari seluruh komunitas sekolah untuk merangkul inovasi, mengatasi tantangan, dan menciptakan budaya belajar yang

dinamis dan inklusif. Kepemimpinan yang inspiratif juga tercermin dalam kemampuan untuk menjadi role model bagi guru dan siswa dalam mempraktikkan nilai-nilai kejujuran, keberanian, dan keteladanan. Dengan demikian, kepala sekolah tersebut tidak hanya menjadi pemimpin, tetapi juga menjadi agen perubahan yang menginspirasi semangat dan dedikasi dalam mencapai visi bersama untuk kesuksesan pendidikan (Day et al, 2011). Novelty dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, lebih tepatnya pada lingkungan sekolah menengah yang terafiliasi dengan Muhammadiyah. Beberapa aspek keunikan dari penelitian ini meliputi, konteks era 4.0, progresifitas, afiliasi Muhammadiyah, dan peningkatan kualitas pendidikan. Urgensi penelitian ini sangat besar, mengingat perubahan paradigma dan tuntutan yang dihadapi oleh dunia pendidikan di era digital ini, adanya inovasi pendidikan, peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan daya saing global, dan pengembangan potensi guru serta siswa sehingga dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas di lingkungan sekolah.

Salah Satu AUM (Amal Usaha Muhammadiyah) dalam bidang pendidikan adalah dengan didirikannya beberapa sekolah menengah Muhammadiyah. Sekolah Menengah Muhammadiyah sebagai salah satu wadah Pendidikan diharapkan dapat mencetak kader-kader pemimpin Muhammadiyah yang unggul. Akan tetapi, kepemimpinan di Sekolah Menengah Muhammadiyah masih terbilang jauh dari standar dan bahkan masih tertinggal jauh sehingga tujuan unggul masih sulit dicapai. Perlu adanya perbaikan dalam hal kepemimpinan di sekolah menengah Muhammadiyah. Sekolah Menengah Muhammadiyah sebagai salah satu Lembaga pendidikan yang memiliki seorang *leader* atau Kepala Sekolah, diharapkan dapat mencerminkan sikap kepemimpinan yang progresif. Kepemimpinan progresif dalam lembaga pendidikan Muhammadiyah adalah pilar utama dalam mencapai visi pendidikan yang inklusif, berkualitas, dan berorientasi pada perkembangan peserta didik. Kepala sekolah yang progresif bukan hanya pemimpin, tetapi juga pembimbing dan inspirator bagi staf dan siswa, membawa perubahan positif dalam dunia pendidikan dan memberikan kontribusi nyata dalam membentuk masa depan yang lebih cerah bagi generasi mendatang. Rumusan masalah pada penelitian ini terkait pada peran kepemimpinan, strategi adaptasi, pengaruh teknologi dalam Pendidikan, pengembangan

sumberdaya, penerapan nilai-nilai islam dan evaluasi kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan progresif yang dimiliki oleh kepala sekolah menengah Muhammadiyah agar dapat menggali potensi dan menginspirasi perubahan kearah yang lebih baik. Manfaat dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana ciri pemimpin progresif yang diharapkan, mendorong perubahan kurikulum, meningkatkan kompetensi guru dan siswa, serta meningkatkan kualitas Pendidikan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang ciri-ciri yang seharusnya ada atau dimiliki oleh pemimpin dalam kepemimpinan progresif di sekolah menengah muhammadiyah. Penelitian ini dilakukan dengan sampel sekolah menengah Muhammadiyah di Surakarta, dengan Subyek penelitiannya yaitu kepala sekolah menengah muhammadiyah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa kualitatif, penelitian kualitatif untuk memahami dan menjelaskan fenomena dengan mendalam, melalui analisis terhadap data yang bersifat deskriptif dan tidak terukur secara numerik (Denzin, 2018). Sumber penelitian dengan telaah literatur/referensi dan wawancara kepala sekolah di Sekolah Menengah Muhammadiyah. Telaah literatur/referensi diambil dari berbagai sumber baik berita, artikel, maupun buku. Wawancara kepala sekolah dilakukan untuk memperoleh kejelasan informasi secara langsung dengan mengambil sampel beberapa kepala sekolah menengah Muhammadiyah. Setelah data terkumpul maka akan dianalisis dan disajikan secara deskriptif.

3. Hasil dan Pembahasan

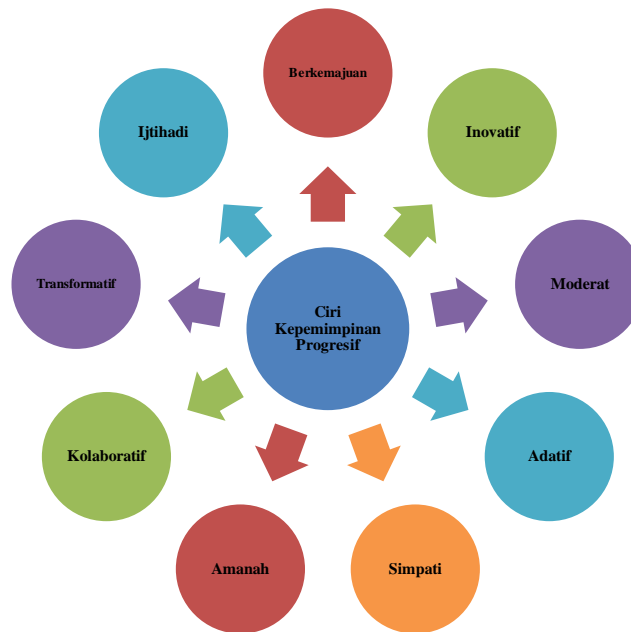
Kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan di sekolah menengah muhammadiyah pada era 4.0 adalah kepemimpinan progresif. Kepemimpinan progresif mempunyai karakter yang saling melengkapi untuk mencapai arah perubahan yang lebih baik. Kepemimpinan ini layak untuk dikembangkan dalam dunia Pendidikan, terutama dalam hal manajerial sekolah sehingga dapat terciptanya tujuan Pendidikan yang berkompeten dan unggul, sehingga diharapkan mampu bersaing dengan sekolah menengah lainnya (Nursyifa, 2019).

Sekolah Menengah Muhammadiyah sebagai tempat menimba ilmu dan berbasis agama tentu harus memiliki manajemen pendidikan yang baik agar dapat bersaing dengan lembaga sekolah negeri maupun swasta lainnya. Manajemen sekolah yang baik dipengaruhi oleh sikap kepala sekolah sehingga dapat mencerminkan

kepemimpinan progresif untuk menggali potensi dan menginspirasi perubahan. Era 4.0 menandai perubahan paradigma dalam pendidikan, dengan penekanan pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), pembelajaran berbasis proyek, kolaborasi, dan keterampilan abad ke-21 (Agustina, 2020; Alessa, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah yang progresif sangat penting dalam memimpin sekolah menuju adaptasi dan penerapan paradigma pendidikan baru (Akmaluddin, 2018; Bintara, 2021). Kepemimpinan yang progresif mendorong inovasi dalam pendidikan. Kepala sekolah yang memimpin dengan visi dan kreativitas dapat menginspirasi staf dan siswa untuk menciptakan dan mengadopsi inovasi-inovasi yang diperlukan untuk berhasil di era digital (Hastuti, 2020; Badriyati, 2020). Penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah yang progresif membantu dalam memahami praktik-praktik terbaik yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah yang mampu memimpin secara efektif dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru, dan meningkatkan hasil belajar siswa (Lai, 2020; Lin, 2022; Mamat, 2021). Kepemimpinan yang progresif dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendorong pengembangan potensi semua anggota sekolah, baik siswa maupun guru. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan produktivitas di lingkungan sekolah (Effendi, 2020; Effiyanti, 2021, Elpisah, 2019).

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara dengan beberapa kepala sekolah menengah Muhammadiyah, bahwa pemimpin progresif harus memiliki ciri-ciri atau sifat tertentu. Ciri-ciri sifat tersebut adalah Berkemajuan, Inovatif, Moderat, Adaptif - Simpati, Amanah, Kolaboratif, Transformatif, Ijtihadi. Sebagai Ciri dari kepemimpinan progresif tersebut dapat disingkat dengan nama BIMA SAKTI. Ciri atau sifat ini diharapkan dapat tertanam dalam fondasi kepemimpinan di sekolah menengah Muhammadiyah. Kemudian dari hasil ini di deskripsikan tentang ciri-ciri tersebut berdasarkan pendapat para pakar yang dirangkum dari beberapa sumber literatur atau referensi.

Ciri kepemimpinan progresif BIMA SAKTI dari hasil wawancara beberapa kepala sekolah menengah Muhammadiyah dapat dijadikan sebagai dasar ciri kepemimpinan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di sekolah menengah Muhammadiyah untuk dapat menggali potensi dan menginspirasi perubahan di dunia pendidikan.



Gambar 1. Ciri Kepemimpinan Progresif BIMA SAKTI di Sekolah Menengah Muhammadiyah

Ciri kepemimpinan progresif yang pertama yaitu berkemajuan. Berkemajuan adalah ketika sebuah entitas, baik itu individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat, mengalami kemajuan dalam berbagai bidang kehidupan, seperti teknologi, budaya, sosial, dan lingkungan. Berbagai indikator dapat digunakan untuk mengukur kemajuan; ini termasuk peningkatan pendapatan per kapita, peningkatan harapan hidup, peningkatan akses ke pendidikan dan layanan kesehatan, dan kemajuan teknologi (Nussbaum, 2000; Acemoglu, et al 2012). Pemimpin harus dapat membawa organisasi atau lembaga yang dipimpinnya untuk memiliki kemauan dan selalu berproses (Hastuti, 2020; Dionne, 2004). Salah satu kepala sekolah menengah Muhammadiyah juga menyampaikan bahwa “Pemimpin itu harus memiliki semangat berkemajuan dan inovatif, artinya pemimpin harus mengikuti perkembangan zaman dan memiliki strategi-strategi unggulan untuk meningkatkan mutu pendidikan.” Pemimpin yang memiliki orientasi kedepan, pemimpin yang mampu mengayomi, melayani, menjadi teladan contoh yang baik, mendorong support dari belakang, dan membangun suatu bangunan yang kokoh (Danarto, 2021; Nasir, 2021; Syamsudin, 2019).

Kepemimpinan progresif memiliki ciri Inovatif, artinya Pemimpin yang mampu merangkul perubahan, memiliki visi jelas tentang masa depan, mengambil risiko yang terukur, mendukung dan memberdayakan anggota tim, tidak takut mengubah metode yang sudah ada, memiliki empati, mendorong kerja sama dan

kolaborasi, serta mampu menginspirasi anggota tim untuk berpikir kreatif dan memberikan gagasan inovatif (Waoma, 2020; Salsabila, 2021; Albinsaid, 2018). Senada dengan hal tersebut, kepala sekolah menengah Muhammadiyah juga sepakat kepemimpinan progresif perlu punya ciri inovatif agar dapat menggali ide atau gagasan untuk lebih kreatif mampu menginspirasi perubahan. Secara lebih khusus, inovatif terdiri dari dua hal: 1) Kreativitas, kemampuan untuk membuat ide-ide baru dan unik; 2) Penerapan Ide, kemampuan untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut dalam produk, layanan, atau proses yang dapat digunakan atau diterima oleh masyarakat. 3) Perubahan: Inovasi adalah membuat sesuatu yang baru atau menemukan sesuatu yang sudah ada sebelumnya. Ini dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, atau nilai secara keseluruhan (Roger, 2010; Kaso, 2021; Khan, 2020).

Ciri kepemimpinan progresif berikutnya yaitu moderat. Secara umum, kata "moderat" mengacu pada sikap atau pendekatan yang menunjukkan kesederhanaan, keseimbangan, atau penengahan terhadap ekstremisme atau fanatisme dalam sikap, sikap, atau tindakan seseorang (Ihsani, 2020; Ismail, 2013; Ismaya, 2017). Pemimpin yang bersikap terbuka dan toleran, cenderung mengambil posisi tengah, bersikap adil, dan menjadi penengah dalam sebuah konflik (Tusriyanto, 2022; Noor, 2022, Korejan, 2016). Selaku kepala sekolah menengah muhammadiyah juga berpendapat mengenai sikap pemimpin yang harus adil, memiliki toleransi terhadap sesama sehingga dapat

menumbuhkan rasa kerukunan dan harmonisasi di lingkungan kerja.

Sikap adaptif harus dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan memimpin organisasi dalam menghadapi tantangan yang baru (Simamora, 2018; Adipinto, 2019). Adaptif mencerminkan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan yang tidak terduga. Ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan rencana, strategi, atau perilaku berdasarkan informasi baru atau perubahan kondisi. Aspek penting dari adaptif adalah kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja di masa depan. Ini dapat melibatkan pembelajaran dari kesalahan, eksperimen, atau interaksi dengan lingkungan (Moraitou, 2016; Sahara, 2020). Sikap adaptif ini mampu menstabilkan dan mengkokohkan kondisi organisasi atau lembaga yang dipimpinnya sehingga mampu bertahan dan terus berkembang serta selalu mendapat dukungan dari para koleganya.

Sikap simpati kepada orang lain memberikan dampak yang luar biasa dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga, karena dengan sikap ini seorang pemimpin mampu merasakan dan memahami apa yang dialami oleh anggota timnya. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain, serta mampu menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap bawahan atau anggota tim (Sohiron, dkk 2019; Daratista, 2021). Sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa kepala sekolah menengah Muhammadiyah, sikap simpati ini akan mempererat rasa saling menjaga dan rasa saling perhatian sehingga suasana kerja semakin nyaman dan harmonis. Simpati memungkinkan seseorang untuk merasa terhubung dengan orang lain, mengenali penderitaan atau kegembiraan mereka, dan memberikan dukungan atau pengertian yang sesuai (Anderson, 2002). Simpati sering kali menghasilkan respons yang mendorong, seperti memberikan dukungan moral, menyediakan bantuan praktis, atau sekadar mendengarkan tanpa menghakimi.

Amanah merupakan ciri yang wajib dimiliki seorang pemimpin, karena dengan sifat ini pemimpin dapat memperoleh rasa kepercayaan dan keyakinan dari anggota dan koleganya. Amanah mencakup hal-hal seperti kepercayaan, kejujuran, integritas, dan tanggung jawab moral. Pemimpin amanah itu pemimpin yang dapat dipercaya, mampu mengutamakan kepentingan

publik dibanding dengan kepentingan pribadi. (Syarifuddin, 2016). Kepala sekolah atau guru itu harus amanah, sehingga dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik memperoleh kepercayaan dari siswa, wali/orangtua dan masyarakat, ungkap kepala sekolah menengah Muhammadiyah.

Kolaboratif menjadi salah satu kunci utama suksesnya kepemimpinan progresif. Kolaborasi melibatkan berbagi pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab untuk menciptakan hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu. Kolaboratif menekankan pada kerja sama aktif di antara pihak-pihak yang terlibat. Ini melibatkan tanggungjawab bersama, komunikasi terbuka, saling mendengarkan, dan respek terhadap kontribusi masing-masing individu atau kelompok (Prihatini et al, 2021). Dengan kolaboratif atau kebersamaan, maka akan ditemukan berbagai ide-ide atau gagasan cemerlang serta solusi baru dari permasalahan yang sedang dihadapi. Pemimpin yang mampu bekerjasama, melibatkan banyak orang dan menggabungkan rasio, emosi, dan semangat dalam proses pemecahan masalah. (Wargadinata, 2016).

Ciri Pemimpin harus Transformatif. Pemimpin yang dapat mendorong partisipasi dan meningkatkan kemampuan tim berinovasi, serta memosisikan diri sebagai mentor yang bersedia menampung, memberikan dukungan, dan memberikan motivasi yang memberikan inspirasi bagi pengikutnya. (Candrawardhani, 2023). Adanya tindakan yang menghasilkan perubahan signifikan atau fundamental dalam suatu kondisi atau situasi. Transformasi sering kali melibatkan perubahan mendalam dalam cara orang berpikir, bertindak, atau mengelola sesuatu. Motivasi dan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya, maka akan meningkatkan dan merefresh semangat kerja kembali, merasa dipedulikan, dan termotivasi untuk lebih berkembang serta maju (Maryati, et al: 2020; Masaong, et al: 2016; Navaridas, et al: 2020; Rachmawati, et al: 2021).

Pemimpin perlu memiliki ciri atau sifat ijtihadi. Pemimpin yang mampu memutuskan perkara berdasarkan maslahat, cenderung melakukan analisis mendalam, kajian, dan refleksi yang mendalam sebelum mengambil keputusan atau tindakan tertentu (Nasir, 2021). Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan atau kebijakan dengan tepat, difikirkan secara matang, dan dianalisis mendalam agar apa yang diambil atau putuskan membawa kebaikan (Huri, 2019).

4. Simpulan dan Saran

Sekolah menengah Muhammadiyah sebagai lembaga pendidikan harus memiliki kepemimpinan yang unggul, sehingga dapat menggali potensi dan membawa perubahan. Salah satu jiwa kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan Progresif. Karena kepemimpinan progresif memiliki komitmen untuk terus mengembangkan dan memperbaharui strategi kepemimpinan yang adaptif, dan memiliki visi-misi kedepan. Berdasarkan wawancara kepala sekolah menengah Muhammadiyah dan literatur, ditemukan ciri-ciri kepemimpinan yang dapat dimiliki dan dikembangkan sekolah menengah Muhammadiyah yang dapat disingkat dengan nama BIMA SAKTI (Berkemajuan, Inovatif, Moderat, Adaptif - Simpati, Amanah, Kolaboratif, Transformatif, Ijtihadi).

Saran

Kepemimpinan progresif di sekolah menengah Muhammadiyah harus memiliki ciri Berkemajuan, Inovatif, Moderat, Adaptif - Simpati, Amanah, Kolaboratif, Transformatif, Ijtihadi. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu adanya perjuangan membenahi sikap, kompetensi, dan kualitas diri.

Daftar Pustaka

- Abuhassna, H., Al-Rahmi, W. M., Yahya, N., Zakaria, M. A. Z. M., Kosnin, A. B. M., & Darwish, M. (2020). Development of a new model on utilizing online learning platforms to improve students' academic achievements and satisfaction. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1), 1–23. DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00216-z>
- Acemoglu, Daron, & Robinson, James A. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. Crown Publishing Group.
- Adipinto, Y. (2019, 25 November). *Menjadi Pemimpin yang Adatif dan Efektif*. Diakses pada 5 Januari 2024, dari <https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel/publikasi/artikel/menjadi-pemimpin-yang-adaptif-dan-efektif>
- Agustina, R., Kamdi, W., Hadi, S., Muladi, & Nurhadi, D. (2020). Influence of the principal's digital leadership on the reflective practices of vocational teachers mediated by trust, self efficacy, and work engagement. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(11), 24–40. DOI: <https://doi.org/10.26803/ijlter.19.11.2>
- Akmaluddin, D., & Siburian, P. (2018). Principal Management Strategy in Improving Graduates Quality at State Senior High School (SMA Negeri 12) Banda Aceh. *Proceedings of the 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018)*, 200, 281–284. DOI: <https://doi.org/10.2991/aisteel-18.2018.62>
- Albinsaid, Gamal. (2018, 13 April). *Gaya Kepemimpinan Inovatif*. Diakses pada 5 Januari 2024, dari <https://minanews.net/gaya-kepemimpinan-inovatif-oleh-dr-gamal-albinsaid/>
- Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, 12. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Al-Hariri, M. T., & Al-Hattami, A. A. (2017). Impact of students' use of technology on their learning achievements in physiology courses at the University of Dammam. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 12(1), 82–85. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2016.07.004>
- Anderson, Cameron & Keltner, Dacher. (2002). *The role of empathy in the formation and maintenance of social bonds*. *Journal Behavioral and Brain Sciences*. 25. 21 - 22. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0140525X0223010>
- Badriyati, S., & Usman, N. (2020). The Principal's Policy in Developing Religious Culture. *International Symposium on Humanities, Economics and Social Sciences*. DOI: <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200529.061>
- Bintara, B., Mulawarman, W. G., & Azainil, A. (2021). Effect of Principal Leadership Style Women's and Cultural Organization of Work Ethos Teachers. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(3), 1045. DOI: <https://doi.org/10.37905/aksara.7.3.1045-1062.2021>
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management*. Sage.
- Candrawardhani, Shirley. (2023, 10 Januari). *Kepemimpinan Transformasional*. Diakses pada 4 Januari 2024, dari

- <https://www.kitalulus.com/bisnis/kepeminpinan-transformasional-adalah>
- Danarto, Agung. (2021, 23 Januari). Sembilan Tipe yang Melekat di Kepemimpinan Muhammadiyah. Diakses pada 6 Januari 2024, dari <https://muhammadiyah.or.id/sembilan-tipe-yang-melekat-di-kepemimpinan-muhammadiyah/>
- Daratista, I., & Yusuf, M. (2021). Moral Education in Early Childhood in the Era of the Covid-19 Pandemic. *Journal of Research in Islamic Education*, 3(1), 51–60. <https://doi.org/10.25217/jrie.v3i1.1622>
- Day, C., Sammons, P., Leithwood, K., Hopkins, D., Gu, Q., Brown, E., & Ahtaridou, E. (2011). *Successful school leadership: Linking with learning and achievement*. Open University Press.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Dionne, S. D., Yammarino, F. J., Atwater, L. E., & Spangler, W. D. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177–193. DOI: <https://doi.org/10.1108/09534810410530601>
- Effendi, R., Lian, B., & Sari, A. P. (2020). Principal Leadership Policy in Improving Instructional Quality. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 368–375. <https://doi.org/10.52155/ijpsat.v22.1.2086>
- Effiyanti, E., Lubis, A. R., Sofyan, S., & Syafruddin, S. (2021). The Influence of Transformational Leadership on Organizational Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 583–593. DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Elpisah, E., & Hartini, H. (2019). Principal Leadership Style and Its Effect on Teachers Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 506–514. DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.15>
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. John Wiley & Sons.
- Guo, P., Saab, N., Post, L. S., & Admiraal, W. (2020). A review of project-based learning in higher education: Student outcomes and measures. *International Journal of Educational Research*, 102(November 2019), 101586. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101586>
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46(2), 172–188.
- Hastuti, T., 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. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Hayati, F. N., Suyatno, S., & Susatya, E. (2020). Strengthening of Religious Character Education Based on School Culture in the Indonesian Secondary School. *The European Educational Researcher*, 3(3), 87–100. DOI: <https://doi.org/10.31757/euer.331>
- Huri, A., & Marwanto, M. (2019). Implementation of Model Strengthening Religious Character Education and Nationalists at Muhammadiyah Plus Elementary School City of Salatiga Academic Year 2017/2018. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 11(2), 101–113. DOI: <https://doi.org/10.18326/mdr.v11i2.101-113>
- Ihsani, S., Inderawati, R., & Vianty, M. (2020). The Transformational Leadership Behaviours of School Principals of Vocational High School in Palembang. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 117. DOI: <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1203>
- Ismail, M., Rahim, P. R. M. A., & Yusoff, M. S. M. (2013). Educational Strategies to Develop Discipline among Students from the Islamic Perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 80–87. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.402>
- Ismaya, B. (2017). The implementation of transformational leadership in developing academic quality. *Journal of Educational Administration Research and Review*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.17509/earr.v1i1.21407>
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49. DOI: <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>

- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. DOI: <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lin, L., Irawan, A. P., Anggarina, P. T., & Kumar, S. (2022). Transformational Leadership Impact on Organizational Effectiveness. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 653, 511–518. DOI: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220501.078>
- Mamat, N., Yaakob, M. F. M., & Wijayanti, W. (2021). The level of transformational leadership and the effectiveness of primary school organization. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 159–170. DOI: <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.40906>
- Masaong, A. K., Haris, I., Asrin, & Yunus, S. D. J. (2016). Developing Character Education Management Model. 6th International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership, 45–49. DOI: <https://doi.org/10.2991/icemal-16.2016.11>
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 127–139. DOI: <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.38>
- Moraitou, D., & Papalexopoulos, E. (2016). Adaptive learning systems: Characteristics and functionality. *International Journal of Information and Education Technology*, 6(10), 779–784. DOI: <https://doi.org/10.7763/ijiet.2016.v6.795>
- Mukhtar, R., & Prasetyo, M. A. M. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Organizational Conflict on Organizational Effectiveness. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 1–17. DOI: <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10371>
- Nasir, Haedar. (2021, 22 September). *Lima Ciri Substantif Kepemimpinan Islam Menurut Prof. Haedar Nasir*. Diakses pada 5 Januari 2024, dari <https://muhammadiyah.or.id/lima-ciri-substantif-kepemimpinan-islam-menurut-prof-haedar-nashir/>
- Navaridas-Nalda, F., Emeterio, M. C.-S., Fernández-Ortiz, R., & Arias-Oliva, M. (2020). The strategic influence of school principal leadership in the digital transformation of schools. *Computers in Human Behavior*, 112. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106481>
- Noor, M. (2022, 2 Desember). *Memilih Sosok Pemimpin Pilpres*. Diakses pada 4 Januari 2024, dari <https://kalsel.kemenag.go.id/opini/754/Memilih-Sosok-Pemimpin-Pilpres>
- Nursyifa, A. (2019). Transformasi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*. DOI: <https://doi.org/10.32493/jpkn.v6i1.y2019.p51-64>
- Nussbaum, Martha. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press.
- Prihatini, D., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Towards Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 204–213. DOI: <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i3.107>
- Rachmawati, M., Dewantoro, B., Dasmadi, D., Novandalina, A., & Budiyo, R. (2021). Transformational Leadership and Motivation on Community Performance: Case Study on Village-Owned Enterprise (BUMDes) Organization in Semarang District Central Java. *Jurnal Bina Praja*, 13(2), 331–341. DOI: <https://doi.org/10.21787/jbp.13.2021.331-341>
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why. *Best Evidence Synthesis Iteration [BES]*.
- Rogers, E. M. (2010). *Diffusion of innovations*. Simon and Schuster.
- Sahara, B. (2020). Relationship of Principal Leadership Style, Teacher Work Culture, Teacher Competency, Teacher Job

- Satisfaction and Performance of Special School Teachers in Banjarbaru City. *Journal of K6 Education and Management*, 3(4), 505–518. DOI: <https://doi.org/10.11594/jk6em.03.04.10>
- Salsabila, Amalia (2021, 10 Agustus). *Pemimpin Inovatif Kunci Keberhasilan Organisasi*. Diakses pada 4 Januari 2024, dari <https://pemimpin.id/pemimpin-inovatif-kunci-keberhasilan-organisasi/>
- Simamora, C.M. (2018, 5 Oktober). *Pemimpin Perubahan-Adaptive Leader*. Diakses pada 4 Januari 2024, dari <http://pusdiklat.kemendag.go.id/v2019/article/pemimpin-perubahan-adaptive-leader>
- Sohiron, Sohiron & Syukri, Ahmad & US, Kasful. (2019). *Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam*. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*. 2. 43. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/ijiem.v2i1.7124>
- Syamsudin, Din. (2019, 27 April). *Islam Berkemajuan: Maksud dan Tujuannya*. Diakses pada 5 Januari 2024, dari <https://www.indonesiana.id/read/43802/islam-berkemajuan-maksud-dan-orientasinya>
- Syarifuddin (2016, 2 Mei). *Mencari Sosok Pemimpin yang Amanah*. Diakses pada 3 Januari 2024, dari <https://sulselprov.go.id/welcome/post/mencari-sosok-pemimpin-yang-amanah>
- Tusriyanto. (2022, 22 Februari). *Moderasi dalam Kepemimpinan*. Diakses pada 5 Januari 2024, dari <https://www.metrouniv.ac.id/artikel/moderasi-dalam-kepemimpinan/>
- Waoma, Ken J. (2020, 12 Desember). *Kepemimpinan Inovatif*. Diakses pada 4 Januari 2024, dari <https://www.finansialku.com/kepemimpinan-inovatif/>
- Wargadinata, Ella. (2016). *Kepemimpinan Kolaboratif*. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah* Vol. VIII. Edisi 1. Hal 1-14. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD/article/view/73>