

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM MENGOPTIMALKAN MUTU PENDIDIKAN

Putri Fauziatul Fitrah¹, Hairunnisa², Indah Ayuningtyas³, Tasya Dewi Anantia⁴
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
putri1800031195@webmail.uad.ac.id

Abstract

This research is motivated by the discovery of a lack of innovative leadership in education. In this research, the writer will formulate the characteristics of innovative leadership in education. This writing uses a qualitative method through a library research approach. This research is descriptive and analyzes information. Data collection was carried out by group discussion by finding scientific studies and information from various sources. The results of this study indicate that the characteristics of innovative leadership in education are said to be successful if the leader innovates to be able to develop all potential resources that will make changes to improve the quality of education in improving processes and products that are more effective, efficient and relevant.

Keywords: Educational Leadership, Characteristics and Innovative

Abstrak : Penelitian ini dilatarbelakangi adanya penemuan kurangnya kepemimpinan yang inovatif dalam pendidikan. Dalam penelitian ini penulis akan merumuskan karakteristik-karakteristik kepemimpinan inovatif dalam pendidikan. Penulisan ini menggunakan jenis metode kualitatif melalui pendekatan studi pustaka (library research). Penelitian ini bersifat deskriptif dan menganalisa informasi. Pengumpulan data dilakukan dengan diskusi kelompok dengan menemukan kajian ilmu dan informasi dari berbagai sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan inovatif dalam pendidikan dikatakan berhasil apabila pemimpin tersebut berinovasi untuk dapat mengembangkan segenap potensi sumber daya yang akan memberi perubahan untuk peningkatan mutu pendidikan dalam meningkatkan proses dan produk yang lebih efektif, efisien serta relevan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pendidikan, Karakteristik dan Inovasi

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan yang inovatif di era millennium sekarang ini sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan masih ditemui dalam pendidikan yakni pemimpin yang belum mampu merubah paradigma kepemimpinan yang masih sentralistik. Dimana pada kepemimpinan yang sentralistik adalah proses kepemimpinan yang menggunakan strategi *input-output-macro oriented*. Pada proses *input-output* apabila semua *input* pendidikan sudah terpenuhi dalam pengelolaan pendidikan hasil yang diperoleh pun mencapai pendidikan yang bermutu.

Sedangkan strategi *macro oriented* pengelolaan pendidikan diatur oleh jajaran pendidikan yang berada di pusat. Dengan demikian dapat memperoleh mutu pendidikan yang meningkat (Syam, 2012).

Setelah diberlakukan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 2000 yaitu pada otonomi daerah kepemimpinan pendidikan dituntut agar menyesuaikan dengan peraturan tersebut. Maka kepemimpinan pendidikan yang sesuai adalah kepemimpinan yang inovatif. Kepemimpinan inovatif merupakan kepemimpinan yang selalu membuahkan inovasi-inovasi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dalam pendidikan tersebut.

Kepemimpinan inovatif dalam pendidikan sangat penting karena seiring berjalannya waktu perubahan manusia pun akan berkembang bahkan pemikirannya pun juga berubah menyesuaikan dengan pola hidup dan perkembangan era pada saat ini. Dalam hal ini kepemimpinan inovatif dalam pendidikan sangat dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan pendidikan yang mencapai mutu pendidika pada taraf maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik dengan studi literatur ilmiah yang terdapat pada artikel jurnal serta dokumen yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan. Data-data yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan akan di analisis, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai penutup hasil penelitian yang dilakukan. Untuk memeriksa keabsahan data yaitu menggunakan dua cara: triangulasi dan diskusi dengan teman sejawat, dari metode tersebut, peneliti menjabarkannya sebagi berikut:

- a) Mencari data dari berbagai referensi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
- b) Data yang sudah didapatkan kemudian ditampung dan didiskusikan.
- c) Setalh berdiskusi maka data yang sudah diperoleh tadi kemudian dianalisis secara mendalam.
- d) Tahap yang terakhir yaitu peneliti memberikan kesimpulan sebagai penutup dari proses penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Inofatif Berdasarkan Tujuannya

Secara eksternal sebuah lembaga pendidikan berkepemimpinan inofatif memiliki perubahan dan dampak positif dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas dan dalam skala besar urgensi kepemimpinan inofatif mengarahkan untuk ditingkatkannya mutu pendidikan nasional, serta dalam rangka proaktif mencerdaskan kehidupan bangsa.

Nur Nasution mengemukakan bahwa tujuan inovasi atau perubahan di satu sisi untuk memperbaiki kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan di sisi lain, mengupayakan perubahan perilaku karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya. Sasaran untuk perubahan tersebut dapat diarahkan pada struktur organisasi, teknologi, pengaturan fisik, SDM, proses mekanisme kerja dan budaya organisasi (Chalim et al., 2012).

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah pembagian tugas secara formal, dikelompokkan dan diorganisasikan. Mengubah beberapa elemen pada desain pekerjaan, mengombinasikan tanggung jawab departemen, mengubah lapisan vertikal dan memperluas rentang kendali dengan membuat organisasi lebih datar dan kurang birokrasi. Modifikasi desain struktural dari struktur sederhana ke struktur berbasis tim atau matriks. Job description, pengkayaan tugas (job enrichments) atau fleksibilitas jam kerja didefinisikan ulang.

2. Teknologi

Memperbaiki teknologi pada pekerjaan yang lebih efisien, berdasarkan hasil dari motion and time study. Menyangkut peralatan baru biasanya merupakan perubahan teknologi, metode otomatisasi atau komputerisasi. Dengan perubahan teknologi, diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja dan daya saing organisasi.

3. Pengaturan tata letak fisik ruang kerja

Pengaturan fisik dimaksudkan untuk memberikan kenyamanan kerja, perbaikan kualitas lingkungan kerja yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

4. Sumber Daya Manusia (SDM)

Proses mengubah tidak mudah. Langkah dasarnya adalah melalui pencairan (unfreezing), perubahan dan pembekuan kembali (refreezing). setiap orang telah mempunyai kebiasaan, sikap, perilaku dan budaya yang berbeda-beda. Namun perubahan itu memerlukan kondisi yang sesuai, sehingga harus ada kemauan tersendiri dari dirinya untuk mengubah diri.

5. Proses

Proses adalah pengaturan mekanisme kerja dalam organisasi. Perubahan proses berusaha memperbaiki hambatan dalam cara kerja dan mencari terobosan baru untuk mengoperasikan usaha, sehingga dapat lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan kepuasan lebih tinggi pada pelanggan.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi menyangkut nilai-nilai, norma dan kebiasaan yang dianut dalam suatu organisasi.

Untuk menerapkan inovasi dalam organisasi tentu perlu melalui tahapan, yang menurut Rogers terdiri atas lima tahapan yakni, dimulai dari tahap pengetahuan (knowledge), yaitu saat seseorang membuka diri terhadap inovasi dan ingin mengetahui fungsi inovasi tersebut. Tahap bujukan (persuasion), yaitu tatkala seseorang atau kelompok membuka diri terhadap inovasi mulai menyenangi atau sebaliknya meragukan inovasi. Tahap keputusan (decision), yaitu tatkala seseorang atau kelompok pembuka inovasi mulai menampakkan sikapnya untuk menerima atau menolak inovasi. Tahap implementasi (implementation), yaitu tahap ketika seseorang atau kelompok mulai menerapkan atau menggunakan inovasi. Tahap konfirmasi (confirmation), yaitu tahap ketika seseorang atau kelompok mencari penguatan terhadap keputusan inovasi yang telah diambil. Pengambil keputusan dapat menarik kembali keputusannya jika ternyata diperoleh informasi tentang inovasi yang bertentangan dengan informasi yang terlebih dahulu diterima (Mulyadi, 2001).

Selain memiliki tujuan di atas kepemimpinan inovatif hendaknya di arahkan pula untuk tujuan mempertahankan keutuhan organisasi. Untuk itu koordinasi dan kontrol yang tepat sangat diperlukan agar organisasi tidak terpecah belah dan aktivitas dalam organisasi bisa berjalan efektif.

2. Kepemimpinan Inovatif dan Karakteristiknya

Inovasi menjadi faktor yang menopang keberhasilan kepemimpinan eksekutif. Pemimpin dapat dikatakan sukses adalah pemimpin yang benar-benar inovatif. Di era saat ini, kita membutuhkan pemimpin yang dapat berfikir kreatif dan inovatif. Sebuah studi oleh (Zenger & Folkman, 2014) menunjukkan 10 karakteristik pemimpin inovatif:

a. Menyajikan Visi Strategis

Kepemimpinan inovasi yang efektif dapat dengan jelas menjelaskan visi hasil akhir inovasi. Mereka dapat menggambarinya dengan sangat baik sehingga mereka dapat menginspirasi orang-orang yang memimpin mereka untuk bekerja keras untuk membuat gambar ini menjadi kenyataan.

b. Berfokus pada pelanggan (berorientasi pada pelanggan)

Apa yang menjadi sebuah ketertarikan pelanggan dapat menjadi sebuah ketertarikan juga bagi manajer yang inovatif. Dari sudut pandang pelanggan, mereka berusaha untuk tetap berhubungan dengan pelanggan dan terus-menerus mengajukan pertanyaan mengenai kebutuhan serta keinginan mereka. Oleh karena itu, para pemimpin inovasi melibatkan dan mengarahkan pelanggan mereka dalam inovasi.

c. Menciptakan budaya saling percaya (mutual trust)

Inovasi menghadapi risiko yang berbeda pada level yang berbeda, mulai dari beberapa regulasi yang tidak mendukung, sdm yang minim, menghadapi pesaing dan banyak tantangan lainnya. Para pemimpin inovatif ini dapat membangun hubungan antara team yang solid, tim yang tulus, dan berkolaborasi dengan para inovator yang tentu bekerja dengan mereka. Karakter ini biasanya terbuka dan dapat berkomunikasi dengan team manajer yang inovatif. Pada akhirnya, mereka juga mampu mengubah kepemimpinan yang inovatif menjadi tim yang inovatif.

d. Menunjukkan loyalitas

Untuk melakukan apa yang baik dan juga benar untuk organisasi dan pelanggannya, pemimpin inovatif ini tentu akan terus-menerus meninjau dan terus meningkatkan perusahaan. Mereka selalu tertinggal dalam menilai setiap lini

organisasi dan dapat menggerakkan setiap elemen untuk mencapai visi inovasi. Kepemimpinannya memastikan bahwa semua tingkatan organisasi harus mampu bergerak untuk mengejar visi yang akan dicapai.

e. Mereka mendengar (mendengarkan) inovasi dari tingkat yang lebih rendah

Para pemimpin ini tentunya tidak lagi berpikir bahwa mereka inovatif, serta inovasi harus datang dari mereka. Mereka meyakini bahwa ide-ide yang terbaik dan Yang sangat inovatif dapat datang serta tumbuh dari sisi manapun, termasuk dari bagian bawah ke atas. Oleh karena itu, mereka senantiasa mendengarkan gagasan, menerimanya, dan menciptakan budaya yang menghargai gagasan baik dari sisi semua pihak didalam struktur organisasi. Ketika datang ke ide, itu menciptakan kesetaraan di semua tingkat organisasi.

f. Pemimpin inovatif persuasif (persuasive) memiliki kemampuan yang cukup efektif untuk memaksa orang lain mengadopsi ide-ide inovatif.

Mereka dapat mengejutkan orang lain ketika mereka mendengar mereka berbagi inovasi mereka. Mereka tidak dapat memaksakan ide-ide inovatif pada tim, tetapi mereka berbagi ide dengan antusiasme, tekad, dan keyakinan yang besar sehingga nantinya anggota tim percaya dalam mengejar ide secara sukarela dan terpengaruh.

g. Achievable

Manajer inovatif yang mengelola pencapaian tujuan (yang dapat dicapai) dengan upaya yang sangat baik sehingga dapat mengembangkan tujuan dan sasaran akhir di setiap tahap pengembangan dan menerapkannya di semua tingkat kerja. Pemimpin dapat mengubah tujuan menjadi tujuan yang terukur berdasarkan jumlah tersedianya sumberdaya yang ada dan menentukan metric/indikator ataupun parameter yang sesuai untuk setiap fase pengembangan. Mereka cukup ambisius, tetapi mereka juga realistis.

h. Kecepatan Waktu

Nilai Fokus merupakan inti dari sebuah inovasi, tetapi menciptakan nilai dari inovasi merupakan tugas yang sulit, panjang, dan melelahkan. Oleh karena itu, para inovator terus berjuang dengan waktu untuk mencapai inovasi, menghadapi sumber

daya yang minim dan ketersediaan pesaing yang gesit. Maka dari itu, mereka harus mampu bekerja keras untuk menggerakkan organisasi ataupun perusahaan dengan siklus yang lebih cepat. Menciptakan system yang efektif dan juga efisien untuk setiap pekerjaan, tentukan angka-angka kunci yang diukur sebagai tujuan organisasi ataupun perusahaan, dan alokasikan sumber daya bersama untuk memaksimalkan pencapaian yang ditargetkan dalam waktu sesingkat-singkatnya.

i. Open minded communication

Pemimpin inovatif tentunya akan memberikan suatu feedback jujur, terus dan juga apa adanya, meskipun terkadang terlihat sangat tajam dan juga kritis.

j. Menginspirasi dan menginspirasi melalui tindakan

Manajer yang inovatif dapat terinspirasi dan terkesan dengan imajinasi penerapan inovasi. Dia membayangkan inovasinya dan tergerak secara emosional sehingga dia dan orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja keras untuk mewujudkan ide-ide inovatif tersebut dengan cepat. Mengajak orang-orang yang sedang dipimpinnya untuk dapat mengejar ambisi dan cita-cita inovasi yang diimpikan bekerja keras dalam tim untuk mencapai inovasi bukanlah tugas yang mudah.

Pada prinsipnya pengelolaan suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa dipisahkan dari berbagai model pengelolaan pengelolaannya. Untuk itu, ketika menjalankan peran kepemimpinannya, ia harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan membuat keputusan yang inovatif. Inovasi ini harus dimulai dari hal yang kecil, sebagian inovasi dimulai dengan ide-ide yang tidak dapat dicapai dalam kehidupan nyata di lingkungan perusahaan. Dari keinginan yang kecil untuk memperbaiki kondisi dan kebutuhan hidup yang nyata, hal ini nantinya dapat berdampak sangat luas bagi kehidupan manusia untuk selanjutnya (Rahman, 2005).

Menurut sifatnya, inovasi dikategorikan dari komponen atau perubahan kecil pada sebagian komponen menjadi perubahan besar atau inovasi, dan perubahan lengkap atau lengkap pada semua komponen didalam sistem yang ada, baik secara fisik maupun non-fisik bisa melakukannya. Menurut Gareth R. Jones (Djoko Hartono, 2011), hal ini sangat wajar karena menunjukkan bahwa perubahan ini dapat terjadi secara evolusioner dan/atau revolusioner (Harnoto, 2002).

3. Kepemimpinan Inovatif Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Diarahkan untuk meningkatkan kualitas, pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pendidikan, dan dalam skala besar di arahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam melaksanakan peran sebagai seorang “leader” masa sebaiknya menjadi sosok pemimpin yang mampu mempengaruhi masyarakat, selain melakukan yang inovatif mulai dari yang kecil, karena tidak semua inovatif dimulai dengan ide-ide yang sangat tidak terjangkau dengan kehidupan nyata dalam lingkup pendidikan. Memperbaiki suatu kondisi atau suatu kebutuhan hidup nyata yang kemungkinan besar mempunyai implikasi yang sangat luas terhadap kehidupan umat manusia selanjutnya (Mulyasa, 2005 : 118). Kepemimpinan yang inovatif sebaiknya dapat mengembangkan segenap potensi sumber daya yang akan memberi perubahan untuk peningkatan mutu proses dan produk yang lebih efektif, efisien serta relevan. Upaya dalam melakukan suatu perubahan guna dalam mewujudkan inovasi dari segala aspek yang menimbulkan kondisi yang lebih baik.

Menurut (Rahman, 2005) urgensi kepemimpinan yang inovatif yaitu melaksanakan tugas-tugasnya dan memainkan perannya sebagai pemimpin yang baik dan sukses, maka dituntut beberapa persyaratan jasmani, rohani, dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak akan tetapi pada bagian ini yang akan dikemukakan hanyalah persyaratan-persyaratan kepribadian dari seorang pemimpin yang baik. Persyaratan-persyaratan tersebut yaitu; Rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi serta percaya kepada diri sendiri. Jujur, adil dan dapat dipercaya, keahlian serta amanah dalam jabatan.

Sebagaimana yang di ungkapkan (Wahjosumidjo, 2002) kepemimpinan sering kali dimiliki oleh mereka yang menduduki posisi dalam struktur organisasi pendidikan, baik secara resmi oleh pihak atasan atau yang berwenang maupun karena dipilih secara resmi menjadi pemimpin oleh anggota staf pelaksana pendidikan dimana ia bekerja. Misalnya kepala sekolah, kepala dinas pendidikan adalah termasuk kategori pemimpin resmi dan memiliki kepemimpinan resmi dilihat dari segi posisi dan sistem pengangkatannya. Kepemimpinan tidak resmi bisa dimiliki oleh mereka yang mempengaruhi, member tauladan, dan mendorong ke arah perbaikan.

KESIMPULAN:

Kepemimpina inovatif pendidikan adalah model kepemimpinan yang dapat mengembangkan ide-ide, gagasan-gagasan serta inovasi-inovasi baru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan dalam kepemimpinan yang inovatif dalam pendidikan adalah berusaha melakukan perubahan pada instutusi pendidikan yang dipimpin melalui visi, misi , serta tujuan yang jelas dan memiliki kualitas yang mantap. Suatu kelebihan yang harus dimiliki pada pemimpin yang inovatif adalah mampu memanage kepemimpinan agar dapat memperoleh kepemimpinan pendidikan yang maksimal. Adapun persyaratan jasmani, rohani, dan moralitas yang baik, bahkan persyaratan sosial ekonomis yang layak. Syarat-syarat pemimpin dalam kepemimpinan pendidikan yang baik yaitu; Rendah hati dan sederhana, bersifat suka menolong, sabar dan memiliki kestabilan emosi serta percaya kepada diri sendiri. Jujur, adil dan dapat dipercaya, keahlian serta amanah dalam jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Mulyadi. (2001). *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Mulyasa. (2005 : 118). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, N. A. (2005). Jurnal Kependidikan Dan Keagamaan El hikmah . *Jurnal UIN Malang*.
- Syam, A. (n.d.).
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan –kepemimpinan Pendidikan Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2014). *10 Traits of Innovative Leaders*. Cambridge: Harvard Business Review.
- Asbari, M., Fayzhall, M., Goestjahjanti, F. S., Winanti, Yuwono, T., Hutagalung, D., Basuki, S., Maesaroh, S., Mustofa, Chidir, G., Yani, A., & Purwanto, A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kapasitas Inovasi Sekolah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 6724–6748.
- Chalim, A. S., Hartono, D., & Munawaroh. (2012). *Urgensi Kepemimpinan Inovatif Menyiapkan Sekolah Bernuansa Islam Tetap Eksis di era globalisasi*. 1–96.
- Djafri, N., Arwildayanto, A., & Suling, A. (2020). Manajemen Kepemimpinan Inovatif pada Pendidikan Anak Usia Dini dalam Perspektif Merdeka Belajar Era New Normal. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1441–1453.

<https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.901>

- Mukhlisin, A., Era, D. I., & Industri, R. (2019). Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Tawadhu*, 3(1), 674–692.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 4(1), 66–80. <https://doi.org/10.31002/rn.v4i1.2712>
- Presiden Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah No . 25 Tahun 2000 Tentang : Kewenangan Pemerintah Dan Kewenangan Propinsi Sebagai Otonom*. 25.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Syam, A. (2012). Kepemimpinan Pendidikan Yang Inovatif. *Al-Ta Lim Journal*, 19(2), 151–157. <https://doi.org/10.15548/jt.v19i2.16>
- Zahro, A. M., Sobri, A. Y., & Nurabadi, A. (2018). Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 358–363. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p358>