

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI INOVATOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKOLAH

Wahidin¹. Asep Saepul Hidayat²

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Galuh
Corresponding Author: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif eksploratif dan pendekatan kualitatif terhadap fokus kajian pengembangan peran kepala sekolah sebagai innovator dalam peningkatan kinerja sekolah. Sesuai dengan desain langkah penelitian kualitatif, penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa: (1) Rendahnya kinerja sekolah salah satu penyebabnya karena: (a) rendahnya proses peningkatan kinerja personal; (b) kurang respeknya terhadap solusi ancaman permasalahan kinerja; (c) lemahnya kreativitas dalam melakukan proses perubahan dan pembaharuan, karenanya dibutuhkan peran kepala sekolah sebagai innovator yang berorientasi pada peningkatan kinerja, pencapaian tujuan dan optimalisasi mutu pendidikan; (2) Peran kepala sekolah sebagai innovator pada hakekatnya adalah: (a) melakukan penyusunan dan penerapan atau perubahan strategi dalam menanggulangi permasalahan kinerja sekolah; (b) penyusunan dan penerapan suatu bentuk pembaharuan tertentu melalui suatu program tertentu sebagai bentuk solusi penanggulangan masalah atau akselerasi kelancaran pelaksanaan kinerja sekolah; (c) membangun kerjasama dengan seluruh warga sekolah dalam membangun inovasi beberapa komponen kerja sekolah tertentu yang dibutuhkan; dan (3) Pengembangan peran kepala sekolah sebagai innovator dalam peningkatan kinerja sekolah, berdasarkan kondisi sekolah pada umumnya, diantaranya: (1) Menjadi motivator dalam melakukan inovasi kerja; (2) membangun mentalitas innovator kepada warga sekolah; (c) membangun jiwa entrepreneurship innovator warga sekolah. Dengan harapan upaya proses inovasi dalam kerja menjadi budaya mutu kerja warga sekolah.

Kata Kunci : peran kepala sekolah, inovasi sekolah, kinerja guru.

Abstrak

This study was conducted using an exploratory descriptive method and a qualitative approach to the focus of the study of the development of the principal's role as an innovator in improving school performance. In accordance with the design of qualitative research steps, this study concluded that: (1) Low school performance is caused by: (a) low personal performance improvement process; (b) lack of respect for solutions to performance problem threats; (c) weak creativity in carrying out the process of change and renewal, therefore the role of the principal as an innovator is needed who is oriented towards improving performance, achieving goals and optimizing the quality of education; (2) The role of the principal as an innovator is essentially: (a) compiling and implementing or changing strategies in overcoming school performance problems; (b) compiling and implementing a certain form of renewal through a certain program as a form of problem-solving solution or accelerating the smooth implementation of school performance; (c) building cooperation with all school residents in building innovations for certain school work components that are needed; and (3) Development of the role of the principal as an innovator in improving school performance, based on the general condition of the school, including: (1) Becoming a motivator in carrying out work innovation; (2) building an innovator mentality for school residents; (c) building an entrepreneurial spirit of innovators among school residents. With the hope that efforts to innovate in work will become a culture of work quality for school residents.

Keywords: *Role of the Principal; School Innovation, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Optimalisasi mutu pendidikan adalah upaya sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas seluruh aspek dalam sistem pendidikan, mulai dari proses pembelajaran, kompetensi guru, kurikulum, hingga sarana dan prasarana. Tujuan utamanya adalah menghasilkan lulusan yang berkualitas, relevan dengan kebutuhan zaman, dan mampu bersaing di tingkat global. Karena itulah peran kepala sekolah sebagai inovator dan pembaharuan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja sekolah yang efektif, inovatif dan produktif, merupakan suatu tantangan dan kebutuhan. Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku (Maysun 2021).

Kinerja sekolah yang optimal adalah kunci untuk menghasilkan mutu pendidikan. Namun, dalam praktiknya, banyak sekolah di Indonesia, termasuk di Ciamis dan Jawa Barat, menghadapi berbagai tantangan yang menghambat tercapainya kinerja ideal. Permasalahan ini bersifat kompleks dan saling terkait, meliputi aspek internal maupun eksternal. Mengatasi permasalahan kinerja sekolah memerlukan pendekatan yang holistik dan kolaboratif dari semua pihak, mulai dari pemerintah, dinas pendidikan, sekolah, guru, orang tua, hingga masyarakat. Fokus pada peningkatan kualitas SDM, inovasi pembelajaran, perbaikan fasilitas, serta tata kelola yang baik akan menjadi kunci untuk mengoptimalkan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja dari suatu sekolah tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya suatu manajemen yang baik (Dalova, Faizah, and Andriani 2023).

Mukhtar, Samsu dan Rusmini (2007:17) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja sekolah dapat diukur melalui efektivitas dan kualitas pembelajaran, produktivitas kerja, efisiensi hasil, inovasi, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), serta moralitas kerjanya. Penerapan manajemen kinerja sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tetap terjaga, maka harus ada standar yang harus disepakati nasional yang dijadikan indikator evaluasi keberhasilan mutu pendidikan tersebut (Shadily Hasan, John Echolus 1988). Sejalan dengan paparan diatas, bahwa kewajiban kepala sekolah selaku manajer puncak dilingkungan sekolah, memiliki kewajiban dan kewenangan untuk melakukan: pembinaan kinerja guru, pembimbingan, pengarahan dan pengendalian, monitoring dan evaluasi, supervisi dan penilaian kinerja serta perbaikan berkesinambungan yang dilakukan secara bertahap dan kontinyu. (Asep Saepul H. 2024).

Kinerja sekolah adalah cerminan dari seluruh proses dan hasil pendidikan yang dicapai. Di era disruptif ini, di mana perubahan terjadi sangat cepat, peran kepala sekolah tidak lagi cukup hanya sebagai manajer atau administrator. Kepala sekolah harus menjadi inovator, seorang pemimpin yang mampu melihat peluang, mendorong perubahan positif, dan menciptakan solusi kreatif untuk tantangan yang ada. Berdasarkan hasil kajian awal bahwa rendahnya kinerja sekolah sebanding dengan rendahnya kemampuan inovasi kepala sekolah.

Dalam konteks ini dapat dipahami bahwa inovasi pendidikan adalah suatu perubahan yang baru dan kualitatif berbeda dari keadaan yang ada sebelumnya dengan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu secara maksimal dalam Pendidikan (Ansori & Sari, 2020). Inovasi pendidikan merupakan kunci untuk menghadapi tantangan dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar dapat berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan kondisi lingkungan. (Rahayu, 2023). Konsep lainnya, sebagaimana dijelaskan Siti Rahmawati (2023), bahwa : Inovasi pendidikan dapat diartikan sebagai pengenalan, pengembangan, dan penerapan ide,

kONSEP, metode, teknologi, atau pendekatan baru dalam konteks pendidikan. Inovasi pendidikan bertujuan untuk mengubah dan meningkatkan cara pembelajaran, pengajaran, dan manajemen pendidikan yang telah ada sebelumnya.

Kepala sekolah dalam perannya sebagai imovator, dipastikan memikirkan dan merencanakan dan bakan mungkin melaksanakannya, namun demikian dampaknya terhadap kinerja sekolah dalam perwujudan mutu pendidikan belum tentu optimal. Dengan demikian, maka dibutuhkan pengembangan khusus tentang peran kepala sekolah sebagai innovator, dalam upaya akselerasi atau revitalisasi kualitas kinerja sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif, yaitu strategi pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu sekolah. Penelitian ini merupakan kajian penelitian dan pengembangan yang dikembangkan oleh Maleong (2012: 212), dimana langkah-langkah pengembangan yang dimaksud sebagai berikut: (1) potensi dan identifikasi fokus masalah kajian; (2) pengumpulan data; (3) desain produk; (4) validasi desain; (5) perbaikan desain; (6) Ujicoba produk; (7) Revisi Produk; (8) Uji coba penerapan; (9) Revisi Produk; dan (10) Produksi Masal. Langkah penelitian dan pengembangan ini dilakukan secara terbatas mulai dari langkah pertama sampai dengan langkah kelima. Sedangkan sumber data dapat didapatkan dari sumber primer maupun sumber sekunder.

Pendekatan penelitian ini dikenal sebagai "*qualitative research*" Menurut Creswell (dalam Satori, 2009: 24) bahwa yang dimaksud dengan *qualitative research* : is an inquiry process of understanding based on distinct, metodelogical tradition of inquiry that explore social or human problem. The researcher building complex, Holistic picture, analyzes word, report detailed view of informants, and conduct the study in a natural setting. Penelitian kualitatif adalah suatu proses inquiry tentang pemahaman berdasar pada tradisi-tradisi metodelogis terpisah. Peneliti membangun suatu komplek, gambaran holistik, meneliti fakta-fakta, laporan-laporan, pandangan-pandangan dari penutur asli dan melakukan studi di suatu pengaturan yang alami. Selanjutnya menurut Sugiyono (2005: 63) : "dalam penelitian kualitatif pengumpulan data biasanya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*), sumber datanya adalah data primer, dan teknik pengumpulan datanya lebih banyak menggunakan observasi peran (*participation*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Permasalahan tentang Kinerja Sekolah

Permasalahan terkait kinerja sekolah merupakan isu kompleks yang mencakup berbagai aspek, mulai dari kualitas pembelajaran hingga manajemen institusi. Di Ciamis, seperti di banyak daerah lain, rendahnya kinerja sekolah dapat menghambat tercapainya tujuan pendidikan yang optimal dan pada akhirnya memengaruhi kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Beberapa permasalahan utama yang sering berkontribusi pada rendahnya kinerja sekolah:

- a. Kualitas guru dan tenaga kependidikan yang belum optimal. Ini sering menjadi akar dari banyak masalah kinerja sekolah. Misalnya: (1) kompetensi guru yang belum merata. Tidak semua guru memiliki penguasaan materi yang mendalam, metode mengajar yang inovatif, atau kemampuan mengelola kelas yang efektif. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan berkelanjutan atau program pengembangan profesional yang tidak relevan. Di Ciamis, masih ada tantangan terkait pemerataan kualitas guru, terutama di sekolah-sekolah di daerah terpencil; (2) Kurangnya inovasi dalam pembelajaran. Banyak

guru yang cenderung menggunakan metode ceramah satu arah yang monoton, membuat siswa kurang termotivasi, pasif, dan cepat bosan. Hal ini menghambat pengembangan keterampilan berpikir kritis dan kreativitas siswa; (3) Kesejahteraan dan motivasi guru. Kesejahteraan yang belum memadai, terutama bagi guru honorer, dapat mengurangi motivasi dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya. Beban administrasi yang tinggi juga bisa mengalihkan fokus dari kegiatan inti pembelajaran; (4) Penempatan guru yang tidak sesuai: Terkadang, guru ditempatkan untuk mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga mengurangi efektivitas proses belajar mengajar.

b. Sarana dan Prasarana yang Terbatas dan Tidak Memadai

Ketersediaan dan kualitas fasilitas fisik sangat mempengaruhi lingkungan belajar dan kinerja siswa. Diantaranya : (1) Keterbatasan infrastruktur: Banyak sekolah, terutama di pedesaan Ciamis, mungkin menghadapi masalah ruang kelas yang sempit, perpustakaan yang minim koleksi, laboratorium yang tidak lengkap atau usang, dan fasilitas olahraga yang kurang memadai; (2) Akses dan pemanfaatan teknologi yang rendah. Keterbatasan akses internet yang stabil serta perangkat teknologi (komputer, proyektor, tablet) menghambat sekolah dalam mengadopsi pembelajaran modern. Bahkan jika ada, pemanfaatannya dalam proses pembelajaran seringkali belum optimal; (3) Pemeliharaan yang kurang. Sarana dan prasarana yang ada seringkali tidak terawat dengan baik, cepat rusak, dan tidak dapat berfungsi secara maksimal.

c. Manajemen Sekolah yang Kurang Efektif

Kepemimpinan kepala sekolah dan sistem manajemen yang lemah dapat menghambat seluruh aspek kinerja. Diantaranya : (1) Kurangnya visi dan misi yang jelas. Tanpa arah yang kuat dan terukur dari kepala sekolah, seluruh warga sekolah mungkin tidak memiliki tujuan bersama yang jelas untuk peningkatan mutu; (2) Administrasi yang birokratis. Proses administrasi yang rumit, berbelit-belit, dan tidak efisien dapat menyita waktu dan energi guru serta staf, mengurangi fokus mereka pada tugas-tugas inti pendidikan; (3) Kurangnya supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan. Pemantauan dan evaluasi yang tidak rutin atau tidak efektif menyebabkan masalah dalam pembelajaran atau manajemen tidak terdeteksi atau tidak ditangani dengan cepat; (4) Pengelolaan anggaran yang belum optimal. Keterbatasan anggaran atau pengelolaan dana yang tidak transparan dan efisien dapat menghambat sekolah dalam memenuhi kebutuhan operasional dan pengembangan program.

d. Kurikulum yang Kurang Relevan atau Adaptif

Kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan zaman dapat menghasilkan lulusan yang kurang siap menghadapi tantangan masa depan. Diantaranya : (1) Tidak selaras dengan kebutuhan masa depan. Kurikulum yang terlalu berorientasi pada teori dan kurang mengembangkan keterampilan abad ke-21 (seperti pemecahan masalah, inovasi, dan kolaborasi) dapat membuat lulusan kurang kompetitif di dunia kerja; (2) Kurang adaptif terhadap konteks lokal. Kurikulum yang kaku dan tidak memberikan ruang untuk adaptasi dengan potensi lokal atau kearifan budaya Ciamis bisa membuat pembelajaran kurang relevan bagi siswa; (3) Tantangan implementasi kurikulum. Kurikulum baru seperti Kurikulum Merdeka membutuhkan pemahaman dan implementasi yang tepat oleh guru, yang seringkali menjadi tantangan tersendiri.

e. Keterlibatan Pemangku Kepentingan yang Rendah

Dukungan dari pihak di luar lingkungan sekolah sangat krusial untuk peningkatan kinerja. Diantaranya : (1) Kurangnya partisipasi orang tua. Rendahnya keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak, baik di rumah maupun dalam kegiatan sekolah, dapat

mengurangi dukungan terhadap program sekolah; (2) Kemitraan Komunitas yang Lemah: Sekolah mungkin belum optimal dalam menjalin kerja sama dengan masyarakat sekitar, dunia usaha, atau lembaga lain di Ciamis untuk mendukung program-program inovatif atau menyediakan sumber daya tambahan.

Mengatasi permasalahan kinerja sekolah ini memerlukan pendekatan yang holistik dan komprehensif. Peran kepala sekolah sebagai inovator menjadi sangat krusial dalam mengidentifikasi akar masalah, merencanakan solusi kreatif, dan memimpin seluruh warga sekolah menuju perbaikan berkelanjutan.

2. Peran kepala sekolah sebagai innovator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah

Kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai inovator mutu pendidikan yang tidak hanya mengelola, tetapi juga memimpin perubahan untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Tugasnya meliputi identifikasi masalah, pengembangan solusi kreatif, dan implementasi yang berkelanjutan. Berikut adalah beberapa tugas utama kepala sekolah sebagai inovator mutu pendidikan:

a. Merumuskan dan Mengimplementasikan Visi Mutu yang Jelas

Kepala sekolah harus mampu merumuskan visi yang ambisius namun realistik tentang mutu pendidikan yang ingin dicapai. Visi ini tidak hanya sekadar kata-kata, tetapi menjadi panduan bagi seluruh warga sekolah. Tugasnya meliputi: (1) Mengkomunikasikan visi, Memastikan semua guru, staf, siswa, dan orang tua memahami dan mendukung visi mutu sekolah; (2) Menerjemahkan visi menjadi program. Mengembangkan program-program inovatif yang secara konkret mendukung pencapaian visi tersebut, misalnya program peningkatan literasi, pengembangan karakter, atau penguasaan teknologi; (3) Memantau dan mengevaluasi: Secara berkala mengevaluasi progres pencapaian visi dan melakukan penyesuaian strategi jika diperlukan.

b. Mendorong Budaya Eksperimentasi dan Pembelajaran Berkelanjutan

Seorang inovator tidak takut mencoba hal baru. Kepala sekolah harus menciptakan budaya di mana guru dan staf merasa aman untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru, kurikulum inovatif, atau teknologi pendidikan. Ini berarti: (1) Memberikan kebebasan dan dukungan. Mendorong guru untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih kreatif dan relevan; (2) Membangun komunitas belajar profesional (PLC). Memfasilitasi forum di mana guru dapat berbagi ide, memecahkan masalah bersama, dan belajar dari praktik terbaik; (3) Menyediakan pelatihan dan pengembangan: Memastikan guru memiliki akses ke pelatihan yang relevan dengan inovasi pendidikan, seperti pelatihan penggunaan AI dalam pembelajaran atau metodologi proyek.

c. Memfasilitasi Pemanfaatan Teknologi untuk Peningkatan Mutu

Teknologi adalah kunci inovasi di era modern. Kepala sekolah harus menjadi pemimpin dalam integrasi teknologi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tugasnya mencakup: (1) Penyediaan infrastruktur: Memastikan sekolah memiliki fasilitas teknologi yang memadai (internet stabil, komputer/tablet, perangkat lunak pendidikan); (2) Peningkatan kapasitas guru: Melatih guru untuk menggunakan teknologi secara efektif dalam pembelajaran, mulai dari platform e-learning hingga alat bantu interaktif; (3) Mendorong inovasi pembelajaran berbasis teknologi: Menginisiasi program-program seperti kelas digital, pembelajaran jarak jauh, atau penggunaan realitas virtual/augmented reality (VR/AR) untuk memperkaya pengalaman belajar.

d. Mengembangkan Kurikulum yang Relevan dan Adaptif

Mutu pendidikan erat kaitannya dengan relevansi kurikulum. Kepala sekolah inovatif harus mampu mengembangkan kurikulum yang tidak hanya memenuhi standar nasional, tetapi juga relevan dengan kebutuhan siswa dan tantangan masa depan. Ini bisa berarti: (1) Mengintegrasikan keterampilan abad ke-21. Memasukkan pembelajaran keterampilan kritis, kreatif, kolaborasi, dan komunikasi (4C); (2) Mengadaptasi kurikulum lokal: Memperkaya kurikulum dengan muatan lokal yang relevan dengan konteks sosial dan budaya siswa di Ciamis; (3) Mendorong pembelajaran berbasis proyek. Mengembangkan proyek-proyek lintas disiplin ilmu yang mendorong siswa memecahkan masalah nyata dan menerapkan pengetahuan mereka.

e. **Membangun Kemitraan Strategis**

Inovasi tidak bisa dilakukan sendirian. Kepala sekolah inovator akan membangun kemitraan dengan berbagai pihak untuk mendukung peningkatan mutu. Ini termasuk: (1) Kemitraan dengan orang tua. Melibatkan orang tua dalam proses pendidikan dan inovasi sekolah; (2) Kolaborasi dengan komunitas. Menggandeng lembaga lokal, dunia usaha, atau tokoh masyarakat untuk mendukung program sekolah, misalnya melalui magang, kunjungan industri, atau kegiatan sosial; (3) Jejaring dengan sekolah lain. Berbagi praktik baik dan belajar dari inovasi yang berhasil di sekolah lain, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional.

Dengan menjalankan tugas-tugas ini secara proaktif dan visioner, kepala sekolah tidak hanya menjadi manajer, tetapi juga agen perubahan yang secara signifikan meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya, mempersiapkan siswa menghadapi masa depan yang terus berkembang.

3. Pengembangan Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dalam Peningkatan Kinerja Sekolah

Kepala sekolah sebagai inovator memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kinerja sekolah. Dalam konteks ini, inovasi bukan hanya tentang ide-ide baru, tetapi juga tentang implementasi dan keberlanjutan perubahan yang positif. Seorang kepala sekolah inovatif mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan, eksplorasi, dan adaptasi terhadap tantangan pendidikan modern. Pengembangan peran kepala sekolah sebagai inovator dalam meningkatkan kinerja sekolah, diantaranya :

a. **Mendorong Budaya Inovasi dan Eksperimentasi**

Kepala sekolah harus menjadi teladan dalam berinovasi. Mereka menciptakan iklim di mana guru, staf, dan bahkan siswa merasa nyaman untuk mencoba hal-hal baru, bereksperimen dengan metode pengajaran atau program baru, dan belajar dari kegagalan. Ini melibatkan: (1) Memberikan kebebasan dan dukungan. Memungkinkan guru untuk mengeksplorasi strategi pembelajaran yang berbeda; (2) Membangun budaya belajar. Mendorong refleksi dan diskusi tentang praktik terbaik dan area yang perlu ditingkatkan; (3) Merayakan upaya. Mengapresiasi inisiatif, terlepas dari hasil akhirnya, untuk membangun kepercayaan diri.

b. **Mengidentifikasi Kebutuhan dan Peluang Peningkatan**

Seorang inovator senantiasa mencari cara untuk meningkatkan apa yang sudah ada. Kepala sekolah harus peka terhadap kebutuhan sekolah, baik dari segi akademik, non-akademik, maupun operasional. Ini termasuk: (1) Analisis data. Menggunakan data kinerja siswa, umpan balik guru, dan hasil evaluasi untuk mengidentifikasi area kelemahan; (2) Mengikuti perkembangan terkini. Memahami tren pendidikan global dan lokal, serta teknologi yang dapat diintegrasikan; (3) Berinteraksi dengan pemangku kepentingan. Mendengarkan masukan dari guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.

- c. Memfasilitasi Pengembangan Profesional Berkelanjutan
Inovasi sering kali membutuhkan keterampilan dan pengetahuan baru. Kepala sekolah inovatif berperan dalam memastikan guru dan staf memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan. Ini bisa berupa: (1) Workshop dan seminar. Mengadakan atau mengirim guru untuk mengikuti pelatihan tentang metodologi pengajaran baru, penggunaan teknologi, atau manajemen kelas; (2) Komunitas belajar profesional (PLC). Mendorong guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman satu sama lain; (3) Mentoring dan coaching: Memberikan bimbingan personal untuk membantu guru mengimplementasikan praktik-praktik inovatif.
- d. Mengimplementasikan Teknologi secara Efektif
Dalam era digital, teknologi adalah alat yang ampuh untuk inovasi. Kepala sekolah inovatif tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga memastikan penggunaannya yang efektif untuk meningkatkan pembelajaran dan efisiensi. Ini mencakup: (1) Penyediaan infrastruktur. Memastikan ketersediaan perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai; (2) Pelatihan penggunaan teknologi. Melatih guru dan siswa dalam memanfaatkan teknologi untuk pembelajaran; (3) Integrasi kurikulum. Memasukkan teknologi sebagai bagian integral dari proses pembelajaran, bukan hanya sebagai tambahan.
- e. Membangun Jaringan dan Kemitraan
Inovasi tidak selalu harus dilakukan sendiri. Kepala sekolah inovatif membangun jaringan dan kemitraan dengan berbagai pihak untuk memperkaya sumber daya dan ide. Ini bisa melibatkan: (1) Kerja sama dengan sekolah lain. Berbagi praktik terbaik dan program inovatif; (2) Kemitraan dengan universitas atau lembaga pelatihan: Mengundang pakar untuk memberikan bimbingan atau pelatihan; (3) Melibatkan komunitas dan industry. Mengadakan program magang, kunjungan industri, atau proyek kolaborasi yang relevan dengan dunia nyata.

Dengan menjalankan peran-peran ini, kepala sekolah dapat menjadi katalisator yang kuat bagi perubahan positif dan berkelanjutan, pada akhirnya membawa sekolah menuju peningkatan kinerja yang signifikan dan menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan.

Pembahasan

Kinerja menurut Moheriono, (2012), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada perkiraan yang realistik dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Indikator kinerja bedaknya (1) spesifik dan jelas; (2) dapat diukur secara objektif baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif, (3) dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk mencapai keluaran hasil, manfaat dan dampak; (4) harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan; dan (5) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan ekonomis.

Inovasi pendidikan memiliki potensi besar untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih menarik, relevan, dan efektif. Inovasi adalah ide, konsep, praktik atau objek yang menghasilkan dan diterima oleh seseorang atau kelompok sebagai pengguna baru. (Fuad Ihsan, 2005). Seperti yang telah dikatakan, inovasi adalah ide, objek, peristiwa, metode yang diamati atau dianggap baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat) dalam bentuk pengetahuan dan penemuan. Inovasi juga diterapkan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan masalah tertentu (Rusdiana, 2014).

Rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan pada sekolah sehingga sistem manajemen kurang optimal untuk dilaksanakan oleh beberapa sekolah baik itu dari segi tingkatan, kualitas sumber daya manusianya dan bahkan dari segi kurikulum yang masih belum bisa dijalankan dengan baik, sehingga menimbulkan problematika yang tidak baik dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut (Noviyandi Andi 2020). Didalam rangka mencapai tujuan agar terbentuknya suatu tujuan penerapan manajemen tersebut diperlukan sumber daya manusia yang harus mempunyai kinerja dan perilaku yang baik sehingga dapat membentuk sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan dapat menerapkan suatu manajemen yang bermutu dalam sekolah tersebut (Nurlena 2017).

Mendorong budaya inovasi di dalam organisasi pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas, pengambilan risiko, dan eksperimen, sehingga semua anggota organisasi merasa dihargai dalam berkontribusi terhadap inovasi. (Nurjanah, S. 2015).

Menekankan perlunya kebijakan pendidikan yang mendukung inovasi, termasuk penyediaan anggaran yang cukup, pelatihan bagi guru, dan pengembangan infrastruktur yang mendukung teknologi pendidikan. Kebijakan yang jelas dan terarah dapat memfasilitasi penerapan inovasi di sekolah. (Rahayu, P. 2023). Berbagai model inovasi pendidikan telah banyak dilontarkan dalam berbagai bentuk, tujuannya untuk memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi, antara lain: usaha pemerataan pendidikan, peningkatan mutu, peningkatan efisiensi dan efektifitas pendidikan, dan relevansi pendidikan. (Ibrohim et al., 2020)

Hal itu ditujukan agar inovasi yang dilakukan dapat diadopsi dan dimanfaatkan untuk perbaikan dan pemecahan problematika pendidikan di Indonesia. Inovasi pendidikan merupakan sebuah proses yang akan selalu terjadi karena adanya beberapa faktor luar dan faktor dari dalam diri manusia sendiri serta adanya interaksi antara keduanya. Faktor dari dalam diri misalnya keinginan dan kebutuhan serta adanya potensi untuk meningkatkan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedang faktor luar adalah perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan kehidupan manusia sendiri. Interaksi antara faktor dari luar dan dari dalam ini menyebabkan terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta adanya inovasi yang tiada henti. Dikarenakan pendidikan merupakan sarana untuk membentuk manusia menjadi pribadi yang siap menghadapi tantangan zaman.(Ibrohim et al., 2020)

Inovasi kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah untuk menciptakan perubahan positif dan berkelanjutan di lingkungan sekolah, guna meningkatkan kualitas pendidikan dan mutu sekolah secara keseluruhan. Inovasi ini bisa mencakup berbagai aspek, mulai dari pengelolaan fasilitas, keuangan, pembelajaran, hingga pengembangan diri siswa dan guru.

Sekolah merupakan sarana yang paling penting dalam menjalankan proses peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat. Dalam menjalankan proses tersebut, sekolah memerlukan anggota yang dapat berperan sebagai penunjang untuk memenuhi proses kegiatan belajar mengajar, mengelola maupun mengatur stabilitas sekolah tersebut (Saputra, Arifin, & Sobri, 2021). Untuk dapat menjalankan sebuah organisasi diperlukan seorang pemimpin yang dapat memimpin jalannya organisasi tersebut. Hal ini juga berlaku pada sebuah sekolah yang memerlukan seorang kepala sekolah yang mampu menggerakkan berbagai komponen di sekolah, agar tujuan yang ingin dicapai dapat dilaksanakan dengan baik (Ritonga, Lubis, Masitha, & Harahap, 2022).

Tugas kepala sekolah tidaklah mudah, diperlukan seseorang yang memiliki berbagai kompetensi baik dalam bidang keahlian (*softskill*) maupun kepribadian yang mumpuni dan

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Wibawani, Wiyono, & Benty, 2019). Hal ini diperlukan untuk dapat mempengaruhi kinerja anggotanya. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki beberapa tugas pokok yang harus dilaksanakan sebagai tanggungjawabnya seperti menyusun, mengelola, memotivasi, maupun mengevaluasi berbagai hal. Di samping tugas-tugas tersebut, ada beberapa hal yang menjadi syarat-syarat utama untuk menjalankan kepemimpinan seperti kekuasaan, kewibawaan, kemampuan, dan lain sebagainya (Latifah, 2022).

KESIMPULAN

1. Rendahnya kinerja sekolah sebagai aspek krusial dalam peningkatan mutu pendidikan, salah satu penyebabnya karena rendah upaya warga sekolah, baik kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan, dalam upaya: (a) proses peningkatan kinerja personal; (b) kurang resfeknya terhadap solusi ancaman permasalahan kinerja; (c) lemahnya kreativitas dalam melakukan proses perubahan dan pembaharua. Oleh karena itu untuk peningkatan kinerja sekolah, dibutuhkan peran kepala sekolah sebagai innovator yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan optimalisasi mutu pendidikan.
2. Peran kepala sekolah sebagai innovator pada hakekatnya adalah: (a) melakukan penyusunan dan penerapan atau perubahan strategi dalam menanggulangi permasalahan kinerja sekolah; (b) penyusunan dan penerapan suatu bentuk pembaharuan tertentu melalui suatu program tertentu sebagai bentuk solusi penanggulangan masalah atau akselerasi kelancaran pelaksanaan kinerja sekolah; (c) membangun kerjasama dengan seluruh warga sekolah dalam membangun inovasi beberapa komponen kerja sekolah tertentu yang dibutuhkan
3. Pengembangan peran kepala sekolah sebagai innovator dalam peningkatan kinerja sekolah, berdasarkan kondisi sekolah pada umumnya, diantaranya: (1) Menjadi motivator dalam melakukan inovasi kerja; (2) membangun mentalitas innovator kepada warga sekolah; (c) membangun jiwa entrepreneurship innovator warga sekolah. Dengan harapan upaya proses inovasi dalam kerja menjadi budaya mutu kerja warga sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Rusdiana. 2014. *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Cetakan ke 1. CV. Pustaka. Setia:Bandung.
- Abdul Rohman, Asep Saepul Hidayat. (2024). *Pemimpin dan Kepemimpinan Pendidikan*. Sukabumi-Jakarta. Haurautama.
- Asep Saepul Hidayat, Abdul Rohman, Ading RS. (2025). *Perencanaan Pendidikan*. Bandung. HarfaCreative.
- Asep Saepul Hidayat, Abdul Rohman. Ading RS. (2025). *Pendidikan. Karakter. Dan Pendidikan Karakter*. Bandung. HarfaCreative.
- Asep Saepul Hidayat. (2025). *Manajemen Inovasi Pendidikan*, CV.Haurautama. Sukabumi.
- Djam'an Satori dan A. Komariah, (2009). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung. Alfa Beta.
- E.Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fuad ihsan. 2005. *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Maysun, N. (2021). *Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK N 2 Rembang*. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Moehleriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.

- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, Rusmini, dan Samsu. (2003). Sekolah Berprestasi. Jakarta: PT Nimas Multima.
- Noviyandi, A., & Ihsan, D. (2020). Implementasi MBS dalam meningkatkan mutu pendidikan. In Cv. Alifatama Laduny. Lampung.
- Nurlena. (2017). Implementasi manajemen kinerja tenaga pendidikan di SMP Muhammadiyah 4 Palembang. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Shadily Hasan, J., & Echolis, M. (1988). Kamus Inggris Indonesia. Gramedia.
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Ansori, A., & Sari, A. F. (2020). Inovasi Pendidikan di Masa Pandemi Covid19. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 133–148. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn/article/view/3735>.
- Asep Saepul Hidayat. Vitri. (2024). School Principals Educational Leadership In Improving School Performance. Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. <https://www.ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/ja/article/> Vol 10. No. 1, hal 166-174.
- Asep Saepul Hidayat¹, Saiful Mutaqin, Ganjar², Meti Hermawati³. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dalam Penggunaan Media Informasi dan Komunikasi pada Proses Pembelajaran. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan* . <https://jurnal.itscience.org/index.php/educendikia/article/view/3794/2983>. Vo.4.No.5. hal 51-65.
- Asep Saepul Hidayat¹, Saiful Mutaqin, Ganjar², Meti Hermawati³. (2024). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru dalam Penggunaan Media Informasi dan Komunikasi pada Proses Pembelajaran. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. <https://jurnal.itscience.org/index.php/educendikia/article/view/3794/2983>. Vo.4.No.5. hal 51-65
- Dalova, L. P., Faizah, N. E., & Andriani, N. (2023). Penerapan manajemen kinerja di SDN 003 Tanjungpinang Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 210-215.
- Ibrohim, I., Mansyur, S., Syah, M., Ruswandi, U., Uin, P., Gunung, S., & Bandung, D. (2020). *Jurnal Educatio FKIP UNMA*. Ejournal.Unma.Ac.Id, 6(2), 548-560. <https://doi.org/10.31949/educatio.v6i2.594>.
- Latifah, N. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 2(2).
- Nurjanah, S. (2015). Peranan Manajemen inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. In Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM), Vol. 2, No. 1, hlm. 27-33.
- Nurjanah, S. (2015, May). Peranan Manajemen inovasi dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan. In Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM) (Vol. 2, No. 1, pp. 27-33).
- Puji Rahayu. (2023). Kedudukan Inovasi Pendidikan Di Indonesia. Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. 1-7.
- Rahayu, P. (2023). kedudukan inovasi pendidikan di indonesia. 5-7.
- Ritonga, A. A., Lubis, Y. W., Masitha, S., & Harahap, C. P. (2022). Program Sekolah Penggerak Sebagai Inovasi Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri 104267 Pegajahan. *Jurnal Pendidikan*, 31(2), 195. <https://doi.org/10.32585/jp.v31i2.2637>.

- Saputra, B. R., Arifin, I., & Sobri, A. Y. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Inovasi Pembelajaran Saintifik Religius. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 94–102. <https://doi.org/10.24246/j.k.2021.v8.i1.p94-102>.
- Siti Rahmawati, Kun Nurachadija. (2023). Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Strategi Mutu Pendidikan. Bersatu: Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika Vol. 1 No. 5 September 2023. Hal 01-12 DOI: <https://doi.org/10.51903/bersatu.v1i5.303>.
- Wibawani, D. T., Wiyono, B. B., & Benty, D. D. N. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Perubahan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 2(4), 181–187. <https://doi.org/10.17977/um027v2i42019p181>.