



Optimalisasi Mutu Pendidikan melalui Kepemimpinan Inovatif

Erna Kusumawati¹

¹ Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

*Penulis¹, e-mail: ernakusumawati19@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the tendency to increase the quality of education due to innovative leadership in education. This writing uses a type of qualitative descriptive method. Data collection was carried out by interviews, observation and literature study to gather information from various sources at SDN Sudimara 13 Tangerang City. To find out the answers to the problems posed by the researchers above, the previous researchers conducted pre-research and in-depth research using the structured interview method to obtain the expected data. The actual method is a way to collect data or information through face-to-face meetings between the questioner (interviewer) and the party being asked or answerer (interviewee). The results of this study indicate that SDN Sudimara 13 Kota Tangerang has implemented innovative leadership in improving the quality of education..

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya penemuan meningkatnya mutu pendidikan karena faktor kepemimpinan yang inovatif dalam pendidikan. Penulisan ini menggunakan jenis metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi pustaka untuk menggali informasi dari berbagai sumber di SDN Sudimara 13 Kota Tangerang. Untuk mengetahui jawaban dari permasalahan yang diajukan peneliti di atas maka peneliti sebelumnya melakukan pra-riset dan riset secara mendalam dengan menggunakan metode interview terstruktur guna mendapatkan data-data yang diharapkan. Metode sesungguhnya merupakan cara untuk pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (interviewer) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (interviewee). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa SDN Sudimara 13 Kota Tangerang telah melaksanakan kepemimpinan inovatif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Inovatif; Mutu Pendidikan

How to Cite: Kusumawati, E. (2023). Optimalisasi Mutu Pendidikan melalui Kepemimpinan Inovatif. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 107-111. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Perubahan serba cepat dan dinamis dalam kehidupan masyarakat dewasa ini sebagai akibat dari perkembangan ilmu dan teknologi. Berbagai tuntutan kebutuhan dari berbagai sektor mempengaruhi perkembangan setiap organisasi, termasuk sekolah. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan merupakan suatu agen perubahan. Sekolah harus menyesuaikan diri dan mengantisipasi perkembangan yang akan terjadi di masa depan. Faktor yang mempengaruhi perubahan berasal dari faktor internal dan eksternal suatu organisasi sehingga proses perubahan perlu dikelola dengan baik. Faktor ini menuntut semua unsur dalam sekolah untuk ikut serta dalam mewujudkan perubahan.

Dalam lingkungan yang tidak stabil dan kompetitif, organisasi berusaha menemukan berbagai cara untuk memperoleh keuntungan sebuah keunggulan kompetitif. Salah satunya dengan memperkenalkan inovasi. Perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, persaingan yang meningkat, sumber daya yang terbatas, siklus hidup produk yang pendek dan bisnis yang berkembang hanyalah beberapa faktor yang menciptakan kebutuhan akan inovasi dalam organisasi (Kozioł-Nadolna, 2020).

Inovasi adalah proses memnfaatkan keterampilan dan sumber daya dalam organisasi untuk mengembangkan barang dan jasa baru, atau untuk mengembangkan produk dan sistem pengoperasian baru hingga lebih baik dan dapat bereaksi memenuhi kebutuhan pelanggan (Winardi, 2010). Secara umum, istilah inovasi sering diterjemahkan sebagai pembaharuan yang selalu dirangkaikan dengan penemuan (invention) sehingga pengertian inovasi merupakan penemuan baru akibat adanya perubahan. Kata “inovasi” dalam

khazanah bahasa Indonesia dimaknai sebagai suatu ide, barang, kejadian metode yang dirasakan atau diamati sebagai sesuatu yang baru bagi seseorang atau bagi masyarakat luas yang sedang membangun kepentingan dengan inovasi, baik berupa gagasan, tindakan atau barang-barang baru.

Inovasi bisa dimulai dari sisi mana saja. Bisa dimulai dari hal kecil atau besar. Keinginan kecil untuk memperbaiki suatu kondisi atau kebutuhan hidup akan mempunyai implikasi yang sangat luas terhadap kehidupan umat manusia seterusnya. Inovasi dapat dikategorikan sebagai perubahan sedikit demi sedikit atau sebagian dari komponen sampai kepada perubahan atau inovasi drastis dan menyeluruh terhadap semua komponen dalam sistem yang ada baik fisik maupun non fisik. Pemimpin yang inovatif memiliki berbagai strategi dan implementasi perubahan. Pemimpin yang inovatif hendaknya dapat mengembangkan segenap potensi sumber daya yang ada menuju pada peningkatan mutu proses dan produk yang lebih efektif, efisien dan relevan. Usaha perubahan mewujudkan inovasi dari segala aspeknya seperti di atas tentu harus tetap menimbulkan kondisi yang lebih baik, sebab tidak semua perubahan yang terjadi akan menimbulkan kondisi yang lebih baik.

Salah satu faktor internal memiliki kekuatan efektif dalam pengelolaan perubahan di sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut menjalankan kepemimpinannya dengan baik dan efektif. Kepala sekolah sebagai inovator dituntut dapat melakukan peran dan fungsi sebagai figur yang mampu melakukan perubahan. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan keteladanan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Dengan demikian eksistensi kepala sekolah yang inovatif seperti dalam uraian di atas sesungguhnya akan mampu menjadi penggerak terwujudnya perubahan yang efektif (Fitrah et al., 2021).

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptable dan fleksibel (Mulyasa, 2006). Pengelolaan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari model pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebaiknya menjadi sosok figur mampu mempengaruhi orang lain dan melakukan kegiatan inovatif. Kepemimpinan inovatif kepala sekolah bersama-sama dengan para guru dan staf sekolah setelah melakukan identifikasi, merumuskan program-program yang mengacu pada visi dan misi sekolah serta melaksanakan program tersebut.

Kepala sekolah perlu bertindak sebagai pemimpin agar proses inovasi di sekolah berjalan dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah menekankan pada kerja sama kesejawatan, menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, dan sebaliknya perlu menciptakan keadaan yang membuat semua guru percaya diri. Kepemimpin yang berada dalam lembaga pendidikan maka esensi kepemimpinan kepala sekolah sejatinya adalah kepemimpinan pengajaran/pendidikan mengimplementasikan ide-ide baru dengan mengubah konsep kreatif menjadi suatu kegiatan. Bentuk inovasi dapat berupa suatu gagasan, barang, kejadian, teknik/metode, praktik yang diamati, disadari, dirasakan dan diterima sebagai hal yang baru oleh seseorang atau kelompok (masyarakat), baik sebagai hasil *discovery* maupun penemuan atau *invention* (Komariah, 2010) Dari uraian di atas maka penulis menjadi tertarik meneliti tentang bagaimana kepemimpinan inovatif dilaksanakan di SDN Sudimara 13 Kota Tangerang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Untuk mengetahui jawaban dari permasalahan yang diajukan peneliti di atas maka peneliti sebelumnya melakukan pra-riset dan riset secara mendalam dengan menggunakan metode interview terstruktur guna mendapatkan data-data yang diharapkan. Metode sesungguhnya merupakan cara untuk pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya (interviewer) dengan pihak yang ditanya atau penjawab (interviewee). Wawancara ini efektif dilakukan untuk menjangkau data/informasi dari banyak orang. Wawancara terstruktur ini disebut juga dengan wawancara terstandar maksudnya adalah wawancara dengan menggunakan sejumlah pertanyaan yang terstandar secara baku (Satori & Komariah, 2010). Penelitian dilakukan di SDN Sudimara 13 Kota Jalan Raden Fatah No. 69 Kelurahan Sudimara Barat Kecamatan Ciledug Kota Tangerang.

3. Hasil dan Pembahasan

Kepala sekolah mengatakan bahwa, “Sekolah telah melakukan berbagai inovasi diarahkan memperbaiki keadaan, memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan dan dalam skala yang lebih besar di arahkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat UUD 1945.” Kepemimpinan dianggap aspek mendasar dari teori organisasi di berbagai bidang disiplin ilmu. Holtzhausen dan Botha (2019) ditambahkan lebih lanjut bahwa kepemimpinan inovatif yaitu “inisiatif individu, mengklarifikasi komitmen pribadi, memberikan umpan balik penilaian kinerja yang eksplisit dan komprehensif, mengarahkan tugas dengan kuat, menekankan asosiasi kelompok kualitas, dan kepercayaan

pada staf organisasi”. Peningkatan kinerja sosial ekonomi dan organisasi, kepemimpinan inovatif merebut peluang untuk inovasi untuk membantu organisasi bersaing secara efektif dalam menghadapi persaingan progresif (Khalili, 2017).

Kepemimpinan yang inovatif menunjukkan bahwa sistem organisasi mencapai lebih banyak fleksibilitas dan beradaptasi lebih cepat dengan teknologi informasi kemajuan dari pemimpin lainnya (Lee et al., 2020). Kepemimpinan inovatif berpengaruh secara signifikan terhadap keramahan industri melalui pembinaan visi bersama, strategi pengembangan, peningkatan kualitas layanan, kerja kreatif dan organisasi promosi sistem (Comtet & Johannessen, 2021). Dalam pandangan Ekh san et al., (2020). Kepemimpinan berpengetahuan dan inovatif sangat penting untuk mempromosikan inovasi organisasi dan dapat memperkuat status internal dan eksternal industri perhotelan dan pertunjukan. Organisasi perhotelan bertahan dan memimpin dalam persaingan sambil memenuhi tuntutan yang meningkat dari sisi teknologi (Bodolica et al., 2020; Yang et al., 2021). Dalam industri perhotelan, organisasi harus dipimpin oleh orang-orang yang berkualitas dan cerdas pemimpin untuk memberikan layanan, memastikan kepuasan pelanggan, dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Memfokuskan teori modal manusia, itu diantisipasi bahwa kepemimpinan inovatif akan memperkuat positif hubungan antara modal manusia dan kinerja organisasi.

Peran moderasi kepemimpinan inovatif pada hubungan antara pengetahuan modal manusia dan kinerja organisasi adalah unik untuk hubungan ini. Dengan demikian, penelitian ini menambah tubuh pengetahuan yang ditujukan untuk menguji variabel dalam konteks Saudi, sebagai negara berkembang, dengan mengisi kesenjangan yang ditinggalkan oleh studi kuantitatif sebelumnya. Studi ini adalah yang pertama meneliti hubungan langsung antara kapasitas modal manusia, pengetahuan modal manusia, dan keterampilan modal manusia untuk menguji kinerja organisasi di industri perhotelan Saudi. Lebih-lebih lagi, penelitian ini berhasil memberikan wawasan yang mendalam tentang moderasi peran kepemimpinan inovatif dalam konteks Timur Tengah. Juga menawarkan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan yang inovatif di Arab Saudi. Dengan cara ini, penelitian ini menutup kesenjangan dalam literatur.

Hal senada juga disampaikan oleh Wakasek bahwa: “Kami sangat mendukung perubahan dilakukan oleh kepala sekolah. Beberapa perubahan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah usulan renovasi ruang kelas, renovasi pembangunan gedung baru, penambahan dan perbaikan sarana prasarana serta adanya aturan untuk memakai pakaian seragam yang sopan bagi guru dan siswa, serta diadakannya pengajian yang diikuti oleh semua guru dan karyawan setiap malam jum’at dengan menghadirkan seorang pemuka agama. Inovasi atau perubahan dalam keadaan dan situasi yang penuh dinamika seperti saat ini. Pemimpin yang inovatif mampu menyelesaikan beberapa ide dengan menerapkan sistematis mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Harus ada kerja tim melalui kreativitas dan tim inovasi, dan cara kerja yang inovatif dan kreatif serta memahami digital yang aktual informasi. Tentunya pemimpin membutuhkan bantuan tim dalam menjalankan tugasnya dalam memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas melalui inovasi dan kegiatan pembelajaran (Ali, 2022).

Seorang pemimpin yang inovatif adalah pemimpin membawa yang terbaik bagi perusahaan dan mendorong proses inovasi. Kunci keberhasilan dari perusahaan inovasi adalah seorang manajer yang tidak mendelegasikan topiknya sendiri, tetapi juga mengembangkan ide orang lain - karyawan atau mitra bisnis – di bidang inovasi dan memastikan implementasi dan keberhasilan mereka. Bersama dengan hasil orientasi praktis, kepribadian manajer adalah faktor yang paling penting dari tingkat inovasi di perspektif kepemimpinan. Pemimpin inovatif dari perusahaan yang sukses, Steve Jobs, juga digarisbawahi secara ringkas, bahwa semangat kepemimpinan sangat menentukan derajat inovasi dalam perusahaan (Christine Aschbacher, 2019).

Kepala sekolah menjadi pemimpin yaitu kepala mampu sekolah merumuskan dan menentukan tujuan yang akan di capai sekolah dan memutuskan perencanaan kegiatan pembentukan karakter religius tersebut dengan cara rapat bersama kepada guru, pegawai serta osis dan menerima saran atau masukan dari guru dan pegawai yang ada di sekolah untuk mengadakan kegiatan pembentukan karakter religius (Mushthofa et al., 2022). Secara eksternal sebuah lembaga pendidikan berkepemimpinan inovatif memiliki perubahan dan dampak positif dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas dan dalam skala besar urgensi kepemimpinan inovatif mengarahkan untuk ditingkatkannya mutu pendidikan nasional, serta dalam rangka proaktif mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan inovasi atau perubahan di satusisi 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 (Fitrah et al., 2021).

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. Teknologi memperbaiki 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. Pengaturan tata letak fisik ruang kerja untuk memberikan kenyamanan kerja, perbaikan kualitas lingkungan kerja yang akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja. 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. 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. Budaya organisasi menyangkut nilai-nilai, norma dan kebiasaan yang dianut dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan inovatif mengarahkan pada tujuan mempertahankan keutuhan organisasi. Koordinasi dan kontrol yang tepat sangat diperlukan agar organisasi tidak terpecah belah dan aktivitas dalam organisasi bisa berjalan efektif. Inovasi menjadi faktor yang mendukung keberhasilan pemimpin. dapat dikatakan sukses adalah pemimpin yang benar-benar inovatif. Di era saat ini, kita membutuhkan pemimpin yang dapat berfikir kreatif dan inovatif. Sepuluh karakteristik pemimpin inovatif yaitu: menyajikan visi strategis, berfokus pada pelanggan, menciptakan budaya saling percaya, menunjukkan loyalitas, mendengarkan inovasi dari tingkat yang lebih rendah, memiliki kemampuan yang cukup efektif untuk memaksa orang lain mengadopsi ide-ide inovatif, *achievable*, kecepatan waktu, *Open minded communication* dan *Menginspirasi* dan *menginspirasi* melalui tindakan (Zenger & Folkman, 2014)

Kepemimpinan inovatif dalam meningkatkan mutu pendidikan diantaranya meningkatkan kualitas, pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pendidikan, dan dalam skala besar untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pemimpin inovasi harus memiliki banyak atribut untuk mengelola peningkatan secara efektif. Tuntutan inovasi dalam banyak aspek organisasi, terutama dalam mempengaruhi kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah fenomena multi-kepemimpinan yang terdiri: kepemimpinan karismatik, atribut dan kompetensi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan inovasi (Alsolami et al., 2016).

Peran kepemimpinan dalam merangsang inovasi dalam mutu pendidikan. Tampaknya penting juga untuk menyelidiki dampak kepemimpinan (peran khusus) pada inovasi organisasi pendidikan (Kozioł-Nadolna, 2020). Lingkungan pendidikan yang tidak stabil dan kompetitif, organisasi berusaha menemukan berbagai cara untuk memperoleh sebuah keunggulan kompetitif. Salah satunya dengan memperkenalkan inovasi. Perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, persaingan yang meningkat, sumber daya yang terbatas, siklus hidup produk yang pendek dan bisnis yang berkembang hanyalah beberapa faktor yang menciptakan kebutuhan akan inovasi dalam organisasi. Oleh karena itu, ruang lingkup dan jenis inovasi yang diterapkan cenderung mengalami modifikasi seiring dengan perkembangan zaman organisasi berkembang dan model bisnis berubah. Inovasi adalah salah satu sumber terpenting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Hansen 2014; Abidin et al. 2013; Gunday et al. 2011; De Jong dan Vermeulen 2006). Beberapa organisasi memilih untuk berinovasi agar menonjol, yang lain dipaksa untuk berinovasi untuk bertahan hidup. Secara umum, inovasi di berbagai bidang aktivitas perusahaan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kualitas kerja, sehingga meningkatkan kualitas produk dan daya saing mereka dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

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). 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.

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 (Rahman, 2005).

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 (Wahjosumidjo, 2001).

4. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dan pembahasan di atas maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan inovatif dilakukan kepala SDN Sudimara 13 Kota Tangerang. Hal ini terbukti kepala sekolah tersebut melakukan pekerjaannya yang konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, dan adaptable serta fleksibel. Model pelaksanaan kepemimpinan inovatif yang dilakukan kepala SD Darul Ulum Pasuruan yakni dengan menggunakan model evolusioner dan atau revolusioner merubah karakter guru dan pesert didik. Berbagai karakteristik yang mendasari kepemimpinan inovatif untuk mewujudkan mutu pendidikan. Kepemimpinan inovatif pendidikan adalah model kepemimpinan yang dapat mengembangkan berbagai ide, gagasan dan novasi baru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan inovatif dalam pendidikan bertujuan melakukan perubahan pada institusi pendidikan yang dipimpin melalui visi, misi, serta tujuan yang jelas dan memiliki kualitas yang baik. Kelebihan pemimpin yang inovatif adalah mampu mengatur kepemimpinan pendidikan yang maksimal. Persyaratan jasmani, rohani, sosial ekonomis, latar belakang pendidikan 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 Rujukan

- Ali, M. (2022). Innovative Leadership Management in Early Children Education. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(4), 3007–3012. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.2198>
- Alsolami, H. A., Guan Cheng, K. T., & M. Ibn Twahl, A. A. (2016). Revisiting Innovation Leadership. *Open Journal of Leadership*, 05(02), 31–38. <https://doi.org/10.4236/ojl.2016.52004>
- Fitrah, P. F., Hairunnisa, H., Ayuningtyas, I., & Anantia, T. D. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Inovatif dalam Mengoptimalkan Mutu Pendidikan. *Alsyls: Jurnal Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 168–177. <https://doi.org/10.58578/alsys.v1i1.33>
- Komariah, A. dan C. T. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara.
- Kozioł-Nadolna, K. (2020). The Role of a Leader in Stimulating Innovation in an Organization. *MDPI: Administrative Science*, 10(59), 1–18. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v7i1.2981>
- Mushthofa, A., Muqowin, M., & Dinana, A. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Di SMK Cendekia Madiun. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 72–87. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p72-87>
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2014). Research: 10 Traits of Innovative Leaders. *Harvard Business Review*, 1–5.