
Inovasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Management Konflik

Tamrin Fathoni, Beni Miftahul Huda, Muhammad Faisal Agha Farsen

¹ Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, Indonesia;

* Correspondence e-mail; tam2fiana@gmail.com, beniogrok@gmail.com, farzedagha@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/02/01; Revised: 2024/02/20; Accepted: 2024/03/25:

Abstract

The author wrote this paper with the aim of fulfilling a college assignment as well as education for school principals, where the principal is a central figure in managing all aspects related to education in a school institution, especially in this paper is how the figure of the principal must be alert in innovating to overcome all problems that arise during the education process. With all the limitations of time and material, this paper uses a qualitative research method because it is more effective by collecting journal texts that have been done by previous researchers. In short, innovation is change. Management according to the term or language comes from Latin, namely manus which has the meaning in English "to control by hand" or gain "result" which means producing or controlling with power. An innovative leader is a leader who is able to provide creative ideas, make wise decisions quickly, is able to solve problems with effective solutions and is able to guide subordinates to process and develop (Noviyanty, 2020: 34). Louis Soares et al (2019) in his book *Innovative Leadership* in his latest study describes several activities or work carried out by innovative educational leaders in America, namely: Innovative leadership refers to the introduction of new methods, products, services, techniques, or ideas to meet individual needs and find solutions to current and future problems.

Keywords

Conflict Management, Innovation, Leadership, Principal



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan unsur utama bagi kemajuan bangsa dalam pendidikan mengharuskan untuk memahami pentingnya membangun kualitas pendidikan yang ada di sekolah. Membangun sekolah bermutu tentunya akan melibatkan banyak faktor, Dimana kepala sekolah menjadi kunci utama dan merupakan salah satu faktor strategi yang paling penting dalam mengembangkan sekolah yang bermutu tersebut, terutama dalam perannya sebagai nahkoda yang menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah. Startegi dalam peningkatan mutu suatu pendidikan dibutuhkan dalam rangka memecahkan

persoalan, salah satunya adalah kurang berdaya dan kurangnya pengoptimalan seluruh sumber daya yang ada di sekolah.

¹

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Dalam artian metode ini sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Bogdan dan Tailor menjelaskan bahwa penelitian kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2006).

Sumber data ini mencakup berbagai literatur jurnal terkait, jurnal ilmiah yang diakses melalui basis data daring. Teknik pengumpulan data menggunakan pencarian daring dengan kata kunci tertentu, pengamatan kualitatif terhadap informasi yang ditemukan dalam literatur, serta analisis dokumen yang teliti. Seluruh data dengan mengidentifikasi tema-tema utama, merangkum informasi penting, melakukan analisis komparatif, dan menafsirkan temuan untuk menyusun kesimpulan yang kuat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inovasi kepemimpinan kepala sekolah dalam management konflik

Inovasi berasal dari Bahasa Latin *innovation* yang berarti pembaharuan dan perubahan. Inovasi adalah suatu perubahan yang baru yang menuju ke arah perbaikan yang lain atau berbeda dari yang sebelumnya, yang dilakukandengan sengaja dan berencana (tidak secara kebetulan saja)(Udin, 2012;2). Pendapat lain diungkapkan oleh Shavinia (2009) bahwa inovasi adalah implementasi ide ke dalam praktik dalam bentuk produk, proses, dan layanan baru, bukan hanya tentang orisinalitas, ide yang tepat dan kreatifitas yang di bangun tapi juga mengenai implementasi ke dalam prakteknya.

Manajemen menurut istilah atau bahasa berasal dari bahasa Latin yaitu *manus* yang memiliki arti dalam bahasa Inggris "to control by hand" atau gain "result" yang bermakna menghasilkan atau mengendalikan dengan kekuasaan. Sedangkan terjemahan dari kata manajemen menurut bahasa bermakna mengolah, mengurus, mengatur dan semisalnya. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen dapat diartikan sebagai pendayagunaan wewenang untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi dalam rangka menjalankan dan mengelola organisasi. (Depdiknas, 2008:870).

¹ |

Pemimpin yang inovatif merupakan pemimpin yang mampu memberikan ide kreatif, mengambil keputusan yang bijak dalam waktu cepat, mampu menyelesaikan masalah dengan solusi yang efektif dan mampu membimbing bawahan untuk berproses dan berkembang (Noviyanty, 2020:34). Louis Soares dkk (2019) dalam bukunya *Innovative Leadership* dalam studi terkininya memaparkan beberapa kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan yang inovatif di Amerika yaitu sebagai berikut :

- a) mengembangkan dan memberdayakan tim senior
- b) menekankan pengambilan keputusan strategis dan budaya pengambilan keputusan berdasarkan data
- c) budaya keterlibatan bersama
- d) mengubah krisis menjadi peluang
- e) mengkomunikasikan dan mengimplementasikan program
- f) terlibat dengan kegiatan organisasi secara formal dan informal.

Kepemimpinan inovatif mengacu pada pengenalan metode, produk, layanan, teknik, atau ide baru untuk memenuhi kebutuhan individu dan menemukan solusi untuk masalah saat ini dan masa depan. Kepemimpinan inovatif saat ini sangat dibutuhkan disetiap jenis organisasi, Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi metode dan cara baru dalam menjalankan berbagai hal agar tetap dan tetap kompetitif. Fragouli dan Korres (2017) mengungkapkan terdapat lima langkah yang dapat diikuti oleh para pemimpin untuk menjadi inovatif. Yaitu sebagai berikut:

- a) pemimpin perlu menyingkirkan gagasan “praktik terbaik”. Praktik terbaik dalam konteks ini mengacu pada hal-hal yang dilakukan oleh orang lain, dan hasilnya positif. Pemimpin yang inovatif tidak boleh menjadi tipe orang yang berpegang teguh pada metode tertentu dalam melakukan sesuatu tetapi harus mendorong karyawan mereka untuk bereksperimen dan mengambil risiko.
- b) Percepatan pengambilan keputusan, Keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin yang inovatif berbeda dari kebanyakan orang. Karena para pemimpin ini memiliki kepercayaan diri yang kuat dan kepercayaan pada anggotanya; dengan demikian, keputusan dibuat dengan cepat.
- c) Mengizinkan anggota untuk menjalankan beberapa inisiatif atau menyelesaikan masalah, Seorang pemimpin yang inovatif adalah orang yang tahu kapan harus melibatkan diri dalam pemecahan masalah atau inisiatif dan kapan membiarkan anggotanya menanganinya.
- d) Toleran terhadap kegagalan, Seorang pemimpin yang inovatif harus melatih diri dan melatih anggota tim mereka tentang cara menghindari rasa takut akan kegagalan. Kegagalan seharusnya hanya digunakan sebagai pelajaran dan menggunakan kekuatannya, bukan kelemahannya, untuk mencapai tujuan masa depan.

e) Pengakuan dan Penghargaan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang inovatif, mereka harus menghargai ide-ide inovatif yang dimunculkan oleh para anggota melalui pemberian penghargaan kepada mereka.

strategi atau pendekatan yang sering dilakukan untuk menjadi pemimpin yang inovatif yaitu sebagai berikut :

a) Strategi Fasilitatif, Strategi fasilitatif digunakan untuk memperbarui bidang pendidikan. Misalnya memerlukan perubahan atau pembaharuan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Jika untuk alasan ini metode fasilitatif digunakan, program restorasi yang dilakukan memberikan macam macam fasilitas dan sarana yang diperlukan.

b) Strategi Pendidikan, teknik instruktif dilakukan dengan menyampaikan realitas secara penuh dengan maksud memanfaatkan realitas atau data untuk memutuskan langkah-langkah yang akan diambil. Alasannya adalah bahwa individu akan benar-benar mampu mengenali realitas dan memilih sikap untuk mengarahkan cara mereka berperilaku ketika realitas ditampilkan kepada mereka..

c) Strategi bujukan, program perubahan sosial yang menggunakan sistem pengaruh, mengandung arti bahwa tujuan perubahan sosial dicapai dengan meyakinkan (menggoda) agar tujuan kemajuan (pendidik) akan mengikuti perubahan sosial yang diatur. Metodologi pengaruh dapat menemukan keberhasilan setiap kali dilihat dari alasan normatif dan memberikan realitas yang tepat.

d) Strategi Paksaan, Hal-hal yang dipaksa merupakan bentuk dari hasil target yang diharapkan. Kapasitas untuk mengizinkan paksaan bergantung pada hubungan kontrol antara pelaksana perubahan dan tujuan. Oleh karena itu, proporsi hasil dari target perubahan bergantung pada pemenuhan pelaksanaan perubahan.

4. KESIMPULAN

Inovasi berasal dari Bahasa Latin innovation yang berarti pembaharuan dan perubahan. Manajemen menurut istilah atau bahasa berasal dari bahasa Latin yaitu manus yang memiliki arti dalam bahasa Inggris "to control by hand" atau gain "result" yang bermakna menghasilkan atau mengendalikan dengan kekuasaan. Pemimpin yang inovatif merupakan pemimpin yang mampu memberikan ide kreatif, mengambil keputusan yang bijak dalam waktu cepat, mampu menyelesaikan masalah dengan solusi yang efektif dan mampu membimbing bawahan untuk berproses dan berkembang (Noviyanty, 2020:34). Louis Soares dkk (2019) dalam bukunya Innovative Leadership dalam studi terkininya memaparkan beberapa kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan yang inovatif di Amerika yaitu sebagai berikut : Kepemimpinan inovatif mengacu pada

pengenalan metode, produk, layanan, teknik, atau ide baru untuk memenuhi kebutuhan individu dan menemukan solusi untuk masalah saat ini dan masa depan. Fragouli dan Korres (2017) mengungkapkan terdapat lima langkah yang dapat diikuti oleh para pemimpin untuk menjadi inovatif. a) pemimpin perlu menyingkirkan gagasan “praktik terbaik”. Praktik terbaik dalam konteks ini mengacu pada hal-hal yang dilakukan oleh orang lain, dan hasilnya positif. b) Percepatan pengambilan keputusan, Keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin yang inovatif berbeda dari kebanyakan orang. d) Toleran terhadap kegagalan, Seorang pemimpin yang inovatif harus melatih diri dan melatih anggota tim mereka tentang cara menghindari rasa takut akan kegagalan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang inovatif, mereka harus menghargai ide-ide inovatif yang dimunculkan oleh para anggota melalui pemberian penghargaan kepada mereka. a) Strategi Fasilitatif, Strategi fasilitatif digunakan untuk memperbaiki bidang pendidikan. Jika untuk alasan ini metode fasilitatif digunakan, program restorasi yang dilakukan memberikan macam macam fasilitas dan sarana yang diperlukan. b) Strategi Pendidikan, teknik instruktif dilakukan dengan menyampaikan realitas secara penuh dengan maksud memanfaatkan realitas atau data untuk memutuskan langkah-langkah yang akan diambil. c) Strategi bujukan, program perubahan sosial yang menggunakan sistem pengaruh, mengandung arti bahwa tujuan perubahan sosial dicapai dengan meyakinkan (menggoda) agar tujuan kemajuan (pendidik) akan mengikuti perubahan sosial yang diatur. Metodologi pengaruh dapat menemukan keberhasilan setiap kali dilihat dari alasan normatif dan memberikan realitas yang tepat. d) Strategi Paksaan, Hal-hal yang dipaksa merupakan bentuk dari hasil target yang diharapkan.

REFERENCES

- Abdullah, Ridwan. (2013). Inovasi Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Afifuddin dan Beni. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.*
- Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2003). Exploitation, Exploration, and Process Management: The Productivity Dilemma Revisited. Academy of Management Review, 28, 238-256*
- Bennis, W. G. and Nanus, B. (1997), Leaders: The Strategies for Taking Charge, HarperCollins, New York*
- Shavinina, L. V. (2003a). The International Handbook on Innovation. Oxford, UK:*

