

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah adalah pemimpin pembelajaran dan pengelola atau manajer satuan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Permendikbudristek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan (sekolah). Peran kepemimpinan dan tugas manajerial kepala sekolah menentukan dinamika organisasi sekolah untuk meraih kesuksesan dalam penyelenggaraan pendidikan, pencapaian dan peningkatan kinerja sekolah (Brauckmann et al., 2023; Hui & Singh, 2020); pengembangan organisasi sekolah (Sebastian & Allensworth, 2019); serta transformasi pendidikan di tingkat sekolah (Navaridas-Nalda et al., 2020; Veletić & Olsen, 2021). Tanpa mengabaikan peran guru dan tenaga kependidikan lainnya, kepala sekolah dapat dipandang sebagai aktor utama dalam transformasi pendidikan, kunci sukses pengembangan sekolah, serta salah satu fitur penting sistem pendidikan yang mendapat perhatian dari banyak pihak.

Perilaku kepala sekolah melalui fungsi kepemimpinan dan manajerial dapat membuat perbedaan signifikan antara kinerja satu sekolah dengan sekolah lainnya (Bush, 2007; Hidayat & Wulandari, 2020). Kepala sekolah menentukan suasana sekolah, iklim belajar, profesionalisme guru dan staf, serta kualitas proses

dan hasil belajar siswa di sekolah (Brauckmann et al., 2023; Pardosi & Utari, 2022). Kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi profesionalitas dan kinerja guru serta mempengaruhi *learning outcome* (Hartinah et al., 2020; Karacabey et al., 2020). Dalam konteks yang lebih luas, kepala sekolah adalah kunci keberhasilan dalam mengikuti legislasi serta menerapkan kebijakan pendidikan (Brauckmann et al., 2023). Teori perubahan organisasi dalam konteks sekolah menegaskan peran kepala sekolah sebagai agen perubahan, menginisiasi praktik-praktik yang baru, membangun pengetahuan kolektif, dan mendukung iklim positif untuk inovasi (Meyer et al., 2023). Atas dasar itu, dibutuhkan kepala sekolah berkualitas, dalam arti efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas, serta visioner dan inovatif dalam mewujudkan transformasi pendidikan di sekolah.

Kemdikbudristek (2020) dalam “Peta Jalan Pendidikan Indonesia” menilai bahwa peningkatan kualitas kepala sekolah merupakan salah satu prioritas dalam transformasi dan inovasi pendidikan di Indonesia. Implementasi inovasi di tingkat sekolah biasanya disebut pengembangan sekolah (Meyer et al., 2023). Sejalan dengan itu, tantangan sekolah di masa depan membutuhkan kepemimpinan dan manajemen pendidikan yang inovatif serta visioner. Pemimpin lembaga pendidikan harus memiliki visi untuk menghadirkan kepemimpinan yang inovatif (Alsalem, 2023). Terkait dengan hal tersebut, perilaku inovatif merupakan salah satu kriteria dari kualitas kepemimpinan dan manajerial yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah (Everard et al., 2004). Perilaku inovatif kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam kontribusinya terhadap pengembangan komponen pendidikan di sekolah. Perilaku inovatif kepala sekolah diekspresikan melalui kemampuan

mengajukan pemikiran yang menantang dengan perspektif yang beragam, sehingga dapat menghasilkan gagasan baru terkait pengembangan sekolah (Da'as et al., 2020).

Perilaku inovatif pemimpin dianggap sebagai kompetensi penting dalam kepemimpinan Abad 21 (Da'as et al., 2020; Rony, 2019); memiliki keterkaitan dengan efektivitas organisasi (Dyer et al., 2019). Perilaku inovatif pemimpin diidentifikasi sebagai pendorong utama kinerja organisasi serta keunggulan kompetitif berkelanjutan (Vanka et al., 2020); dalam bidang bisnis, industri, dan kewirausahaan (Dyer et al., 2019; Kör et al., 2021; Mamula & Perić, 2019; Ngibe & Lekhanya, 2019), dalam pemerintahan dan pelayanan publik (Saripin & Kassim, 2019), termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan (Ariratana et al., 2019; Da'as et al., 2020; Meyer et al., 2023; Usher & Barak, 2020). Pemimpin pendidikan yang inovatif melihat jalan untuk pertumbuhan dan pengembangan, dapat memotivasi anggotanya dan mengoordinasikan upaya mencapai tujuan bersama, menetapkan rencana strategis dengan mempertimbangkan kemajuan teknologi, harapan, dan tren pendidikan (Alsalem, 2023). Sebuah isu yang cukup menarik untuk dikaji adalah sejauh mana perilaku inovatif kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin pendidikan serta bagaimana perilaku inovatif kepala sekolah dapat ditingkatkan.

Dalam praktik pendidikan di Indonesia saat ini, Kemdikbudristek (2020a) menekankan pentingnya inovasi sekolah serta perilaku inovatif kepala sekolah. Sekolah diharapkan dapat melahirkan kegiatan-kegiatan inovatif yang berfokus pada peningkatan kualitas belajar siswa serta memperbesar peluang ketercapaian peningkatan mutu pendidikan (Kemdikbudristek, 2020b). Kepala sekolah dituntut

berperilaku kreatif, inovatif, dedikatif, dan inspiratif (Kemdikbudristek, 2020c, 2023). Kepala sekolah inovatif selalu berupaya melakukan pembaharuan strategi, mencoba berbagai hal baru menggunakan teknologi dalam menerapkan Kurikulum, membudayakan refleksi dan evaluasi untuk melakukan transformasi secara berkelanjutan. Kepala sekolah inspiratif mampu menstimulasi dan menggerakkan peserta didik dan teman sejawat untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat. Kepala sekolah yang inspiratif selalu berbagi hasil karya dan berbagi cara pandang sehingga tercipta lingkungan sekolah yang menumbuhkan pengembangan ide dan pengetahuan.

Sesuai wujud dari kompetensi kewirausahaan, kepala sekolah dituntut menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah (Kemdikbud, 2017). Sejalan dengan itu, kepala sekolah membutuhkan peningkatan pengetahuan secara terus-menerus dan melakukan inovasi yang diterapkan dalam tugasnya. Di samping itu, kepala sekolah diharapkan mampu dan terbiasa memanfaatkan perkembangan teknologi, melakukan inovasi, serta beradaptasi dengan perubahan (Kemdikbudristek, 2020c). Dalam lingkup yang lebih luas, organisasi sekolah perlu melakukan inovasi secara menyeluruh mencakup inovasi dalam hal suasana belajar, proses pembelajaran, termasuk dalam tata kelola (Kemdikbudristek, 2020a). Atas dasar itu, sekolah membutuhkan manajer yang inovatif dan kreatif untuk memberikan variasi layanan kepada peserta didik. Dalam konteks inilah perilaku inovatif kepala sekolah perlu ditingkatkan.

Tuntutan terhadap perilaku inovatif kepala sekolah semakin meningkat, terutama untuk mengatasi hambatan pendidikan akibat pandemi serta menghadapi tantangan disrupti teknologi. Pada masa pandemi Covid 19 kepala sekolah harus

mampu menyesuaikan proses pembelajaran dengan protokol kesehatan yang telah ditetapkan tanpa mengabaikan kualitas proses dan hasil belajar; menciptakan berbagai inovasi yang berguna untuk pengembangan sekolah demi terpenuhinya standar pelaksanaan pembelajaran secara online pada masa pandemi. Tantangan kepala sekolah di masa pandemi adalah memberikan layanan prima yang inovatif, memotivasi, dan punya nilai tambah bagi peserta didik (MBS Resource Center, 2020). Kepala sekolah harus mampu menganalisa konteks dan situasi lingkungan sekolahnya secara kritis untuk memecahkan beragam masalah pendidikan yang muncul sebagai efek pandemi berkepanjangan.

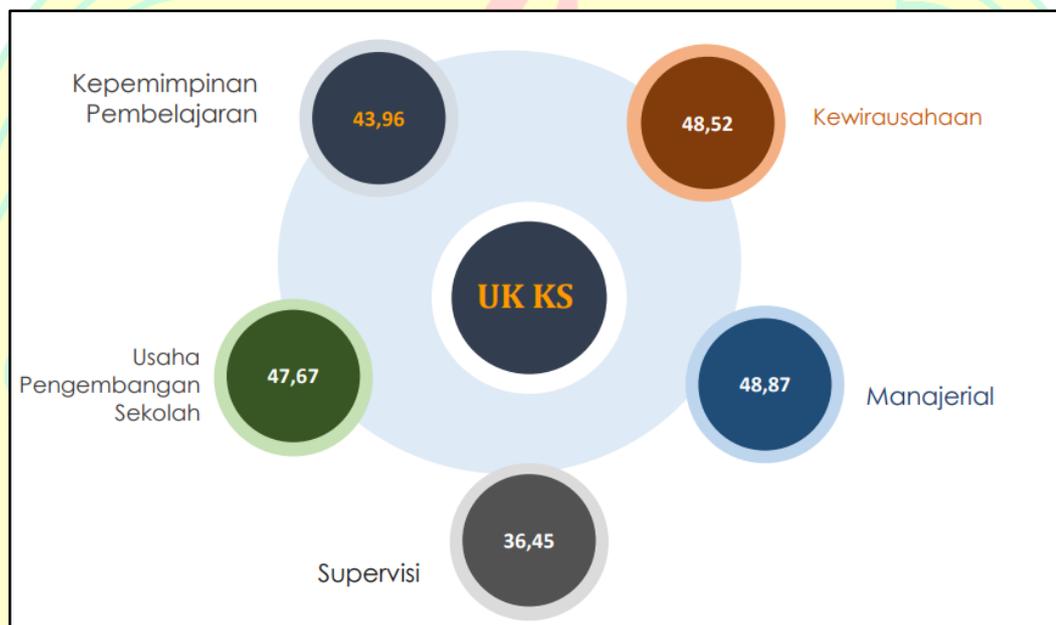
Pada sisi lain, revolusi industri 4.0 yang ditandai kemajuan pesat dalam bidang teknologi informasi telah mendorong pentingnya pengembangan sekolah. Kepala sekolah dituntut melaksanakan tugas lebih optimal dalam menghadapi perubahan zaman dan perkembangan IPTEK yang serba pesat. Atas dasar itu, perlu serangkaian tindakan inovatif dalam pengelolaan pendidikan/pembelajaran yang kreatif sesuai tuntutan kehidupan abad-21 pada tingkat sekolah (Syahril et al., 2020). Dalam konteks pengembangan sekolah di era industri 4.0 diperlukan kepala sekolah yang inovatif, mampu mendorong transformasi pendidikan ke arah yang lebih baik sesuai perubahan lingkungannya yang dinamis. Inisiatif pengembangan sekolah dapat berfokus pada inovasi tingkat organisasi (misalnya, menentukan visi, misi dan tujuan sekolah), tingkat staf (misalnya, pengembangan profesional guru), atau tingkat kelas/siswa (misalnya, perbaikan kurikulum dan praktik pembelajaran) (Meyer et al., 2023). Kepala sekolah diharapkan mampu melihat persoalan dari berbagai sudut pandang, memiliki kemampuan beradaptasi

dan berinteraksi dengan perubahan lingkungan untuk memperoleh cara baru peningkatan mutu pendidikan.

Sebagai respon terhadap persoalan dan tantangan pendidikan yang dihadapi, pemerintah melalui Kemdikbudristek telah mendorong pengembangan sekolah melalui peluncuran Kebijakan Merdeka Belajar. Kebijakan tersebut pada dasarnya memiliki tujuan memacu kreativitas sekolah untuk berinovasi, mengembangkan program dan kegiatan yang dapat memberikan hasil terbaik, pengembangan proses belajar siswa sesuai keberagaman kondisi, tantangan, serta permasalahan yang dihadapi (Kemdikbudristek, 2020b). Pada level organisasi, setiap sekolah dituntut melakukan inovasi melalui pengembangan ide, kreatif dalam memikirkan program/ kegiatan baru, baik secara kualitas maupun kuantitas. Inovasi dapat dilakukan terhadap setiap komponen sistem pendidikan, seperti: kurikulum, pembelajaran, dan penilaian/asesmen pembelajaran; fasilitas/peralatan pendukung pembelajaran; serta struktur dan budaya kelembagaan sekolah. Hal ini, tidak dapat dipisahkan dari perilaku inovatif kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dan manajemen tingkat satuan pendidikan. Namun demikian, implementasinya di beberapa sekolah, kepala sekolah belum cukup percaya diri merespon kebijakan tersebut melalui perilaku inovatif.

Dalam praktiknya, perilaku inovatif kepala sekolah dapat dilihat atas dasar program atau karya inovasi yang telah dilakukan dalam rangka pengembangan pendidikan, khususnya pengembangan sekolah. Hal ini merupakan aktualisasi kompetensi kewirausahaan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah) yaitu menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; meliputi indikator merancang inovasi untuk

pengembangan sekolah, menciptakan gagasan kreatif dalam pengembangan sekolah, serta memfasilitasi warga sekolah untuk melakukan eksperimentasi, prakarsa moral dan hal-hal baru. Namun faktanya, hasil uji kompetensi kepala sekolah (UKKS) yang dilakukan secara nasional menunjukkan perolehan skor dalam dimensi tersebut relatif rendah yaitu 48,52; dan skor usaha pengembangan sekolah $47,67 < 50$ pada skala 100 (Kemdikbud, 2016).



Gambar 1.1: Hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah Nasional
(Sumber: Kemdikbud, 2016)

Data yang dirilis oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LP2KS, 2019) menunjukkan skor uji kompetensi kewirausahaan kepala sekolah hanya mencapai 57,93%. Studi yang dilakukan Setyawan & Santosa (2021) menunjukkan capaian skor kompetensi kewirausahaan kepala sekolah sekitar 59%. Fakta tersebut menunjukkan bahwa dalam kurun waktu lima sampai tujuh tahun terakhir belum ada peningkatan signifikan dalam hal perilaku inovatif kepala sekolah berdasarkan kompetensi kewirausahaan dan juga pengembangan

sekolah. Terkait dengan hasil UKKS yang dilakukan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) tingkat Kabupaten Bekasi, proporsi hasilnya tidak memperlihatkan perbedaan dengan hasil penilaian secara nasional (Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, 2021) yang ditunjukkan pada Gambar 1.1. Dengan kata lain, aspek penilaian yang terkait dengan perilaku inovatif relatif lebih rendah dibandingkan dengan penilaian aspek lainnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap kepala sekolah SMP di Kabupaten Bekasi dapat diidentifikasi rendahnya perilaku inovatif. Selama ini, jumlah program atau karya inovasi yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka pengembangan sekolah belum mencapai 20% dari keseluruhan jumlah sekolah (Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, 2021). Pada umumnya, aktivitas kepala sekolah lebih terfokus dengan program-program rutin, persiapan menjelang dibukanya kembali pembelajaran tatap muka setelah sekian lama terhenti akibat Pandemi Covid-19. Dalam kurun waktu sebelumnya, secara keseluruhan masih belum terlihat munculnya inovasi sekolah yang merefleksikan perilaku inovatif kepala sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah, khususnya pada SMP di wilayah Kabupaten Bekasi. Prosesnya dapat diawali dengan mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif individu. Pada tahap selanjutnya, dapat dikembangkan upaya untuk meningkatkannya.

Tinjauan terhadap studi sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku inovatif individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor personal dan determinan eksternal (Abdullah et al., 2016), serta faktor kontekstual (Kang & Lee, 2017) yang meliputi konteks tugas dan konteks sosial (Anderson et al., 2014). Perhatian

terhadap aspek individual telah mengarahkan berbagai studi untuk mengakomodasi teori psikologi dan sosiologi dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif (Uzunidis et al., 2021). Terdapat sejumlah faktor individual seperti *personality* (kepribadian) yang memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif (Abbas & Wu, 2019; Hu et al., 2019; Som & Suradi, 2019). Di antaranya, perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh lima dimensi utama kepribadian meliputi: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, *openness to experience* (*Big Five Personality*) (Uzunidis et al., 2021). Kepribadian yang proaktif secara positif dapat mempengaruhi perilaku inovatif individu (Kong & Li, 2018; Nasaj, 2021; Su & Zhang, 2020; Uzunidis et al., 2021; Yamak, 2021). Faktor individual lainnya yang terkait dengan perilaku inovatif antara lain *psychological capital* (Zhu et al., 2023); seperti optimisme (Alshebami, 2021), motivasi intrinsik, dan *self-efficacy* (efikasi diri) (Javed, 2021; Ji & Yoon, 2021a).

Faktor lingkungan organisasi seperti keadilan organisasi (Fadul, 2021), karakteristik pekerjaan (persepsi peran, otonomi, & kompleksitas tugas) (Anderson et al., 2014), serta kepuasan kerja (Alshebami, 2021; Evers et al., 2023) memiliki keterkaitan dengan perilaku inovatif. Penelitian lain menjelaskan bahwa iklim organisasi dan lingkungan organisasi secara umum dapat mendorong perilaku inovatif manajer dalam pengembangan organisasi (Kör et al., 2021). Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif individu dapat dimediasi oleh kreativitas individu (Mutonyi et al., 2020). Di samping itu, hubungan sosial dan interpersonal yang terjadi dalam organisasi berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif; misalnya saja *knowledge sharing* (Alshahrani et al., 2024;

Helmy et al., 2019; Vandavasi et al., 2020) dan *networking* (jaringan kerja) yang terbangun dengan *stakeholders* (Demircioglu et al., 2021). Studi literatur yang dilakukan oleh (Xu & Wei, 2023) mengeksplorasi keterkaitan antara berbagai pengetahuan di tempat kerja dengan perilaku inovatif.

Dalam perspektif kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM), studi sebelumnya mengungkap bahwa praktik MSDM seperti pelatihan dan pengembangan, dukungan supervisi (Datta et al., 2023), serta pemberdayaan (Chang et al., 2021; Helmy et al., 2019) merupakan cara terbaik meningkatkan perilaku inovatif. Persepsi terhadap pelatihan memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif (Jalil et al., 2021). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berbeda yang digunakan oleh seorang manajer dapat mempengaruhi perilaku inovatif pegawai (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019). Gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional (Afsar & Umrani, 2020, 2023; Alshahrani et al., 2024; Sharif et al., 2024), kepemimpinan partisipatif (Fatoki, 2023), kepemimpinan terdistribusi (Evers et al., 2023), *servant leadership* (Khattak et al., 2023), dan kepemimpinan transaksional memberikan pengaruh positif terhadap perilaku inovatif (Hansen & Pihl-Thingvad, 2019; Ismail et al., 2021; Jalil et al., 2021). Sebaliknya, sifat perfeksionisme pemimpin berkorelasi negatif dengan perilaku inovatif pegawai (Xiong & Zhang, 2023). *Trust* (kepercayaan) kepada pemimpin (Afsar & Umrani, 2020, 2023) dan kongruensi antara pegawai dengan pemimpin berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif pegawai (Zhu et al., 2023).

Tinjauan dan pemetaan terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa studi tentang perilaku inovatif dalam konteks organisasi, kepemimpinan, dan

manajemen pendidikan jumlahnya relatif terbatas. Dalam penelitian sebelumnya lebih banyak dibahas tentang perilaku inovatif pendidik (guru) serta upaya untuk peningkatannya antara lain studi perilaku inovatif guru pada sekolah berkinerja tinggi (Hashim et al., 2019), pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru (Evers et al., 2023; Ismail et al., 2021; Zainal & Matore, 2021), serta integrasi teknologi dalam perilaku inovatif guru (Avsec, 2021; Landa et al., 2023; Wu, 2022). Penelitian lainnya mengungkap faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku inovatif guru seperti motivasi (Bawuro, 2020b, 2020a); *self-efficacy* (efikasi diri) (Zainal & Matore, 2021); *personality* (Pan et al., 2021); serta *knowledge management* (berbagi pengetahuan), kreativitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Widodo, 2020).

Sampai saat ini studi tentang perilaku inovatif pemimpin dan manajer relatif terbatas, khususnya dalam bidang pendidikan. Ada di antaranya, Da'as et al., (2020) mengkaji pengaruh perilaku inovatif kepala sekolah terhadap perilaku guru dan pengembangan organisasi pembelajaran. Penelitian ini mengarah pada dampak perilaku inovatif manajer terhadap pengembangan SDM dan organisasi. Penelitian Kang et al. (2015) menunjukkan kepemimpinan transformasional dan transaksional *chief executive officer* (CEO) berhubungan positif dengan perilaku inovatif manajer. Penelitian tersebut mengarah pada upaya *top management* meningkatkan perilaku inovatif *middle management*. Dengan kata lain, banyak aspek yang perlu dikaji terkait perilaku inovatif kepala sekolah khususnya dalam pengelolaan, kepemimpinan, dan pengembangan sekolah.

Pembahasan sebelumnya mengidentifikasi banyak faktor/variabel yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah, baik yang bersumber

dari individu ataupun lingkungan organisasi. Misalnya, *self-efficacy* (efikasi diri) merupakan faktor individual yang terkait dan dapat mempengaruhi perilaku inovatif (Javed, 2021; Ji & Yoon, 2021a; Uzunidis et al., 2021). Studi pendahuluan terhadap kepala sekolah SMP di Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa inovasi sering terhambat karena rendahnya efikasi diri. Pada umumnya, kepala sekolah ragu mengembangkan dan menerapkan metode atau cara baru mengelola dan memimpin sekolah. Tradisi kerja yang terpaku pada juknis/juklak atau kebiasaan “menunggu perintah” lebih dominan dibandingkan menerapkan gagasan atau metode baru.

Pada sisi lain, kepala sekolah yang inovatif senantiasa mengembangkan diri secara profesional (*continues professional growth*); aktif dalam melakukan praktik reflektif, serta mampu menerapkan pengetahuan baru untuk mendorong perubahan yang relevan dengan perkembangan jaman (Syahril et al., 2020). Perkembangan IPTEK dan perubahan kebijakan pendidikan harusnya menjadi pemicu dan pemacu bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuannya sebagai pemimpin dan manajer satuan pendidikan. Secara eksplisit, Kemendikbudristek melalui Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Nomor 6565/ B/Gt/2020, telah menetapkan model kompetensi kepemimpinan sekolah sebagai representasi dari kompetensi kepemimpinan pendidikan yang terintegrasi. Model tersebut mencakup kompetensi dalam pengembangan diri dan orang lain, kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan manajemen sekolah, kepemimpinan pengembangan sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan pendekatan inovatif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pengembangan sekolah.

Fakta mengenai rendahnya hasil uji kompetensi Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Bekasi menuntut kepala sekolah meningkatkan kompetensi, terutama dalam dimensi kewirausahaan, kepemimpinan pembelajaran, dan pengembangan sekolah. Peran aktif kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat), bimbingan teknis (Bimtek), serta supervisi diperlukan untuk lebih meningkatkan perilaku inovatif. Aktivitas kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi, baik secara mandiri maupun kolaboratif seperti *knowledge sharing* berpotensi mendukung berkembangnya perilaku inovatif. Keterlibatan dalam *knowledge sharing* dapat menginternalisasi pengetahuan (Vandavasi et al., 2020); meningkatkan kapasitas menghasilkan solusi kreatif, pengembangan ide, produk, atau metode baru (Helmy et al., 2019) yang mengarah pada perilaku inovatif. Jnaneswar & Ranjit (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa aktivitas *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya dan terkait dengan perilaku inovatif adalah kondisi organisasi, yaitu sejauh mana lingkungan kerja organisasi dapat mendukung tindakan kreatif dan inovatif yang dilakukan oleh anggotanya. Kör et al. (2021) dalam studinya menunjukkan perilaku inovatif manajer bergantung pada lingkungan kerjanya yang memberikan rasa aman dan bebas untuk menghasilkan ide; keterlibatan membangun koalisi untuk aktivitas inovatif merupakan antecedent perilaku inovatif seorang manajer. Survei pendahuluan terhadap SMP di Kabupaten Bekasi menunjukkan iklim sekolah (secara fisik ataupun sosial) yang sangat beragam dalam mendukung inovasi serta pengembangan sekolah. Dalam hal ini, iklim organisasi yang inovatif dapat

mendasari berkembangnya perilaku seorang inovatif manajer (Alshebami, 2021; Mutonyi et al., 2020). Dalam banyak situasi, iklim organisasi berpotensi mendukung proses inovasi; seperti iklim keterbukaan yang memberdayakan (Luu, 2019).

Tinjauan terhadap penelitian terdahulu, belum ada studi spesifik tentang perilaku inovatif kepala sekolah. Masih banyak aspek yang perlu diketahui tentang perilaku inovatif kaitannya dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer satuan pendidikan. Hal ini membuka celah penelitian untuk mengkaji perilaku inovatif kepala sekolah serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Merujuk pada pembahasan sebelumnya terdapat tiga faktor yang dinilai potensial mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah SMP di Kabupaten Bekasi yaitu efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah. Atas dasar itu diperlukan studi untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah terhadap perilaku inovatif kepala sekolah. Pada tahap selanjutnya dikembangkan upaya peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perilaku inovatif kepala sekolah merupakan isu penting dan menarik untuk dikaji. Hal ini terkait dengan tantangan reformasi dan transformasi pendidikan pada level sekolah (satuan pendidikan). Perilaku inovatif kepala sekolah diharapkan dapat mendorong *school improvement* (pengembangan sekolah) dalam merespon tantangan tersebut. Atas dasar itu, diperlukan upaya peningkatan perilaku inovatif

kepala sekolah. Prosesnya dapat diawali dengan mengungkap faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif. Berdasarkan tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu dapat diidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah antara lain: faktor personal/kepribadian yang bersumber dari individu, faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi, serta faktor kontekstual yang terkait dengan tugas dan interaksi sosial yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan peran sebagai pemimpin dan manajer.

Faktor personal yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah antara lain: *personality* (kepribadian), *psychological capital* (seperti optimisme), pengetahuan, keterampilan, kreativitas, motivasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), percaya diri, konsep diri, dan efikasi diri. Faktor eksternal (lingkungan organisasi) yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah antara lain: karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, keadilan organisasi, *trust* (kepercayaan terhadap pemimpin dan organisasi), budaya organisasi dan iklim organisasi. Faktor kontekstual (tugas dan sosial) yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah antara lain dan karakteristik pekerjaan (seperti kompleksitas tugas dan otonomi peran), gaya kepemimpinan atasan, dan supervisi pengawas sekolah; praktik MSDM (seperti penghargaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian umpan balik, dan komposisi tugas), pemberdayaan serta interaksi sosial seperti *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), *networking* (jaringan kerja), dan kolaborasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, terdapat banyak faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah. Di antara faktor-faktor tersebut, penelitian ini dibatasi terhadap tiga variabel yaitu efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah. Ketiga variabel dipilih sebagai representasi faktor-faktor yang paling berpotensi mempengaruhi perilaku inovatif kepala sekolah. Penelitian ini dibatasi untuk menguji secara empirik pengaruh efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah terhadap perilaku inovatif kepala sekolah. Berdasarkan cakupan area (lokasi) penelitian, subyek yang dijangkau dalam penelitian ini dibatasi terhadap Kepala Sekolah SMP negeri dan swasta di Kabupaten Bekasi. Pembatasan ini ditetapkan atas dasar pertimbangan hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Bekasi relatif rendah. Atas dasar itu, perlu dikembangkan upaya peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah melalui efikasi diri, *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dan iklim organisasi sekolah?”. Peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah dalam penelitian ini dikonstruksi berdasarkan hasil kajian empirik tentang pengaruh efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah terhadap perilaku inovatif kepala sekolah. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, selanjutnya diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- (1) Bagaimana gambaran perilaku inovatif kepala sekolah, efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah?
- (2) Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap perilaku inovatif kepala sekolah?
- (3) Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi sekolah terhadap perilaku inovatif kepala sekolah?
- (4) Apakah terdapat pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif kepala sekolah?
- (5) Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap *knowledge sharing*?
- (6) Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi sekolah terhadap *knowledge sharing*?
- (7) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri melalui *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif kepala sekolah?
- (8) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi sekolah melalui *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif kepala sekolah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah terhadap perilaku inovatif Kepala Sekolah SMP di Kabupaten Bekasi. Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Terdeskripsikannya perilaku inovatif kepala sekolah, efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah.
- (2) Teranalisisnya pengaruh langsung efikasi diri terhadap perilaku inovatif kepala sekolah.

- (3) Teranalisnya pengaruh langsung iklim organisasi sekolah terhadap perilaku inovatif kepala sekolah.
- (4) Teranalisnya pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif kepala sekolah.
- (5) Teranalisnya pengaruh langsung efikasi diri terhadap *knowledge sharing*.
- (6) Teranalisnya pengaruh langsung iklim organisasi sekolah terhadap *knowledge sharing*.
- (7) Teranalisnya pengaruh tidak langsung efikasi diri melalui *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif kepala sekolah.
- (8) Teranalisnya pengaruh tidak langsung iklim organisasi sekolah melalui *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif kepala sekolah.

Sebagai tindak lanjut dari hasil analisis tersebut, melalui penelitian ini dikonstruksi model empirik peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah melalui efikasi diri, *knowledge sharing*, dan iklim organisasi sekolah. Model ini dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan langkah-langkah peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik itu untuk kepentingan teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan baru berupa konsep dan teori tentang peningkatan perilaku inovatif dalam konteks manajemen dan kepemimpinan pendidikan di sekolah. Berdasarkan variabel yang dikaji dalam penelitian ini, dapat dikembangkan strategi peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah melalui efikasi diri, *knowledge sharing* dan iklim organisasi sekolah. Hasil penelitian diharapkan

memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan; landasan pengembangan efikasi diri kepala sekolah, iklim organisasi sekolah, dan fasilitasi *knowledge sharing* dalam rangka peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah.

Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan perilaku inovatif sebagai pemimpin dan manajer satuan pendidikan dalam rangka pengembangan sekolah. Pada tahap berikutnya, perilaku inovatif kepala sekolah diharapkan dapat mendorong pengembangan sekolah serta peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai landasan untuk menentukan langkah-langkah operasional dalam upaya peningkatan perilaku inovatif kepala sekolah oleh pengawas sekolah dan Dinas Pendidikan. Di samping itu, hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai landasan pengembangan program pelatihan fungsional atau bimbingan teknis kepala sekolah yang diselenggarakan oleh lembaga pembina atau lembaga pendidikan/pelatihan terkait. Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperbaiki program pelatihan, memastikan bahwa materi pelatihan yang disampaikan relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam berinovasi.

G. *State of The Art*

Penelitian ini memiliki nilai penting, dengan memperhatikan studi tentang perilaku inovatif sebelumnya yang lebih terfokus pada pegawai atau anggota organisasi sebagai subyek. Pada sisi lain, perilaku inovatif pemimpin merupakan kompetensi penting kepemimpinan Abad 21 (Da'as et al., 2020; Rony, 2019). Perilaku inovatif pemimpin organisasi teridentifikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan serta efektivitas organisasi (Bos-Nehles et al., 2017; Dyer et al.,

2019). Di samping itu, perilaku inovatif pemimpin dapat mendorong organisasi lebih berkembang dalam meraih keunggulan kompetitif (Vanka et al., 2020).

Berdasarkan pemetaan (menggunakan aplikasi *VosViewer*, Gambar 1.2) terhadap studi sebelumnya, kajian tentang perilaku inovatif lebih banyak dilakukan dalam bidang bisnis, industri, kewirausahaan (Dyer et al., 2019; Kör et al., 2021; Mamula & Perić, 2019; Ngibe & Lekhanya, 2019); serta pemerintahan dan pelayanan publik (Saripin & Kassim, 2019). Studi tentang perilaku inovatif dalam bidang pendidikan saat ini jumlahnya relatif terbatas. Studi sebelumnya lebih terfokus pada perilaku inovatif guru sebagai subyek penelitian (Avsec, 2021; Hashim et al., 2019; Wu, 2022) serta pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku inovatif guru (Ismail et al., 2021; Landa et al., 2023; Zainal & Matore, 2021). Kajian mengenai perilaku inovatif dalam konteks organisasi, manajemen, dan kepemimpinan pendidikan jumlahnya relatif terbatas. Meskipun topik ini sangat penting untuk kemajuan lembaga pendidikan, penelitian yang mendalam dan komprehensif masih jarang dilakukan. Padahal, perilaku inovatif pemimpin pendidikan dapat menjadi katalis dalam upaya menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif dan progresif.

sharing sebagai faktor kontekstual yang bersumber dari lingkungan tugas atau lingkungan sosial.

