



## PERANAN MANAJEMEN INOVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PENDIDIKAN DI SALAH SATU SEKOLAH SMP SWASTA KOTA TEBING TINGGI

Khairunnisa Harahap<sup>1</sup>, Dasmara Sukma<sup>2</sup>, Septi Aulia Lubis<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: nisa10872@gmail.com<sup>1</sup>, desmara78@gmail.com<sup>2</sup>, aulialubissepti@gmail.com<sup>3</sup>

Received: Mei 2022

Accepted: Mei 2022

Published: Juni 2022

### Abstract:

*Innovation is an idea, idea, practice or object/object that is realized and accepted as something new by a person or group for adoption. Innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption. Innovation is an idea, item, event, method, which is felt or observed as something new for a person or group of people (society), whether it is the result of an invention or discovery. Innovation is held to achieve certain goals or to solve a certain problem. Educational innovation is innovation in the field of education or innovation to solve educational problems. Educational innovation is an idea, item, method that is felt or observed as new for a person or group of people (society), either in the form of invention (new discoveries) or discovery (newly discovered people), which are used to achieve goals or to solve problems faced.*

**Keywords:** *Innovation management, Educational innovation, Performance of educational organizations.*

### Abstrak:

Inovasi merupakan suatu ide, gagasan, praktik atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi. Innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption. Inovasi ialah suatu ide, barang, kejadian, metode, yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat), baik itu berupa hasil invensi maupun penemuan. Inovasi diadakan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Inovasi pendidikan adalah inovasi dalam bidang pendidikan atau inovasi untuk memecahkan masalah pendidikan. Inovasi pendidikan merupakan suatu ide, barang, metode yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang (masyarakat), baik berupa hasil invention (penemuan baru) atau discovery (baru ditemukan orang), yang digunakan untuk mencapai tujuan atau untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

**Kata Kunci:** Manajemen inovasi, Inovasi pendidikan, Kinerja organisasi Pendidikan.

### PENDAHULUAN

Manajemen sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam

menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah, keberhasilannya diukur oleh prestasi yang didapat, oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan, harus menggunakan suatu sistem, artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang di dalamnya terdapat komponen-komponen terkait seperti guru-guru, staff TU, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, anak didik, dan lain-lain harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja pimpinan.

Sekolah merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan harus selalu memberikan pelayanan yang terbaiknya kepada masyarakat luas, karena keberadaan sekolah yang dekat dengan masyarakat akan mencerminkan kebutuhan dan kebanggaan bagi masyarakat. Sekolah sebagai suatu organisasi dalam perkembangan dan pencapaian tujuan harus mengacu kepada pedoman dan arah pengembangan pendidikan.

Peranan manajemen pendidikan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka proses manajemen pendidikan memiliki inovasi dalam meningkatkan kinerja adalah suatu peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun sekolah merupakan suatu sistem yang didalamnya melibatkan berbagai komponen dan sejumlah kegiatan yang perlu dikelola secara baik, sekolah tanpa didukung proses manajemen yang baik, boleh jadi hanya akan menghasilkan kesemerautan lajunya organisasi, yang pada gilirannya tujuan pendidikan pun tidak akan pernah tercapai secara semestinya.

Penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di sekolah, keberhasilannya diukur oleh prestasi tamatan (out-put), oleh karena itu dalam menjalankan suatu organisasi seperti sekolah harus berpikir "sistem" artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah komponen-komponen terkait seperti: guru-guru, staff TU, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah, anak didik, dan lain-lain (in-put) harus berfungsi optimal. Keberhasilan kualitas.

Pendidikan sangat ditentukan kemampuan pengelola dalam mengelola organisasi (sekolah), seperti mengelola pembelajaran, siswa, Kinerja organisasi pendidikan di sekolah . Pembelajaran adalah merupakan kegiatan utama disekolah, pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar perlu mendapatkan pengelolaan yang baik sebagai kegiatan utama disekolah, siswa sebagai objek pendidikan yang memiliki berbagai macam karakter dan latar belakang tentunya memerlukan pengelolaan yang baik, Tentunya dengan kinerja organisasi pendidikan di sekolah sebagai alat penunjang keberhasilan pendidikan harus dikelola dengan baik, juga hubungan sekolah dengan masyarakat harus selalu berkoordinasi, bekerjasama dalam mengatasi masalah sekolah. namun dalam kenyataannya banyak sekolah yang belum mampu memaksimalkan pengelolaan manajemen sekolah dengan baik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini termasuk penelitian evaluasi, dengan rancangan bersifat *expost facto*, karena tidak melakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejalanya sudah ada di lapangan. Obyek penelitian adalah sebuah Sekolah Menengah Pertama di Kota Tebing Tinggi.

Metode dokumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah

observasi, dan dokumentasi. Penyajian hasil analisis dalam penelitian ini menggunakan metode penyajian analisis secara informal. Metode penyajian analisis secara informal maksudnya perumusan dengan kata-kata biasa (Sudaryanto, 1993: 145).

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Inovasi**

Sebelum mengemukakan makna inovasi, terlebih dahulu akan dikemukakan dua istilah yang berdekatan bahkan kadang tertukar dalam penggunaannya yaitu kata Inovasi "*invention*" dan Penemuan "*discovery*". Inovasi adalah penemuan sesuatu yang benar-benar baru yang sebelumnya tidak/ belum ada, Sedangkan Discovery adalah penemuan sesuatu yang sebenarnya benda atau hal yang ditemukan itu sudah ada, tetapi belum diketahui orang. Inovasi mempunyai pengertian yang sama dalam hal kebaruan, namun itu tidak harus sebelumnya tidak ada sama sekali, inovasi bisa merupakan hal yang sudah ada namun mendapat sentuhan cara baru sentuhan perubahan karena kreativitas masuk ke dalamnya.

Menurut UU No. 19 Tahun 2002, pengertian inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan atau pun perekayasaan yang dilakukan dengan tujuan melakukan pengembangan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau pun cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada ke dalam produk atau pun proses produksinya.

Inovasi pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari empat aspek, yaitu tujuan pendidikan, struktur pendidikan dan pengajaran, metode kurikulum dan pengajaran serta perubahan terhadap aspek-aspek pendidikan dan proses.

Dalam inovasi pendidikan, secara umum dapat diberikan dua buah model inovasi yang baru yaitu: pertama top-down model yaitu inovasi pendidikan yang diciptakan oleh pihak tertentu berbagai pimpinan/ atasan yang diterapkan kepada bawahan ; seperti halnya inovasi pendidikan yang dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional atau Departemen Pendidikan dan Kebudayaan selama ini. Kedua bottom-up model yaitu model inovasi yang bersumber dan hasil ciptaan dari bawahan dan dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan mutu proses penyelenggaraan dan hasil pendidikan.

### **Hambatan Inovasi**

Dalam inovasi, terdapat enam faktor yang menjadi penghambat dalam mempengaruhi keberhasilan inovasi pendidikan diantaranya yaitu pertama, perkiraan yang tidak tepat terhadap inovasi. Di sini mempunyai maksud bahwa kurang tepatnya perencanaan yang dilakukan dalam proses inovasi sehingga tidak tepatnya pertimbangan dalam mengimplementasikan inovasi tersebut. Kedua, adanya konflik dan motivasi yang kurang sehat, di mana hambatan ini muncul karena adanya masalah pribadi misalnya terjadinya pertentangan antara anggota pelaksana dalam inovasi, motivasi dalam bekerja yang kurang dan berbagai sifat pribadi yang menggunakan kelancaran dalam berinovasi. Ketiga, faktor penunjang yang lemah, sehingga inovasi yang dihasilkan tidak

berkembang, di mana hal ini berkaitan dengan sangat rendahnya penghasilan, tidak mengetahui adanya sumber alam, iklim yang tidak menunjang, jarak yang terlalu jauh, kurangnya sarana informasi dan komunikasi, serta kurangnya perhatian dari pemerintah. Keempat, keuangan yang tidak terpenuhi, diantaranya yaitu bantuan finansial dari daerah yang tidak memadai, adanya penundaan dalam penyampaian dana, terjadinya inflasi, serta prioritas ekonomi nasional lebih banyak di banding yang lain. Kelima, penolakan dari kelompok tertentu dalam berinovasi, dimana yang menjadi faktornya yaitu kelompok yang memiliki wewenang dalam masyarakat tradisional menentang adanya inovasi tersebut. Adanya pertentangan ideologi dalam inovasi, sangat lambat

### **Pelaksanaan proyek inovasi**

Kepala sekolah terdiri dari dua kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga instansi. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat belajar mengajar. Mulyasa dalam bukunya berjudul “menjadi kepala sekolah” ia mengutip pernyataan Wahjosumijo yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup keperibadian. Keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus di wujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah orang yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah, baik atau buruknya sekolah, maju atau mundurnya sekolah tergantung kepada kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah orang yang menjadi titik sentral suatu sekolah. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 30.

#### **1. Peran Kepala Sekolah**

Peranan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan. Demikian itu, peran yang dimainkan kepala sekolah sangatlah kompleks, di antaranya peran kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, manajer, supervisor dan penghubung masyarakat. Di pihak lain, seseorang Kepala sekolah diberi tugas untuk memimpin sekolah dengan pola-pola dan hubungan kerja sama antar peran, dimana setiap peran dan otoritas mengarah pendidikan yang lebih baik.

Seperti salah satunya, kepala sekolah sebagai orang terdekat dengan guru-guru dalam mengelola proses belajar-mengajar, mempunyai peranan penting dalam proses pengembangan profesionalisme guru. Kepala sekolah berusaha melibatkan guru-gurunya dalam setiap kesempatan penataran dan latihan yang ditawarkan dari Dinas Pendidikan. Di samping mengikut sertakan guru-guru dalam berbagai kesempatan kegiatan penataran dan latihan, kepala

sekolah juga selalu mendorong guru-guru yang dipimpinnya agar mau melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Hal tersebut merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kemampuan guru-gurunya. Pemberian kesempatan bagi guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dinilai guru-guru sebagai suatu dorongan yang sangat bermanfaat. Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru-guru ialah dengan mewajibkan para guru untuk mengikuti kegiatan KKG. Menurut kepala sekolah, usaha itu dilakukannya karena di dalam forum KKG itu tersedia tutor dan pemandu mata pelajaran untuk membantu guru-guru yang menemui kesulitan dalam mengelola proses belajar-mengajar.

## **2. Kepala Sekolah Sebagai Inovator**

Kepala sekolah sebagai inovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya moving. Moving class ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru fasilitator, yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar. Menurut Mulyasa menjelaskan kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia lakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta dan adaptable.

## **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Pengurus atau pegawai adalah ujung tombak bagi keberhasilan suatu organisasi, karena itu mereka harus dapat melaksanakan tugas yang di bebankan dengan baik dan diharapkan mereka bisa meningkatkan kinerjanya. Kinerja organisasi akan meningkat apabila ada faktor yang mempengaruhi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a. Faktor kemampuan.
- b. Faktor motivasi.

Pengurus atau pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The right man in the right man on the right jo*). Faktor motivasi, faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal

Jadi dalam hal ini, semua anggota yang memiliki kemampuan, baik potensi (IQ) maupun reality akan dapat lebih mudah mencapai kinerja seperti yang di harapkan oleh organisasi bila mereka di ntempatkan pada posisi yang yang sersuai engan keahlian, serta di dorong oleh motivasi yang timbul dari diri sendiri

## **4. Peranan MBS Dalam Peningkatan Kinerja Sekolah**

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan alternatif manajemen sekolah sebagai bentuk dari desentralisasi pendidikan dengan memberikan

otonomi yang luas kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dengan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan serta tanggap terhadap kebutuhan masyarakat setempat Partisipasi masyarakat dituntut agar lebih memahami pendidikan, membantu serta mengontrol pengelolaan pendidikan. Oleh karena, sekolah dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, baik kepada orang tua, masyarakat, maupun pemerintah. (Mulyasa 2002, Nanang Fattah 2003). Dengan adanya otonomi sekolah, sekolah dapat lebih diberdayakan. Menurut Mulyasa (2002: 13) pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi yang lebih besar di samping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat. MBS sebagai sarana peningkatan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan.

Sementara Nanang Fattah (2003: 19) menyatakan bahwa MBS secara konsepsional akan membawa dampak terhadap peningkatan kinerja sekolah dalam hal mutu, efisiensi manajemen keuangan, pemerataan kesempatan dan pencapaian tujuan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasaan mengelola sumber daya yang ada, partisipasi masyarakat, dan penyederhanaan birokrasi. Peningkatan mutu diperoleh melalui partisipasi orang tua, kelenturan dalam mengelola sekolah, peningkatan profesionalisme guru, adanya hadiah dan hukuman sebagai kontrol, serta hal lain yang dapat menumbuhkembangkan suasana yang kondusif. Pemerataan pendidikan tampak pada terserapnya anak usia sekolah untuk mengenyam pendidikan di sekolah Bagi anak yang tidak mampu menjadi tanggung jawab pemerintah.

Adapun yang dapat dikatakan sebagai pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Bahwa aktifitas dilakukan karena adanya suatu dorongan tanggung jawab
2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena adanya unsure kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karena adanya unsur kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karena terkandung didalamnya suatu gabungan antara rasio dan rasa.
3. Bahwa yang dilakukan itu, karena adanya sesuatu arah dan tujuan yang luhur (Aim Goal) yang secara dinamis memberikan makna dari dirinya.

Bukan hanya sekedar kepuasan biologis statis. Dari keterangan di atas, jelas bahwa tidak semua kegiatan atau aktifitas bisa di katakan pekerjaan. Dan setiap pekerjaan yang dilakukan manusia pasti ada yang di capainya, hal ini yang bisa di katakan dengan kinerja. Ada beberapa pendapat yang memberikan definisi tentang kinerja antara lain: Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performace, artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kata performance itu sendiri merupakan kata benda yang di mana salah satunya adalah sesuatu hasil yang dikerjakan.

Adapun salah satu arti dari entries tersebut adalah:

1. Melakukan, menjalankan dan melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
4. Melakukan esuatu yang diharapkan oleh seseora.

Sedangkan Bernardian, John H dan Joyje E.A. Russel, 1993: 379 yang dikutip oleh Sedarmayanti, kinerja di definisikan sebagai catatan mengenai outcome yang di hasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Pendapat lain menyatakan bahwa katakunci dari definisi kinerja adalah:

1. Hasil kerja pekerja.
2. Proses atau organisasi.
3. Terukti secara konkrit.
4. Dapat diukur.
5. Dapat di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangku Negara kinerja atau prestasi kerja mempunyai pengertian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka arti performance atau kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan sesuaidengan moral dan etika.

Kinerja suatu organisasi, baik yang bergerak di bidang yang beroerntasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda di nilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerjakaryawan sebagai pelaku organisasi yang baik.

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Di dalam organisasi di kenal tiga jenis kinerja yakni:

1. Kinerja strategik  
Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap ligkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik di pegang oleh topmanajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.
2. Kinerja administrative  
Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalmnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.
3. Kinerja operasional

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumberdaya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumberdaya manusia yang mengerjakan.

Penilaian kinerja adalah proses, dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja di nilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (performance feedback) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standarsatandar organisasi. Apabila penilaian kinerja di lakukan secara benar, para karyawan, penyelia-penyelia, mereka departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi organisasi.

Didalam organisasi modern. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk dibenarkan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan motivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberikan basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi promosi, pemberhentian, perhatian, transfer dan kondisi kondisi kepegawai lainnya.

Suatu organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya formal Tapi dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi penilaian kinerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana kinerja sesungguhnya dari semua karyawan manajerial, profesional, teknis, di nilai secara formal. Penilaian kinerja adalah tentang penilaian karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan atau organisasi menuntut kinerja yang tinggi.

## KESIMPULAN

Dari hasil observasi ke lapangan langsung kami dapat menyimpulkan bahwa manajemen dari organisasi di sekolah SMP Swasta Tengku Hanafi orang-orang yang berada di dalam suatu lembaga tersebut sangat ororganisir membentuk untuk suatu kesuksesan suatu sekolah tersebut. Dengan di lengkapi dengan sarana yang sangat menunjang kebangkitan dari sekolah, mereka juga dapat menghasilkan karya-karya berbagai bakat dan kreativitas dari siswa-siswa itu sendiri dimana kerativitas siswa tersebut dapat di hasilkan barang-barang yang kemudian mereka jual untuk menambahnya pemasukan dari sekolah tersebut,

Bapak Dokter juga menyebutkan bahwasanya para guru-guru sukar dan giat dalam membangkitkan sekolah kami ini tanpa ada nya beban atau tanggungan atas di beratkan nya kegiatan ini untuk menunjang kerativitas soswa yang mana bakat dan minat tersebut untuk terciptanya sekolah yang terfavorit untuk masyarakat kedepannya. Untuk meningkatkan mutu kerja dari guru sudah sangat baik kami liat dari hasil-hasil yang mereka wujudkan. Guru-guru disana juga sangat profesional dalam bidang nya masing-masing sehingga



terwujud sekolah yang berkualitas yang sangat baik tidak kalah saing juga dengan sekolah-sekolah di kota perbaugan lainnya.

## REFERENSI

- Malaviya,P dan Subhash W., 2005. Innovation Management in Organizational in Organization Context: An Empirical Study, *Global Journal of flexible system management*, Vo. 6 h.1-14
- Miller, R dan RA Blais, 1993. Modes of Innovation in Six Industrial sector, *IEEE Transaction on Engineering Managment*, Vol. 40 No. 3h.264-273
- Niosi, B dan J Innes,1997. Research and Development Performance Measurement: A case study, paper presented at 1997 R & D management Conference, Manchester, h. 14-16 July 1997
- Schumpeter, J.A, 1934. The theory of economic Development. Cambridge: Harvard University Press
- Xu, Qingrui; dkk. 2006. Total Innovation Management: A Novel Paradigm of Innovation Management in the 21st Century, *Journal Technology Transfer*, Vol.32, h9- 25
- Birkinshaw, J dan M. Mol. 2006. How Management Innovation Happens, *Management Review-MIT* Vo.47 No. 4
- Castro, Gregorio Martin-De, Pedro lopez-Saez and Miriam Delgado- Verde,2011. Towards a knowledgebased view of firm innovation: Theory and empirical research, *Journal of knowledge Management* Vol.15 No.6 h.871- 874
- Darroch,J dan R McNaughton,2002.Examining the link between Knowledge Management Practices and Types Innovation, *Journal of intellectual Capital*, Vol. 3, No.3 h,210-222.