
Analisis Inovasi dan Perubahan dalam Organisasi Pendidikan

Yulia^{1)*}, Fajri Ismail²⁾, Mardiah Astuti³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Yulia

Email: yuliaradenfatahpalembang@gmail.com
fajriismail_uin@radenfatah.ac.id,
mardiahastuti_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Sebuah organisasi harus selalu melakukan inovasi karena inovasi memiliki peran penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, kebutuhan akan pembaruan dalam sistem pendidikan menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, agar organisasi pendidikan tetap relevan dengan dinamika zaman, diperlukan kepekaan terhadap perubahan lingkungan, proses yang tersistem dengan baik, serta kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan strategis sesuai dengan visi dan misi organisasi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep inovasi dan perubahan dalam organisasi pendidikan, termasuk kepekaan terhadap tantangan baru, proses inovatif yang berkelanjutan, dan pengambilan keputusan yang mendukung kemajuan lembaga. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi kepustakaan. Teknik analisis dilakukan melalui pengumpulan data, membaca literatur, mencatat, menganalisis isi, serta menyimpulkan jurnal-jurnal yang relevan tentang inovasi dalam konteks organisasi pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi merupakan elemen kunci dalam pengembangan sistem pendidikan yang adaptif dan progresif. Berbagai bentuk keputusan Inovasi dan perubahan dalam organisasi pendidikan terdiri dari aspek keputusan opsional, keputusan inovasi kolektif, keputusan inovasi otoritas dan keputusan kontigensi. Dengan adanya inovasi, diharapkan organisasi pendidikan mampu tumbuh, menjawab tantangan zaman, serta mencetak alumni yang kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi dalam menghadapi tantangan global.

Kata kunci: Inovasi, Organisasi, Pendidikan

Abstract

An organisation must always innovate because innovation has an important role in developing the quality of education that is relevant to the times. In the era of globalisation and rapid technological advancement, the need for renewal in the education system has become increasingly urgent. Therefore, in order for educational organisations to remain relevant to the dynamics of the times, sensitivity to environmental changes, well-systemised processes, and the ability to make appropriate and strategic decisions in accordance with the vision and mission of educational organisations are required. This study aims to understand the concepts of innovation and change in educational organisations, including sensitivity to new challenges, sustainable innovative processes, and decision-making that supports the progress of the institution. This research uses a qualitative method with the type of literature study. The analysis technique was conducted through data collection, reading literature, taking notes, analysing the content, and concluding relevant journals on innovation in the context of educational organisations. The results of this study show that innovation is a key element in the development of an adaptive and progressive education system. Various forms of Innovation and change decisions in educational organisations consist of aspects of optional decisions, collective innovation decisions, authority innovation decisions and contingency decisions. With innovation, educational organisations are expected to be able to grow, respond to the challenges of the times, and produce alumni who are creative, innovative and highly competitive in facing global challenges.

Keywords: Innovation, Organization, Education

PENDAHULUAN

Perkembangan dan peningkatan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh inovasi sebagai solusi dalam menghadapi berbagai lingkungan yang penuh dengan persaingan. Menurut (Pradana, M., & Wibowo, 2021) Inovasi di era 4.0 dan globalisasi merupakan suatu keharusan,

dan bukan lagi sebagai pilihan, hal ini tetap sesuai dan memiliki daya kompetisi yang tinggi. Dalam organisasi, inovasi meliputi berbagai aspek mulai, dari pengembangan produk dan layanan baru, penerapan teknologi canggih, hingga perbaikan proses bisnis dan manajemen sumber daya manusia.

Urgensi inovasi dalam sebuah organisasi bukan hanya dinilai dari keterampilan untuk menghasilkan produk atau layanan yang baik, namun perlu juga menilai dari perkembangan dan penyesuaian terhadap lingkungan yang terus berganti. Organisasi yang inovatif cenderung lebih responsif. Organisasi yang selalu melakukan inovasi cenderung lebih responsif pada perubahan pasarnya, operasionalnya lebih efisien serta lebih mampu dalam mempertahankan dan menarik talenta yang paling baik. Menurut Nugroho dan Lestari inovasi juga bisa dijadikan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkesinambungan sebab dapat menciptakan diferensi yang tidak mudah diikuti oleh pesaing lain (Nurhaliza, A. P., Mukaromah, C. F., Rahman, D. A., & Hidayat, 2024).

Organisasi yang efektif senantiasa berinovasi untuk menyesuaikan diri dengan dinamika zaman. Namun, dalam melakukan inovasi, proses pengambilan keputusan menjadi hal yang krusial. Salah satu hambatan utama dalam proses ini adalah adanya ketidakpastian. Sebenarnya, teori pengambilan keputusan dapat diterapkan dalam berbagai situasi baik dalam kondisi pasti, tidak pasti, maupun berisiko. Seseorang cenderung menerima suatu inovasi apabila mereka meyakini bahwa inovasi tersebut memberikan manfaat yang lebih besar dibandingkan dengan apa yang digantikannya. Keyakinan ini bergantung pada berbagai pertimbangan, seperti apakah inovasi tersebut memerlukan biaya besar dengan tingkat ketidakpastian yang tinggi, apakah akan mengganggu rutinitas harian, seberapa cocok inovasi tersebut dengan nilai dan kebiasaan yang berlaku, serta sejauh mana tingkat kesulitan dalam penggunaannya. (Alfiatun Fitriani Ulfah, 2020).

Dalam konteks organisasi pendidikan, inovasi menjadi kebutuhan utama guna mengoptimalkan kualitas suatu pembelajaran serta dapat adaptif dengan segala perubahan yang terjadi secara cepat. Perkembangan teknologi, tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis, serta kebijakan pendidikan global mengharuskan lembaga pendidikan untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Oleh sebab itu, baik sekolah maupun perguruan tinggi perlu memiliki kepekaan terhadap dinamika global agar mampu merancang strategi inovatif yang sesuai dengan kebutuhan zaman. Meskipun demikian, proses inovasi dalam organisasi tidak selalu berjalan mulus dan kerap menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya budaya inovatif. Oleh karena itu, diperlukan strategi dan pendekatan yang tepat untuk mendorong serta mengelola inovasi secara efektif (D. Rahmawati, 2020).

Kesuksesan dan perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk berinovasi sebagai respons terhadap persaingan yang semakin ketat. Di era industri 4.0 dan globalisasi, inovasi bukan lagi pilihan, melainkan keharusan agar organisasi tetap kompetitif. Inovasi mencakup berbagai aspek, seperti pengembangan produk, penggunaan teknologi, serta peningkatan proses kerja dan manajemen sumber daya manusia. Inovasi tidak hanya dinilai dari hasilnya, tetapi juga dari kemampuannya menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Organisasi yang inovatif lebih cepat merespons perubahan, lebih efisien, dan mampu menarik serta mempertahankan talenta terbaik. Inovasi bahkan dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jangka panjang karena menghasilkan hal-hal unik yang sulit ditiru pesaing. Namun, proses pengambilan keputusan dalam inovasi sering dihadapkan pada ketidakpastian. Banyak pertimbangan yang harus diperhatikan, seperti biaya, manfaat, kesesuaian dengan nilai budaya, dan kemudahan penggunaan. Dalam konteks pendidikan, inovasi sangat penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Meski demikian, inovasi tidak selalu mudah diterapkan karena adanya hambatan seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang tepat agar inovasi bisa dikelola dengan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data melalui studi literatur berupa dokumen, sumber-sumber lain yang sudah ada di perpustakaan atau media elektronik. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang sesuai dengan topik yang diteliti dan untuk mengidentifikasi kekosongan dalam pengetahuan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (penelitian yang sudah ada). Teknik analisis data studi kepustakaan secara khusus dilakukan dengan cara mengumpulkan data, membaca, mencatat dan menganalisis bahan penelitian tersebut (Rapia Arcanita, Guntur Putrajaya, Idi Warsah, 2023).

Penelitian ini dilakukan dengan Teknik analisis data dilakukan dengan cara mengumpulkan data, membaca, mencatat dan menganalisis jurnal yang relevan dengan judul penelitian. Mengumpulkan data kepustakaan berupa jurnal dan lainnya yang relevan tentang inovasi dan organisasi pendidikan, setelah itu data dibaca untuk menentukan mana jurnal yang relevan dan tidak dengan topic yang dipilih, setelah itu penulis mencatat poin-poin penting yang hendak disajikan dalam jurnal, setelah ini penulis melakukan analisis dan menarik kesimpulan terhadap jurnal yang ditulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Inovasi dalam Organisasi Pendidikan dan Urgensinya

Inovasi merupakan kata yang berasal dari kata kerja *Inново* (bahasa latin) yang artinya memperbarui atau mengubah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia inovasi merupakan sebuah perubahan baru menuju perbaikan yang lain dan berbeda dari yang sebelumnya, dilakukan secara sengaja dan juga terencana, artinya inovasi tidak dilakukan secara kebetulan saja. Inovasi dilaksanakan untuk mencari cara baru yang lebih efektif untuk mencapai tujuan, selain itu perubahan yang dilakukan juga harus tersusun secara sistematis dan juga terarah (Fiandi, 2024).

Menurut H.B Siswanto organisasi adalah perhimpunan yang didirikan untuk mencapai tujuan bersama. Dia mengatakan bahwa organisasi merupakan kaitan antar bagian komponen dan berada dalam suatu himpunan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi bisa diartikan sebagai berikut (Romli, 2020): (a) Organisasi terdiri dari beberapa orang atau kelompok, (b) Adanya hubungan antar anggota organisasi satu sama lain, (c) Organisasi dibentuk dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut ungkapan Nila sari dan Sri Wilujeng dalam artikel yang dikutip dalam (Romli, 2020) bahwa organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang meliputi dua orang atau lebih yang bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.

Roger menyatakan bahwa inovasi dalam suatu organisasi merupakan sebuah sistem yang bersifat stabil, di mana terdapat kerja sama antara individu-individu untuk meraih tujuan bersama melalui pembagian tugas yang spesifik. Dalam sebuah organisasi, individu yang menjalankan tugas secara berkelanjutan akan menciptakan kestabilan dalam operasionalnya. Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi untuk mencapai hal tersebut. (Wijaya, 2018):

1. Merumuskan tujuan yang jelas

Sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang jelas akan memudahkan penentuan struktur serta fungsi dalam organisasi tersebut.

2. Memiliki tugas yang jelas

Setiap organisasi pasti memiliki sejumlah posisi, di mana masing-masing posisi memikul tanggung jawab dan tugas yang terdefinisi dengan jelas. Meskipun dalam perjalanannya

mungkin terjadi pergantian individu yang mengisi posisi tersebut, namun peran dan fungsi dari setiap posisi tetap konsisten serta selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Memiliki kejelasan struktur otoritas (kewenangan)

Setiap organisasi yang efektif tentu memiliki sistem otoritas, di mana tidak semua anggotanya memiliki tingkat kewenangan yang serupa. Struktur organisasi dirancang untuk menetapkan dengan jelas tanggung jawab setiap posisi yang ada.

4. Memiliki aturan

Organisasi memiliki peraturan yang bersifat umum dan spesifik, di mana peraturan umum mengatur mengenai tujuan, syarat struktur pengurus, dan hal-hal lainnya, sementara peraturan spesifik dibuat untuk mengatur rincian kegiatan, cara pembentukan pengurus, dan sebagainya. Peraturan spesifik ini sering disebut dengan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga.

5. Pola hubungan informal

Organisasi dengan birokrasi yang kaku dan sangat formal cenderung menghilangkan unsur kemanusiaan dalam interaksi antar anggotanya, menjadikannya organisasi yang sangat ketat. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu menerapkan pola hubungan informal antar anggotanya untuk mengurangi ketegangan dan menciptakan keakraban, tanpa mengabaikan tanggung jawab masing-masing.

Menurut berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan sekumpulan individu atau kelompok yang bekerja bersama secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi terbentuk melalui hubungan antar anggotanya yang saling berhubungan, dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan struktur dan fungsi masing-masing. Tujuan yang dirumuskan dengan jelas menjadi dasar dalam penentuan arah gerak organisasi, serta menjadi acuan dalam pembentukan struktur otoritas, pembagian tugas, dan penyusunan aturan organisasi. Selain itu, inovasi dalam organisasi juga memegang peran penting dalam menciptakan stabilitas dan efisiensi kerja. Inovasi dapat terwujud melalui kerja sama individu yang menjalankan tugasnya secara rutin dalam sistem yang terorganisasi dengan baik. Sebuah organisasi yang efektif tidak hanya membutuhkan sistem formal yang terstruktur, tetapi juga membutuhkan pola hubungan informal yang humanis agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Dengan demikian, organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki tujuan yang jelas, pembagian tugas yang tepat, struktur kewenangan yang terorganisasi, aturan yang sistematis, serta hubungan antar anggota yang bersifat fleksibel namun tetap bertanggung jawab. Semua elemen ini menjadi landasan penting dalam mendukung keberhasilan dan kesinambungan organisasi.

Inovasi dan perubahan dalam organisasi sangat urgensi dalam dunia pendidikan agar bisa mengikuti perkembangan zaman dan mampu memenuhi kebutuhan peserta didik yang tidak menetap. Urgensi inovasi dalam pendidikan juga berguna untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan metode belajar mengajar yang efektif, dan mampu mewujudkan lingkungan belajar yang menyenangkan dan kondusif. Berikut beberapa alasan pentingnya inovasi dalam pendidikan yaitu (Aisyah, 2024):

1. Pendekatan baru, Inovasi memungkinkan penerapan metode pembelajaran baru yang lebih efisien dan efektif. Penggunaan teknologi, seperti platform kolaboratif, aplikasi pendidikan, dan pembelajaran online, dapat memperkaya pengalaman belajar siswa serta meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa (Santoso, 2019).
2. Perubahan dalam pendidikan, Dunia pendidikan harus terus berkembang, baik dari sisi sosial, ekonomi, maupun teknologi. Inovasi berperan penting dalam membantu lembaga pendidikan tetap responsif terhadap perubahan ini dan mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Harahap menyatakan bahwa kemampuan

untuk beradaptasi dengan perubahan sangat krusial bagi kesuksesan lembaga pendidikan di era komputer dan internet (Siti Rahmawati, 2023).

3. Memastikan guru memiliki keterampilan baru, Untuk memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terkini, penting untuk mengimplementasikan inovasi dalam program pelatihan dan pengembangan profesional. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi dan sesuai dengan kebutuhan zaman (Widyastuti, 2018).
4. Adanya pengelolaan dan operasi sekolah, Inovasi dalam pengelolaan dan operasional sekolah, seperti penerapan sistem informasi manajemen sekolah (SIMS), dapat membantu mengelola sumber daya dengan lebih efektif dan memberikan sekolah lebih banyak fokus pada kegiatan pembelajaran dan pengembangan siswa (Darmawan, M. A. Y., & Nurhidayati, 2024).
5. Mendorong siswa menjadi kreatif dan mandiri, Inovasi dalam pengajaran dapat mendorong siswa untuk mengembangkan kreativitas dan kemandirian. Pembelajaran yang berbasis proyek dan pemecahan masalah dapat membantu siswa dalam meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwandia & Riska Putri (2024) model *deep learning* berperan penting dalam membentuk siswa yang memiliki pikiran yang kritis, partisipasi aktif, dan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar.

Para ahli mengartikan inovasi dalam organisasi pendidikan atau inovasi pendidikan sebagai berikut. Ekosusilo dan kasihadi mengungkapkan bahwa inovasi pendidikan adalah perkembangan pendidikan yang terjadi dari hasil usaha sadar, tersistem, diolah dalam sistem pendidikan dengan tujuan bisa membimbing sesuai dengan kebutuhan siswa dan perubahan zaman. Sedangkan menurut Rusdiana inovasi pendidikan merupakan usaha memecahkan permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan meliputi hal-hal yang berkaitan dengan komponen sistem pendidikan baik dalam lembaga pendidikan dan sistem pendidikan nasional (Muhammad Nur Hadi, Syaifullah, 2022).

Kepekaan Inovasi dalam Organisasi Pendidikan

Kepekaan pada perubahan menjadi elemen kunci dalam mendorong inovasi di sektor pendidikan. Institusi pendidikan yang memiliki tingkat kesadaran tinggi terhadap perkembangan zaman akan lebih siap mengadopsi inovasi yang bertujuan meningkatkan mutu pembelajaran dan manajemen pendidikan. Untuk itu, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepekaan suatu organisasi (Wijaya, 2018). Pertama, ukuran organisasi memiliki korelasi positif dengan tingkat kepekaan terhadap inovasi. Semakin besar suatu organisasi, semakin cepat inovasi dapat diterima dan diterapkan. Contohnya, universitas besar atau jaringan sekolah dengan sumber daya yang lebih melimpah cenderung lebih mudah mengadopsi perubahan dibandingkan lembaga pendidikan yang lebih kecil dengan keterbatasan fasilitas dan tenaga ahli (Muhammad Farhan Ferdino, Fajri Ismail, 2025).

Kedua, karakteristik struktur organisasi dapat dianalisis melalui beberapa dimensi, yaitu sentralisasi, kompleksitas, formalitas, dan keterbukaan. Sentralisasi mengacu pada pemusatan kekuasaan dan wewenang pengendalian dalam organisasi kepada sekelompok individu tertentu. Menurut Ibrahim, tingkat sentralisasi yang tinggi cenderung memiliki dampak negatif terhadap kepekaan organisasi terhadap inovasi, sehingga semakin tersentralisasi suatu organisasi, semakin lambat inovasi diterima atau semakin kecil kemungkinan inovasi dapat diadopsi. Sentralisasi, merujuk pada pemusatan kekuasaan dan wewenang kontrol dalam suatu organisasi pada sejumlah individu tertentu. Sistem ini cenderung berdampak negatif terhadap kepekaan organisasi, di mana penerimaan terhadap inovasi menjadi lebih lambat atau peluang adopsinya semakin kecil. Dalam organisasi pendidikan yang sangat terpusat, seperti sekolah dengan kebijakan yang sepenuhnya ditentukan oleh pemerintah pusat, penerapan inovasi sering

mengalami kendala karena harus melewati prosedur hierarkis yang panjang. Sebaliknya, lembaga pendidikan seperti universitas yang memiliki tingkat otonomi lebih tinggi dalam pengambilan keputusan cenderung lebih adaptif dan fleksibel dalam mengimplementasikan inovasi pendidikan.

Kompleksitas, merujuk pada tingkat keahlian serta pengetahuan tinggi yang dimiliki anggota organisasi, seperti tenaga pendidik dengan latar belakang akademik yang kuat. Semakin berkualitas anggota organisasi dalam hal keilmuan, semakin kompleks organisasi tersebut. Kompleksitas yang tinggi mempermudah pemahaman terhadap inovasi, namun sering kali menyulitkan dalam mencapai kesepakatan untuk menerapkannya. Oleh karena itu, kompleksitas memiliki hubungan positif dengan kepekaan organisasi terhadap inovasi. Dalam institusi atau organisasi pendidikan, semakin tinggi tingkat kompetensi tenaga pendidik, semakin mudah mereka memahami dan mengaplikasikan konsep inovasi.

Formalitas, artinya suatu tingkat kepatuhan organisasi terhadap aturan serta prosedur dalam menjalankan tugasnya. Tingkat formalitas yang tinggi berhubungan negatif dengan kepekaan organisasi terhadap inovasi, sehingga semakin birokratis suatu organisasi, semakin kecil kemungkinan inovasi diterima. Lembaga pendidikan yang memiliki sistem birokrasi ketat serta regulasi yang kompleks cenderung lebih lambat dalam mengadopsi inovasi karena banyaknya prosedur yang harus dilalui sebelum perubahan diterapkan. Sebaliknya, lembaga pendidikan dalam suatu organisasi perkembangan tren pendidikan yang sedang terjadi.

Keakraban hubungan antar anggota organisasi juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kepekaan terhadap inovasi. Semakin erat hubungan interpersonal antar anggota organisasi, semakin cepat inovasi diterima. Dalam konteks pendidikan, hubungan baik antara tenaga pendidik, staf administrasi, dan peserta didik dapat mempercepat proses penerapan inovasi. Sebagai contoh, hubungan kolaboratif yang erat antara guru dan kepala sekolah memungkinkan implementasi teknologi pendidikan atau metode pembelajaran baru dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, kelenturan organisasi menunjukkan sejauh mana suatu institusi bersedia menerima sumber daya eksternal yang tidak memiliki hubungan formal dengan organisasi. Tingkat fleksibilitas yang tinggi berhubungan positif dengan kepekaan organisasi terhadap inovasi. Sekolah dengan kebijakan yang lebih fleksibel akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, seperti dalam penerapan Kurikulum Merdeka yang memberikan kebebasan bagi sekolah untuk menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan siswa dan kondisi lingkungan sekolah. Hal ini juga mendukung terjadinya transfer of knowledge atau proses penyampaian ilmu pengetahuan yang lebih efektif (Suhasri, Ismail, & Afgani, 2023).

Dengan demikian, organisasi pendidikan yang ingin tetap relevan di era globalisasi harus mampu mengelola faktor-faktor ini dengan baik. Institusi yang memiliki fleksibilitas dalam kebijakan, tenaga pendidik yang kompeten, serta budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan akan lebih cepat beradaptasi dengan inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kepekaan terhadap perubahan bukan hanya sekadar kesiapan menerima inovasi, tetapi juga mencerminkan bagaimana organisasi pendidikan mampu mengelola dinamika internal dan eksternal agar tetap kompetitif dan progresif dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

Proses Keputusan Inovasi dan Perubahan dalam Organisasi

Keputusan berarti pilihan, dari dua atau lebih kemungkinan dan diambil setelah dilakukan Keputusan selalu pertimbangan. Menurut Indriyo dalam artikel (Alfiatun Fitriani Ulfah, 2020) keputusan selalu berkaitan dengan ketetapan atau penentuan suatu pilihan terbaik. Pengambilan keputusan diartikan sebagai proses manusia yang mencakup fenomena individu dan sosial, berdasarkan pada premis nilai serta fakta, untuk menyimpulkan pilihan dari alternatif dengan tujuan mencapai situasi yang diharapkan.

Menurut Siswanto, Pengambilan keputusan dapat diartikan sebagai proses memilih alternatif terbaik dari beberapa pilihan yang ada, yang akan dijadikan solusi untuk mengatasi

suatu masalah (R. Rahmawati et al., 2022). Putra juga menjelaskan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu tindakan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah dengan memilih alternatif solusi yang dianggap paling sesuai untuk masalah yang dihadapi saat ini (Nasution, 2021). Pengambilan keputusan yang tepat harus mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal, karena penting untuk memahami kondisi nyata di mana dan kapan keputusan tersebut akan dilaksanakan. Wenrich menyatakan bahwa proses pengambilan keputusan adalah pemilihan dari berbagai opsi tindakan yang akan diambil dan disarankan untuk menyelesaikan suatu masalah (Anwar, 2014). Proses pengambilan keputusan di tingkat madrasah terkait dengan ketelitian dalam penerapan pendekatan oleh kepala madrasah. Namun, dalam praktiknya, kepala madrasah seringkali mengandalkan pendekatan otoritas, intuisi, dan pengalamannya selama proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu metode yang digunakan untuk memberikan solusi dalam rangka menyelesaikan masalah.

Pengertian proses keputusan inovasi ialah proses yang dilalui (dialami) individu, mulai dari pertama tahu adanya inovasi, kemudian dilanjutkan dengan keputusan setuju terhadap inovasi, penetapan keputusan menerima atau menolak, implementasi inovasi, dan konfirmasi terhadap keputusan inovasi yang telah diambilnya. Proses keputusan inovasi bukan kegiatan yang dapat berlangsung seketika, tetapi merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu, sehingga individu atau organisasi dapat menilai gagasan yang baru itu sebagai bahan pertimbangan untuk selanjutnya akan menolak atau menerima inovasi dan menerapkannya. Pengambilan keputusan yang tepat harus melihat dari berbagai faktor eksternal maupun internal, karena untuk mengetahui kondisi real dimana serta kapan keputusan dilaksanakan tersebut.

Melalui inovasi, manusia berkembang menjadi lebih modern, yang mencakup transformasi sosial dari masyarakat tradisional menuju masyarakat yang lebih maju. Pemahaman tentang proses inovasi yang berfokus pada individu tetap menjadi dasar untuk memahami proses dalam organisasi. Proses pengambilan keputusan terkait inovasi mencerminkan aktivitas individu dalam mencari dan memproses informasi tentang suatu inovasi, yang mendorong mereka untuk mengetahui manfaat atau kerugian yang berhubungan dengan inovasi tersebut, yang pada akhirnya menentukan apakah mereka akan mengadopsi inovasi itu atau tidak. Proses pengambilan keputusan inovasi terdiri dari lima tahap, yaitu: tahap pengetahuan, tahap persuasi, tahap pengambilan keputusan, tahap implementasi, dan akhirnya tahap konfirmasi (Tusadia et al., 2023).

1. Tahapan Pengetahuan (*knowledge*)

Proses pengambilan keputusan inovasi dimulai dari tahap pengetahuan, yaitu saat seseorang menyadari adanya suatu inovasi dan ingin memahami cara kerja inovasi itu. Seseorang yang menyadari dan bersikap terbuka terhadap suatu inovasi pasti melakukannya secara aktif, bukan secara pasif. Pertanyaan yang krusial pada tahap pengetahuan ini mencakup apa, bagaimana, dan mengapa untuk memahami suatu inovasi. Pada fase ini, individu akan berusaha untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan terintegrasi mengenai apa yang dimaksud dengan inovasi, serta alasan dan cara proses inovasi tersebut berlangsung

2. Tahapan Bujukan (*persuasion*)

Dalam fase persuasi dalam proses pengambilan keputusan inovasi ini, individu mengembangkan sikap positif atau negatif terhadap inovasi itu. Seseorang tidak dapat menyukai inovasi itu sebelum ia memahami terlebih dahulu tentang inovasi tersebut. Tahap persuasi berlangsung ketika individu memiliki sikap baik atau buruk terhadap suatu inovasi. Rogers menyebutkan bahwa tahap pengetahuan lebih berorientasi kognitif (tentang pengetahuan), sementara tahap persuasi lebih bersifat afektif karena berkaitan dengan perasaan seseorang, sehingga pada fase ini individu akan terlibat lebih dalam. Tingkat

keragu-raguan terhadap fungsi-fungsi inovasi dan dukungan sosial akan berdampak pada pandangan dan keyakinan seseorang terhadap inovasi.

3. Tahapan Keputusan (*decision*)

Tahap pengambilan keputusan dalam proses inovasi terjadi ketika seseorang melaksanakan aktivitas yang bertujuan untuk menentukan apakah akan menerima atau menolak inovasi. Menerima inovasi berarti akan sepenuhnya menerapkan inovasi, sementara menolak inovasi berarti tidak akan menerapkannya. Ada dua jenis penolakan inovasi, yaitu penolakan aktif (yang berarti menolak inovasi setelah mempertimbangkan untuk menerimanya atau mungkin sudah mencobanya tetapi keputusan akhir tetap menolak) dan penolakan pasif (yang berarti penolakan inovasi tanpa pertimbangan sama sekali).

4. Tahapan Implementasi (*implementation*)

Tahap pelaksanaan ini akan berlangsung apabila seseorang menerapkan inovasi. Secara umum, pelaksanaan pasti mengikuti hasil dari keputusan inovasi. Namun hal ini juga bisa terjadi karena beberapa alasan, menerima inovasi tetapi tidak disertai dengan pelaksanaan. Seringkali hal ini terjadi disebabkan oleh kurangnya fasilitas penerapan yang ada. Pada tahap ini, masih akan ada ketidakpastian terkait hasil-hasil inovasi ini. Oleh karena itu, pengguna akan membutuhkan dukungan teknis dari agen perubahan untuk menurunkan tingkat ketidakpastian dari dampaknya. Masalah penerapan inovasi akan semakin serius jika yang mengadopsi inovasi tersebut adalah sebuah organisasi, karena dalam inovasi, jumlah individu yang terlibat dalam pengambilan keputusan ini akan lebih banyak dan terdiri dari berbagai karakter yang beragam.

Penemuan ulang umumnya terjadi pada fase implementasi ini, sehingga fase ini menjadi fase yang sangat krusial. Penemuan kembali ini merupakan tahap di mana suatu inovasi diubah atau dimodifikasi oleh pengguna selama proses adopsi atau pelaksanaannya. Rogers juga menguraikan mengenai perbedaan antara penemuan dan inovasi (*invention* dan *innovation*). *Invention* merupakan suatu proses di mana gagasan-gagasan baru ditemukan atau dibuat. Sedangkan inovasi merupakan proses penerapan ide-ide yang telah ada. Rogers juga mengatakan bahwa semakin banyak penemuan yang terjadi, maka inovasi akan semakin cepat terlaksana.

5. Tahap konfirmasi (*confirmation*)

Dalam tahap konfirmasi ini, individu berusaha mendapatkan penguatan untuk keputusan yang sudah dibuat dan dapat membatalkan keputusannya jika terdapat informasi yang tidak sejalan atau bertentangan dengan informasi awal. Tahap konfirmasi ini berlangsung secara terus-menerus sejak keputusan untuk menerima atau menolak inovasi diambil, tanpa batasan waktu.

Menurut Rusdiana yang dikutip oleh (Indra Taupik Saleh, Muhidin, Qiqi Yuliati Zakiah, 2022) ada 4 tipe keputusan inovasi yaitu: keputusan opsional, keputusan inovasi kolektif, keputusan inovasi otoritas dan keputusan kontigensi.

1. Keputusan inovasi opsional

Keputusan inovasi opsional adalah pemilihan menerima atau menolak inovasi berdasarkan keputusan yang ditentukan oleh individu secara mandiri tanpa bergantung atau terpengaruh dorongan anggota sistem sosial yang lain, meskipun orang yang mengambil keputusan itu berdasarkan norma sistem sosial atau hasil komunikasi interpersonal dengan anggota sistem sosial lainnya. Jadi hakikat pengertian keputusan opsional adalah individu yang berperan sebagai pengambil keputusan untuk menerima atau menolak inovasi.

2. Keputusan Inovasi Kolektif

Keputusan inovasi kolektif adalah pemilihan untuk menerima atau menolak inovasi berdasarkan keputusan yang dibuat secara bersama-sama dengan kesepakatan antar anggota sistem sosial. Semua anggota sistem sosial harus menaati keputusan bersama yang telah dibuat. Misalnya, atas kesepakatan semua warga sekolah untuk tidak membeli alat tulis kantor (ATK) di sekitar sekolah yang kemudian disahkan pada rapat semua warga sekolah.

Konsekuensinya semua warga sekolah tersebut harus menaati keputusan yang telah dibuat, walaupun mungkin secara pribadi masih ada beberapa individu yang masih berkeberatan.

3. Keputusan inovasi otoritas

Keputusan inovasi otoritas adalah pemilihan untuk menerima atau menolak inovasi berdasarkan keputusan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai kedudukan, status, wewenang, atau kemampuan yang lebih tinggi daripada anggota lain dalam suatu sistem sosial.

4. Keputusan inovasi kontingensi

Keputusan inovasi kontingensi yaitu pemilihan menerima atau menolak suatu inovasi dapat dilakukan setelah ada keputusan inovasi yang mendahuluinya. Misalnya, di sebuah perguruan tinggi, seorang dosen tidak mungkin untuk memutuskan secara opsional untuk memakai komputer sebelum didahului keputusan oleh pimpinan fakultasnya untuk melengkapi peralatan di fakultas dengan komputer. Jadi, ciri pokok dari keputusan inovasi kontingensi adalah digunakannya dua atau lebih keputusan inovasi secara bergantian untuk menangani suatu difusi inovasi, baik keputusan opsional, kolektif, maupun otoritas.

Dalam proses adopsi inovasi, dapat kita analisis bahwa keputusan untuk menerima atau menolak suatu hal baru tidak selalu diambil dengan cara yang sama. Ada kalanya seseorang membuat keputusan secara mandiri tanpa campur tangan orang lain. Ini disebut sebagai keputusan inovasi opsional, di mana individu memiliki kebebasan penuh untuk menentukan sikap terhadap inovasi, meskipun keputusan tersebut bisa saja dipengaruhi oleh norma atau obrolan dengan orang-orang di sekitarnya. Namun, tidak semua keputusan diambil secara pribadi. Dalam suatu komunitas atau organisasi, kadang keputusan diambil bersama-sama. Inilah yang disebut keputusan inovasi kolektif, yaitu keputusan hasil kesepakatan bersama yang wajib dipatuhi semua anggota, meski ada yang sebenarnya tidak sepenuhnya setuju. Di sisi lain, ada juga keputusan yang diambil oleh pihak yang memiliki wewenang, seperti pemimpin organisasi atau manajer. Jenis ini dikenal sebagai keputusan inovasi otoritas, di mana anggota lain harus mengikuti keputusan tersebut karena berasal dari atasan atau pihak yang berwenang. Dan terakhir, ada keputusan inovasi kontingensi, yaitu keputusan yang hanya bisa diambil jika sudah ada keputusan lain sebelumnya. Misalnya, seorang dosen tidak bisa memutuskan menggunakan komputer jika pihak kampus belum menyediakan fasilitas tersebut. Jadi, dalam kenyataannya, pengambilan keputusan terhadap inovasi sangat beragam tergantung pada situasi, struktur kekuasaan, dan hubungan sosial di lingkungan tempat inovasi itu diperkenalkan.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan di atas dapat kita simpulkan bahwa inovasi dan perubahan merupakan elemen yang sangat krusial dalam organisasi pendidikan, khususnya untuk menjaga relevansi dengan perkembangan zaman yang terus berubah dengan cepat. Inovasi dalam organisasi pendidikan bukan hanya menjadi pelengkap, melainkan menjadi fondasi penting dalam menciptakan sistem yang efisien, efektif, dan adaptif. Melalui inovasi, lembaga pendidikan dapat menghadirkan pendekatan-pendekatan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan peserta didik masa kini, serta memfasilitasi proses belajar yang lebih kreatif, kolaboratif, dan berbasis teknologi. Secara konsep, inovasi organisasi pendidikan berfungsi sebagai wadah untuk mengarahkan segala aktivitas pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lembaga yang mampu berinovasi secara konsisten akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tantangan global serta mampu mencetak lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga kompetitif, inovatif, dan siap menghadapi dunia kerja yang dinamis. Kepekaan terhadap perubahan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan inovasi. Organisasi yang memiliki fleksibilitas tinggi, gaya kepemimpinan yang terbuka dan adaptif,

serta budaya kerja yang mendukung kreativitas dan perubahan, akan lebih cepat dalam merespons kebutuhan lingkungan dan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi sangat bergantung pada kesiapan internal organisasi, termasuk SDM, manajemen, dan struktur kerja. Dalam penerapannya, inovasi dalam organisasi pendidikan tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses pengambilan keputusan yang terstruktur. Proses ini meliputi lima tahapan penting, yaitu: tahap pengetahuan, di mana individu mengenal adanya inovasi; tahap bujukan, ketika individu mulai tertarik dan menilai manfaat inovasi tersebut; tahap keputusan, yaitu saat memilih untuk menerima atau menolak inovasi; tahap penerapan, yaitu ketika inovasi mulai dijalankan; dan tahap konfirmasi, di mana individu menilai ulang keputusan yang telah diambil berdasarkan hasil nyata. Dengan memahami pentingnya inovasi serta proses penerapannya secara menyeluruh, organisasi pendidikan diharapkan tidak hanya mampu bertahan dalam menghadapi tantangan zaman, tetapi juga berkembang menjadi institusi yang unggul, responsif, dan berdaya saing tinggi di era global.

REFERENSI

- Aisyah, N. et al. (2024). INOVASI DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 06(03), hal 671-685.
- Alfiatun Fitriani Ulfah, A. B. S. (2020). Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(4), hal 551-164.
- Anwar, H. (2014). Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 37–56. <https://doi.org/10.21580/nw.2014.8.1.569>
- Darmawan, M. A. Y., & Nurhidayati, T. (2024). Kebijakan dan Inovasi Manajemen Sekolah. *IEP: Journal of Islamic Education and Pedagogy*, 1(02), hal 84-92.
- Fiandi, A. (2024). Proses Inovasi Dalam Organisasi. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara (JICN)*, 1(1), hal 23-36.
- Indra Taupik Saleh, Muhidin, Qiqi Yuliati Zakiah, M. E. (2022). Karakteristik, Proses Keputusan, Dufusi, Diseminasi dan Strategi Inovasi Pendidikan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), hal 15-26.
- Muhammad Farhan Ferdino, Fajri Ismail, M. W. A. (2025). Inovasi dalam Organisasi Pendidikan: Kepekaan, Proses, dan Pengambilan Keputusan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 03(04), hal 483-492.
- Muhammad Nur Hadi, Syaifullah, W. F. Y. (2022). INOVASI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *Jurnal Mu'allim*, 4(1), hal 57-69.
- Nasution, A. R. S. N. (2021). Penyelesaian Masalah dan Pengambilan Keputusan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 164–171. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrayad>
- Nurhaliza, A. P., Mukaromah, C. F., Rahman, D. A., & Hidayat, R. A. (2024). Mengatasi Hambatan dan Resistensi dalam Implementasi Inovasi Pendidikan: Strategi dan Pendekatan Efektif. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3), hal 666-672.
- Pradana, M., & Wibowo, A. (2021). Inovasi dan Kinerja Organisasi: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), hal 189–202. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.25124/jmi.v21i3.4015>
- Rahmawati, D. (2020). Strategi Pengelolaan Inovasi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jurnal*

Manajemen Inovasi, 8(2), hal 104-112.

Rahmawati, R., Khaulah, S., Tetrasari, L., Komariah, A., & Aedi, N. (2022). Seni Pengambilan Keputusan Yang Efektif di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 10835–10840.

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/13005/9885/39041>

Rapia Arcanita, Guntur Putrajaya, Idi Warsah, M. I. (2023). Kiat Penelitian Dengan Model Pendekatan Telaah Kepustakaan. *TIK Ilmuan Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 7(1), hal 119.

<https://doi.org/10.29240/tik.v7i1.6494>

Romli, M. E. (2020). Persepsi Pentingnya Inovasi Dalam Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), hal 37-48.

Santoso, A. (2019). Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital dalam Pembelajaran terhadap Motivasi dan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 2(12), hal 155-168.

Siti Rahmawati, & K. N. (2023). Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Strategi Mutu Pendidikan. *Bersatu: Jurnal Pendidikan Bhinneka Tunggal Ika*, 1(5), hal 1-12.

<https://doi.org/https://doi.org/10.51903/bersatu.v1i5.303>

Suwandia, Riska Putri, S. (2024). Inovasi Pendidikan dengan Menggunakan Model Deep Learning di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik (JPKP)*, 2(2), hal 69.

Tusadia, A., Sari, D. W., Amin, A., & Mukhlisuddin, M. (2023). Model Keputusan Inovasi Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 970–977.

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/13005/9885/39041>

Widyastuti, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kompetensi Guru: Studi pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(3), hal 210-223.

Wijaya, H. (2018). *Model Proses Inovasi Rogers dalam Organisasi*. Reasearch Gate Online.