


Inovasi dalam Organisasi Pendidikan: Kepekaan, Proses, dan Pengambilan Keputusan

Muhammad Farhan Ferdino^{1*}, Fajri Ismail², Muhammad Win Afgani³

^{1,2,3}Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No.Km.3, RW.05, Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Palembang
E-mail: mfarhanferdino_24052160026@radenfatah.ac.id

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.408>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 03 April 2025

Accepted: 10 April 2025

Published: 17 April 2025

Kata Kunci: Inovasi

Organisasi Pendidikan,
Kepekaan, Proses,
Pengambilan Keputusan

Keywords: Educational
Organization Innovation,
Sensitivity, Process,
Decision Making

ABSTRACT

Dalam sebuah organisasi pendidikan tentulah memiliki inovasi yang berperan penting meningkatkan efektivitas dan kualitas pembelajaran, oleh karena itu organisasi pendidikan dituntut untuk memiliki kepekaan, proses yang terstruktur, serta pengambilan keputusan yang tepat demi mewujudkan hal tersebut. Tujuan dalam penelitian ini guna memahami konsep inovasi dalam organisasi pendidikan, disertai dengan kepekaan, proses dan pengambilan keputusan pada organisasi itu sendiri. Metode yang dipakai metode pengumpulan data berupa studi pustaka Data diperoleh dari artikel relevan, manuskrip, dan buku tentang inovasi pendidikan. Teknik analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data tersebut. Hasil penelitian ini menyimpulkan inovasi dalam organisasi pendidikan merupakan elemen krusial yang meningkatkan efektivitas sistem pendidikan serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Melalui inovasi, institusi menjadi lebih adaptif dan mampu mencetak lulusan yang kompetitif, sehingga, dengan memahami setiap tahap dalam proses inovasi serta faktor-faktor yang memengaruhi keputusan baik itu individu, kolektif, otoritas, atau kontingensi organisasi, pendidikan dapat lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, sehingga mampu menghadirkan sistem pembelajaran yang relevan dengan tuntutan global.

In an educational organization, innovation plays a crucial role in enhancing the effectiveness and quality of learning. Therefore, educational institutions are required to possess sensitivity, a structured process, and precise decision-making to achieve these goals. The objective of this study is to understand the concept of innovation within educational organizations, along with their sensitivity, processes, and decision-making mechanisms. The research method employed is a literature review, with data collected from relevant articles, manuscripts, and books on educational innovation. A descriptive data analysis technique is used to analyze the gathered information. The findings of this study conclude that innovation in educational organizations is a critical element in improving the efficiency of the education system and supporting the achievement of educational goals. Through innovation, institutions become more adaptive and capable of producing competitive graduates. By comprehending each stage of the innovation process and the factors influencing decision making whether individual, collective, authoritative, or contingent educational organizations can become more adaptive and responsive to change, thereby creating a learning system that aligns with global demands.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



How to Cite: Ferdino, et al (2025). Inovasi dalam Organisasi Pendidikan: Kepekaan, Proses, dan Pengambilan Keputusan, 3 (4) 480-487. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.408>

PENDAHULUAN

Perubahan sosial secara keseluruhan menimbulkan berbagai inovasi terkini yang digunakan oleh lingkungan sekitarnya. Hal ini juga terjadi pada aspek pendidikan yang terus bertransformasi, di mana inovasi yang hadir berkontribusi dalam memacu perubahan sosial yang terjadi selanjutnya (Supriyanto, 2009). Selain itu, berkembangnya informasi dan teknologi berdampak dalam segala lini kehidupan manusia, tanpa terkecuali bidang pendidikan (Muhammad Farhan Ferdino, Zuhdiyah, & Handayani, 2024). Termasuk dalam bidang pendidikan yang merupakan jembatan antara masa kini dan masa depan, dengan memperkenalkan pembaruan-pembaruan yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem pembelajaran sebagai tujuan utamanya (Hidayati, 2020).

Organisasi yang tidak memiliki daya saing akan menghadapi kesulitan untuk bertahan dalam kompetisi bisnis yang semakin sengit. Oleh karena itu, untuk tetap bersaing, organisasi perlu mencari terobosan baru guna meningkatkan daya saingnya (Nurjanah, 2015). Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap elemen yang terlibat harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Tanpa adanya tanggung jawab, berbagai program dalam organisasi akan sulit terlaksana dengan baik, tentu yang diakhirinya dapat menyebabkan ketidakefektifan organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan, inovasi menjadi faktor penting yang harus diterapkan. (Fiandi, 2024)

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 (Rahmawati & Daryanto, 2020).

Inovasi dalam organisasi pendidikan di Indonesia, seharusnya berakar pada kalangan praktisi pendidikan secara langsung. Terlebih lagi kehidupan secara dinamis era modern, dengan berbagai tantangannya yang muncul memerlukan perubahan mendasar dalam sistem pendidikan. Kondisi sosial dan politik yang kurang stabil, serta kecenderungan kebebasan yang tidak terkontrol, memunculkan berbagai problematika di berbagai bidang, termasuk juga pendidikan. Pada tataran masyarakat, kondisi ini memicu berbagai gejala dan permasalahan sosial. Selain itu, sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai ketimpangan, baik dari segi mutu, jumlah, serta efisiensi dan keterkaitan terhadap kebutuhan masyarakat. Terdapat anggapan bahwa sistem pendidikan saat ini masih belum memiliki arah yang jelas dan terkesan tidak terorganisir dengan baik (Kadi, 2017).

Oleh karena itu, inovasi dalam organisasi pendidikan tidak bisa terjadi begitu saja. Diperlukan proses yang sistematis, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan strategi, implementasi, hingga evaluasi keberhasilan inovasi tersebut. Selain itu, pengambilan keputusan yang tepat dalam setiap tahapan inovasi juga menjadi kunci utama dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas inovasi yang diterapkan. Dari latar belakang yang telah dijabarkan, artikel ini akan mengkaji bagaimana kepekaan, proses, dan keputusan dalam organisasi pendidikan berperan dalam mendorong inovasi di era globalisasi. Artikel ini juga akan mengkaji strategi yang dapat diterapkan oleh lembaga pendidikan agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika global yang terus berubah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena tidak melibatkan data statistik, melainkan berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data (Hasan, 2002). Studi kepustakaan (*library research*) digunakan sebagai teknik pengumpulan data, yang melibatkan berbagai literatur, termasuk artikel ilmiah, buku, catatan, serta referensi lain yang bersumber dari karya-karya terdahulu (Muhammad Farhan Ferdino, Razzaq, & Imron, 2024).

Dalam menganalisis data, penelitian ini metode deskriptif dalam penerapannya, yang mana data yang dikaji secara mendalam, dirancang, diatur, serta ditentukan untuk mendapatkan makna yang

mendalam dan menghasilkan wawasan baru. Hasil analisis kemudian disajikan secara deskriptif untuk menggambarkan temuan penelitian. Proses ini mencakup pengklasifikasian serta identifikasi pola dan keterkaitan dalam kategori yang ada pada objek penelitian. Metode studi dokumentasi digunakan dalam pengumpulan data, yaitu dengan mengandalkan dokumen-dokumen yang relevan tanpa melakukan penelitian langsung di lapangan. Sumber data dalam penelitian ini termasuk ke dalam dokumen dari berbagai literatur ilmiah, buku ataupun artikel jurnal penelitian yang berkaitan dengan inovasi dalam organisasi pendidikan, serta aspek kepekaan, proses, dan pengambilan keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Inovasi dalam Organisasi Pendidikan

Ketika membahas inovasi (pembaharuan), kita sering mengaitkannya dengan kalimat *invention* maupun *discovery*. *Invention* mengacu pada penciptaan sesuatu yang sepenuhnya baru sebagai hasil inovasi manusia, sedangkan *discovery* merupakan pengungkapan atau penemuan terhadap sesuatu yang tentu sudah ada sebelumnya, tetapi belum diketahui atau dikenali. Secara etimologis, kata “inovasi” berawal dari bahasa Latin *innovation*, bermakna perubahan atau pembaharuan. Verbanya yakni *innovo*, memiliki arti mengubah maupun memperbaharui. Dengan demikian, inovasi dapat diartikan sebagai sebuah perubahan baik disengaja dan terencana untuk mencapai perbaikan.

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), inovasi didefinisikan yakni perkenalan terhadap sesuatu yang baru atau terkini yang berbeda dari apa yang telah ada sebelumnya, baik dalam bentuk metode, alat, maupun gagasan. Beberapa ahli juga memberikan definisi inovasi. Huberman mengemukakan “*Innovation involves the imaginative curation, structuring, and application of both human and material resources in novel and distinctive manners, ultimately leading to the accomplishment of higher levels of achievement aligned with predefined goals and objectives.*” Yang berarti, inovasi adalah proses inovatif dalam menentukan, menyusun, dan mengoptimalkan sumber daya manusia serta material dengan pendekatan yang baru dan khas, guna mencapai pencapaian yang lebih optimal sesuai dengan tujuan dan target yang telah dirancang (Kristiawan et al., 2018).

Menurut Miles, “*Innovation is a form of "change." In general, it can be defined as a deliberate, new, and specific change that is believed to be more effective in achieving the system's goals. In the context of this book (innovation in education), innovation should be understood as something intentionally designed and carefully planned rather than occurring randomly.*” Bermakna, inovasi merupakan agen dari salah satu bentuk perubahan. Pada umumnya, inovasi dapat diartikan sebagai suatu perubahan yang dirancang secara sengaja, bersifat baru, dan memiliki tujuan khusus, yang diyakini lebih efisien dalam mencapai target suatu sistem. Dalam konteks inovasi pendidikan, inovasi harus dirancang dan direncanakan dengan matang, bukan terjadi secara kebetulan atau tanpa arah. Serta menurut Rogers, “*An innovation refers to a concept, method, or item that an individual or group considers to be new.*” Berarti inovasi merupakan konsep/ide, metode/gagasan, ataupun objek yang bisa dianggap baru seseorang maupun oleh grup lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi bersifat subjektif, tergantung pada persepsi individu atau kelompok yang mengadopsinya. (Rogers, 1983).

Dari berbagai menurut para ahli diatas Inovasi merupakan perubahan baru yang dirancang secara sengaja guna menggapai tujuan tertentu melalui cara efisien dan efektif. Inovasi tidak terjadi secara kebetulan, melainkan melalui proses perencanaan dan penerapan yang terstruktur. Inovasi dapat berupa ide, gagasan, praktik, atau objek yang bisa dianggap baru seseorang maupun oleh grup lainnya. Oleh karena itu, inovasi menjadi elemen penting dalam berbagai bidang, seperti teknologi, ekonomi, dan sosial, karena berperan dalam mendorong kemajuan serta meningkatkan kualitas berbagai aspek kehidupan.

Dari segi konsep, organisasi bisa dipandang melalui tiga perspektif utama, yakni selaku wadah, proses, dan kumpulan individu. Tentunya memiliki empat unsur pokok dalam organisasi, yakni manusia, filosofi, proses, dan tujuan. Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang bersifat dinamis, sedangkan organisasi itu sendiri adalah wadah yang bersifat statis. Proses pengorganisasian mencakup penentuan tugas yang harus dilakukan, pengelompokan pekerjaan, pembagian tugas kepada setiap anggota, pembentukan departemen atau subsistem, serta penetapan hubungan (Prasetyo & Sukatin, 2021). Organisasi pendidikan itu sendiri menurut dari para ahli adalah *An organization is a*

structure that facilitates human collaboration to achieve a shared goal (James D. Oony); *Additionally, an organization can be defined as a system of coordinated activities involving two or more individuals working together.* Hakikat organisasi dapat ditinjau dari tiga macam perspektif, yaitu: (1) organisasi sebagai suatu wadah yang menampung berbagai aktivitas; (2) organisasi sebagai suatu proses yang melibatkan berbagai dinamika dalam mencapai tujuan; dan (3) organisasi sebagai himpunan individu yang berinteraksi dalam suatu sistem (Siagian, 2014)

Dengan demikian, organisasi dapat dipahami sebagai sebuah struktur, sistem, atau wadah/tempat yang digunakan untuk menjalankan aktivitas bersama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, pengorganisasian merujuk pada proses pembentukan sistem atau wadah serta pengaturan anggota dalam suatu struktur organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, organisasi pendidikan merupakan suatu wadah yang dirancang untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan demi mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan. Inovasi dalam organisasi pendidikan menjadi penting untuk menjawab berbagai tantangan, seperti digitalisasi, perubahan pola pikir peserta didik, serta tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Dengan inovasi, institusi pendidikan dapat lebih adaptif dan mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif.

Kepekaan Terhadap Perubahan dalam Inovasi Pendidikan

Kesadaran terhadap 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.

Kedua, karakteristik struktur organisasi dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu sentralisasi, kompleksitas, formalitas, dan keterbukaan. Sentralisasi merujuk pada pemusatan kekuasaan dan kewenangan kontrol dalam organisasi kepada sejumlah individu tertentu. Tingkat sentralisasi yang tinggi cenderung memiliki hubungan negatif dengan kepekaan organisasi terhadap inovasi, sehingga semakin tersentralisasi suatu organisasi, semakin lambat inovasi diterima atau semakin kecil kemungkinan inovasi dapat diadopsi (Ibrahim, 1988). 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

pendidikan dengan sistem pembelajaran terbuka lebih cepat dalam menyesuaikan diri dengan 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. Serta kelenturan organisasi, artinya menunjukkan sejauh mana suatu institusi bersedia menerima sumber daya eksternal yang tidak memiliki keterkaitan formal dengan organisasi. Tingkat fleksibilitas yang tinggi berhubungan positif dengan kepekaan organisasi terhadap inovasi. Sekolah dengan kebijakan yang fleksibel lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, seperti dalam implementasi Kurikulum Merdeka yang memberikan kebebasan bagi sekolah untuk menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan lingkungan sekolah. Hal ini juga memungkinkan terjadinya *transfer of knowledge* atau proses penyampaian ilmu pengetahuan dengan lebih efektif (Suhatri, 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 dan Pengambilan Keputusan dalam Inovasi Pendidikan

Proses inovasi merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh individu atau organisasi, dimulai dari kesadaran atau pengenalan terhadap inovasi hingga tahap penerapan (implementasi) inovasi. Istilah "proses" mengandung makna bahwa aktivitas ini berlangsung dalam rentang waktu tertentu dan mengalami perubahan secara terus-menerus. Durasi proses inovasi dapat bervariasi antara individu atau organisasi yang satu dengan yang lain, tergantung pada tingkat kepekaan mereka terhadap inovasi (Siringoringo & Madya, 2012). Selain itu, selama berlangsungnya proses inovasi, perubahan yang terjadi akan terus berlanjut secara berkesinambungan hingga proses tersebut dianggap selesai. Keberhasilan suatu proses inovasi bergantung pada strategi yang diterapkan dalam organisasi, yang mencakup kerja sama antara seluruh pihak, baik dari internal maupun eksternal, adanya mekanisme kerja yang efektif, serta dukungan penuh dari organisasi. Semua faktor tersebut memungkinkan terjadinya perubahan atau implementasi inovasi dalam suatu organisasi.

Menurut Rogers, tahapan dalam proses pengambilan keputusan terhadap inovasi pendidikan terdiri dari beberapa langkah berikut (Saleh, Muhidin, Zakiah, & Erihadiana, 2022). *Pertama* Tahap Pengetahuan (*Knowledge*), tahapan awal dalam proses inovasi dimulai dengan kesadaran terhadap keberadaan suatu inovasi serta keinginan untuk memahami lebih lanjut tentangnya. Pada tahap ini, individu belum sepenuhnya memahami inovasi, tetapi mulai membuka diri untuk mencari informasi mengenai inovasi tersebut. Proses ini dilakukan secara aktif sebagai langkah awal dalam mengenali suatu perubahan. *Kedua*, Tahap Bujukan (*Persuasion*), pada tahap persuasi, individu mulai membentuk sikap terhadap inovasi, baik dalam bentuk penerimaan maupun penolakan. Jika pada tahap pengetahuan aktivitas kognitif lebih dominan, maka pada tahap persuasi aspek afektif atau emosional lebih berperan dalam menentukan sikap seseorang terhadap inovasi.

Ketiga, Tahap Keputusan (*Decision*), pada tahap ini individu menentukan apakah akan menerima atau menolak inovasi. Penerimaan inovasi berarti individu bersedia menerapkannya secara penuh, sedangkan penolakan menunjukkan keputusan untuk tidak mengadopsi inovasi tersebut. Dalam beberapa kasus, seseorang dapat menerima inovasi setelah melakukan uji coba terlebih dahulu, baik dalam skala kecil maupun terbatas, sebelum menerapkannya secara menyeluruh jika terbukti efektif. *Keempat*, Tahap Implementasi (*Implementation*) tahap implementasi terjadi ketika individu mulai menerapkan inovasi yang telah diputuskan untuk diterima. Pada tahap ini, baik aktivitas mental maupun tindakan nyata diperlukan untuk merealisasikan inovasi dalam praktik. Biasanya, implementasi mengikuti keputusan yang telah dibuat sebelumnya, namun dalam beberapa kondisi,

seseorang mungkin tidak segera melaksanakan inovasi karena keterbatasan fasilitas atau faktor lainnya.

Kelima, Tahap Konfirmasi (*Confirmation*), dalam tahapan akhir ini individu menelusuri alasan mengenai keputusan yang telah dilakukannya, sehingga apabila individu tersebut bertentangan dengan keputusan awal yang diambilnya, maka individu tersebut dapat menarik atau mengkaji ulang keputusannya sesuai dengan apa yang diperoleh. Proses konfirmasi ini bersifat berkelanjutan dan tidak memiliki batasan waktu yang pasti. Selama periode ini, individu berusaha menghindari ketidaksesuaian atau disonansi dalam keputusan yang telah dibuat, atau setidaknya berupaya untuk menguranginya. Oleh karena itu, tahap konfirmasi menjadi fase penting dalam memastikan keberlanjutan inovasi serta efektivitasnya dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Lalu terdapat 4 (empat) macam keputusan dalam inovasi yakni keputusan inovasi opsional, keputusan inovasi kolektif, keputusan inovasi otoritas dan keputusan inovasi kontigensi (Rusdiana, 2014). *Pertama* Keputusan inovasi opsional. Keputusan inovasi opsional merupakan pilihan untuk menerima atau menolak suatu inovasi yang ditentukan secara mandiri oleh individu tanpa dipengaruhi oleh dorongan atau tekanan dari anggota sistem sosial lainnya. Meskipun demikian, keputusan yang diambil sering kali tetap dipertimbangkan berdasarkan norma yang berlaku dalam sistem sosial atau hasil interaksi interpersonal dengan individu lain di dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, inti dari keputusan inovasi opsional terletak pada peran individu sebagai pengambil keputusan utama dalam menerima atau menolak inovasi.

Kedua Keputusan inovasi kolektif. Keputusan inovasi kolektif mengacu pada keputusan untuk menerima atau menolak inovasi yang dibuat secara bersama oleh anggota suatu sistem sosial melalui kesepakatan bersama. Setelah keputusan tersebut ditetapkan, seluruh anggota sistem wajib menaati keputusan yang telah disepakati, meskipun beberapa individu mungkin secara pribadi memiliki keberatan. Sebagai contoh, jika seluruh warga sekolah dalam sebuah rapat menyepakati kebijakan untuk tidak membeli alat tulis kantor (ATK) di sekitar lingkungan sekolah, maka semua anggota harus mengikuti keputusan tersebut, meskipun mungkin ada individu yang memiliki pandangan berbeda.

Ketiga 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. Misalnya, pada sebuah organisasi pendidikan, suatu kebijakan baru mungkin diputuskan oleh pihak pimpinan sekolah, tanpa konsultasi langsung dengan tenaga pendidik atau peserta didik. Keputusan seperti ini biasanya memiliki dampak luas terhadap organisasi dan sering kali diterapkan secara menyeluruh dalam sistem yang bersangkutan. Meskipun keputusan inovasi otoritas dapat mempercepat proses penerapan perubahan, terkadang keputusan ini menghadapi tantangan dalam implementasi jika anggota yang terdampak merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Keempat, Keputusan inovasi kontigensi. Keputusan inovasi kontingensi adalah keputusan untuk menerima atau menolak inovasi yang bergantung pada keputusan inovasi lain yang telah dibuat sebelumnya. Artinya, keputusan ini tidak dapat diambil secara langsung oleh individu atau kelompok tertentu sebelum adanya keputusan awal yang menjadi prasyarat. Sebagai contoh, dalam suatu perguruan tinggi, seorang dosen tidak dapat secara independen memutuskan untuk menggunakan komputer dalam proses pengajarnya sebelum adanya keputusan dari pimpinan fakultas untuk menyediakan perangkat komputer bagi fakultas tersebut. Dengan demikian, karakter utama dari keputusan inovasi kontingensi adalah adanya keterkaitan antara dua atau lebih keputusan inovasi yang digunakan secara berurutan, baik dalam bentuk keputusan opsional, kolektif, maupun otoritas (Saleh et al., 2022).

Oleh karena itu dapat disimpulkan, proses inovasi dalam organisasi pendidikan merupakan perjalanan yang dinamis, melibatkan kesadaran, penerimaan, serta penerapan gagasan baru yang bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam sistem pendidikan. Keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan seluruh pihak dalam organisasi, baik dari segi kepemimpinan, kesiapan sumber daya, hingga dukungan lingkungan eksternal. Pengambilan keputusan dalam inovasi juga bervariasi, tergantung pada model yang diterapkan, apakah bersifat individu, kolektif, otoritas, atau kontingensi. Dengan memahami setiap tahap dalam proses inovasi serta faktor-faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan, organisasi pendidikan dapat lebih adaptif dan responsif

terhadap perubahan, sehingga mampu menghadirkan sistem pembelajaran yang relevan dengan tuntutan global.

KESIMPULAN

Inovasi organisasi pendidikan secara konsep merupakan aspek penting yang berperan guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas, yang bisa dikatakan sebagai wadah untuk melaksanakan kegiatan pendidikan guna menggapai tujuan pendidikan. Melalui inovasi organisasi, institusi pendidikan bisa lebih beradaptasi serta dapat mengeluarkan lulusan yang kompetitif. Kepekaan organisasi pendidikan dapat menjadi salah satu faktor utama dalam berhasilnya inovasi. Organisasi yang mempunyai fleksibilitas tinggi, kepemimpinan yang adaptif, serta budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan cenderung lebih berhasil dalam menerapkan inovasi. Faktor-faktor seperti ukuran organisasi, struktur organisasi, formalitas, kompleksitas, keakraban antar anggota, dan kelenturan organisasi turut mempengaruhi tingkat penerimaan terhadap inovasi, sebab itulah dengan inovasi yang tepat dan terencana, organisasi pendidikan dapat lebih adaptif terhadap perubahan demi keberhasilan inovasi organisasi tersebut, yang tentunya keberhasilan inovasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan seluruh pihak dalam organisasi, baik dari segi kepemimpinan, kesiapan sumber daya, hingga dukungan lingkungan eksternal dalam mengambil suatu keputusan yang tentunya sangatlah bervariasi, tergantung pada model yang diterapkan, apakah bersifat individu, kolektif, otoritas, atau kontingensi, oleh karenanya dalam setiap tahap proses inovasi dan sesuatu yang memengaruhi proses pengambilan keputusan, organisasi pendidikan dapat jadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, sehingga mampu menghadirkan sistem pembelajaran yang relevan sesuai dengan tuntutan zaman.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Ferdino, Muhammad Farhan, Razzaq, A., & Imron, K. (2024). Konsep Moderasi Beragama Pada Pendidikan Agama Islam Dalam Perspektif Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 143. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5 (3), 1497. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3229>
- Ferdino, Muhammad Farhan, Zuhdiyah, Z., & Handayani, T. (2024). Peran Pendekatan Sosial pada Pendidikan Islam Sebagai Solusi dalam Menghadapi Tantangan Perubahan Zaman. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6 (3), 135. <https://doi.org/https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1467>
- Fiandi, A. (2024). Proses Inovasi dalam Organisasi. *JICN : Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1 (1), 22.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Penulisan dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hidayati, N. (2020). Implementasi Inovasi Dalam Organisasi Kependidikan. *Ta'dib : Jurnal Pendidikan Islam Dan Isu-IsuSosia*, 18 (2), 43. <https://doi.org/10.37216/tadib.v18i2.375>
- Ibrahim. (1988). *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: : Depdikbud Dirjen Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Kadi, T. (2017). Inovasi Pendidikan : Upaya Penyelesaian Problematika Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Islam Nusantara*, 1 (2), 146.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., Jon, A., Agustina, A. M., Kafarisa, R. F., ... Hisri, T. B. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Ponorogo: Wade Group.
- Nurjanah, S. (2015). Peranan Manajemen Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2 (1), 27.
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *Itwan : Jurnal Ilmu Kependidikan*, 12 (1), 85. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>
- Rahmawati, & Daryanto. (2020). Strategi Pengelolaan Inovasi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8 (2), 104.
- Rogers, M. E. (1983). *Diffusion of Innovation*. New York: The Free Press.
- Rusdiana. (2014). *Karakteristik, Strategi, dan Petunjuk Penerapan Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saleh, I. T., Muhidin, Zakiah, Q. Y., & Erihadiana, M. (2022). *Karakteristik, Proses Keputusan*,

- Dufusi, Diseminasi dan Strategi Inovasi Pendidikan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4 (1), 14. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.453>
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siringoringo, R. H., & Madya, W. (2012). *Manajemen Proses Inovasi*. Pusdiklatwas BPKP.
- Suhasri, A. H., Ismail, F., & Afgani, W. (2023). Pentingnya nilai Afeksi dalam Meningkatkan Sikap Religius Siswa. *Adiba : Journal of Education*, 3 (2), 274.
- Supriyanto, E. (2009). *Inovasi Pendidikan (Isu-isu Baru Pembelajaran, Manajemen, dan Sistem Pendidikan di Indonesia)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press.
- Wijaya, H. (2018). Model Proses Inovasi Rogers dalam Organisasi. *Research Gate Online J*, 3.