

Implementasi Inovasi Dalam Organisasi Kependidikan

Nurul Hidayati

IAI Hamzanwadi NW Pancor
nurulwalidain8283@gmail.com

Abstraks

Pembaharuan mengiringi perputaran zaman yang tak henti-hentinya berputar sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan kebutuhan akan layanan individual terhadap peserta didik dan perbaikan kesempatan belajar bagi mereka, telah menjadi pendorong utama timbulnya pembaharuan pendidikan. Oleh karena itu pendidikan harus mampu mengantisipasi perkembangan tersebut dengan terus menerus mengupayakan suatu program yang sesuai dengan perkembangan anak, perkembangan zaman, situasi, kondisi, dan kebutuhan peserta didik

Perkembangan teknologi dan informasi yang cepat dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam bidang pendidikan, merupakan suatu upaya untuk menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang dengan jalan memperkenalkan pembaharuan-pembaharuan yang cenderung mengejar efesiensi dan efektifitas.

Proses inovasi dalam organisasi sasaranannya adalah tetap pada masing-masing individu namun tetap terikat pada aturan organisasi tersebut. Pemikiran kebanyakan orang adalah dalam upaya mempertahankan kestabilan organisasi, para anggota organisasi tidak terlalu menginginkan inovasi. Padahal pada kenyataannya suatu organisasi selalu berhadapan dengan inovasi dan sebenarnya inovasi itu adalah suatu proses kemajuan organisasi.

Kata Kunci: *Inovasi, Organisasi, Pendidikan*

Pendahuluan

Setiap perubahan sosial selalu akan memunculkan penemuan baru (inovasi) yang akan dimanfaatkan lingkungannya. Demikian juga dalam dunia pendidikan yang

selalu berkembang akan ditemukan inovasi yang kemudian mendorong adanya perubahan sosial berikutnya.¹

Selanjutnya perkembangan teknologi dan informasi yang cepat dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam bidang pendidikan, merupakan suatu upaya untuk menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang dengan jalan memperkenalkan pembaharuan-pembaharuan yang cenderung mengejar efisiensi dan efektifitas.

Pembaharuan mengiringi perputaran zaman yang tak henti-hentinya berputar sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan kebutuhan akan layanan individual terhadap peserta didik dan perbaikan kesempatan belajar bagi mereka, telah menjadi pendorong utama timbulnya pembaharuan pendidikan. Oleh karena itu pendidikan harus mampu mengantisipasi perkembangan tersebut dengan terus menerus mengupayakan suatu program yang sesuai dengan perkembangan anak, perkembangan zaman, situasi, kondisi, dan kebutuhan peserta didik.²

Dalam makalah sederhana ini, ada beberapa hal yang perlu kita pahami terkait dengan inovasi dalam organisasi, seperti pengertian inovasi dalam organisasi, tipe kebutuhan organisasi dalam organisasi, proses inovasi dalam organisasi, dan proses menerapkan inovasi pada lembaga pendidikan.

Pembahasan

A. Konsep Organisasi

1. Pengertian

Manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat serta mengatur dan mengorganisasi kegiatannya dalam mencapai suatu tujuan tetapi karena keterbatasan kemampuan menyebabkan mereka tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa adanya kerjasama. Hal tersebut yang mendasari manusia untuk hidup dalam berorganisasi.

¹ Eko Supriyanto, *Inovasi Pendidikan (Isu-isu Baru Pembelajaran, Manajemen, dan Sistem Pendidikan di Indonesia)*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2009), 1.

² Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2011), 2.

Organisasi adalah suatu sistem yang stabil terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama melalui hirarki pangkat dan suatu pembagian pekerjaan.³ Organisasi dibentuk untuk menangani tugas rutin dan untuk meminjamkan stabilitas kepada hubungan manusia.

Organisasi artinya perkumpulan, susunan/aturan dari berbagai bagian.⁴ Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (Uang, material, mesin dan lingkungan), sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa pendapat lain dari para ahli tentang definisi Organisasi diantaranya sebagai berikut. Menurut Ernest Dale, mengatakan bahwa Organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kerja kelompok. Menurut Cyril Soffer, mengatakan bahwa Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peran tertentu dalam suatu system kerja dan pembagian dalam mana pekerjaan itu diperinci menjadi tugas-tugas, dibagikan kemudian digabung lagi dalam beberapa bentuk hasil. Menurut Kast & Rosenzweig, Organisasi adalah sub system teknik, sub system struktural, sub system psikososial dan sub system manajerial dari lingkungan yang lebih luas dimana ada kumpulan orang-orang berorientasi pada tujuan. Secara umum dapat dikatakan bahwa organisasi adalah Kelompok orang yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan.

³ Roger M., *Communication of Innovation*, (New York: The Free Press, 1976), 26.

⁴ Sulchan Yasyin, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amanah, 1997), 344.

Organisasi adalah suatu sistem yang stabil, yang merupakan perwujudan kerja sama antara individu-individu untuk mencapai tujuan bersama, dengan mengadakan jenjang dan pembagian tugas tertentu.⁵

Syarat-syarat Organisasi :

- a. Memiliki tujuan yang dirumuskan dengan jelas.
- b. Memiliki pembagian tugas yang jelas.

Suatu organisasi pasti terdiri dari beberapa posisi yang semuanya mempunyai tanggungjawab dan tugas yang jelas. Meski memungkinkan adanya pergantian orang dalam suatu organisasi, namun tugas dan fungsi masing-masing posisi itu tidak berubah dan tetap pada tujuan organisasi.

- c. Memiliki kejelasan struktur otoritas (kewenangan).

Tidak semua posisi dalam organisasi memiliki kewenangan yang sama. Dan dalam pengaturan kewenangannya diperjelas tentang pertanggung jawaban setiap posisi.

- d. Memiliki aturan dasar/umum (tujuan, syarat susunan pengurus dan lain-lain) dan aturan khusus (perincian kegiatan, cara pembentukan pengurus dan lain-lain) atau biasa disebut dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.
- e. Pola hubungan informal.

Organisasi yang sangat ketat, penuh dengan birokrasi kaku dan sangat formal akan menghilangkan unsur manusiawi dalam kinerja antar anggotanya. Maka suatu organisasi haruslah menggunakan pola informal dalam hubungan antar anggotanya untuk menghilangkan ketegangan dan bisa lebih akrab namun tetap bertanggung jawab satu sama lain.

Disini, proses inovasi dalam organisasi sasarannya adalah tetap pada masing-masing individu namun tetap terikat pada aturan organisasi tersebut. Pemikiran kebanyakan orang adalah dalam upaya mempertahankan kestabilan organisasi, para anggota organisasi tidak terlalu menginginkan inovasi. Padahal

⁵ Roger M., *Communication* ..., 28.

pada kenyataannya suatu organisasi selalu berhadapan dengan inovasi dan sebenarnya inovasi itu adalah suatu proses kemajuan organisasi.

2. Partisipasi Organisasi

Pada dasarnya partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental, pikiran dan emosi atau perasaan seseorang didalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan.

Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi bukan hanya berarti keterlibatan dalam jasmani semata, partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan mental, pikiran dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan.

B. Ruang Lingkup Inovasi dalam Organisasi

1. Proses Penerapan Inovasi dalam Organisasi

Kaitannya dengan proses inovasi dalam organisasi, Joyce Wycoff, mengemukakan tentang 10 langkah praktis untuk mempertahankan kehidupan inovasi dalam suatu organisasi. Adapun kesepuluh langkah tersebut adalah:

- a. Hilangkan rasa takut dalam organisasi. Innovasi artinya melakukan sesuatu yang baru dan sesuatu yang baru itu mungkin akan gagal, jika orang-orang senantiasa diliputi ketakutan akan kegagalan.
- b. Jadikan inovasi sebagai bagian dari sistem penilaian kinerja setiap orang. Tanyakan kepada mereka, apa yang akan mereka ciptakan atau tingkatkan pada masa-masa yang akan datang, kemudian ikuti kemajuannya.
- c. Dokumentasikan setiap proses inovasi dan pastikan setiap orang dapat memahami peran didalamnya dengan sebaik-baiknya.
- d. Berikan keluasaan kepada setiap orang untuk dapat mengeksplorasi kemungkinan-kemungkinan baru (*new possibilities*) dan berkolaborasi dengan orang lain, baik yang ada dalam organisasi maupun di luar organisasi.

- e. Pastikan setiap orang dapat memahami strategi organisasi dan pastikan pula bahwa semua usaha inovasi benar-benar sudah selaras dengan strategi yang ada.
- f. Belajarkan setiap orang untuk mampu memindai lingkungan, seperti tentang trend baru, teknologi atau perubahan *mindset* pelanggan.
- g. Belajarkan setiap orang untuk menghargai keragaman, baik dalam gaya berfikir, perspektif, pengalaman maupun keahlian, karena keragaman seluruh aktivitas ini merupakan bagian yang penting dan tidak dapat dipisahkan dalam proses menuju inovasi.
- h. Tentukan kriteria yang terukur dengan fokus pada cita-cita masa depan organisasi. Kriteria yang ketat hanya akan menghambat terhadap pencapaian cita-cita dan melestarikan berbagai asumsi dan *mindset* masa lampau. Curahkan waktu untuk pengembangan dan kesuksesan yang hendak organisasi pada masa yang akan datang.
- i. *Team Inovasi* berbeda dengan team proyek regular. Oleh karena itu, dibutuhkan perlengkapan dan *mindset* yang berbeda pula. Sediakanlah pelatihan yang cukup sehingga setiap orang dapat bekerja dalam inovasi secara sukses.
- j. Kembangkan sistem pengelolaan gagasan dan tangkaplah setiap gagasan untuk dikembangkan dan dievaluasi berbagai kemungkinannya.⁶

Proses inovasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu atau organisasi, mulai dari sadar atau tahu adanya inovasi sampai menerapkan (implementasi) inovasi. Dalam mempelajari proses inovasi, para ahli menggunakan berbagai model untuk mengidentifikasi kegiatan apa saja yang dilakukan oleh individu ataupun organisasi selama proses itu berlangsung.

Model yang berorientasi pada organisasi: Zaltman, Duncam dan Holbek, dalah sebagai berikut:⁷

⁶ Joyce Wycoff .2004. *Ten Practical Steps to Keep Your Innovation System Alive & Well*. <http://thinksmart.com/>.

I. Tahap permulaan (inisiasi)

1. Langkah pengetahuan dan kesadaran.
2. Langkah pembentukan sikap terhadap inovasi.
3. Langkah keputusan.

II. Tahap Implementasi

1. Langkah awal implementasi.
2. Langkah kelanjutan pembinaan

Untuk lebih memahami dari tahapan tersebut. Adapun penjelasan dari model yang dimaksudkan di atas adalah sebagai berikut:

I. Tahap Permulaan (initiation stage)

- a. Langkah pengetahuan dan kesadaran.

Sebelum inovasi dapat diterima, calon penerima harus sudah menyadari bahwa ada inovasi dan dengan demikian ada kesempatan untuk menggunakan inovasi dalam organisasi. Jika kita lihat kaitannya dengan organisasi maka adanya kesenjangan penampilan dapat mendorong untuk mencari suatu inovasi.

- b. Langkah pembentukan sikap terhadap inovasi

Ada dua sikap yang akan ditunjukkan oleh anggota organisasi terhadap adanya inovasi :

- a). Sikap terbuka terhadap inovasi, yang ditandai dengan :

- Kemauan anggota organisasi untuk mempertimbangkan inovasi.
- Mempertanyakan inovasi (*sceptic*).
- Merasa bahwa inovasi akan dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsinya.

- b). Memiliki persepsi tentang potensi inovasi yang ditandaidengan adanya pengamatan yang menunjukkan :

- Bahwa ada kemampuan bagi organisasi untuk menggunakan inovasi.

⁷ Gerarld Zaltman, Duncam dan Holbek, *Innovation and Organization*, (London, 1973), 71.

- Organisasi pernah mengalami keberhasilan pada masa lalu dengan menggunakan inovasi.
- Adanya komitmen atau kemampuan untuk bekerja dengan menggunakan inovasi serta siap untuk menghadapi kemungkinan timbulnya masalah dalam penerapan inovasi.

c. Langkah pengambilan keputusan

Pada langkah ini segala informasi tentang potensi inovasi di evaluasi. Jika unit pengambilan keputusan dalam organisasi menganggap bahwa inovasi itu memang dapat diterima dan ia senang untuk menerimanya maka inovasi akan diterima dan diterapkan dalam organisasi. Begitupun sebaliknya. Hal yang harus diperhatikan adalah pengumpulan informasi sebanyak-banyaknya mengenai inovasi yang akan diterima/ditolak agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan.

II. Tahap Implementasi (Penerapan)

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan oleh para anggota organisasi ialah menggunakan dan menerapkan inovasi. Ada dua langkah yang harus dilakukan, yaitu :

1. Langkah awal implementasi.

Pada langkah ini organisasi mencoba menerapkan sebagian inovasi.

2. Langkah kelanjutan oembinaan penerapan inovasi.

Jika pada penerapan awal telah berhasil, para anggota telah mengetahui dan memahami inovasi serta memperoleh pengalaman dalam menerapkannya maka tinggal melanjutkan dan menjaga kelangsungannya.

C. PSBG sebagai inovasi dalam organisasi sekolah

Pusat Sumber Belajar Gugus sebagai salah satu adalah Pusat Sumber Belajar Gugus (*Cluster Resource Center "CRC"*), PSBG sebagai sarana dan prasarana yang dapat mengakomodir kebutuhan serta tuntutan guru baik dilihat dari pengetahuan maupun keterampilan sehingga melalui kegiatan PSBG ini dapat memberikan

kontribusi baik terhadap peningkatan kreativitas serta profesionalisme guru yang berimplikasi terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Pusat Sumber Belajar Gugus adalah wadah kerjasama guru-guru dan sebagai tempat mendiskusikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kemampuan profesional, yaitu dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai, kemajuan proses pembelajaran. Di PSBG guru-guru dapat mendiskusikan masalah untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran serta memikirkan kemungkinan pemecahannya berdasarkan pengalaman dan ide-ide yang bersumber dari guru-guru itu sendiri. Semua masalah yang menyangkut upaya perbaikan pembelajaran dapat dibahas dan dipecahkan dalam forum ini. Kegiatan-kegiatan yang dibahas diantaranya penyusunan program pembelajaran, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, pembuatan dan penggunaan alat peraga, pemanfaatan sumber belajar, penilaian hasil belajar, penataan ruang kelas, pengelolaan kelas, penggunaan lingkungan sebagai sumber belajar dan kegiatan lain yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.

Adapun fungsi-fungsi PSBG diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Fungsi pertemuan

PSBG berfungsi sebagai tempat warga gugus melaksanakan pertemuan-pertemuan baik rutin maupun insidental berkaitan dengan kegiatan profesionalnya, seperti : pertemuan KKG, KKKS, dan lain-lain.

2. Fungsi informasi

PSBG merupakan tempat dimana warga gugus dapat memperoleh informasi pendidikan dan pembelajaran. Berbagai informasi baik dalam bentuk nara sumber, materi cetak, non cetak, maupun on-line dapat diperoleh atau diakses di PSGB.

3. Fungsi pengembangan profesional

PSBG merupakan tempat dimana warga gugus dapat melakukan kegiatan-kegiatan pengembangan profesional dalam pendidikan dan pembelajaran. Kegiatan tersebut seperti workshop, simulasi, diskusi, serta kegiatan lain yang berkaitan dengan peningkatan kreativitas dan kemampuan profesionalisme.

4. Fungsi produksi

PSBG kemungkinan juga melaksanakan fungsi produksi apabila ada di PSBG warga gugus dapat membuat alat bantu atau media pembelajaran untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah masing-masing.

Pembentukan PSBG diharapkan dapat memfasilitasi dan mempelancar upaya peningkatan kemampuan kreativitas dan profesionalisme para guru, kepala sekolah, dalam upaya meningkatkan mutu proses pembelajaran bernuansa PAKEM. Sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan hasil belajar siswa dengan mendayagunakan segala sumber belajar yang ada berdasarkan program yang telah disusun dan disepakati bersama berlandaskan otonomi pengelolaan sekolah dari gugus. Adapun peran PSBG adalah

1. Sebagai sarana dan wahana pengembangan kreativitas dan profesionalisme guru, kepala sekolah di gugus.
2. Memberikan fasilitas yang dapat dimanfaatkan sebagai wahana informasi, pengetahuan, dan keterampilan guru.
3. Memotivasi guru agar kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga mutu pembelajarab yang bermakna dapat tercapai.
4. Mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam merancang dan menciptakan alat pembelajaran murah.
5. Menunjang pelatihan dan proses sinergis, untuk maju bersama berdasarkan mutu profesionalisme yang dilandasi imtaq dan iptek.
6. Membuat proses pembelajaran menjadi mudah dan menyenangkan.

Adapun ruang lingkup kinerja Pusat Sumber Belajar Gugus yang harus dipertanggungjawabkan yaitu :

1. Menumbuhkembangkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan diantara pendidik dan tenaga kependidikan di gugus
2. Pembudayakan berbagai kegiatan, yang mengacu terhadap peningkatan kemampuan dan sikap profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan yang dilandasi pengetahuan, wawasan terhadap proses pembelajaran.

3. Membantu memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapi para pendidik dan tenaga kependidikan, anggota gugus baik yang telah diprogramkan maupun permasalahan yang muncul spontanitas
4. Mengembangkan pola mekanisme pembinaan profesional berdasarkan program dan alat, media serta pendanaan yang tersedia.
5. Memfasilitasi, serta mengelola berbagai sumber dan media pembelajaran yang menjadi aset gugus (PSBG), untuk dapat dimanfaatkan oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya mengembangkan proses pembelajaran PAKEM.
6. Mengembangkan kerjasama, komunikasi yang baik antara pendidik dan tenaga kependidikan, guru dengan kepala sekolah, guru dengan pengawas, komite sekolah dengan stakeholder dengan upaya mengembangkan manajemen dan pengelolaan kelas dan siswa yang optimal.

Kesimpulan

Inovasi dalam organisasi merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas pada lembaga pendidikan. Dalam mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan usaha dan perubahan terhadap hal yang baru yang bertujuan yang dimaksud. Dengan demikian penting sekali suatu lembaga pendidikan secara umum melakukan inovasi dalam organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan, baik tujuan secara institusi maupun kurikuler yang ada di sebuah lembaga.

Organisasi adalah sebagai sebuah sub system teknik, sub system struktural, sub system psikososial dan sub system manajerial dari lingkungan yang lebih luas dimana ada kumpulan orang-orang berorientasi pada tujuan. Sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa organisasi adalah Kelompok orang yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan.

Adapun ruang lingkup dari inovasi dalam organisasi ini diantaranya adalah sebagai berikut; proses penerapan inovasi dalam organisasi yaitu Proses inovasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu atau organisasi, mulai dari sadar

atau tahu adanya inovasi sampai menerapkan (implementasi) inovasi. Ada dua tahapan dalam penerapan organisasi itu sendiri yaitu tahap permulaan dan tahan implementasi.

Selanjutnya diakhir kesimpulan pada makalah ini, memberikan contoh penerapan inovasi dalam organisasi yaitu pusat studi belajar gugus (PSBG) yang memiliki fungsi dan peranannya, fungsinya bagi guru dan lain sebagainya dalam mencapai tujuan di lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

Gerarld Zaltman, Duncam dan Holbek, *Innovation and Organization*, London, 1973.

Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Supriyanto, Eko, *Inovasi Pendidikan (Isu-isu Baru Pembelajaran, Manajemen, dan Sistem Pendidikan di Indonesia)*, Universitas Muhammadiyah Press, Surakarta, 2009.

Wycoff, Joyce, 2004. *Ten Practical Steps to Keep Your Innovation System Alive & Well*.
<http://thinksmart.com/>

Yasyin, Sulchan, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amanah, 1997