

INOVASI DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

¹Neng Aisyah, ²Husnul Khotima, ³Fajri Ismail, ⁴Karoma, ⁵Azizul Mahdha
Lewis

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
Email: aisyahencie@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46773/muaddib.v6i3.1189>

Abstract :

This research aims to examine various aspects of innovation in educational organizations, including the definition, importance of innovation, factors that encourage and inhibit innovation, as well as strategies and best practices in managing innovation. The research method used is literature study, with a focus on descriptive analysis from various relevant library sources. The research results show that innovation in educational organizations is very important to improve the quality of learning, develop more effective teaching methods, and create a conducive learning environment. Support from leadership, active participation of organizational members, a culture that supports innovation, and availability of resources are factors that encourage innovation. On the contrary, uncertainty of goals, lack of support and incentives, and resistance to change are the main obstacles. An effective strategy includes an innovation-oriented vision and mission, supportive leadership, collaboration with various parties, and the use of educational technology. Best practices include building a culture of innovation, training and professional development, use of data for evaluation, stakeholder participation, and ongoing evaluation.

Keywords: Innovation; Strategy; Education

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai aspek inovasi dalam organisasi pendidikan, termasuk definisi, pentingnya inovasi, faktor-faktor yang mendorong dan menghambat inovasi, serta strategi dan praktik terbaik dalam mengelola inovasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, dengan fokus pada analisis deskriptif dari berbagai sumber pustaka yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dalam organisasi pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dukungan dari kepemimpinan, partisipasi aktif anggota organisasi, budaya yang mendukung inovasi, serta ketersediaan sumber daya merupakan faktor-faktor yang mendorong inovasi. Sebaliknya, ketidakpastian tujuan, kurangnya dukungan dan insentif, serta resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama. Strategi yang efektif meliputi visi dan misi yang berorientasi pada inovasi, kepemimpinan yang mendukung, kolaborasi dengan berbagai pihak, dan pemanfaatan teknologi pendidikan. Praktik terbaik termasuk membangun budaya inovasi, pelatihan dan pengembangan profesional, penggunaan data untuk evaluasi, partisipasi pemangku kepentingan, dan evaluasi berkelanjutan.

Kata kunci: Inovasi; Strategi; Pendidikan

PENDAHULUAN

Keberlanjutan maupun keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh inovasi sebagai faktor kuncinya dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. (Pradana & Wibowo, 2021) di era revolusi industri 4.0 serta globalisasi, inovasi tidak lagi menjadi pilihan, melainkan keharusan bagi setiap organisasi yang ingin tetap relevan dan berdaya saing tinggi. Inovasi dalam organisasi mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan produk dan layanan baru, penerapan teknologi canggih, hingga perbaikan proses bisnis dan manajemen sumber daya manusia. (Yuliansyah & Khan, 2015)

Secara umum, inovasi dalam organisasi dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan nilai baru melalui ide, produk, layanan, atau metode yang berbeda dan lebih baik dari sebelumnya. Inovasi ini tidak hanya melibatkan aspek teknologi, tetapi juga melibatkan perubahan budaya, struktur, dan strategi organisasi. (Susilo & Sumarni, 2019) Oleh karena itu, inovasi sering kali memerlukan kolaborasi antar berbagai departemen dan pemangku kepentingan, serta dukungan penuh dari manajemen puncak.

Pentingnya inovasi dalam organisasi tidak hanya terlihat dari kemampuan untuk menghasilkan produk atau layanan yang unggul, namun dari kemampuan organisasi dalam berkembang maupun beradaptasi pada lingkungan yang terus berubah. (Setyawan & Sugiharto, 2017) Organisasi yang inovatif cenderung lebih responsif pada perubahan pasarnya, operasionalnya lebih efisien serta lebih mampu menarik serta mempertahankan talenta terbaik. (A. Nugroho & Lestari, 2018) Selain itu, inovasi juga bisa dijadikan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan sebab dapat menciptakan diferensiasi yang sulit ditiru oleh pesaing.

Namun demikian, proses inovasi tidak selalu mudah dan bebas dari tantangan. Banyak organisasi menghadapi hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya budaya inovatif. (Rahmawati & Daryanto, 2020) karenanya, dibutuhkan strategi maupun pendekatan yang sesuai dalam mendorong dan mengelola inovasi secara efektif.

Pendekata yang bisa diambil salah satunya ialah dengan membangun ekosistem inovasi yang inklusif dan kolaboratif yang melibatkan seluruh pihak termasuk komunitas, mitra bisnis, karyawan maupun pelanggan.

Makalah ini bertujuan untuk mengkaji berbagai aspek inovasi dalam organisasi, mulai dari definisi dan pentingnya inovasi, faktor-faktor yang mendorong dan menghambat inovasi, hingga strategi dan praktik terbaik dalam mengelola inovasi. Dengan memahami hal-hal tersebut, diharapkan organisasi dapat mengembangkan kapasitas inovatifnya dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode *library research* (Studi literatur), yakni kajian yang memanfaatkan sumber kajian kepustakaan sebagai referensi dalam menganalisis suatu objek yang dikaji. Dalam penelitian dengan metode kajian literatur mengkaji pada pengumpulan data bahan bacaan berupa buku, ensiklopedia, jurnal, surat kabar, majalah dan lain sebagainya). Pada penelitian ini ini mengkaji kepustakaan dalam rujukan gagasan, pengetahuan serta beberapa temuan dalam kajian yang diteliti maupun perumusan kontribusi teoritis pada topik tertentu.

Penelitian ini berfokus pada penemuan dari berbagai hukum, teori, dalil, gagasan ataupun prinsip yang dipergunakan dalam memecahkan maupun menganalisis pertanyaan yang dirumuskan penelitian. Penelitian ini bersifat analisis deskriptif yaitu penguraian data dengan teratur yang selanjutnya diberikan penjelasan maupun pemahaman sehingga bisa dipahami pembaca. Adapun tujuan dari metode penelitian dengan kajian literatur adalah pemanfaatan kepustakaan dengan memaparkan hasil kajian tanpa harus terjun ke lapangan.

Penelitian ini sumber datanya ialah sumber pustaka yang relevan sebagai sumber data primer maupun data sekunder. Sesudah diperoleh sumber data tersebut sebagai referensi, peneliti lanjutkan dengan analisis data kajian pustaka yang dilaksanakan dengan analisis isi. Analisis isi ialah peneliti mengupas teks

dengan objektif agar gambaran aslinya bisa didapatkan tanpa peneliti campur tangan.

Proses penganalisisan data diawali dengan penelaahan informasi yang sudah didapatkan kemudian membaca, mereduksi, dan menyusun bab-bab yang sejalan dengan urutan pola berpikirnya. Yang selanjutnya dilakukan pemeriksaan keabsahan data dan terakhir menafsirkan data dalam mengolah hasil dengan cara menafsir secara substansif.

Pada riset ini, akan dijalankan dengan mendalam pada isi sebuah informasi disumber data yang membutuhkan pengaturan waktu untuk menelaah dan membaca data tersebut sehingga sebuah hasil bisa didapatkan. Hasil tersebutlah yang harapannya bisa menjawab berbagai persoalan yang dipergunakan sebagai pertimbangan pada ruang lingkup perkembangan manusia berdasarkan pada al-Qur'an dan psikologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Proses Inovasi Berorientasi Organisasi

Terdapat beberapa tokoh yang menjelaskan mengenai model proses inovasi yang berorientasi organisasi sebagaimana bisa dilihat melalui tabel berikut.

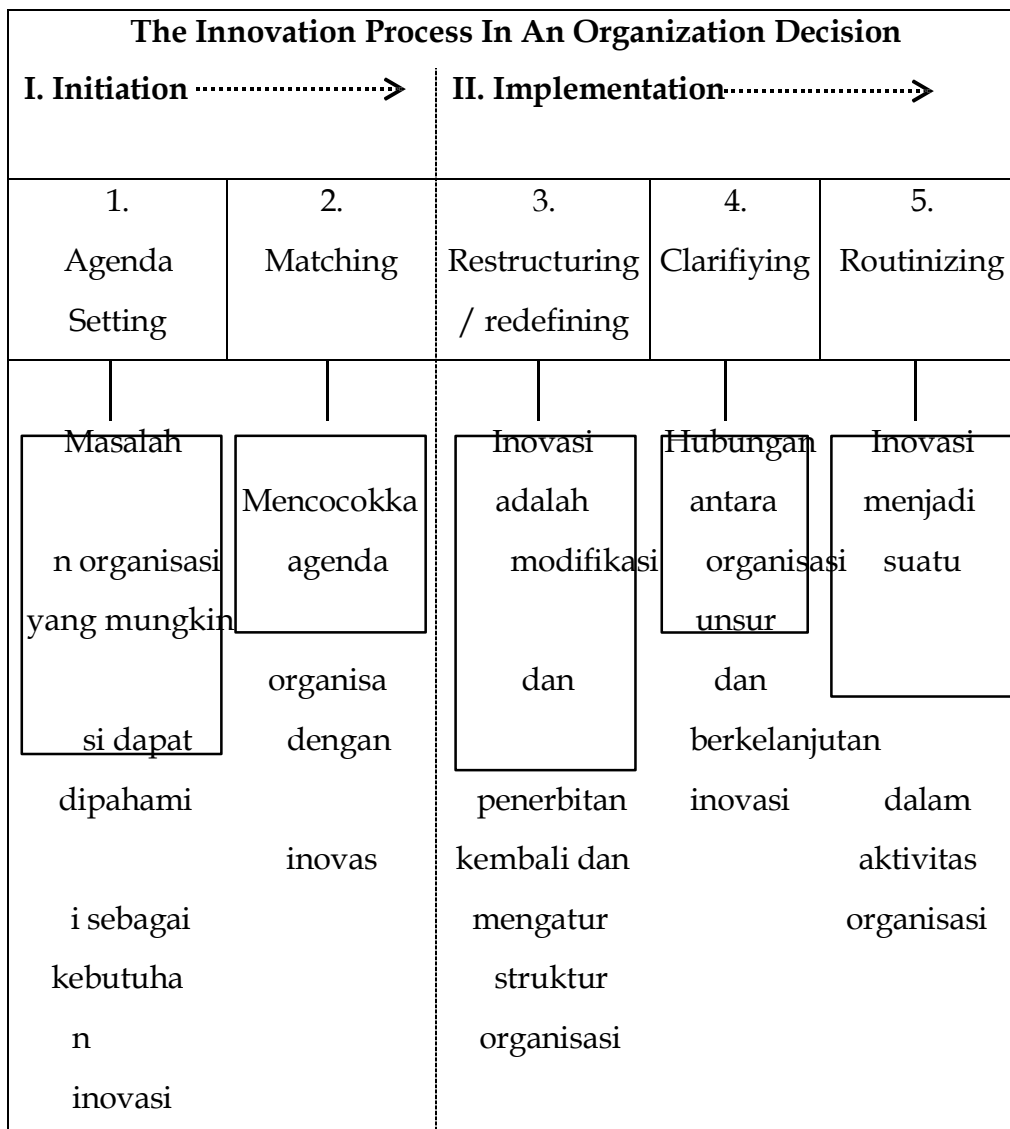
Tabel 1 Model Proses Inovasi Berorientasi Organisasi (Sa'ud, 2015)

Tokoh	Orientasi
Milo (1971)	• Konseptualisasi • Institusionalisasi • Implementasi • Penerimaan sumber • Tentative adopsi
Wilson (1966)	• Konsepsi perubahan • Pengusulan perubahan • Adopsi dan implementasi

Hage & Aiken (1970)	• Evaluasi • Inisiasi • Implementasi • Rutinitas
---------------------	---

Selain beberapa model tersebut, Sa'ud (2015) menambahkan bahwa model proses inovasi berorientasi organisasi menurut Rogers yakni bisa terlihat melalui gambar berikut.

Gambar 1. Proses Inovasi dalam Organisasi Menurut Rogers



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa proses difusi dalam suatu organisasi terdiri dari dua bagian utama yaitu:

1. Inisiasi

Tahap inisiasi biasanya melibatkan sejumlah proses utama seperti pengumpulan, konseptualisasi, perencanaan, pengarahannya dan pembuatan prioritas keputusan mengenai adopsi inovasi dalam organisasi. Ini terdiri dari dua komponen utama: penetapan agenda dan pencocokan. Identifikasi masalah organisasi dapat dilihat sebagai persyaratan untuk inovasi tertentu. Ini adalah proses yang berkelanjutan dalam setiap sistem sepanjang waktu. Cara munculnya kebutuhan atau permasalahan dalam suatu sistem melalui penetapan agenda didasarkan pada hierarki prioritas perhatian.

Sedangkan pencocokan adalah mencocokkan agenda organisasi dengan inovasi yang akan diadopsi. Dan penyesuaian ini telah direncanakan dan dirancang untuk mengimplementasikan inovasi tersebut sesuai dengan permasalahan yang dihadapi.

2. Implementasi

Tahap implementasi merupakan peristiwa, tindakan dan keputusan penggunaan inovasi dalam organisasi. Tahap implementasi terdiri dari tiga kegiatan utama: membatasi/mendefinisikan ulang, mengklarifikasi, dan rutinisasi. Ketika mempertimbangkan Inovasi sebagai modifikasi dan penerbitan kembali serta penataan ulang struktur organisasi, Inovasi yang diambil dari luar organisasi secara bertahap mulai kehilangan karakter eksternalnya yang berarti bahwa pendekatan tertentu harus ditemukan untuk setiap jenis inovasi.

Inovasi direkayasa ulang agar lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pada saat yang sama, ketika struktur organisasi dimodifikasi untuk beradaptasi dengan inovasi. Modifikasi suatu inovasi menjadi suatu organisasi tidak hanya terjadi: perubahan struktur organisasi juga dapat terjadi untuk mengakomodasi suatu inovasi.

Clarifying (klarifikasi) yaitu hubungan antara organisasi dan inovasi yang terjadi ketika inovasi diletakkan ke dalam penggunaan secara lebih menyebar dalam suatu organisasi. Sehingga makna dari ide-ide baru secara bertahap menjadi terungkap pada anggota organisasi. Adapun rutinizing (rutinitas) yakni menjadikan inovasi sebagai suatu unsur berkelanjutan

dalam aktivitas organisasi. Rutinitas terjadi ketika inovasi telah menjadi bagian dari organisasi tersebut pada kegiatan sehari-hari organisasi dan inovasi kehilangan sebagian identitasnya.

Kelima tahap tersebut biasanya mengikuti urutan linier (penetapan agenda, pencocokan, pendefinisian ulang/restrukturisasi, klarifikasi dan rutinisasi) namun tidak selalu demikian. Jika tugas-tugas dalam suatu tahap berhasil diselesaikan hanya secara implisit maka tahap berikutnya dapat dimulai. Proses inovasi dapat berlangsung dengan kecepatan yang berbeda-beda sangat lambat atau cepat dan juga dapat mengalami kemunduran (berjalan mundur) seperti yang telah dibahas sebelumnya dalam kategori masalah yang tidak diketahui; perkembangan mundur ini kemungkinan besar akan menghambat satu atau dua tahap dari model lima tahap yang disebutkan di atas.

Pentingnya Inovasi Dalam Organisasi Pendidikan

Inovasi dalam organisasi pendidikan sangat penting untuk dilakukan agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan memenuhi kebutuhan peserta didik yang terus berubah. Inovasi ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan metode pengajaran yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan. Terdapat beberapa alasan penting mengapa inovasi diperlukan dalam organisasi khususnya organisasi pendidikan yakni:

1. Inovasi memungkinkan penggunaan pendekatan pembelajaran baru yang lebih efisien dan efektif. Penggunaan teknologi seperti platform kolaboratif, aplikasi pendidikan, dan pembelajaran berbasis daring dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa dan meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran dapat meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa secara signifikan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2019)
2. Dunia pendidikan harus terus berubah, baik dalam hal sosial, ekonomi, maupun teknologi. Inovasi membantu institusi pendidikan tetap responsif terhadap perubahan ini dan mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang diperlukan di masa depan. Harahap mengatakan bahwa kemampuan

untuk menyesuaikan diri dengan perubahan adalah penting untuk keberhasilan lembaga pendidikan di era komputer dan internet. (H. Harahap, 2020)

3. Untuk memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan memiliki keterampilan dan pengetahuan terbaru, sangat penting untuk melakukan inovasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pengajaran yang berkualitas tinggi dan relevan dengan kebutuhan zaman. Widyastuti menemukan bahwa pelatihan inovatif berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja guru secara keseluruhan. (Widyastuti, 2018)
4. Inovasi dalam pengelolaan dan operasi sekolah, seperti penggunaan sistem informasi manajemen sekolah (SIMS), dapat membantu mengelola sumber daya dengan lebih baik dan memberi sekolah lebih banyak perhatian untuk kegiatan pembelajaran dan pengembangan siswa. Studi Prasetyo menemukan bahwa implementasi SIMS dapat meningkatkan produktivitas guru dan mengurangi beban administrasi. (Prasetyo, 2016)
5. Inovasi dalam pengajaran dapat mendorong siswa untuk menjadi kreatif dan mandiri. Pembelajaran berbasis proyek dan pemecahan masalah dapat membantu siswa meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi, metode pembelajaran inovatif dapat meningkatkan kreativitas siswa dan kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri ataupun cepat. Metode ini juga dapat bekerja secara mundur (surut), seperti yang disebutkan sebelumnya untuk masalah yang tidak dikenal. Ini akan sangat memungkinkan untuk menunda satu atau dua tahap dari lima tahapan yang disebutkan sebelumnya. (Supriyadi, 2016)

Faktor-Faktor Yang Mendorong Dan Menghambat Inovasi dalam Organisasi Pendidikan

Inovasi dalam organisasi pendidikan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan merespons perubahan-perubahan dalam tuntutan pendidikan. Namun, terdapat sejumlah faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah kemungkinan inovasi dalam konteks

pendidikan. Beberapa faktro yang mendorong atau memperkuat inovasi dalam organisasi pendidikan yakni:

1. Dukungan kepemimpinan dimana kepemimpinan yang visioner dan mendukung inovasi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong inovasi di dalam organisasi Pendidikan. (Rusdianto, 2018)
2. Partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi pendidikan, terutama guru dan staf administrasi, dalam mengidentifikasi masalah dan menyumbangkan ide-ide inovatif, dapat meningkatkan kesuksesan implementasi inovasi. (Amalia, 2017)
3. Budaya organisasi yang terbuka terhadap ide-ide baru, menghargai eksperimen, dan tidak takut akan kegagalan, akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi. (Budiarti, 2020)
4. Ketersediaan sumber daya manusia, finansial, dan teknologi merupakan faktor penting yang mendukung proses inovasi dalam organisasi Pendidikan. (Aisyah, 2019)

Adapun faktor-faktor yang menghambat adanya inovasi dalam organisasi pendidikan yakni:

1. Ketidakpastian mengenai tujuan inovasi atau kebijakan yang tidak konsisten dapat menghambat semangat inovasi di dalam organisasi Pendidikan. (Nurdiani, 2017)
2. Kurangnya penghargaan atau insentif bagi inovator, serta kurangnya dukungan dari pimpinan, dapat mengurangi motivasi untuk melakukan inovasi. (Mulyana, 2018)
3. Organisasi pendidikan yang gagal merancang sistem penyimpanan pengetahuan yang efektif dapat kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan yang telah ada dalam proses inovasi. (Prasetyo, 2016)
4. Resistensi terhadap perubahan dari pihak-pihak yang terbiasa dengan status quo dapat menjadi hambatan utama dalam proses inovasi di dalam organisasi Pendidikan. (Setiawan & Wardhani, 2019)

Strategi dan Praktik Terbaik Mengelola Inovasi Pendidikan dalam Organisasi

Terdapat beberapa strategi dalam mengelola inovasi dalam organisasi pendidikan di antaranya adalah:

Visi dan misi yang berorientasi pada inovasi memberikan arah yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Handayani dan Wahyudi menyatakan bahwa visi dan misi yang mengintegrasikan inovasi dapat menjadi pendorong utama dalam mengembangkan lingkungan yang kreatif dan progresif. (Handayani & Wahyudi, 2018)

1. Kepemimpinan yang mendukung inovasi sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang inovatif. Menurut Setiawan dan Wardhani (2019), pemimpin yang proaktif dalam mendukung inovasi mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk pengembangan ide-ide baru. (Setiawan & Wardhani, 2019)
2. Membangun kolaborasi dengan berbagai pihak, seperti institusi pendidikan lain, industri, dan komunitas, dapat memperluas sumber daya dan peluang inovasi. Widjaja menekankan bahwa kolaborasi yang efektif dapat mempercepat proses inovasi dan implementasinya. (Widjaja, 2017)
3. Pemanfaatan teknologi pendidikan dimana teknologi dapat menjadi katalis utama dalam inovasi pendidikan. Susanto dan Anggraeni menunjukkan bahwa teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran, serta memfasilitasi pembelajaran yang lebih interaktif dan personal. (Susanto & Anggraeni, 2020)

Adapun berkenaan dengan praktik terbaik dalam mengelola inovasi dalam organisasi pendidikan, terdapat beberapa cara berikut.

1. Membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang mendukung inovasi sangat penting untuk mendorong kreativitas dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi. Putri dan Sari menemukan bahwa budaya yang mengapresiasi inovasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat inovatif di kalangan staf dan siswa. (Sari, 2019)

2. Pelatihan dan pengembangan professional sebab dengan adanya pelatihan tersebut secara terus-menerus bagi staf pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi perubahan dan teknologi baru. Yusuf dan Nasution menemukan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan adaptasi terhadap inovasi. (Yusuf & Nasution, 2021)
3. Penggunaan data dan analisis untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas inovasi pendidikan sangat penting. Harahap menekankan bahwa analisis data dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari inisiatif inovatif serta memberikan dasar untuk perbaikan berkelanjutan. (R. Harahap, 2020)
4. Melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses inovasi, termasuk siswa, orang tua, guru, dan staf administrasi. Nugroho dan Hartati menunjukkan bahwa partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan dapat meningkatkan dukungan dan keberhasilan implementasi inovasi. (S. Nugroho & Hartati, 2019)
5. Evaluasi berkelanjutan terhadap program inovatif untuk memastikan efektivitas dan relevansinya sangat penting. Puspitasari dan Rahman menekankan bahwa evaluasi yang terus-menerus memungkinkan organisasi untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan dan memastikan bahwa inovasi memberikan dampak positif. (Puspitasari & Rahman, 2020)

KESIMPULAN

Inovasi dalam organisasi pendidikan adalah proses yang kompleks dan berkelanjutan yang membutuhkan komitmen dari seluruh anggota organisasi. Inovasi sangat penting dalam organisasi pendidikan terutama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan, menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan global, mengatasi tantangan dan masalah yang muncul dalam proses pendidikan, memberikan pengalaman belajar yang lebih baik dan relevan bagi siswa serta memanfaatkan teknologi maupun metode baru

untuk pembelajaran yang lebih efektif.

Dengan mengadopsi strategi dan praktik terbaik yang telah terbukti efektif, organisasi pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, menghadapi tantangan baru, dan memenuhi kebutuhan siswa secara lebih baik. Inovasi bukan hanya tentang penerapan teknologi baru, tetapi juga tentang menciptakan budaya yang mendukung perubahan positif dan perbaikan berkelanjutan.

Strategi dalam mengelola inovasi Pendidikan dalam organisasi diantaranya adanya visi misi, kepemimpinan yang mendukung inovasi, dapat membangun kolaborasi dengan berbagai pihak, serta bisa memanfaatkan teknologi Pendidikan menjadi katalis utama dalam inovasi Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, D. (2019). Pengaruh Ketersediaan Sumber Daya terhadap Inovasi Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2), 87–98.
- Amalia, R. (2017). Improving Listening And Speaking Skills By Using Animation Videos And Discussion Method. Pedagogy. *Journal of English Language Teaching*, 2(1), 30–36.
- Budiarti, N. K. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Pendorong Inovasi pada Sekolah Menengah Pertama di Surakarta. *Jurnal Pendidikan*, 4(2), 127–138.
- Handayani, R., & Wahyudi, A. (2018). Visi dan Misi Inovatif dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 45(2), 123–135.
- Harahap, H. (2020). Pemanfaatan Data dan Analisis dalam Evaluasi Inovasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Informatika*, 52(2), 178–190.
- Harahap, R. (2020). Adaptasi Kurikulum di Era Digital: Studi Kasus pada Sekolah Menengah Atas di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(1), 47–61.
- Mulyana, D. (2018). Inovasi Pendidikan di Berbagai Konteks: Studi Literatur. *Jurnal Pendidikan*, 28(3), 123–135.
- Nugroho, A., & Lestari, E. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Organisasi di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(4), 210–224.

- Nugroho, S., & Hartati, S. (2019). Partisipasi Pemangku Kepentingan dalam Inovasi Pendidikan. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 48(1), 133–146.
- Nurdiani, R. (2017). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Proses Inovasi di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 133–146.
- Pradana, M., & Wibowo, A. (2021). Inovasi dan Kinerja Organisasi: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 189–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.25124/jmi.v21i3.4015>
- Prasetyo, B. (2016). Pengaruh Sistem Penyimpanan Pengetahuan terhadap Kemampuan Inovasi Organisasi di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(1), 20–32.
- Puspitasari, A., & Rahman, A. (2020). Evaluasi Berkelanjutan terhadap Inovasi Pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 53(4), 321–335.
- Rahmawati, R., & Daryanto, A. (2020). Strategi Pengelolaan Inovasi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 102–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.21109/jmi.v8i2.3511>
- Rusdianto, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kreativitas Guru dalam Mendorong Inovasi di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(2), 130–142.
- Sa'ud, U. S. (2015). *Inovasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Santoso, A. (2019). Pengaruh Penggunaan Teknologi Digital dalam Pembelajaran terhadap Motivasi dan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 21(2), 155–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jtp.v21i2.26325>
- Sari, P. O. W. (2019). Pengaruh pembelajaran Saintifik Example Non Example Terhadap Minat Belajar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(3), 320–327.
- Setiawan, B., & Wardhani, R. (2019). Kepemimpinan Inovatif dalam Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 50(3), 221–234.
- Setyawan, A. A., & Sugiharto, T. (2017). Implementasi Inovasi Teknologi pada Perusahaan Startup di Indonesia. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 9(1), 56–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s1023-017-0091-8>

- Supriyadi, T. (2016). Pengaruh Pendekatan Pembelajaran Berbasis Proyek terhadap Kreativitas dan Kemandirian Siswa. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 12(1), 45–58.
- Susanto, A., & Anggraeni, R. (2020). Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 55(1), 112–124.
- Susilo, H., & Sumarni, S. (2019). Peran Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 145–160.
- Widjaja, T. (2017). Kolaborasi dalam Pendidikan: Meningkatkan Inovasi Melalui Kemitraan. *Jurnal Pendidikan Terapan*, 39(4), 299–310.
- Widyastuti, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Berkelanjutan terhadap Kompetensi Guru: Studi pada Guru Sekolah Dasar di Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(3), 210–223.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24252/manajemen.v13i3.5206>
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. (2015). Inovasi Manajemen dan Kinerja Organisasi: Bukti Empiris dari Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 12(2), 128–141.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21002/jaki.2015.08>
- Yusuf, M., & Nasution, Z. (2021). Pelatihan Profesional untuk Inovasi Pendidikan. *Jurnal Pengembangan SDM*, 47(1), 89–102.