

# Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pendidikan

**Roni Junaidi<sup>1</sup>, Mukhtar<sup>2</sup>, Kasful Anwar<sup>3</sup>, Mahmud MY<sup>4</sup> Asrulla<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: [hakimf45@yahoo.co.id](mailto:hakimf45@yahoo.co.id)

## **Abstract**

*Every educational institution, especially Madrasah Aliyah, has its own journey. Just as living creatures go through various phases, such as establishment, revival, and development. There are even private Madrasah Aliyah that eventually dissolve. Organizational culture is one of the significant contributing factors to the progress or decline of educational institutions. The cultural dimension is both abstract and factual, ranging from beliefs, embraced values, basic assumptions, to artifacts. An organization that survives in competition is guaranteed to have a strong organizational culture, whereas stagnant or declining organizations always correlate with weak organizational culture. This not only happens in profit organizations but also in non-profit organizations, including educational institutions. Therefore, building a strong organizational culture is an important agenda for educational institutions. An educational institution with a strong organizational culture will automatically give birth to various contemporary educational innovations as a manifestation of adaptation to the changing times.*

**Keywords:** *Madrasah Aliyah, Organizational Culture, Educational Innovation*

## **Abstrak**

*Setiap lembaga pendidikan khususnya Madrasah Aliyah memiliki riwayat perjalanannya masing-masing. Sebagaimana makhluk hidup mengalami fase-fase tertentu, seperti fase pendirian, kebangkitan, dan pengembangan. Bahkan ada pula Madrasah Aliyah swasta yang akhirnya bubar. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penyumbang sangat besar bagi kemajuan ataupun kemunduran lembaga pendidikan. Dimensi budaya bersifat abstrak sekaligus faktual, mulai dari keyakinan, nilai-nilai yang dianut, asumsi-asumsi dasar, hingga pada artefak-artefak. Organisasi yang survive dalam persaingan dapat dipastikan memiliki budaya organisasi yang kuat, sebaliknya organisasi yang stagnan atau mengalami kemunduran selalu berkorelasi dengan budaya organisasi yang lemah. Hal ini tidak hanya terjadi pada organisasi profit tetapi juga organisasi non profit termasuk lembaga pendidikan. Karenanya, membangun budaya organisasi yang kuat menjadi agenda penting bagi lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan yang memiliki budaya organisasi, maka secara otomatis lembaga pendidikan tersebut akan melahirkan berbagai inovasi-inovasi pendidikan yang kekinian sebagai wujud adaptasi sebuah lembaga pendidikan terhadap perubahan zaman yang begitu pesan*

**Kata Kunci:** *Madrasah Aliyah, Budaya Organisasi, Inovasi Pendidikan*

## Pendahuluan

Lembaga pendidikan (pada semua jalur dan jenjang) memiliki tugas penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal. Posisi ini mengharuskan lembaga pendidikan menyiapkan diri agar dapat selaras dengan tuntutan perkembangan, karena sumber daya manusia handal adalah yang sesuai dengan tuntutan perkembangan. Beberapa lembaga pendidikan berlomba-lomba membangun model persekolahan yang dapat mengakomodir potensi peserta didik. Hasilnya menunjukkan bahwa beberapa sekolah mengalami kemajuan dan unggul, sedangkan lainnya mengalami stagnasi dan bahkan terancam gulung tikar.

Fenomena *lab school* dan *full day school* menjadi penanda bangkitnya keinginan masyarakat untuk membangun sekolah yang lebih baik. Meskipun demikian, masih sangat banyak sekolah yang belum menunjukkan kemajuan berarti, padahal desakan untuk berubah begitu besar. Fenomena *lab school* ataupun *full day school* mungkin hanyalah fenomena kota yang menunjukkan respon yang lebih baik terhadap sekolah berkualitas. Wilayah Indonesia yang dominan pedesaan tentu sangat kontras dengan fenomena kota tersebut.

Jangankan berbicara tentang kualitas, bahkan beberapa daerah di timur Indonesia masih bermasalah dengan akses pendidikan yang rendah. Kondisi di atas tentu tidak berarti bahwa tidak ada lagi lembaga pendidikan yang baik di pedesaan. Keberadaan pesantren sebagai fenomena desa, telah menjawab berbagai permasalahan pendidikan yang dihadapi masyarakat nusantara, bahkan sebelum Indonesia lahir. Di saat kolonialisme memisahkan pribumi dengan non pribumi dalam pendidikan, pesantren menjadi pilihan masyarakat untuk menitipkan anaknya. Bahkan perjuangan kemerdekaan Indonesia dikobarkan oleh para santri dan Kiai.

Pesantren yang mengajarkan agama ternyata mengandung dimensi yang sangat luas, tidak hanya persoalan sakral tetapi profan secara luas, salah satunya cinta tanah air dan menjunjung tinggi harkat kemanusiaan. Lembaga pendidikan dewasa ini tidak hanya dalam bentuk pesantren, tetapi juga dalam wajah madrasah ataupun sekolah Islam. Keluaran dari lembaga-lembaga

pendidikan Islam telah memberi sumbangsih besar dalam pembangunan nasional. Selain itu, kondisi masyarakat Indonesia yang dominan kelas bawah terjembatani melalui lembaga pendidikan Islam.

Sebagai contoh, Madrasah Aliyah penghasil lulusan yang siap melanjutkan studi mereka di perguruan tinggi. Ini tentu menjadi sumbangsih besar dalam mobilitas vertikal masyarakat. Paparan di atas menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam menunjukkan eksistensinya dalam pergulatan pendidikan di tanah air. Padahal beberapa tesis di abad 20 pesimis terhadap agama dan termasuk pula lembaga pendidikan bernuansa agama. Ternyata perkembangan terakhir menunjukkan bahwa model pendidikan berbasis keagamaan sedang menjadi magnet, mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Perguruan Tinggi. Hal ini selaras dengan tuntutan membangun karakter bangsa yang digalakkan oleh pemerintah. Atas dasar itulah, maka tulisan ini mencoba membahas lembaga pendidikan Islam dalam perspektif budaya organisasi.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian kepustakaan. Kajian kepustakaan adalah proses sistematis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan sistematis melibatkan pengembangan protokol penelitian, pencarian literatur yang komprehensif, evaluasi kualitas literatur, dan analisis temuan yang terintegrasi. Kajian kepustakaan merupakan proses sistematis dan kritis dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang relevan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk memahami perkembangan penelitian sebelumnya, mengidentifikasi kekosongan pengetahuan, dan memberikan landasan teoritis yang kokoh bagi penelitian yang akan dilakukan.

Teknik pengumpulan data dalam artikel ini dengan menggunakan dokumentasi, dimana penulis mengumpulkan referensi berupa buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema artikel ini, selanjutnya penulis menganalisis

buku-buku dan jurnal tersebut untuk ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan tema penelitian. Tekni analisis data dalam artikel ini menggunakan reduksi data, yakni penyederhanaan data-data yang telah dikumpulkan, selanjutnya penyajian data, yakni menyajikan data-data yang telah direduksi sebelumnya, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan dari data yang telah didapatkan yang berkaitan dengan tema artikel.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Budaya Organisasi

Sebelum kita ke pengertian budaya organisasi. Kita harus terlebih dahulu tahu arti dari kata organisasi. Menurut Robbins, organisasi adalah suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relative teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.<sup>1</sup> Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang dibuat untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Jones, mendefinisikan kultur organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dengan orang diluar organisasi<sup>2</sup>.

Allah SWT berfirman dalam al-qur'an surat Al-Hujurat ayat 13 yang berbunyi: Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling

---

<sup>1</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 25.

<sup>2</sup> Irfam Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.47.

taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Menenal. (Qs. Al-Hujurat,13)

Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah Subhannahu wa ta'ala dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi laranganNya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam disekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya terdapat pembagian kewenangan, siapa mengatur apa dan kepada siapa bertanggung jawab. Hal penting yang dapat diperhatikan dalam unsur budaya organisasi, yakni pola kepercayaan, nilai-nilai dan cara-cara yang telah dipelajari berdasarkan pengalaman sejarah organisasi. Kepercayaan, nilai dan cara tersebut cenderung diwujudkan dalam pengaturan material dan perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi adalah jiwa organisasi yang berisi seperangkat asumsi, nilai-nilai, norma-norma sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pandangan, pedoman, landasan tingkah laku bagi anggota-anggotanya agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan internal untuk tetap eksisnya organisasi.

Mangkunegara mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi. Keyakinan, nilai-nilai dan norma tersebut dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi tersebut maka akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadikan perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Sumber daya manusia yang didukung dengan sistem, teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik maka akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik.

Karakteristik Budaya Organisasi Dari berbagai konsep budaya organisasi, ditemukan sebuah uraian. Budaya organisasi sebagai suatu pola dan model yang terdiri atas kepercayaan, dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasi. Menurut Davis setiap organisasi memiliki makna tersendiri terhadap kata budaya itu sendiri, antara lain identitas, ideologi, etos, pola eksistensi, aturan, pusat kepentingan, filosofi tujuan, spirit, sumber informasi, gaya, visi, dan cara.

Menurut Robbins, ada tujuh karakteristik budaya organisasi, sebagai berikut: a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan resiko. b. Perhatian terhadap detail (attention to detail); sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation); sejauh mana manajemen memfokus pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu. d. Berorientasi kepada manusia (people orientation); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi itu. e. Berorientasi tim (team orientation); sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu. f. Agresif (aggressiveness); sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu santai-santai. g. Stabil (stability); sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. Sehubungan dengan karakteristik tersebut, setiap karakteristik tersebut bergerak pada suatu tingkatan dari rendah ke tinggi. Dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh karakteristik ini akan memperoleh gambaran budaya organisasi.<sup>3</sup>

Jenis-Jenis Budaya Organisasi Budaya organisasi dalam praktik mempunyai beberapa jenis. Jenis budaya organisasi berdasarkan informasi tersebut menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGarh dalam Tika sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Adiatama, 2005), 113

- a) Budaya Rasional Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
- b) Budaya Ideologi Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan)
- c) Budaya Konsensus Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
- d) Budaya Hierarkis Proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).<sup>4</sup>

Berdasarkan definisi, dimensi dan indikator dalam peneliti mengambil definisi menurut Robbins bahwa Budaya Organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Dimensi dan indikator menurut Robbins (dalam Wirawan) dengan dimensi yaitu Inovasi dan Pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Indikator budaya organisasi yaitu Dorongan untuk melakukan inovasi, Dorongan terhadap tantangan, Karyawan bekerja dengan teliti, Tugas yang diberikan terperinci, Dituntut untuk bekerja keras, Dituntut agar lebih berkualitas, Mempunyai hak berkembang, Hak yang sama dalam karir, Saling menghargai, Kerjasama dalam tim, Saling berkompetisi, Bekerja dengan cepat dan efisien, Bekerja sesuai prosedur.<sup>5</sup>

## **B. Inovasi Pendidikan**

Menurut Udin Syaefudin Sa'ud dalam bukunya *Inovasi Pendidikan* mengatakan bahwa kata *Innovation* (bahasa Inggris) sering diterjemahkan

---

<sup>4</sup> Ismail Nuridin, *Budaya Organisasi: Konsep, Teori dan Implementasi* (Malang: UB Press, 2012), 18.

<sup>5</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta : Salemba Empat, 2007), 7.

segala hal yang baru atau pembaharuan, tetapi ada yang menjadikan kata Innovation menjadi kata Indonesia yaitu Inovasi. Inovasi kadang-kadang juga dipakai untuk menyatakan penemuan, karena hal yang baru itu hasil penemuan.<sup>6</sup>

Kata penemuan juga sering digunakan untuk menterjemahkan kata dari bahasa Inggris *Discovery* dan *Invention*. Ada juga yang mengkaitkan antara pengertian Inovasi dan Modernisasi, karena keduanya membicarakan usaha pembaharuan, untuk memperluas wawasan serta memperjelas pengertian Inovasi Pendidikan, maka perlu dibicarakan dulu tentang pengertian *Discovery*, *Invention*, dan *Innovation* sebelum membicarakan tentang pengertian Inovasi Pendidikan. *Discovery*, *Invention*, dan *Innovation* dapat diartikan dalam bahasa Indonesia “penemuan”, maksudnya ketiga kata tersebut mengandung arti ditemukannya sesuatu yang baru, baik sebenarnya barang itu sendiri sudah ada lama kemudian baru diketahui atau memang benar-benar baru dalam arti sebelumnya tidak ada.<sup>7</sup>

Demikian pula mungkin hal yang baru itu diadakan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu Inovasi pendidikan adalah suatu perubahan yang baru, dan kualitatif berbeda dari hal (yang ada sebelumnya), serta sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu dalam pendidikan.

Dari definisi tersebut dapat dijabarkan beberapa istilah yang menjadi kunci pengertian inovasi pendidikan, sebagai berikut:

- a) Baru, dalam inovasi dapat diartikan apa saja yang belum dipahami, diterima atau dilaksanakan oleh penerima inovasi, meskipun mungkin bukan baru lagi bagi orang lain. Akan tetapi, yang lebih penting dari sifatnya yang baru ialah sifat kualitatif berbeda dari sebelumnya.
- b) Kualitatif, berarti inovasi itu memungkinkan adanya reorganisasi atau pengaturan kembali unsur-unsur dalam pendidikan.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h.202-25

<sup>7</sup> Ridwan Abdullah Sani, *Inovasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 171

<sup>8</sup> Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2020), 53-57

Jadi, bukan semata-mata penjumlahan atau penambahan unsur-unsur setiap komponen. Tindakan menambah anggaran belanja supaya lebih banyak mengadakan murid, guru, kelas, dan sebagainya, meskipun perlu dan penting, bukan merupakan tindakan inovasi. Akan tetapi, tindakan mengatur kembali jenis dan pengelompokan pelajaran, waktu, ruang kelas, cara-cara menyampaikan pelajaran, sehingga dengan tenaga, alat, uang, dan waktu yang sama dapat menjangkau sasaran siswa yang lebih banyak dan dicapai kualitas yang lebih tinggi adalah tindakan inovasi.

Hal, yang dimaksud dalam definisi tadi banyak sekali, meliputi semua komponen dan aspek dalam subsistem pendidikan. Hal-hal yang diperbaharui pada hakikatnya adalah ide atau rangkaian ide. Termasuk hal yang jumlah peserta didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan sebesar-besarnya (menurut kriteria kebutuhan peserta didik, masyarakat dan pembangunan) dengan menggunakan sumber, tenaga, uang, alat dan waktu dalam jumlah yang sekecil-kecilnya.

Secara sistematis arah tujuan inovasi pendidikan Indonesia, adalah:

- a) Mengejar berbagai ketinggalan dari berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga pada akhirnya pendidikan di Indonesia semakin berjalan sejajar dengan berbagai kemajuan tersebut.
- b) Mengusahakan terselenggarakannya pendidikan di setiap jenis, jalur, dan jenjang yang dapat melayani setiap warga Negara secara merata dan adil.
- c) Mereformasi sistem pendidikan Indonesia yang lebih: efisien dan efektif, menghargai kebudayaan nasional, lancar dan sempurnanya sistem informasi kebijakan, mengokohkan identitas dan kesadaran nasional, menumbuhkan masyarakat gemar belajar, menarik minat peserta didik, dan banyak menghasilkan lulusan yang benar-benar diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan yang ada di kehidupan masyarakat.

Tujuan utama inovasi, adalah meningkatkan sumber-sumber tenaga, uang dan sarana termasuk struktur dan prosedur organisasi. Tujuan inovasi pendidikan adalah meningkatkan efisiensi, relevansi, kualitas dan efektivitas sarana serta jumlah peserta didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan sebesar-besarnya (menurut kriteria kebutuhan peserta didik,

masyarakat dan pembangunan) dengan menggunakan sumber, tenaga, uang, alat dan waktu dalam jumlah yang sekecil-kecilnya. Secara sistematis arah tujuan inovasi pendidikan Indonesia, adalah:<sup>9</sup>

- a. Mengejar berbagai ketinggalan dari berbagai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga pada akhirnya pendidikan di Indonesia semakin berjalan sejajar dengan berbagai kemajuan tersebut
- b. Mengusahakan terselenggarakannya pendidikan di setiap jenis, jalur, dan jenjang yang dapat melayani setiap warga Negara secara merata dan adil.
- c. Mereformasi sistem pendidikan Indonesia yang lebih: efisien dan efektif, menghargai kebudayaan nasional, lancar dan sempurnanya sistem informasi kebijakan, mengokohkan identitas dan kesadaran nasional, menumbuhkan masyarakat gemar belajar, menarik minat peserta didik, dan banyak menghasilkan lulusan yang benar-benar diperlukan untuk berbagai bidang pekerjaan yang ada di kehidupan masyarakat.

Lembaga pendidikan formal seperti sekolah adalah suatu sub sistem dari sistem sosial. Jika terjadi perubahan dalam sistem sosial, maka lembaga pendidikan formal tersebut juga akan mengalami perubahan, maka hasilnya akan berpengaruh terhadap sistem sosial. Oleh karena itu suatu lembaga pendidikan memunyai beban yang ganda yaitu melestarikan nilai-nilai budaya tradisional dan juga mempersiapkan generasi muda agar dapat menyiapkan diri menghadapi tantangan kemajuan jaman. Motivasi yang mendorong perlunya diadakan inovasi pendidikan jika dilacak biasanya bersumber pada dua hal yaitu:<sup>10</sup>

- a. Kemauan sekolah (lembaga pendidikan) untuk mengadakan respon terhadap tantangan kebutuhan masyarakat.
- b. Adanya usaha untuk menggunakan sekolah (lembaga pendidikan) untuk memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat. Antara lembaga pendidikan dan sistem sosial terjadi hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Misalnya suatu sekolah telah dapat sukses menyiapkan tenaga yang terdidik sesuai dengan kebutuhan masyarakat, maka dengan

---

<sup>9</sup> Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h.5

<sup>10</sup> Nasution, *Asas-Asas Kurikulum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h.251

tenaga terdidik berarti tingkat kehidupannya meningkat, dan cara bekerjanya juga lebih baik.

Tenaga terdidik akan merasa tidak puas jika bekerja yang tidak menggunakan kemampuan intelektualnya, sehingga perlu adanya penyesuaian dengan lapangan pekerjaan. Dengan demikian akan selalu terjadi perubahan yang bersifat dinamis, yang disebabkan adanya hubungan interaktif antara lembaga pendidikan dan masyarakat. Agar kita dapat lebih memahami tentang perlunya perubahan pendidikan atau kebutuhan adanya inovasi pendidikan dapat kita gali dari tiga hal yang sangat besar pengaruhnya terhadap kegiatan di sekolah, yaitu: Kegiatan belajar mengajar. Faktor internal dan eksternal, dan Sistem pendidikan (pengelolaan dan pengawasan).

Faktor kegiatan belajar mengajar Yang menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar ialah kemampuan guru sebagai tenaga profesional. Guru sebagai tenaga yang telah dipandang memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan belajar mengajar agar dapat mencapai tujuan tertentu, yang terjadinya perubahan tingkah laku siswa sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional dan tujuan Institusional yang telah dirumuskan. Tetapi dalam pelaksanaan tugas pengelolaan kegiatan belajar mengajar terdapat berbagai faktor yang menyebabkan orang memandang bahwa pengelolaan kegiatan belajar mengajar adalah kegiatan yang kurang profesional, kurang efektif, dan kurang perhatian.

Sebagai alasan mengapa seseorang harus memandang tugas guru dalam mengajar mengandung banyak kelemahan tersebut, antara lain dikemukakan bahwa: <sup>11</sup>

- a) Keberhasilan tugas guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar sangat ditentukan oleh hubungan interpersonal antara guru dengan siswa
- b) Belum ada kriteria yang baku tentang bagaimana pengelolaan kegiatan belajar mengajar yang efektif.

---

<sup>11</sup> Rusydi Ananda & Amiruddin, *Inovasi Pendidikan: Melejitkan Potensi Teknologi Dan Inovasi Pendidikan* (Medan: CV. Widya Puspita, 2017) h.7-69

c) Dalam melaksanakan tugas mengelola kegiatan belajar mengajar, guru menghadapi sejumlah siswa yang berbeda satu dengan yang lain baik mengenai kondisi fisik, mental intelektual, sifat, minat, dan latar belakang sosial ekonominya.

Guru juga menghadapi tantangan dalam usahanya untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya, yaitu tanpa adanya keseimbangan antara kemampuan dan wewenangnya mengatur beban tugas yang harus dilakukan, serta tanpa bantuan dari lembaga dan tanpa adanya insentif yang menunjang kegiatannya. Dengan adanya kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar tersebut maka perlunya ada inovasi pendidikan untuk mengatasi kelemahan tersebut, atau bahkan dari sudut pandang yang lain dapat juga dikatakan bahwa dengan adanya kelemahan-kelemahan itu maka sukar penerapan inovasi pendidikan secara efektif.<sup>12</sup>

Faktor internal dan eksternal Satu keunikan dari sistem pendidikan ialah baik pelaksana maupun klien (yang dilayani) adalah kelompok manusia. Perencana inovasi pendidikan harus memperhatikan mana kelompok yang mempengaruhi dan kelompok yang dipengaruhi oleh sekolah (sistem pendidikan). Faktor internal yang mempengaruhi pelaksanaan sistem pendidikan dan dengan sendirinya juga inovasi pendidikan ialah siswa.<sup>13</sup>

Siswa sangat besar pengaruhnya terhadap proses inovasi karena tujuan pendidikan untuk mencapai perubahan tingkah laku siswa. Jadi siswa sebagai pusat perhatian dan bahan pertimbangan dalam melaksanakan berbagai macam kebijakan pendidikan. Faktor eksternal yang mempunyai pengaruh dalam proses inovasi pendidikan ialah orang tua. Orang tua murid ikut mempunyai peranan dalam menunjang kelancaran proses inovasi pendidikan, baik ia sebagai penunjang secara moral membantu dan mendorong kegiatan siswa untuk melakukan kegiatan belajar sesuai dengan yang diharapkan sekolah, maupun sebagai penunjang pengadaan dana. Sistem

---

<sup>12</sup> Nur Ainayah, *Pembentukan Karakter Melalui Pendidikan Agama Islam*, (E Journal, Vol 13 No 1: Al-Ulum, 2019), h. 29.

<sup>13</sup> Syafaruddin, *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan)*, (Medan: Perdana Publishing, 2018), h.17-18

pendidikan (pengelolaan dan pengawasan) Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah diatur dengan aturan yang dibuat oleh pemerintah.

## Simpulan

Penelitian studi pustaka memiliki kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku inovatif pada praktisi dalam dunia pendidikan khususnya pada jenjang Madrasah Aliyah. Setelah dilakukannya penelitian dan melakukan pencarian dengan berbagai referensi ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif. Hal tersebut dalam penelitian ini diterima. Hubungan korelasi antara variabel budaya organisasi dan perilaku inovatif memiliki arah yang positif dan termasuk dalam kategori hubungan korelasi yang kuat. Hal tersebut berarti apabila budaya organisasi baik maka perilaku inovatif pegawai juga akan baik, begitupula sebaliknya apabila budaya organisasi rendah maka perilaku inovatif juga rendah.

## Daftar Pustaka

- Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2019), h. 25.
- Irfam Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.47.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: Refika Adiatama, 2005), 113
- Ismail Nurdin, *Budaya Organisasi: Konsep, Teori dan Implementasi* (Malang: UB Press, 2012), 18.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 7.
- Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h.202-25
- Ridwan Abdullah Sani, *Inovasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 171
- Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2020), h.5
- Nasution, *Asas-Asas Kurikulum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), h.251
- Rusydi Ananda & Amiruddin, *Inovasi Pendidikan: Melejitkan Potensi Teknologi Dan Inovasi Pendidikan* (Medan: CV. Widya Puspita, 2017) h.7-69
- Nur Ainayah, *Pembentukan Karakter Melalui Pendidikan Agama Islam*, (E Journal, Vol 13 No 1: Al-Ulum, 2019), h. 29.

Syafaruddin, *Inovasi Pendidikan (Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan)*, (Medan: Perdana Publishing, 2018), h.17-18