

## Inovasi Dalam Manajemen Perkantoran: Membangun Budaya Organisasi Yang Kreatif dan Adaptif di MTS Al-Washliyah Kolam

Afrizal Rambe<sup>1</sup>, Liwa Ul Hamdi Silalahi<sup>2</sup>, Jainatin Halomoan Harahap<sup>3</sup>, Yudha Pratama Nasution<sup>4</sup>, Tengku Darmansah<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kab. Deli Serdang

Korespondensi penulis: [afrizalrambe77@gmail.com](mailto:afrizalrambe77@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to determine the implementation of innovative office management practices at MTs Al Washliyah Kolam with a focus on creating a creative and adaptive organisational culture. This research uses qualitative research methods, with interview techniques as data collection. The results of this study indicate that the implementation of an open and transparent management system and promoting effective two-way communication are important factors in encouraging a creative and adaptive organisational culture. Specifically, the study found that implementing an office management structure that reduces hierarchy and encourages cross-disciplinary teamwork can increase employee engagement, creativity and innovation. Furthermore, this research shows that developing a learning organisation culture that encourages continuous learning and sharing is essential to support innovation and adaptability. The results of this study provide valuable information for organisations looking to create a creative and adaptive organisational culture.*

**Keywords:** *Innovation, Management, Communication, Teamwork*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan praktik manajemen perkantoran yang inovatif di MTs Al Washliyah Kolam dengan fokus menciptakan budaya organisasi yang kreatif dan adaptif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan teknik wawancara sebagai pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem manajemen yang terbuka dan transparan serta mengedepankan komunikasi dua arah yang efektif merupakan faktor penting dalam mendorong budaya organisasi yang kreatif dan adaptif. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa penerapan struktur manajemen perkantoran yang mengurangi hierarki dan mendorong kerja tim lintas disiplin dapat meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan inovasi karyawan. Lebih jauh lagi, penelitian ini menunjukkan bahwa mengembangkan budaya organisasi pembelajaran yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan berbagi sangat penting untuk mendukung inovasi dan kemampuan beradaptasi. Hasil penelitian ini memberikan informasi berharga bagi organisasi yang ingin menciptakan budaya organisasi yang kreatif dan adaptif.

**Kata kunci:** Inovasi, Manajemen, Komunikasi, Kerjasama Tim

### LATAR BELAKANG

Sekolah-sekolah di seluruh dunia saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang mengharuskan mereka untuk berinovasi dalam manajemen perkantoran. Tuntutan akan peningkatan kualitas pendidikan, penyesuaian dengan kebutuhan siswa yang terus berubah, dan efisiensi operasional membuat inovasi di bidang ini menjadi suatu keharusan (Wickelgren, 2016). Manajemen perkantoran tradisional di sekolah sering kali masih bersifat birokratis dan kaku, dengan struktur organisasi yang hierarkis dan proses pengambilan keputusan yang lambat. Hal ini dapat menghambat kemampuan sekolah untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan inovasi. Sistem manajemen yang kurang fleksibel juga dapat

berdampak pada motivasi dan produktivitas staf administrasi serta dukungan yang diberikan kepada guru dan siswa.

Selain itu, perubahan-perubahan demografis dan teknologi juga memberikan tekanan pada sekolah untuk mengadopsi pendekatan manajemen perkantoran yang lebih modern dan inovatif. Generasi milenial dan Gen Z, yang semakin banyak menjadi orang tua siswa dan staf sekolah, memiliki ekspektasi dan preferensi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung menginginkan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan mendukung pengembangan diri. Di sisi lain, perkembangan teknologi telah mengubah cara kita bekerja, dengan munculnya alat-alat digital, otomatisasi, dan kemampuan bekerja jarak jauh. Sekolah harus dapat memanfaatkan teknologi ini untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada siswa, orang tua, dan komunitas.

Inovasi dalam manajemen perkantoran di sekolah tidak hanya bermanfaat bagi staf administrasi, tetapi juga dapat memberikan dampak positif pada lingkungan belajar secara keseluruhan (Bendickson, 2018). Dengan menciptakan budaya organisasi yang kreatif dan adaptif, sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja staf, mendorong kolaborasi yang lebih baik antara guru dan staf administrasi, serta menyediakan dukungan yang lebih efektif bagi proses belajar-mengajar. Inovasi dalam manajemen perkantoran di sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan keberhasilan siswa. Dengan lingkungan yang lebih inovatif, fleksibel, dan berorientasi pada pengembangan, sekolah dapat lebih baik mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Saat ini, sekolah-sekolah di seluruh dunia dihadapkan pada berbagai tantangan yang mengharuskan mereka untuk berinovasi dalam manajemen perkantoran. Beberapa faktor yang membuat inovasi di bidang ini menjadi sangat penting adalah tuntutan akan peningkatan kualitas pendidikan dimana masyarakat semakin menuntut sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan. Inovasi dalam manajemen perkantoran dapat membantu sekolah menyediakan dukungan yang lebih efektif bagi proses belajar-mengajar dan meningkatkan pengalaman belajar siswa. Kemudian tuntutan akan efisiensi operasional, sekolah terus didesak untuk melakukan optimalisasi sumber daya dan meningkatkan produktivitas staf. Inovasi dalam manajemen perkantoran dapat membantu mencapai tujuan ini melalui penggunaan teknologi, desain ruang kerja yang lebih baik, dan praktik manajemen yang lebih efektif.

Inovasi dalam manajemen perkantoran di sekolah, dengan fokus pada membangun budaya organisasi yang kreatif dan adaptif, merupakan suatu keharusan bagi sekolah-sekolah untuk dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan. Melalui adopsi

pendekatan-pendekatan manajemen perkantoran yang inovatif, sekolah dapat meningkatkan efisiensi operasional, menyediakan dukungan yang lebih efektif bagi proses belajar-mengajar, serta menarik dan mempertahankan talenta terbaik, baik di kalangan staf administrasi maupun guru. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan keberhasilan siswa.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Inovasi dalam Praktik Manajemen Perkantoran**

Menurut para ahli, manajemen perkantoran dapat didefinisikan sebagai suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur dan mengelola berbagai kegiatan administrasi dan operasional yang terjadi di lingkungan kantor atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien (Robbin & Coulter, 2016; Sonntag, 2020). Dalam konteks sekolah, manajemen perkantoran mencakup serangkaian proses, praktik, dan sistem yang digunakan untuk mendukung kelancaran seluruh aktivitas administratif dan operasional di lingkungan sekolah (Mullins, 2019). Hal ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan dokumen dan arsip, manajemen keuangan, pengelolaan fasilitas dan infrastruktur, serta koordinasi komunikasi dan kolaborasi antara staf administrasi, guru, pimpinan sekolah, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya.

Menurut Drucke, manajemen perkantoran yang efektif di sekolah harus dapat memastikan bahwa seluruh aktivitas administratif dan operasional dapat berjalan dengan lancar, sehingga dapat memberikan dukungan yang optimal bagi proses belajar-mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan (Drucker, 2017). Dalam hal ini, manajemen perkantoran memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan mendukung inovasi. Lebih lanjut, menurut Certo, manajemen perkantoran di sekolah juga harus mempertimbangkan aspek-aspek perilaku organisasi, seperti motivasi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok. Hal ini penting untuk menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi kreativitas, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan. (Certo, 2019)

Penulis menyimpulkan bahwa manajemen perkantoran di sekolah mencakup serangkaian praktik, proses, dan sistem yang digunakan untuk mengatur dan mengelola seluruh kegiatan administratif dan operasional sekolah secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif.

Inovasi dalam praktik manajemen perkantoran menjadi semakin penting di era digital saat ini. Organisasi-organisasi, termasuk sekolah, dihadapkan pada berbagai tantangan yang

menuntut mereka untuk terus berinovasi dalam cara mereka mengelola operasional perkantoran. Beberapa inovasi penting dalam praktik manajemen perkantoran mencakup pemanfaatan teknologi, restrukturisasi organisasi, praktik manajemen sumber daya manusia yang kreatif, serta desain ruang kerja yang mendorong kolaborasi.

Perkembangan teknologi telah mengubah cara organisasi menjalankan operasional perkantoran. Otomatisasi, kecerdasan buatan, dan kemampuan bekerja jarak jauh telah memungkinkan peningkatan efisiensi dan produktivitas yang signifikan. Salah satu contoh adalah penggunaan alat-alat digital untuk mengotomatisasi tugas-tugas administratif rutin, seperti pengelolaan dokumen, penagihan, dan penggajian. Hal ini dapat membebaskan staf administrasi untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah. Selain itu, teknologi juga memungkinkan kolaborasi jarak jauh yang lebih efektif melalui alat-alat komunikasi dan pengaturan jadwal digital. Hal ini menjadi semakin penting di era pasca-pandemi, di mana bekerja dari rumah atau secara hybrid menjadi lebih umum. Teknologi cloud, video conference, dan perangkat lunak manajemen proyek dapat memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi antara staf administrasi, guru, dan bahkan siswa.

Organisasi tradisional yang bersifat hirarkis dan kaku seringkali tidak lagi sesuai dengan kebutuhan organisasi modern. Inovasi dalam manajemen perkantoran mendorong organisasi untuk merestrukturisasi ke arah yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Salah satu pendekatan yang semakin populer adalah struktur organisasi matriks, di mana staf administrasi dapat bekerja dalam tim lintas-fungsi untuk menangani proyek atau inisiatif tertentu. Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi, pertukaran informasi, dan inovasi. Selain itu, organisasi juga dapat menerapkan model organisasi yang lebih datar, dengan sedikit tingkatan manajemen, untuk mempercepat pengambilan keputusan dan respons terhadap perubahan.

Inovasi dalam praktik manajemen perkantoran juga mencakup adopsi praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih kreatif dan berorientasi pada pengembangan. Hal ini penting untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta terbaik, khususnya dari generasi milenial dan Gen Z yang semakin mendominasi angkatan kerja. Beberapa praktik yang dapat diterapkan antara lain: (1). Program pengembangan keterampilan dan pelatihan yang inovatif, misalnya melalui pembelajaran berbasis proyek atau coaching. (2). Skema kompensasi dan manfaat yang fleksibel, yang mempertimbangkan preferensi karyawan modern. (3). Sistem evaluasi kinerja yang lebih berorientasi pada pencapaian tujuan dan pengembangan, bukan hanya pada metrik tradisional. (4). Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan ide-ide inovatif, misalnya melalui program inkubator atau

ruang kerja bersama. (5). Kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan-kerja, seperti opsi bekerja jarak jauh atau fleksibilitas jam kerja.

Inovasi dalam praktik manajemen perkantoran tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga pada budaya organisasi secara keseluruhan. Ketika organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan adaptasi, hal ini dapat memicu inovasi di seluruh bidang organisasi. Sebagai contoh, staf administrasi yang bekerja dalam lingkungan yang inovatif cenderung lebih termotivasi untuk memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan proses dan layanan. Mereka juga dapat berkolaborasi lebih erat dengan guru untuk mengidentifikasi cara-cara inovatif dalam mendukung proses belajar-mengajar. Pada akhirnya, inovasi dalam manajemen perkantoran dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, baik itu peningkatan kualitas pendidikan, pengalaman siswa, atau daya saing organisasi.

Namun, implementasi inovasi dalam manajemen perkantoran tidak terlepas dari tantangan. Resistensi terhadap perubahan, ketersediaan sumber daya, dan manajemen transisi budaya organisasi menjadi aspek-aspek kritis yang perlu dikelola dengan hati-hati. Keterlibatan dan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, serta pendekatan yang sistematis dan terencana, menjadi kunci keberhasilan dalam mengimplementasikan inovasi di bidang manajemen perkantoran.

### **Konsep Budaya Organisasi yang Kreatif dan Adaptif**

Dalam inovasi manajemen perkantoran di sekolah, membangun budaya organisasi yang kreatif dan adaptif menjadi sangat penting. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar, nilai, norma, dan cara berpikir yang dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mengatasi masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan mencapai tujuan (Schein, 2017). Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan strategi organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kreatif dan adaptif merupakan karakteristik yang sangat dibutuhkan oleh sekolah-sekolah saat ini. Dalam lingkungan yang terus berubah, sekolah harus mampu merespons dengan cepat, berinovasi, dan terus-menerus menyesuaikan diri untuk memenuhi kebutuhan siswa, orang tua, dan komunitas (Denison et al., 2021). Budaya organisasi yang kaku, hirarkis, dan menghindari risiko akan menjadi hambatan bagi sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengembangkan praktik-praktik yang inovatif.

Budaya organisasi yang kreatif dicirikan oleh nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung ide-ide baru, eksperimentasi, dan pengambilan risiko yang sehat (Amabile, 2022). Dalam budaya yang kreatif, anggota organisasi didorong untuk berpikir di luar kebiasaan,

mengajukan pertanyaan yang menantang, dan mencari solusi yang inovatif. Kepemimpinan yang visioner, pemberian otonomi, serta penghargaan terhadap kreativitas menjadi elemen penting dalam menciptakan budaya kreatif.

Di sisi lain, budaya organisasi yang adaptif memungkinkan sekolah untuk cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Denison & Mishra, 2019). Dalam budaya adaptif, terdapat fokus pada pembelajaran, kemampuan mengambil tindakan yang tepat, serta keterbukaan terhadap umpan balik dan ide-ide baru. Anggota organisasi didorong untuk terus mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, serta menerapkan pendekatan yang fleksibel dan responsif.

Membangun budaya organisasi yang kreatif dan adaptif di sekolah memerlukan upaya yang terencana dan berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif, keterlibatan seluruh anggota organisasi, serta penyelarasan sistem dan praktik manajemen menjadi kunci keberhasilan. Pemimpin sekolah harus mampu mengembangkan visi, menanamkan nilai-nilai, dan menjadi role model bagi perilaku yang diharapkan. Mereka juga perlu mempromosikan pembelajaran organisasi, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, serta mengelola perubahan secara terstruktur.

Pada level anggota organisasi, keterlibatan dan pemberdayaan staf administrasi, guru, dan bahkan siswa menjadi penting. Mereka harus didorong untuk berpartisipasi aktif, menyuarakan ide-ide, dan mengambil inisiatif. Sistem manajemen sumber daya manusia yang mendukung, seperti skema kompensasi yang sesuai, program pengembangan keterampilan, dan umpan balik yang konstruktif, dapat membantu menarik, memotivasi, dan mempertahankan talenta terbaik. Selain itu, penyelarasan sistem dan praktik manajemen, seperti struktur organisasi, desain ruang kerja, dan proses pengambilan keputusan, juga diperlukan untuk mendukung budaya yang kreatif dan adaptif. Hal ini akan memastikan bahwa seluruh elemen organisasi sekolah berjalan selaras dan saling memperkuat.

Membangun budaya organisasi yang kreatif dan adaptif di sekolah tidaklah mudah, namun merupakan investasi yang penting untuk keberhasilan jangka panjang. Dengan budaya yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan adaptasi, sekolah dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan, menyesuaikan diri dengan kebutuhan siswa, serta mempertahankan daya saing di era yang penuh perubahan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara untuk mengeksplorasi secara mendalam topik inovasi dalam manajemen perkantoran di sekolah. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami perspektif dan pengalaman para pemangku kepentingan secara lebih komprehensif. Melalui wawancara semi-terstruktur, peneliti dapat menggali informasi yang kaya dari kepala sekolah, staf administrasi, guru, dan siswa mengenai praktik-praktik manajemen perkantoran yang inovatif, budaya organisasi yang mendukung kreativitas, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam implementasinya. Data kualitatif yang diperoleh akan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan wawasan yang dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menghasilkan dua tema temuan, antara lain (1) Implementasi Sistem Manajemen Terbuka dan Transparan dalam Mendorong Komunikasi Dua Arah yang Efektif; dan (2) Orientasi struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dalam mengurangi hirarki dan mendorong tim kerja lintas-fungsional.

### **Implementasi Sistem Manajemen Terbuka dan Transparan dalam Mendorong Komunikasi Dua Arah yang Efektif**

Implementasi sistem manajemen yang terbuka dan transparan sangat penting untuk diterapkan di MTS Al-Washliyah Kolam guna mendorong terciptanya komunikasi dua arah yang efektif antara sekolah dengan seluruh pemangku kepentingan. Langkah awal yang dapat dilakukan adalah menyediakan informasi mengenai visi, misi, tujuan, serta program-program sekolah secara terbuka melalui media komunikasi seperti website, papan pengumuman, media sosial, serta media cetak.

Keterbukaan informasi ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan MTS Al Washliyah Kolam. Selain itu, penyampaian informasi secara rutin dan terstruktur juga dapat memudahkan seluruh pemangku kepentingan untuk memahami kebijakan dan program-program sekolah. Hal ini sangat penting untuk mendukung terciptanya komunikasi dua arah yang efektif.

Dengan mengadakan rapat koordinasi secara berkala, pimpinan dan staff MTS Al Washliyah Kolam dapat secara langsung mendengarkan masukan, saran, kritik, pertanyaan, maupun evaluasi dari para siswa, orang tua, komite sekolah, yayasan pengelola, serta masyarakat sekitar. Saran dan masukan yang diterima dapat menjadi bahan evaluasi dan

perbaiki sistem manajemen dan proses pembelajaran di sekolah. Sementara itu, melalui media sosial dan website, MTS Al Washliyah Kolam juga dapat memfasilitasi forum diskusi secara virtual di mana seluruh pemangku kepentingan dapat berinteraksi dan berdiskusi seputar pengelolaan sekolah. Hal ini mampu memajukan partisipasi masyarakat.

Dengan diterapkannya sistem manajemen yang terbuka dan transparan secara konsisten dapat tercipta komunikasi dua arah yang efektif antara MTS Al Washliyah Kolam dengan seluruh pemangku kepentingan. Partisipasi aktif dari berbagai pihak dapat turut serta mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sesuai visi dan misinya. Tatanan manajemen yang akuntabel juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pengelolaan MTS Al Washliyah Kolam.

Penerapan manajemen terbuka dan transparan di MTs Al Washliyah Kolam membawa beberapa manfaat penting, antara lain: (1) Meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan: Keterbukaan informasi dan proses pengambilan keputusan yang inklusif dapat meningkatkan kepercayaan orang tua siswa, masyarakat, serta instansi terkait terhadap pengelolaan sekolah. (2) Mendorong partisipasi aktif: Dengan melibatkan seluruh komponen sekolah, manajemen terbuka mendorong guru, staf, dan bahkan siswa untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengembangan sekolah. (3) Mendukung akuntabilitas: Transparansi dalam pengelolaan anggaran, program, serta pengambilan keputusan memungkinkan pertanggungjawaban yang jelas kepada seluruh pemangku kepentingan.

(4) Meningkatkan efektivitas komunikasi: Komunikasi dua arah yang efektif dapat terjalin ketika informasi mengalir dengan lancar dan semua pihak memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasi serta umpan balik.

Dalam sistem manajemen terbuka dan transparan, komunikasi dua arah yang efektif menjadi kunci untuk membangun kolaborasi, koordinasi, serta iklim organisasi yang positif di MTs Al Washliyah Kolam. Komunikasi dua arah mengacu pada pertukaran informasi, ide, dan umpan balik yang berlangsung secara interaktif antara pihak manajemen dengan seluruh pemangku kepentingan (Applebaum & Goransson, 2020).

Beberapa karakteristik komunikasi dua arah yang efektif yang telah dilakukan MTs Al Washliyah mencakup manajemen sekolah memberikan informasi secara terbuka dan transparan, serta mendorong pemangku kepentingan untuk menyampaikan pendapat dan keprihatinan mereka secara jujur. manajemen sekolah menyediakan mekanisme untuk menerima umpan balik dari guru, staf, siswa, dan orang tua, serta menanggapi dengan tindakan yang konstruktif. Seluruh pemangku kepentingan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah melalui forum-forum diskusi dan konsultasi.



Manajemen perkantoran sekolah memanfaatkan berbagai saluran komunikasi, baik formal (rapat, presentasi) maupun informal (media sosial, obrolan santai), untuk memastikan informasi tersampaikan dengan baik.

Mengimplementasikan sistem manajemen terbuka dan transparan di MTs Al Washliyah Kolam membutuhkan komitmen, perencanaan, serta upaya yang terstruktur dari pihak manajemen sekolah. Berikut adalah beberapa langkah penting yang dilakukan dalam implementasinya: (1) Membangun kepemimpinan yang mendukung keterbukaan: Kepala sekolah dan tim manajemen senior harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap prinsip-prinsip keterbukaan dan transparansi. Mereka menjadi role model bagi seluruh anggota sekolah. (2) Mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung: Manajemen sekolah menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait akses informasi, partisipasi pemangku kepentingan, serta mekanisme pertanggungjawaban. (3) Mengidentifikasi dan memetakan pemangku kepentingan: Manajemen sekolah melakukan analisis untuk mengidentifikasi seluruh pemangku kepentingan, kebutuhan informasi mereka, serta saluran komunikasi yang efektif. (4) Menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi: Manajemen sekolah memastikan seluruh anggota organisasi, termasuk guru dan staf, memiliki kompetensi yang memadai dalam berkomunikasi secara efektif dan transparan.

Dari hasil implementasi sistem manajemen terbuka dan transparan yang didukung oleh komunikasi dua arah yang efektif, MTs Al Washliyah Kolam dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Kepercayaan pemangku kepentingan akan meningkat, inovasi dan kreativitas akan berkembang, serta koordinasi dan kolaborasi di seluruh komponen sekolah akan terjalin dengan baik.

### **Orientasi struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dalam mengurangi hirarki dan mendorong tim kerja lintas-fungsional**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa orientasi struktur organisasi di MTS Al Washliyah Kolam yang cenderung kaku dan hierarkis menghambat kerja sama tim antardepartemen. Struktur seperti ini kurang mendukung terciptanya komunikasi dua arah dan inovasi. Untuk itu, perlu dilakukan penyesuaian struktur organisasi menjadi lebih fleksibel dan adaptif. Struktur organisasi yang kaku dan hierarkis seringkali menjadi penghalang bagi sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti MTS Al Washliyah Kolam, untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan mendorong kreativitas serta inovasi. Struktur demikian cenderung menciptakan birokrasi yang berbelit-belit, komunikasi yang terhambat, serta pengambilan keputusan yang lambat. Hal ini tentunya tidak kondusif bagi upaya peningkatan kualitas layanan pendidikan di MTS Al Washliyah Kolam.

Dengan struktur yang fleksibel dan adaptif, MTS Al Washliyah Kolam dapat mengurangi hirarki dan memfasilitasi pembentukan tim kerja lintas-fungsional. Tim kerja lintas-fungsional akan mampu bekerja sama menyelesaikan tugas secara holistik dengan melibatkan berbagai sudut pandang. Misalnya, tim pengembangan kurikulum yang melibatkan unsur akademik, humas, dan tata usaha. Komposisi tim yang beragam ini akan memperkaya perspektif, mendorong kolaborasi, serta menghasilkan solusi yang lebih komprehensif. Selain itu, orientasi struktur yang fleksibel juga dapat menumbuhkembangkan semangat kemitraan dan kemandirian setiap unit kerja. Masing-masing unit akan lebih tanggap mengatasi permasalahan secara independen namun tetap terkoordinasi. Komunikasi horizontal menjadi lebih lancar karena ketergantungan ke atasan berkurang. Setiap unit dapat bergerak cepat sesuai kebutuhan dan dinamika yang terjadi, tanpa harus menunggu persetujuan dari rantai birokrasi yang panjang.

Struktur organisasi yang fleksibel juga mampu menumbuhkan inovasi dan kreativitas di MTS Al Washliyah Kolam. Setiap insan di lembaga ini akan berinisiatif mengembangkan program baru atau meningkatkan proses kerja melalui kerja sama lintas bagian. Misalnya, inisiatif guru untuk mengembangkan metode pembelajaran berbasis teknologi digital yang dikolaborasikan dengan tim IT dan humas. Hal ini tentunya akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

Dengan adanya tim kerja lintas-fungsional dan orientasi struktur yang fleksibel, proses pengambilan keputusan di MTS Al Washliyah Kolam menjadi lebih cepat dan tepat sasaran. Sinergi antardepartemen dapat terbangun dengan baik guna mewujudkan visi dan misi lembaga pendidikan ini secara optimal. Arus informasi yang lebih lancar, koordinasi yang lebih efektif, serta pemecahan masalah yang komprehensif akan mendukung sekolah dalam merespons tantangan dan perubahan dengan cepat.

Struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dicirikan oleh beberapa karakteristik, antara lain: sedikit tingkatan manajemen, fokus pada tim kerja lintas-fungsional sebagai unit dasar, koordinasi organik melalui komunikasi informal dan saling menyesuaikan, desentralisasi wewenang pengambilan keputusan, serta kemampuan menyesuaikan struktur, proses, dan perilaku dengan cepat untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Dalam pelaksanaannya MTS Al Washliyah Kolam, struktur organisasi yang demikian dapat memberikan sejumlah manfaat penting. Pertama, struktur ini dapat meningkatkan kecepatan respons sekolah dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Kedua, struktur ini dapat mendorong kolaborasi lintas-fungsi antara berbagai komponen di sekolah, sehingga tercipta sinergi yang kuat. Ketiga, desentralisasi wewenang dapat meningkatkan

pemberdayaan seluruh anggota organisasi. Keempat, kemampuan beradaptasi dengan cepat memungkinkan MTS Al Washliyah Kolam responsif terhadap dinamika lingkungan. Kelima, komunikasi organik dan pengambilan keputusan yang tersebar dapat menciptakan iklim yang mendukung munculnya ide-ide baru dan inovasi.

Untuk mengimplementasikan struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif di MTS Al Washliyah Kolam, diperlukan upaya-upaya untuk mengurangi hirarki dan mendorong pembentukan tim kerja lintas-fungsional. Hal ini dapat dilakukan melalui beberapa langkah, seperti memperkecil jumlah tingkatan manajemen, menerapkan desain organisasi matriks, mendorong pembentukan komunitas praktik, memberikan otonomi dan kepercayaan yang lebih besar kepada staf, mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendukung, serta memperkuat komunikasi dan koordinasi antardepartemen.

Mengimplementasikan struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif di MTS Al Washliyah Kolam membutuhkan komitmen dan upaya yang terencana dari pihak manajemen sekolah. Proses ini harus dimulai dengan melakukan analisis mendalam terhadap kondisi struktur organisasi, budaya, dan praktik manajemen yang ada saat ini. Berdasarkan analisis tersebut, manajemen sekolah dapat merumuskan visi dan rencana strategis yang jelas untuk mengembangkan struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif.

Implementasi struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif, MTS Al Washliyah Kolam dapat meningkatkan kecepatan respons, mendorong kolaborasi lintas-fungsi, serta menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih unggul. Orientasi pada struktur organisasi yang demikian merupakan investasi penting bagi sekolah untuk dapat terus beradaptasi dan berinovasi di tengah perubahan lingkungan yang dinamis. Perubahan struktur organisasi ini perlu didukung oleh komitmen yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan di MTS Al Washliyah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penerapan sistem manajemen yang terbuka dan transparan di MTS Al Washliyah Kolam sangat penting untuk menumbuhkan komunikasi dua arah dan inovasi yang efektif. Struktur organisasi yang kaku dan hierarkis yang terdapat di sekolah menghambat kerja tim lintas fungsi dan menghambat kolaborasi dan inovasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penyesuaian untuk menciptakan struktur organisasi yang lebih fleksibel dan adaptif. Struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dicirikan oleh beberapa ciri utama: tingkat manajemen minimal, fokus pada kerja tim lintas fungsi sebagai unit dasar, koordinasi organik melalui komunikasi informal dan penyesuaian timbal balik, otoritas pengambilan keputusan yang

terdesentralisasi, dan kemampuan untuk dengan cepat mengadaptasi struktur, proses, dan perilaku untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Untuk menerapkan struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif, MTS Al Washliyah Kolam melakukan upaya untuk mengurangi hierarki dan mendorong kerja tim lintas fungsi. Hal ini dapat dicapai dengan mengurangi jumlah tingkat manajemen, menerapkan desain organisasi matriks, mendorong pembentukan komunitas praktik, memberikan lebih banyak otonomi dan kepercayaan kepada staf, mengembangkan gaya kepemimpinan yang suportif, dan memperkuat komunikasi dan koordinasi antar departemen.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penelitian ini berlangsung.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Alasoini, T. (2015). Digitalization of services and its impact on the quality of working life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3a), 7-21. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3a.4848>
- Andersson, T., Cäker, M., Tengblad, S., & Wickelgren, M. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. *Scandinavian Journal of Management*, 35(1), 36-45. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.01.001>
- Ashariana, A., Rukhmana, T., Kuswinardi, J. W., Mukaddamah, I., Mardikawati, M., & Pradana, A. M. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan karyawan dalam berinovasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1666–1669. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i1.25417>
- De Smet, A., Lund, S., & Schaninger, W. (2016). Organizing for the future. *McKinsey Quarterly*, 2, 29-37.
- Diawati, E., & Kahir, A. (2023). Membangun budaya organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja. *Irpia : Jurnal Ilmiah Riset Dan Pengembangan*, 8(4), 34–47. Retrieved from <https://ejournal.irpia.or.id/index.php/irpia-jurnal/article/view/190>
- Dulebohn, J. H., & Johnson, R. D. (2013). Human resource metrics and decision support: A classification framework. *Human Resource Management Review*, 23(1), 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.005>
- Kardina, M., & Frinaldi, A. (2024). Inovasi budaya organisasi publik untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik di Indonesia. *Al-DYAS*, 3(2), 626-634. <https://doi.org/10.58578/al dyas.v3i2.2881>
- Klijn, E. H., & Koppenjan, J. F. (2016). *Governance networks in the public sector*. Routledge.

- Kornelakis, A. (2014). Balancing flexibility and security in organizations? Exploring the links between flexicurity and human resource development. *Human Resource Development Review*, 13(4), 398-412. <https://doi.org/10.1177/1534484314541668>
- Muldoon, J., Bendickson, J. S., Liguori, E., & Weaver, K. M. (2018). Entrepreneurial ventures' energy innovations: Feedstock to fuel. *Journal of Business Venturing Insights*, 9, 100-108. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2018.02.001>
- Olló-López, A., & Goñi-Legaz, S. (2017). Organizational innovation: The importance of human resource practices in the case of Saragossa's university hospitals. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(3), 372-391. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2017-021>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link? *International Journal of Manpower*, 38(3), 470-488. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2015-0163>
- Suklani. (2024). The role of information technology in Islamic education management. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 151-158. <https://doi.org/10.19109/n3xcnw20>
- Vos, L., & Galenkamp, H. (2014). Designing workspaces for cross-functional teams. *Facilities*, 32(13/14), 723-743. <https://doi.org/10.1108/F-11-2012-0086>