

Implementasi Inovasi Dalam Upaya Keberlangsungan Usaha Yayasan Pembangunan Insan Farmasi Indonesia Banjarmasin

Ahmad Hafizi^{1*)}, Saladin Ghalib²⁾

^{1,2)} Magister Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Lambung
Mangkurat, Indonesia

Corresponding author: fiziadien@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to (1) determine the implementation of innovations carried out in two institutions of Yayasan Pembangunan Insan Farmasi Indonesia Banjarmasin, namely educational institutions, namely the ISFI Banjarmasin Vocational High School (SMK) and the ISFI Banjarmasin College of Health Sciences (STIKES). Complexity (Complexity), Formalization (Formalization) and Centralization (Centralization) of the innovations carried out in the two institutions.

The results of the study capture the effect of Complexity, Formalization and Centralization on the implementation of innovations carried out by institutions. The implementation of the innovations carried out has the effect of hindering or facilitating the process of activities in an effort to achieve business sustainability of Yayasan Pembangunan Insan Farmasi Indonesia Banjarmasin, both at secondary level educational institutions, namely the ISFI Banjarmasin Vocational High School (SMK) and high level education, namely the College of Health Sciences (STIKES) ISFI Banjarmasin.

Keywords: *Implementation, Innovation, Business Continuity Efforts, Complexity, Formalization, Centralization*

PENDAHULUAN

Perubahan adalah keniscayaan produk yang ditawarkan pada masyarakat pada saatnya akan tidak relevan dengan perkembangan zaman maka produk perlu diperbarui, produk perlu diremajakan, produk perlu disesuaikan dengan perkembangan zaman

Tantangan zaman yang dihadapi lembaga pendidikan terutama swasta adalah bagaimana menjaga tingkat jumlah peserta didik yang cukup untuk mendorong keberlangsungan institusi pendidikan. Jumlah peserta didik yang cukup akan menjamin rasionalitas keuangan dalam menjalankan operasional institusi. Jumlah peserta didik yang dari tahun ke tahun menurun akan mempengaruhi keberlangsungan institusi pendidikan tersebut di suatu daerah.

Yayasan Pembangunan Insan Farmasi Indonesia Banjarmasin yang menaungi 2 (dua)

institusi yaitu Sekolah Menengah Kejuruan ISFI Banjarmasin dan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan ISFI Banjarmasin pada tahun-tahun terakhir berupaya menjaga eksistensi keberlangsungan institusi Pendidikan binaannya agar tetap terus berjalan dan berkelanjutan (*Sustainability*). Tantangan yang dihadapi dalam menghadapi persaingan, perubahan regulasi pemerintah, trend minat masyarakat merupakan sebuah hal harus dijawab dengan cara yang cerdas untuk bisa meningkatkan pelayanan pada masyarakat dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan bermutu.

Kondisi lingkungan dalam operasional sekolah dan kampus berfluktuasi. Perlunya suatu terobosan untuk menghasilkan perubahan kearah yang lebih baik. Hal ini menjadi kajian Penulis untuk melakukan penelitian, yang tentunya Penulis ingin mengetahui bagaimana suasana/kondisi yang kondusif atau tidak

konduif dalam menciptakan perubahan agar ruang inovasi dapat berkembang baik sehingga mempercepat kemajuan institusi.

Berdasarkan kondisi latar belakang diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Bagaimana potret Kompleksitas (*Complexity*), Formalisasi (*Formalization*), Sentralisasi (*Centralization*) yang terjadi di institusi terhadap inovasi yang dijalankan.
2. Bagaimana inisiasi inovasi di dalam institusi.
3. Bagaimana penerimaan atas inovasi yang dilakukan.
4. Bagaimana implementasi inovasi yang dilakukan.
5. Faktor apakah yang menghalangi/ menolak/ menghambat atas inovasi yang dilakukan di institusi

TINJAUAN TEORI

Inovasi

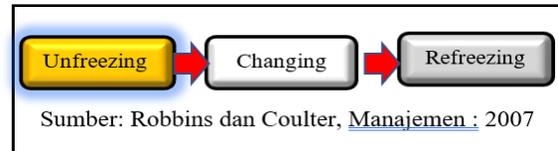
Inovasi ialah suatu ide, produk, metode dan lain sebagainya yang dirasakan sebagai sesuatu yang baru, baik berupa hasil *discovery* ataupun *invensi* yang dimanfaatkan untuk tujuan tertentu. Menurut Stephen P Robbins Inovasi adalah penerapan ide baru untuk penciptaan atau peningkatan proses untuk barang atau jasa

Penulis dan konsultan Inggris Patrick Dixon menyampaikan tentang keberlanjutan usaha (*Sustainability*) sebagai berikut: "Kunci untuk memahami masa depan adalah satu kata: **KEBERLANJUTAN**." Hal ini menunjukkan bahwa hanya ada satu kata yang diperlukan untuk memahami masa depan: **KEBERLANJUTAN** (*Sustainability*).

Robbin dan Coulter (2007 hal 4) dalam bukunya "Manajemen" mengatakan tantangan manajerial dalam mengelola perusahaan besar, bisnis kecil, universitas, college, pemerintah pusat, pemerintah daerah dan kota dan bahkan militer terdorong untuk secara signifikan mengubah cara mereka melakukan sesuatu. Perubahan telah menjadi bagian dari pekerjaan manajer yang berperan dalam tahun-tahun terakhir. Perubahan berhubungan erat dengan

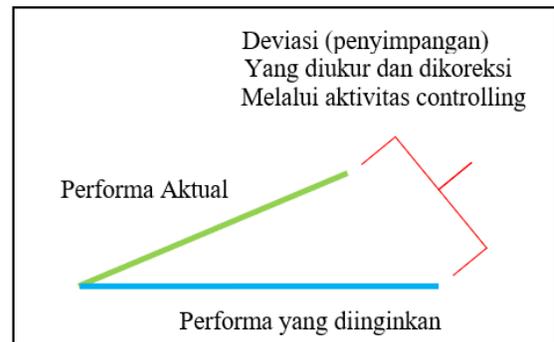
usaha inovasi organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri.

Lewin menambahkan bahwa proses perubahan melibatkan *unfreezing* (kesadaran akan perlunya perubahan), *changing* (usaha untuk membangun kondisi baru), dan *refreezing* (menggabungkan, menciptakan, dan memelihara perubahan).



Gambar 1. Proses Perubahan

Hersey dan Blanchard (1988:333-336) terdapat sebuah problem dalam situasi tertentu, apabila terdapat sebuah diskrepasi antara apa yang actual terjadi (hal riil) dan apa yang diinginkan oleh kita atau orang yang menguasai kita (sudut pandang) akan terjadi (hal ideal).



Sumber: Hicks.1972:359

Gambar 2. Deviasi (penyimpangan) antara Performa Yang diinginkan dengan Performa Aktual

Catatan: Performa aktual dapat juga dinyatakan sebagai kondisi *DAS SEIN* sedangkan performa yang diinginkan dapat dinyatakan sebagai kondisi *DAS SOLLEN*. Jadi penyimpangan antara keadaan *DAS Sollen* dan *DAS SEIN* dapat dinamakan sebuah problem.

METODE PENELITIAN

Metode pilihan peneliti untuk penelitian ini adalah kualitatif. Penulis memilih pendekatan ini erat kaitannya dengan data dan dokumen yang dapat di sajikan dapat berbanding dengan kenyataan dan fakta yang terjadi sehingga menjadi data yang secara riil dapat dilihat kesenjangan untuk dapat diambil sebagai bagian penting dari penelitian ilmiah untuk menghasilkan riset yang dapat membantu menentukan solusi ilmiah atas permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini dilakukan untuk memotret gambaran implementasi inovasi di Yayasan Pembangunan Insan Farmasi Indonesia Banjarmasin dengan tiga hal yaitu dari segi Kompleksitas (*Complexity*) yang terjadi, Formalisasi (*Formalization*) yang berlangsung dan Sentralisasi (*Centralization*) yang dijalankan.

Berikut penjelasannya mengenai ketiga hal tersebut:

1. Kompleksitas (*Complexity*)

Robbins (1994:91) Tingkat diferensiasi yang ada dalam suatu organisasi disebut sebagai Kompleksitas (*Complexity*). Tiga jenis utama diferensiasi ada, termasuk:

- 1) Diferensiasi horizontal, yang mengacu pada jumlah unit kerja yang melakukan tugas tertentu.
- 2) Diferensiasi vertikal, mengacu pada jumlah lapisan organisasi atau tingkat hierarki
- 3) Perbedaan spasial, yang menggambarkan seberapa merata sumber daya organisasi dan staf tersebar secara geografis.

2. Formalisasi (*Formalization*)

Robbins (1994:103) Tingkat standarisasi kerja dalam suatu organisasi disebut dengan Formalisasi (*Formalization*). Formalisasi (*Formalization*) tinggi ketika setiap tugas dinyatakan dengan tepat. Prosedur dan metode dijabarkan secara rinci. Jadi homogenitas lebih ditekankan. Formalisasi (*Formalization*) rendah jika pekerja diberi kebebasan untuk melaksanakan tugasnya.

Tingkat Formalisasi (*Formalization*) mengacu pada seberapa jelas dinyatakan dan didokumentasikan aturan organisasi, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan. Struktur formal adalah struktur yang memiliki banyak aturan dan pedoman tertulis. Karena organisasi ini menggunakan aturan tertulis untuk mengatur perilaku karyawan, karyawan memiliki kebebasan minimal untuk membuat keputusan individu.

3. Sentralisasi (*Centralization*)

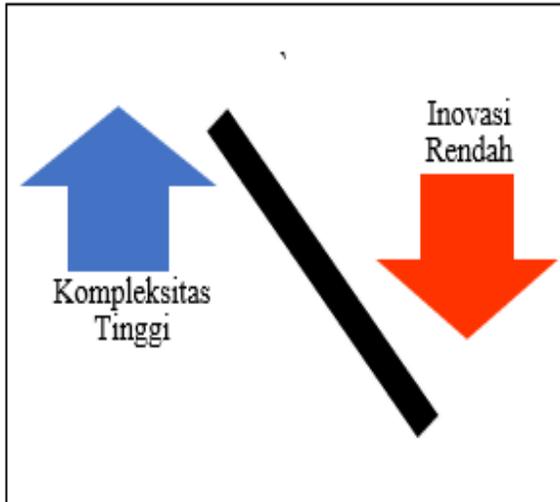
Corporate Finance Institute menjelaskan konsep Sentralisasi (*Centralization*) dalam [http:// corporatefinanceinstitute.com](http://corporatefinanceinstitute.com), Sentralisasi (*Centralization*) *overview*, kelebihan dan kekurangan utama. Sentralisasi (*Centralization*) mengacu pada proses di mana kegiatan yang melibatkan perencanaan dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi terkonsentrasi pada pemimpin atau lokasi tertentu. Dalam organisasi terpusat, kantor pusat mempertahankan otoritas pengambilan keputusan, dan semua kantor bawahan mengikuti perintah dari kantor utama. Pengambil keputusan kunci berkantor pusat di kantor pusat dan termasuk eksekutif dan spesialis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompleksitas (*Complexity*)

Menurut Anderson (1999) kompleksitas pada organisasi berkaitan dengan tujuan dan cara interaksinya di dalamnya. Ketika organisasi menghadapi masalah kompleks maka organisasi tersebut akan membentuk atau memodifikasi lingkungan sekitarnya secara efektif dan perbaikan terus menerus pada kondisi ini dibutuhkan kemampuan organisasi untuk mengatur dirinya sendiri ketika terjadi masalah kompleks.

Secara teori jika kompleksitas tinggi maka akan menurunkan tingkat inovasi pada sebuah institusi.



Sumber: Diolah oleh Penulis
Gambar 3. Relasi Kompleksitas dan Inovasi

Inisiasi dan Implementasi Inovasi

a. Inisiasi dan implementasi inovasi di SMK ISFI

Pembahasannya adalah ada beberapa jabatan yang sebaiknya itu di delegasikan kepada orang lain untuk menghasilkan nilai kebersamaan dalam institusi. Namun tentunya dengan penilaian keterampilan yang profesional.

Jabatan yang di rangkap oleh pejabat itu bisa saja di delegasikan kepada orang lain sehingga ada *tour of duty*. Sehingga ada penyegaran dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi.

Dalam implementasinya ada faktor-faktor yang menghambat:

1. Turunnya semangat guru yang lebih senior.
2. Nilai penghargaan bagi seorang guru itu penting.
3. Karyawan jadi tidak kreatif dan menganggap perubahan malah tidak bermanfaat baginya.

Dari wawancara dengan Ibu Hj Arlina dikatakan: “Bahwa SOTK (*Struktur Organisasi dan Tata Kerja*) organisasi SMK di mana hal-hal yang bersifat manajerial perlu dituliskan dibuatkan dalam hitam diatas putih, sehingga dalam pelaksanaan dapat mengevaluasi dan melakukan perbaikan-perbaikan.

b. Inisiasi dan Implementasi perubahan di STIKES ISFI

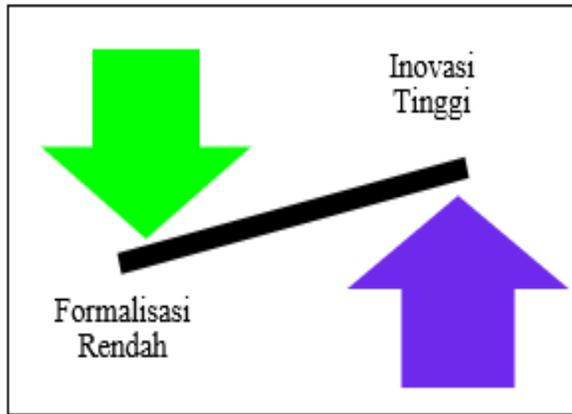
Pada penelitian yang dilakukan pada STIKES ISFI Penulis menemukan bahwa semua kegiatan sudah terstruktur dengan jelas dan *job description* pekerjaan telah terdistribusi dengan baik sehingga langkah-langkah pergerakan dapat dilakukan dengan tertata lebih baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Penulis pada Ibu Erna Prihandiwati, “*Monev dilakukan dalam upaya monitoring dan evaluasi dilakukan setiap bulan dalam rangka untuk memantau sampai dimana capaian yang sudah dicapai. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat strategi yang dilakukan apakah berjalan dengan baik atau tidak. Perubahan-perubahan juga dilakukan dengan menginovasi pembayaran uang masuk.*”

STIKES berinisiatif melakukan penyusunan pakta integritas. Pakta integritas ini bertujuan untuk menciptakan kestabilan manajemen dalam pengelolaan kegiatan perkuliahan. Hal terpenting dalam perkuliahan adalah para Dosen yang memberikan perkuliahan dapat fokus bekerja untuk memberikan ilmu kepada para mahasiswa. Terjadinya mutasi para Dosen karena diterima sebagai PNS/ASN akan mengakibatkan terganggunya ritme perkuliahan disamping itu juga investasi untuk pengembangan karir Dosen juga akan terganggu. Maka untuk menjaga kestabilan perkuliahan di masa depan maka diperlukan sebuah komitmen bersama yang harus dituangkan dalam perjanjian.

Formalisasi (*Formalization*)

Formalisasi adalah sejauh mana kebijakan, prosedur, deskripsi pekerjaan, dan aturan organisasi ditulis dan diartikulasikan secara eksplisit. Struktur formal adalah struktur di mana ada banyak aturan dan peraturan tertulis. Struktur ini mengontrol perilaku karyawan menggunakan aturan tertulis, sehingga karyawan memiliki sedikit otonomi untuk memutuskan berdasarkan kasus per kasus.



Sumber: Diolah oleh Penulis
Gambar 1. Relasi Formalisasi dengan Inovasi

Formalisasi yang tinggi ditandai dengan:

1. Terdapat uraian pekerjaan yang *eksplisit* (jelas, tegas, gamblang)
2. Sejumlah besar peraturan organisasi.
3. Prosedur yang ditetapkan secara jelas meliputi proses pekerjaan.

Formalisasi yang rendah di tandai dengan:

1. Perilaku pegawai relatif tidak terprogram.
2. Memberikan banyak kebebasan untuk mengambil kebijakan dalam pekerjaan mereka.

Inisiasi dan Implementasi perubahan

a. Bidang keuangan di SMK ISFI

Uang masuk pendidikan berat untuk diturunkan karena menyangkut banyaknya keterkaitan dengan pembiayaan. Pembiayaan itu antara lain gaji guru tetap, pembelian bahan obat untuk praktek siswa di laboratorium, operasional laboratorium, pembimbing praktek dan lain-lain.

Sekolah yang berorientasi laboratorium yang membutuhkan bahan habis pakai yang besar seperti farmasi yang membutuhkan bahan obat berupa bahan-bahan obat dan zat kimia yang relatif besar memerlukan pendanaan yang tidak sedikit maka dana ini dialokasikan ke kepada uang pangkal saat masuk sekolah nilai uangnya relatif besar.

Menurut Ibu Fauziah,” *strategi sistem pembayaran dibangun dengan memudahkan dan menjangkau bagi masyarakat berpenghasilan tetap dengan tetap*

memperhatikan kualitas pendidikan, memberikan beasiswa untuk siswa/mahasiswa baik berprestasi maupun siswa/mahasiswa yang tidak mampu”

Dengan melakukan implementasi keringanan berupa cicilan dan promo khusus turut membantu meringankan pembayaran uang pendidikan.

b. Bidang keuangan di STIKES ISFI

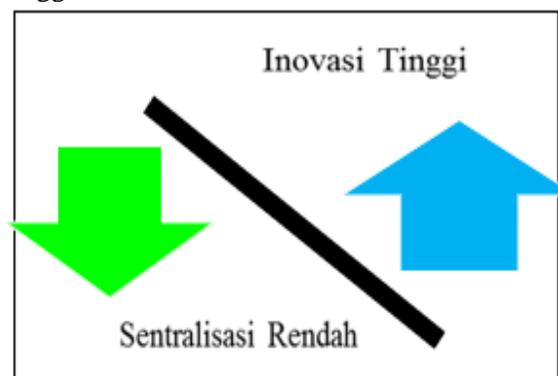
STIKES ISFI mencoba berinisiatif melakukan perubahan terhadap pola pembayaran uang masuk mahasiswa dengan membuat program pembayaran yang didasarkan sesuai kebutuhan mahasiswa, dimana alokasi pembayaran di distribusikan pada si mahasiswa berkuliah

Implementasi di STIKES dalam pembayaran ini dengan memberikan pilihan yang lebih lama yaitu dengan membagi selama tiga tahun sehingga keuntungannya bagi STIKES alokasi keuangan lebih efisien dan efektif.

Hal ini dikatakan oleh Prihandiwati: “*Dengan sistem pembayaran yang dicicil selama tiga tahun ini maka alokasi untuk kegiatan praktik mahasiswa dapat dilakukan sesuai dengan pemakaian uang berdasarkan waktu pendidikan mereka”*

Sentralisasi (Centralization)

Sentralisasi adalah memusatkan seluruh wewenang kepada sejumlah kecil manajer atau yang berada di posisi puncak pada suatu struktur organisasi. Secara teori jika sentralitas tinggi maka tingkat inovasi akan rendah sebaliknya jika sentralisasi rendah maka inovasi akan tinggi.



Sumber: Diolah oleh Penulis
Gambar 5. Relasi Sentralisasi dengan Inovasi

Inisiasi dan Implementasi Perubahan

Hasil wawancara dengan Hj Fauziah, “Komunikasi yang dibangun diantara dua institusi berjalan baik dan tiap 3 bulan diadakan rapat koordinasi dengan 2 institusi ini, komunikasi yang dibangun Stikes lebih intensif dibandingkan dengan SMK. Sebuah keputusan yang diambil merupakan hasil komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sehingga menghasilkan keputusan bersama.”

Pengambilan keputusan yang diambil secara sentralistik hanya terpusat satu kelompok akan menimbulkan masalah di kemudian hari, dimana ide-ide yang kreatif tidak dapat ditimbulkan.

Sentralisasi mengacu pada proses di mana kegiatan yang melibatkan perencanaan dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi terkonsentrasi ke pemimpin atau lokasi tertentu. Terkait dengan kebijakan yang dibuat untuk membuat strategi maka pola distribusi pekerjaan dan pengambilan keputusan yang baik dalam manajemen sebuah organisasi sangat penting.

Fase-fase perubahan menurut Lewin dinyatakan sebagai berikut:

1. Fase Pencairan (*Unfreezing*)
2. Fase merubah (*Changing*)
3. Fase Pembekuan Kembali (*Refreezing*)

Tabel 2. Fase Perubahan

Kondisi Berlaku	Kondisi Transisional	Kondisi Baru
<ul style="list-style-type: none"> • Peranan dan struktur yang berlaku • <i>Comfortable</i>, terbiasa dan pasti • Terkontrol pasti dan terbukti 	<ul style="list-style-type: none"> • Melepaskan pekerjaan lama • Memulai pekerjaan baru • Mengubah tugas-tugas rutin, tuntutan-tuntutan dan hubungan-hubungan 	<ul style="list-style-type: none"> • Peranan dan struktur baru • Pekerjaan dan rutin baru • Belum dikenal dan penuh resiko
<ul style="list-style-type: none"> • Menciptakan kebutuhan akan perubahan • Meminimalisasi tantangan terhadap perubahan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengubah manusia dan kelompok-kelompok tugas-struktur dan teknologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Memperkuat hasil-hasil • Mengevaluasi hasil-hasil • Membuat modifikasi-modifikasi konstruktif

Sumber: Manj. Perubahan J Winardi 200: 91

Dengan penataan yang terkondisi baik dimana deskripsi pekerjaan terbagi dengan baik maka kecenderungan pengambilan keputusan yang tanpa terkoordinasi akan kecil. Segala masukan yang datang dari bawahan sangat penting karena atmosfer perubahan itu berasal dari bawah. Angin perubahan yang dihembuskan dari bawah ini akan menjadi regulasi dan implementasi sehingga dapat menjadi sebuah inovasi. merata

PENUTUP

Kesimpulan

Kompleksitas (*Complexity*) yaitu banyaknya unit kerja yang ada dalam unit organisasi yang saling terhubung dan saling mempengaruhi. Kompleksitas (*Complexity*) yang terjadi di SMK ISFI Banjarmasin setelah dilakukan perubahan-perubahan dengan adanya inovasi pembukaan program keahlian baru di SMK dan program pendidikan yang baru di STIKES tentunya kompleksitas pekerjaan akan berpengaruh. Ada konsekuensi ada setiap perubahan yang dilakukan. Perubahan ini tentunya adalah problem setelah dilakukan implementasi. Salah satunya adalah tingkat motivasi pegawai.

Formalisasi (*Formalization*) Inisiasi yang dilakukan di SMK ISFI adalah dengan melakukan sejumlah program perubahan di sektor keuangan di uang masuk sekolah yang relatif besar program yang diimplementasikan adalah dengan memberikan keringanan cicilan dan potongan promo ketika pada suatu moment. Uang masuk ini relatif besar dan berat untuk diturunkan secara drastis karena menyangkut penyelenggaraan laboratorium dan pelayanan. Dengan melakukan implementasi keringanan berupa cicilan dan promo khusus turut membantu meringankan pembayaran uang pendidikan.

STIKES ISFI mencoba berinisiatif melakukan perubahan terhadap pola pembayaran uang masuk mahasiswa dengan membuat program pembayaran yang didasarkan sesuai kebutuhan mahasiswa, dimana alokasi pembayaran di distribusikan pada mahasiswa berkuliah. Uang kuliah yang biasa dibayar per

semester dirubah menjadi per bulan sehingga bisa meringankan dalam pembayaran uang pendidikan.

Inisiasi dan implementasi perubahan yang dilakukan jika dipotret dari Sentralisasi (*Centralization*) pada SMK ISFI Banjarmasin berdasarkan penelitian adanya program pendidikan dan jabatan-jabatan baru menimbulkan perubahan juga pada budaya kerja, senioritas, relasi hubungan hal ini juga menimbulkan gap gap kepentingan dalam memutuskan sebuah kebijakan. Dengan penataan dalam deskripsi pekerjaan maka koordinasi dapat dijalankan sehingga perubahan yang diinisiasi berasal dari bawah dan diimplementasikan bersama-sama, baik bawahan maupun atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikara Joshua Sutisna. *Inovasi PT Pegadaian (Persero) Dalam menjawab tantangan di era disrupsi*. (2019) Jakarta. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia
- Alexander Wirapraja, (2018). *Pemanfaatan E Commerce Sebagai Solusi Inovasi Dalam Menjaga Sustainability Bisnis*.
- Barnawi, M. Arifin. (2015). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Ar Ruzz Media
- Budi Bagus Prasetyo. (2013). *Sang Penguasa Pasar Jago Menjual*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Courtland L Bovee, John V Thill. (2008) *Komunikasi Bisnis*. Jakarta. Penerbit Indeks.
- David Wijaya. (2016). *Pemasaran Jasa Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan. (2017). *Panduan Kerja Tenaga Administrasi Sekolah*. Jakarta. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Doni Juni Priansa, S.Pd., S.E., S.S., M.M. dan Fenny Damayanti, S. Sos., M.M. (2015). *Administrasi dan Operasional Perkantoran*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Douglas Gordon. (2010). *Manajemen dan Penetapan Tujuan*. Jakarta. Penerbit Indeks. Edisi Bahasa Inggris South Western Educational Publishing Ohio.
- E Kustian, O Abdurakhman, W Firmansyah. (2018) *Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Meningkatkan Kuantitas Siswa*.
- Elvis Fernando Tarantein, Bambang Suteng Sulasmono, Ade Iriani. (2019) *Perencanaan Strategi Marketing Mix dalam meningkatkan kuantitas peserta didik*. Salatiga. JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan).
- J Winardi. (2006). *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Lilis Suswani, Rita Rosita, Amir Hamzah. (2016). *Pelayanan Farmasi Administrasi Farmasi*. Jakarta. Asosiasi Pendidikan Menengah Farmasi Indonesia Press.
- Lydianata Oscar, Muhammad Jauhar. (2016). *Dasar Dasar Manajemen Farmasi*. Jakarta. Prestasi Pustaka Publisher.
- Mudrajad Kuncoro. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Mulyono, MA. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. (2008) Jogjakarta. Penerbit Ar Ruzz Media.
- Philip Kotler, Lane Keller. (2009). *Manajemen Pemasaran edisi Ketiga Belas*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Rajan Varadajan. (2018) *Inovasi, Strategi Inovasi dan Inovasi Strategis*, Emerald Insight.
- Rhenald Kasali. (2017). *Strawberry Generation*. Jakarta. Penerbit Mizan
- Reni Akbar Hawadi, R Sihadi Darmo Wihardjo, Mardi Wiyono. (2001). *Kreatifitas*. Jakarta: Grasindo.
- Sadono Sukirno. (2004). *Pengantar Bisnis*. Jakarta. Penerbit Prenada Media.
- Simon A Burtonshaw Gunn. *Alat dan Teknik Analisis Manajemen*, (2011) Jakarta. Penerbit PT Indeks.
- Siti Marijam Thawil, Santi Retno Sari. (2018). *Kesuksesan Implementasi Inovasi Organisasi*. Jakarta. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah.

- Stephen P Robbins, Mary Coulter. (2007)
Manajemen. New Jersey. Pearson
Education, Inc. Edisi Bahasa
Indonesia. Jakarta .PT Indeks.
- Suryadi, M.Pd. (2009). *Manajemen Mutu
Berbasis Sekolah*. (2009). Jakarta: PT
Sarana Panca Karya Nusa.
- V Wiratna Sujarweni. (2021). *Metodologi
Penelitian*. Yogyakarta. Pustakabaru Press.
- Wing Wahyu Winarno. *Sistem Informasi
Manajemen*. (2017). Yogyakarta. Penerbit
UPP STIM YKPN