

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik menuju perubahan. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa "Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, inovatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Dikaitkan dengan pendidikan, pentingnya inovasi di sekolah, karena sekolah yang tidak memprioritaskan program inovasi. Inovasi sangat penting untuk dilakukan oleh seorang guru menuju perubahan yang lebih baik. Sebagaimana diungkapkan oleh Johnson dan Jacobson (2001), "inovasi mempunyai fungsi utama sebagai berikut : a). Menciptakan pengetahuan baru, b). Memandu arah proses pencarian penyedia dan penguat teknologi, yaitu

mempengaruhi arah agar para pelaku mengelola dan memanfaatkan sumber dayanya. c). Memasok/menyediakan sumber daya, yaitu modal, kompetensi dan sumber daya lainnya. d). Memfasilitasi penciptaan ekonomi eksternal yang positif (dalam bentuk pertukaran informasi, pengetahuan dan visi). e). Memfasilitasi formasi pasar. Fungsi-fungsi tersebut juga berlaku dalam manajemen sekolah termasuk perilaku guru yaitu perilaku inovatif'.

Menurut Gaynor (2002:34) bahwa perilaku kerja inovatif adalah suatu tindakan individu untuk menciptakan dan mengadopsi ide-ide / pemikiran atau cara-cara baru digunakan dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan. Menurut DeJong dan Kemp (2003:192) perilaku kerja inovatif adalah sebagai semua tindakan individu yang diarahkan pada kepentingan kelompok/organisasi di mana di dalamnya dilakukan introduksi dan aplikasi ide-ide baru yang menguntungkan.

Faktor terkait munculnya perilaku kerja inovatif menurut Patterson, Kerrin, dan Gatto-Roisad (2009) membagi faktor terkait perilaku kerja inovatif menjadi dua yaitu faktor personal yang berasal dari dalam diri individu, dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Adapun aspek yang tercakup dalam faktor internal yaitu kemampuan kognitif, kepribadian, motivasi, pengetahuan, perilaku, emosi dan mood, faktor perkembangan sedangkan aspek yang tercakup dalam faktor lingkungan kerja yaitu organizational ambidexterity, merupakan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan, sumber daya yang berasal dari lingkup sosial (karakteristik rekan kerja, karakteristik pemimpin, feedback, social network), desain pekerjaan (karakteristik pekerjaan, tuntutan pekerjaan, lingkungan fisik), dan sumber daya yang berasal dari

lingkup organisasi (struktur dan ukuran organisasi, iklim dan budaya organisasi, alokasi sumber daya, insentif dan reward, dan kontrak psikologi).

Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri. Salah satu diantara komponen yang peran dalam pendidikan adalah pendidik (guru).

Menurut wiraman (2014 ;554) guru adalah sebagai tenaga pendidik, guru juga sebagai pemimpin dalam pendidikan dan pembelajaran dikelas dan dalam pembelajaran matapelajaran yang diampunya. Ia harus memengaruhi para siswa agar bersikap dan berperilaku berdasarkan norma-norma tertentu. Ia harus memengaruhi siswanya agar mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang diajarkannya. Dengan kata lain guru merupakan pemimpin bagi anak didiknya. Keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya, bukan semata bertumpu pada kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan tetapi juga kemampuan dalam mendeteksi kesenjangan dalam pembelajaran (*problem recognition*), mengajukan ide (*idea generation*), mengkomunikasikan ide (*idea promotion*) dan menerapkan ide tersebut (Agung, 2012). Guru diharapkan mampu mewujudkan seperangkat perilaku tersebut di atas sehingga terjadi perbaikan terus-menerus dalam proses pembelajarannya. Kondisi ini akan meningkatkan kualitas kerja seorang guru. Dorner (2012) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja. Maka tentu diharapkan adanya peningkatan kualitas

dalam proses belajar mengajar yang baik guru juga dituntut selalu berinovasi dalam setiap kegiatan pembelajaran.

Selain menciptakan inovasi dalam pembelajaran, seorang guru juga harus memiliki creativity (kreativitas) yang tinggi demi terciptanya suasana belajar yang unik dan menarik. Menurut para ahli, istilah kreativitas menunjukkan kemampuan siswa dalam menciptakan hasil karya baru yang merupakan produk-produk kreasi. Kreativitas dapat dirumuskan sebagai suatu proses aktivitas kognitif seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa karya baru atau karya kombinasi yang semuanya itu relatif berbeda dengan apa yang ada sebelumnya.

Dalam pengembangan kreativitas yang dilakukan peserta didik, guru harus dapat menciptakan situasi dan keadaan belajar mengajar yang banyak memberikan kesempatan kepada siswa untuk memecahkan penyelesaian masalah, melakukan beberapa percobaan-percobaan, mengembangkan konsep-konsep atau gagasan siswa sendiri itu sendiri.

Di samping itu, guru harus banyak melakukan eksplorasi-eksplorasi dalam pembelajaran (*teacher exploration*). Ini dimaksudkan untuk menunjang pembelajaran yang PAIKEM, yaitu Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan.

Terlepas dari inovasi, kreativitas, dan eksplorasi dalam pembelajaran, seorang guru harus memiliki jiwa kepemimpinan yang memberdayakan (*principal empowering leadership*). Guru harus mampu memberdayakan potensi yang dimiliki peserta didik dengan melibatkan peserta didik dalam aktivitas pembelajaran secara optimal. Dalam pelaksanaannya, pembelajaran yang baik tidak hanya

didominasi oleh guru (*teacher center*), namun harus melibatkan semua komponen yang ada sehingga peran siswa tidak terabaikan. Dalam kurikulum 2013 telah ditegaskan bahwa ada salah satu standar diubah yaitu standar proses dengan perubahan pada proses belajar menjadi student center (pembelajaran yang berpusat pada siswa). Jika hal ini dilaksanakan dengan semestinya, maka konflik peran (*role conflict*) antara guru dengan siswa tidak akan terjadi.

Dalam hal ini, fenomena-fenomena yang terjadi saat ini yang penulis lihat adalah kepala sekolah bersikap acuh terhadap guru yang rajin dan yang malas. Kepala sekolah kurang memberikan ketegasan dan perhatian kepada guru di sekolah dan guru sering mangkir atau datang terlambat, mengurangi jam mengajar kepada siswa. Hal ini akan berdampak pada pekerjaan atau kinerja guru yang menurun ketika mengajar. Guru tidak berusaha mencari informasi baru, apakah materi yang diajarkannya sudah dipahami oleh siswa atau belum. Dalam proses belajar mengajar, guru tidak berinteraksi dengan siswa hanya berpatokan kepada bahan ajar sehingga komunikasi yang terjadi hanya satu arah, yaitu dari guru ke siswa. Guru menganggap bahwa bagi siswa menguasai materi pelajaran lebih penting dibandingkan dengan mengembangkan kemampuan berpikir. Guru tidak berusaha mencari umpan balik mengapa siswa tidak mau mendengarkan penjelasannya. Guru menganggap bahwa ia adalah orang yang paling mampu dan menguasai pelajaran dibandingkan dengan siswa. Siswa dianggap sebagai " tong kosong " yang harus diisi dengan sesuatu yang dianggapnya sangat penting. Selain itu, guru jarang menggunakan media sebagai sumber pengajaran di kelas.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, untuk melihat bagaimana kondisi yang sebenarnya mengenai perilaku kerja inovatif guru, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 20 guru yang ada di sekolah dimana penulis melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil perolehan kuesioner ini dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Kuesioner Pra-Survey Perilaku kerja inovatif guru

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	% Tidak
		Setuju	Tidak		
1	Saya membuat ide-ide baru yang sesuai dengan proses pembelajaran yang dibutuhkan oleh peserta didik	2	18	20	90 %
2	Saya melaksanakan proses pembelajaran dengan menerapkan ide-ide baru	4	16	20	80 %
3	Saya menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan proses pembelajaran yang lebih baik	3	17	20	85 %
4	Saya bisa menciptakan suasana baru di kelas agar suasana belajar lebih menyenangkan.	4	16	20	80 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi perilaku kerja inovatif guru keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Tentu hal ini dapat dilihat banyaknya guru yang memberikan jawaban “tidak” dari setiap pernyataan lebih dari separuh yang menjawab tidak. Berdasarkan hal di atas, dapat dilihat bahwa seorang guru itu belum mampu melihat perilaku kerja yang inovatif dalam pembelajaran. Menurut Scott dan Bruce (1994) mengatakan bahwa perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang kompleks terdiri dari generasi, pengenalan, atau penerapan ide-ide baru yang sesuai, proses, dan solusi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pons & Ramon (tahun 2016) Tentang Kepribadian proaktif merupakan faktor utama yang memprediksi perilaku kerjainovatif pada karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada 458 karyawan yang berasal dari 16 organisasi swasta dari berbagai sektor seperti pendidikan kesehatan, distribusi makanan, konsultasi, transportasi, energi dan industri produksi di Spanyol. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan perilaku kerja inovatif.

Penelitian lainnya oleh De Jong (2008). Penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, dari populasi sebanyak 102 yang terdiri dari sampel 81 orang yang bekerja pada perusahaan bahwa kepemimpinan dan kontrak kerja eksternal berhubungan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Dari hasil penelitian ini tentang perilaku kerja inovatif telah banyak dilakukan dari segi objek penelitian guru (Gkorezis, 2015 ; De Jong ; 2008), dan karyawan perusahaan (Pon & Ramon, 2016). Walaupun Penelitian sebelumnya sudah mengkaji perilaku kerja inovatif guru (Gkorezis, 2015 ; De Jong ; 2008), namun objek fokus kepada guru di negara Yunani. Dengan kata lain, penelitian tentang perilaku kerja inovatif guru di Indonesia masih terbatas. Untuk itu, penelitian tentang perilaku inovatif guru di Indonesia khususnya Sumatera Barat sangat mendesak untuk dilakukan. Proposal penelitian ini direncanakan akan meneliti tentang perilaku kerja inovatif guru pada Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kecamatan Lengayang Kab. Pesisir Selatan dengan judul; “Eksplorasi guru sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kreativitas guru terhadap perilaku kerja inovatif guru dan komplik peran sebagai variabel moderasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah eksplorasi guru berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru?
2. Apakah kreativitas guru berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru ?
3. Apakah dengan kepemimpinan memberdayakan guru berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru?
4. Apakah konflik peran memoderasi hubungan antara kepemimpinan memberdayakan guru terhadap eksplorasi guru ?
5. Apakah dengan eksplorasi guru memediasi hubungan kepemimpinan memberdayakan guru terhadap perilaku kerja inovatif guru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan bahwa:

1. Untuk mengetahui eksplorasi guru berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru.
2. Untuk mengetahui kreativitas berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan memberdayakan guru berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru
4. Untuk mengetahui konflik peran memoderasi hubungan antarakepemimpinan memberdayakan guru terhadap eksplorasi guru.

5. Untuk mengetahui eksplorasi guru memediasi hubungan kepemimpinan memberdayakan guru terhadap dan terhadap perilaku kerja inovatif guru

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam model penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi :

1. Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang perlunya inovasi pada setiap jenjang pendidikan untuk menciptakan ide-ide baru yang dilakukan setiap guru dalam proses pembelajaran yang tuangkan perilaku kerja inovatif guru sehingga mampu melahirkan pembelajaran-pembelajaran yang menyenangkan. Hal ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada dunia pendidikan khususnya di Madrasah Tsanawiyah tentang perilaku kerja inovatif guru yang masih terbatas khususnya memberikan gambaran tentang “eksplorasi guru sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan memberdayakan guru dan perilaku kerja inovatif guru dengan konflik peran sebagai variabel moderasi serta pengaruh kreativitas guru terhadap perilaku kerja inovatif guru”