

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Setiap pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perubahan sosial dan teknologi yang ada di masyarakat (Thora, 2004:237). Salah satu bentuk adaptasi adalah dengan berinovasi baik dari segi tata kelola lembaga pendidikan, instrumen pengajaran, hingga faktor-faktor non teknis lainnya yang secara langsung dan tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Salah satu unsur penting dalam proses pendidikan adalah guru. Selain berfungsi sebagai media untuk *transfer knowledge*, guru juga terlibat serta bertanggungjawab dalam pembentukan karakter dan moral peserta didik (Kostogriz, 2019:59). Tugas guru adalah membentuk peserta didik menjadi manusia Indonesia yang seutuhnya, yaitu berakal cerdas dan berbudi pekerti. Oleh karena itu peningkatan kapasitas guru perlu menjadi perhatian baik dari pemerintah maupun institusi yang menaunginya. Kualitas peserta didik tidak akan meningkat tanpa didukung oleh guru yang berkualitas.

Guru dari tahun ke tahun mengalami pergeseran peran. Sebelum teknologi mengambil peranan penting dalam setiap sendi kehidupan, guru menjadi satu-satunya sumber ilmu pengetahuan bagi siswa. Namun semenjak pesatnya perkembangan teknologi informasi yang berimbas pada terbukanya berbagai akses terhadap ilmu pengetahuan, peran guru tidak lagi sebagai satu-satunya sumber ilmu bagi siswa. Kini guru bertransformasi menjadi fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, dan evaluator (Finley, 2000:5). Guru didorong untuk akrab dengan teknologi baik mesin pencari, *platform digital*, maupun media sosial. Hal ini selain dapat menjadikan guru familiar dengan berbagai perubahan teknologi namun juga dapat digunakan untuk memahami pola interaksi sosial siswa yang merupakan generasi *technology native* (University, 2020:1)

Salah satu kunci dari keberhasilan proses pembelajaran di era disruptif adalah keberadaan guru yang adaptif, dinamis, dan inovatif. Guru tidak hanya

dituntut mampu menyampaikan materi pokok-pokok pelajaran namun juga mampu merangsang daya nalar dan *critical thinking* pada siswa (Saragih & Zuhri, 2019:2), sehingga *output* atau luaran yang dihasilkan adalah individu-individu yang tidak hanya mampu mengerjakan aktivitas yang bersifat rutin namun dapat berinovasi dan menjadi *problem solver* (Toshpulatova & Kinjemuratova, 2020:48). Oleh karena itu, guru seharusnya mampu melihat tujuan jangka panjang dari kegiatan pendidikan yang dilakukan yaitu peningkatan kualitas manusia baik secara keilmuan maupun karakter.

Kebutuhan keberadaan guru yang inovatif tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menekankan kewajiban guru untuk terus meningkatkan kualitas diri dan pengajaran melalui berbagai media dan saluran. Sejalan dengan itu, pemerintah juga mengeluarkan peraturan nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dimana dalam peraturan tersebut disinggung tentang proses pengajaran yang harus mengandung unsur interaktif, aspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, inovasi, dan kemandirian sesuai bakat, minat, dan perkembangan fisik, serta psikologis anak didik. Hal ini diterjemahkan insan pendidikan kedalam sebuah model pembelajaran yang dikenal dengan sebutan PAIKEM GEMBROT (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan sehingga pembelajaran menjadi Gembira dan Berbobot). Dalam proses pengaplikasiannya dalam kegiatan belajar mengajar, model pembelajaran ini terbukti mampu memberikan rangsangan positif dan meningkatkan motivasi belajar siswa (Utami et al., 2015:68).

Tumbuhnya kesadaran bersama bahwa diperlukan *roadmap* yang komprehensif untuk mengejar ketertinggalan dengan sistem pendidikan negara lain. Kesadaran tersebut nampaknya ditangkap oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan dengan meluncurkan program “Merdeka Belajar”. Melalui program ini diharapkan siswa dan guru mempunyai keleluasaan lebih untuk mengeksplorasi materi pembelajaran dengan menggunakan berbagai teknologi pembelajaran. Implikasinya tentu saja guru harus banyak belajar pengaplikasian teknologi pendidikan.

Merdeka belajar menawarkan kemerdekaan dan keleluasaan kepada lembaga pendidikan untuk mengeksplorasi potensi peserta didiknya secara maksimal dengan menyesuaikan minat, bakat serta kecenderungan masing-masing peserta didik. Dengan kemerdekaan dan kebebasan ini, diharapkan pendidikan di Indonesia menjadi semakin maju dan berkualitas, yang ke depannya mampu memberikan dampak positif secara langsung terhadap kemajuan bangsa dan negara (Mustaghfiroh, 2020:141). Bersamaan dengan program tersebut, Kemendikbud juga ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengajar di Indonesia melalui program “Guru Penggerak”. Dilansir dari <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/gurupenggerak//> tujuan dari program ini adalah mencetak guru-guru yang memiliki jiwa kepemimpinan sehingga mampu menjadi motor penggerak bagi rekan seprofesinya agar siap menghadapi tantangan dunia pendidikan.

Saat ini dunia sedang dilanda pandemi COVID-19 tidak terkecuali di Indonesia. Sektor pendidikan merupakan salah satu pelayanan yang menjadi prioritas penutupan aktivitas tatap muka karena melibatkan interaksi banyak manusia. Secara garis besar kebijakan pemerintah untuk mengurangi penyebaran dan dampak dari virus ini pada dunia pendidikan adalah penerapan *physical distancing*, *social distancing*, *digital learning*, dan aplikasi konsep “Merdeka Belajar” (Abidah et al., 2020:38). Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memberikan instruksi bahwa pembelajaran dilakukan melalui jarak jauh dengan memanfaatkan teknologi. Amanat tersebut tertuang dalam keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 719 tahun 2020 yang berisikan tentang kurikulum darurat. Poin utama dari peraturan tersebut adalah fleksibilitas bagi satuan pendidikan untuk menentukan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran peserta didik.

Bank Dunia memprediksi bahwa jika pendidikan di Indonesia tidak dibenahi dalam masa pandemi, maka akan kehilangan skor PISA dalam kemampuan membaca. Jika sekolah ditutup selama 4 bulan skor akan turun 11 poin, penutupan 6 bulan skor turun 16 poin, dan penutupan selama 8 bulan skor akan turun 21 poin. Selain itu, dengan adanya penutupan sekolah, Bank

Pembangunan Asia (ADB) memprediksi *Learning-Adjusted Years of Schooling (LAYS)* Indonesia berpotensi turun 0,22 poin sampai 0,48 poin selama pandemi dari basis 7,8 tahun saat sebelum pandemik. Semakin rendah kualitas pendidikan akan berdampak pada perkenomian mereka di masa mendatang. ADB memprediksi penurunan kualitas pembelajaran berpotensi menghilangkan pendapatan siswa antara US\$ 41 sampai US\$ 89 per tahun. Intinya, segala hal yang dipelajari selama mengikuti pendidikan, akan menentukan keterampilan yang dimiliki siswa saat memasuki dunia kerja (Jayani, 2021).

Merupakan sebuah keniscayaan bahwa sistem pendidikan beserta ekosistem yang berada didalamnya harus berbenah dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Namun pandemi COVID-19 mengharuskan perubahan secara fundamental terjadi lebih cepat. Guru dan siswa sebagai subyek pendidikan menjadi bagian yang paling terdampak dari perubahan ini. Guru dipaksa merubah metode dan teknik pengajaran menyesuaikan dengan sifat dan karakteristik pembelajaran jarak jauh. Chertoff *et al.*, (2020:1322) mengungkapkan pandemi COVID-19 menyebabkan pergeseran metode pengajaran dari ruang kelas ke ruang virtual dengan segala keterbatasannya. Pada tahap ini, guru masih kurang pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Tentu saja hal ini bukan merupakan pekerjaan yang mudah mengingat kemampuan adaptasi setiap guru berbeda-beda. Guru yang lahir dari kalangan generasi “x” dan “y” secara natural lebih mudah beradaptasi dengan teknologi, namun tidak demikian dengan generasi “*baby boomers*” yang sudah masuk usia senja serta sudah menjalani rutinitas pengajaran di dalam ruang kelas selama puluhan tahun. Berdasarkan data survei di SMA Negeri Jakarta Timur, terdapat 31,16% guru yang termasuk ke dalam generasi ini.

Melalui berbagai uraian di atas maka kebutuhan terhadap guru yang inovatif menjadi sangat penting dalam upaya menjaga mutu pendidikan kepada siswa. Guru yang mempunyai semangat belajar hal-hal baru serta tidak ragu mencoba menerapkan teknologi yang telah dipelajari kepada peserta didik. Keinovatifan juga dapat memberikan efek positif terhadap siswa baik dari segi minat belajar maupun kemampuan menyerap materi yang diajarkan. Transisi

dari pengajaran berbasis tatap muka menuju pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan kelas virtual memerlukan bantuan dari guru-guru inovatif guna memperlancar penerapannya (Mishra *et al.*, 2020:125).

Menumbuhkan perilaku inovatif pada guru bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan sebagian besar guru sudah terbiasa dengan sistem lama yang tidak memberikan cukup ruang kepada mereka untuk berinovasi. Selain itu, guru juga dibebankan dengan berbagai tugas administratif yang menyita waktu dan tenaga. Dampaknya tentu saja kepada kualitas pengajaran di kelas yang monoton dan hanya berfokus pada poin-poin indikator pencapaian mata pelajaran. Selain itu, guru juga kehilangan esensi perannya di dalam kelas. Mereka tidak lagi dapat menjalankan tugas mendidik dengan optimal dikarenakan beban administratif yang harus mereka selesaikan. Kondisi ini secara tidak langsung juga dapat menurunkan kualitas lulusan sekolah yang tidak siap dengan tantangan dunia kerja.

Uraian di atas menggambarkan bahwa peningkatan perilaku inovatif guru merupakan hal yang krusial di tengah tantangan dunia pendidikan saat ini. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan hal tersebut dengan mengkaji dan menguji variabel-variabel lain yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku inovatif guru khususnya guru SMA. Upaya ini dianggap perlu karena berdasarkan hasil dari survei pendahuluan menunjukkan masih kurangnya perilaku inovatif guru SMA Negeri di wilayah Jakarta Timur.

Survei awal tentang perilaku inovatif guru melalui kuesioner yang dilakukan terhadap 40 guru PNS di 4 Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur pada tanggal 13 sampai dengan 15 Agustus 2020 melalui aplikasi *Google Form* diketahui bahwa:

1. 40,94% jawaban guru cenderung masih mengalami kendala dengan adaptasi terhadap teknologi. Sebagian besar dilatarbelakangi oleh ketidaksiapan guru ketika harus mempelajari hal baru yang tentu saja menyita energi dan waktu.



2. 45,6% jawaban guru cenderung masih resisten/enggan dengan adanya perubahan terutama dari sisi inovasi. Sebagian lagi sudah mulai terbuka terhadap berbagai inovasi terutama terkait pengajaran.
3. 34,4% jawaban guru cenderung belum optimal dari aspek *opinion-leading*. Guru cenderung bermain pada tataran zona nyaman dan menarik diri untuk menginisiasi sebuah proyek inovatif pembelajaran.
4. 33,4% jawaban guru cenderung belum optimal dari aspek *openness to experience*. Guru cenderung mengikuti apa yang telah diinstruksikan pimpinan dan enggan untuk membuka diri belajar berbagai inovasi baru dalam pengajaran.
5. 43,1% jawaban guru cenderung masih enggan untuk mengambil resiko dalam melakukan ujicoba inovatif dalam kelas. Guru lebih merasa nyaman jika mengikuti arahan dari pimpinan atau meniru seseorang yang telah berhasil mengimplementasikan sebuah inovasi dalam pembelajaran dibandingkan mencoba sendiri.

Hasil survei pendahuluan tersebut memberikan informasi bahwa perilaku inovatif guru di sekolah masih belum optimal. Kondisi ini tentunya harus ditingkatkan seiring kebutuhan mendesak dalam dunia pendidikan yang membutuhkan peran inovasi guru dalam pembelajaran dengan harapan jika guru memiliki perilaku yang inovatif maka akan berdampak besar terhadap kualitas pendidikan. Atas dasar itu perlu dianalisis faktor-faktor yang memengaruhinya sehingga dapat dilakukan penguatan untuk meningkatkan perilaku inovatif guru.

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif. Johari *et al.*, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Innovative work behavior among teachers in Malaysia: the effect of teamwork, principal support, dan humor*” menemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara kerja tim dengan perilaku inovatif ( $\beta = 0,398, p < 0.01$ ), dukungan kepala sekolah dengan perilaku inovatif ( $\beta = 0,107, p < 0.01$ ), dan humor dengan perilaku inovatif ( $\beta = 0,310, p < 0.01$ ). Sebelumnya Widmann *et al.*, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Team learning behaviours as predictors of innovative work behaviour*” menemukan adanya pengaruh kerjasama kelompok terhadap

perilaku inovatif anggota kelompok pada masa depan yang dibuktikan oleh pvalue secara keseluruhan  $< 0,01$ .

Zhu et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Linking empowering leadership to innovative behavior in professional learning communities: the role of psychological empowerment and team psychological safety*" menemukan adanya hubungan positif pemberdayaan psikologi dengan perilaku inovatif (dalam pemberdayaan psikologis berhubungan positif dengan perilaku inovatif ( $\gamma=.77$ ,  $p<0,01$ ). Taradita dan Wibawa (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif yang dibuktikan oleh hasil perhitungan uji statistik yang menunjukkan nilai  $\beta = 0,276$  dengan nilai t hitung sebesar 2,11 dan nilai Sig =  $0,038 < 0,05$ . Sementara Helmi dan Pratama (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*Linking Psychological Empowerment, Knowledge Sharing, and Employees' Innovative Behavior in SMEs*" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *proactive personality* dan pemberdayaan psikologis terhadap perilaku inovatif melalui *creative self-efficacy* dimana tiga dimensi pemberdayaan psikologis: makna ( $\beta = .09$ ,  $p < .05$ ), kompetensi ( $\beta = .05$ ,  $p < .01$ ), dan penentuan nasib sendiri ( $\beta = .10$ ,  $p < .01$ ), berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif.

Anshar (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Impact Of Visionary Leadership, Learning Organization And Innovative Behavior To Performance Of Customs And Excise Functional*" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar terhadap perilaku inovatif yang dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,323. Selain variabel di atas, hasil penelitian menunjukkan variabel lain yang memengaruhi perilaku inovatif antara lain komitmen organisasi (Prayudhayanti, 2014; Abdullah & Ling, 2016; Ismail & Mydin, 2018), kecerdasan emosional (Setyaningsih, Sukanti, & Hardhienata, 2018), motivasi kerja (Suharyati, Abdullah, & Rubini, 2016), kreativitas (Khayati & Sarjana, 2015), dan kepuasan kerja (Prayudhayanti, 2014).

Berdasarkan variabel-variabel yang teridentifikasi tersebut, kerjasama merupakan salah satu variabel yang memengaruhi perilaku inovatif. Kerjasama tim memiliki peran penting dalam menentukan keberlangsungan sebuah organisasi atau tim. Keberadaan kerjasama tim yang efektif dapat menjadi komponen vital dalam usaha tim mencapai tujuan bersama. Tim kerja yang baik akan menghasilkan perilaku-perilaku yang inovatif dari anggotanya. Dengan bekerja secara tim, anggota organisasi akan mendapatkan rangsangan-rangsangan inovasi dari sesama anggota. Rangsangan-rangsangan inilah kemudian yang diharapkan dapat meningkatkan perilaku inovatif.

Selain kerjasama tim, salah satu variabel yang mempengaruhi perilaku inovatif guru adalah variabel pemberdayaan. Melalui pemberdayaan maka guru dirangsang untuk melakukan inovasi dalam setiap pekerjaannya. Pemberdayaan adalah proses pendayagunaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap potensi yang melekat pada setiap individu anggota melalui pendelegasian wewenang pengambilan keputusan sehingga individu merasa lebih memiliki determinasi diri, merasa berarti, kompeten dan hasil kerjanya memiliki dampak terhadap organisasi. Pendelagasian wewenang misalnya akan menjadikan guru memikirkan bagaimana mengeksplorasi ide sampai dengan merealisasikan idenya ke dalam hasil kerja yang inovatif.

Kewajiban penguatan kapasitas guru dalam hal ini melalui pemberdayaan juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7 ayat 2 yang menyatakan bahwa pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Melalui peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa, pemberdayaan guru sangat penting bagi peningkatan kualitas produk pendidikan.

Selanjutnya, perilaku inovatif diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dukungan berupa dorongan dari pemimpin yang dilakukan secara konstan akan membantu terbentuknya perilaku inovatif pada anggota. Salah satu faktor pembentuk



perilaku inovatif guru adalah keberadaan pemimpin visioner dimana melalui kemampuan yang dimilikinya mampu melihat dan mengembangkan potensi anggota sesuai dengan minat dan latar belakang keilmuan.

Secara parsial, penelitian dengan tema yang diangkat sudah pernah dilakukan oleh peneliti lain. Akan tetapi, belum ditemukan penelitian yang menghubungkan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut secara bersama-sama. Oleh sebab itu, peningkatan perilaku inovatif akan berhasil jika dilakukan dengan mengoptimalkan beberapa aspek penting, yaitu membangun kerjasama tim yang solid, pemberdayaan, dan didukung oleh pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan visioner. Seorang guru akan terpacu dan terdorong jika anggota tim yang dibuat untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu memiliki kesamaan tujuan, kerjasama, komunikasi, saling berkontribusi, bertanggungjawab, dan saling percaya dan bergantung. Sementara itu, pemberdayaan diperlukan guru untuk dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga memiliki keleluasaan dalam bekerja, keyakinan diri, determinasi diri sehingga dirinya merasa memiliki peran dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kedua variabel tersebut didukung oleh kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan visioner dimana kepala sekolah merupakan penentu arah, agen perubahan, juru bicara yang baik, dan pelatih yang baik maka sangat besar kemungkinan perilaku inovatif guru akan tercipta dengan baik pula. Berdasarkan pembahasan di atas maka penelitian ini diformulasikan dengan sebuah judul **”Penguatan Kerjasama Tim, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Perilaku Inovatif Guru (Penelitian *Mixed Method Sequential Explanatory* Pada Guru PNS SMAN Se Kota Jakarta Timur).**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam perilaku inovatif guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kerjasama tim perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Guru masih belum optimal dalam menjalankan norma-norma yang ada di dalam tim dengan mengesampingkan prinsip ringan sama dijinjing berat

sama dipikul, ketidakmerataan kontribusi, dan lebih senang menyelesaikan masalah secara sendiri-sendiri. Selain itu, kecenderungan guru masih belum optimal dalam menjalankan koordinasi dan perannya dalam kelompok untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Ketidakstabilan kerjasama tim akan berpengaruh terhadap hubungan antar individu yang akan menyebabkan menurunnya kualitas kerjasama. Kerjasama kelompok yang tidak efektif dapat menurunkan hasil yang ditetapkan untuk setiap proyek, proses, produk atau layanan, termasuk pembelajaran sehingga menyulitkan untuk berinovasi.

2. Pemberdayaan perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Guru masih belum merata dalam mendapatkan kewenangan dan kepercayaan dalam melaksanakan tugas pokok. Kepala sekolah juga belum sepenuhnya memberikan dukunga inovasi yang dilakukan guru, menyiapkan fasilitasnya, dan memberikan penghargaan. Ide-ide kreatif dan inovatif dari seorang guru akan muncul manakala dirinya diberikan wewenang dalam pengambilan keputusan sehingga guru tersebut memiliki determinasi, berarti, kompeten, dan hasil kerjanya memiliki dampak bagi sekolah. Pimpinan sekolah yang tidak optimal dalam memberdayakan guru akan kesulitan mendapatkan perilaku inovatif guru yang baik.
3. Budaya organisasi perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Sekolah belum optimal dalam menjalankan inovasi dan pengambilan resiko untuk pengembangan berkelanjutan. Budaya organisasi yang kurang mendukung tata nilai dan norma dalam pengembangan berkelanjutan akan menyulitkan guru dalam menghasilkan perilaku kerja yang inovatif.
4. Kepemimpinan visioner perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Kepala sekolah belum sepenuhnya mengomunikasikan visi, misi, dan tujuan sekolah; memotivasi guru untuk pencapaian visi, misi, dan tujuan; dan menyiapkan penyesuaian perubahan potensial, dampak kebutuhan pelanggan, serta adaptasi. Visi yang lemah dalam kepemimpinan kepala sekolah akan menyulitkan dalam memberikan dorongan kepada guru untuk bergerak maju termasuk dalam menginisiasi

dan memotivasi guru untuk meningkatkan kemampuan melihat peluang dan melakukan berbagai inovasi.

5. Komitmen organisasi perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Keinginan yang rendah untuk tetap berada dalam organisasi akan menghambat guru dalam memberikan kontribusi pada tujuan organisasi dan menghambat dalam mengembangkan inovasi.
6. Organisasi pembelajar perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Anggota organisasi yang terlanjur berada di zona nyaman akan mengalami kesulitan dalam menerima perubahan-perubahan dan inovasi.
7. *Proactive personality* perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Guru yang lemah dalam keinginan, inisiatif, dan keterlibatan pada kegiatan dan kinerja tertentu akan sulit untuk menerima perubahan dan melakukan inovasi.
8. Efikasi diri guru perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Guru yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah menyerah pada keadaan dan lemah dalam keinginan untuk mencapai keberhasilan sehingga akan menyulitkan untuk melakukan inovasi.
9. Motivasi kerja perlu diperkuat untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar diri untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Motivasi guru yang rendah akan sulit menghasilkan perilaku guru yang inovatif.
10. Kebahagiaan ditempat kerja (*workplace happiness*) perlu dikuatkan untuk meningkatkan perilaku inovatif guru. Tempat kerja yang tidak nyaman akan mengakibatkan rendahnya kualitas kerja, motivasi, dan keinginan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pembelajaran.

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa variabel yang diduga mempengaruhi peningkatan perilaku inovatif guru. Untuk menjaga fokus penelitian, penulis membatasi pada variabel-

variabel yang secara langsung terkait dengan peningkatan perilaku inovatif guru, maka perlu dilakukan pembatasan terhadap penelitian ini. Oleh sebab itu, penelitian ini dibatasi hanya kepada:

1. Variabel terikat dari penelitian ini adalah perilaku inovatif guru dan variabel bebas yang diteliti terdiri dari kerjasama tim, pemberdayaan dan kepemimpinan visioner kepala sekolah.
2. Lokasi penelitian berada pada ruang lingkup SMA Negeri Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta.
3. Unit analisis penelitian adalah guru PNS di SMA Negeri se Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta.

#### **D. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan topik-topik penelitian berupa rumusan pertanyaan yang harus dicarikan penyelesaiannya melalui rangkaian kegiatan metode ilmiah. Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kerjasama tim dengan perilaku inovatif guru, sehingga penguatan kerjasama tim dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dengan perilaku inovatif guru, sehingga penguatan pemberdayaan dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan perilaku inovatif guru, sehingga penguatan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kerjasama tim dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru, sehingga penguatan kerjasama tim dan pemberdayaan secara bersama-sama dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara kerjasama tim dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif

guru, sehingga penguatan kerjasama tim dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?

6. Apakah terdapat hubungan antara pemberdayaan dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru, sehingga penguatan pemberdayaan dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara kerjasama tim, pemberdayaan, dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru, sehingga penguatan kerjasama tim, pemberdayaan dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dapat meningkatkan perilaku inovatif guru?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menemukan upaya-upaya peningkatan perilaku inovatif guru melalui pengembangan aspek kerjasama tim, pemberdayaan, dan kepemimpinan visioner Kepala Sekolah dengan cara mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel tersebut, yaitu meliputi:

1. Kekuatan hubungan antara kerjasama tim dengan perilaku inovatif guru.
2. Kekuatan hubungan antara pemberdayaan dengan perilaku inovatif guru.
3. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan perilaku inovatif guru.
4. Kekuatan hubungan antara kerjasama tim dan pemberdayaan secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru.
5. Kekuatan hubungan antara kerjasama tim dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru.
6. Kekuatan hubungan antara pemberdayaan dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru.



7. Kekuatan hubungan antara kerjasama tim, pemberdayaan, dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif guru.

## **F. Kebaharuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Kebaharuan Penelitian**

Ditemukannya kebaharuan tentang sintesis baru dan upaya peningkatan variabel-variabel yang diprediksi berhubungan dengan perilaku inovatif guru, diantaranya:

- a. Ditemukan upaya-upaya peningkatan perilaku inovatif guru yang kemudian nantinya akan menjadi rekomendasi melalui penguatan aspek kerjasama, pemberdayaan, serta kepemimpinan visioner baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.
- b. Hasil dari pengujian Sitorem berguna untuk menentukan faktor-faktor yang paling berperan dalam meningkatkan variabel Y, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan perilaku inovatif guru.
- c. Rencana aksi tindak lanjut dari penelitian yang akan dilakukan berupa Webinar Forum Group Discussion terkait penguatan aspek kerjasama tim, pemberdayaan, serta kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam upaya peningkatan perilaku inovatif guru.
- d. Buku panduan tentang penguatan aspek kerjasama tim, pemberdayaan, serta kepemimpinan visioner Kepala Sekolah dalam upaya peningkatan perilaku inovatif guru.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Kegunaan Teoritis**

- 1) Menambah khasanah baru dalam dunia Pendidikan khususnya yang berhubungan dengan manajemen pendidikan atau yang relevan.
- 2) Menambah referensi ilmiah tentang pembuktian hubungan antara aspek penguatan kerjasama tim, pemberdayaan, dan kepemimpinan visioner terhadap peningkatan perilaku inovatif guru.

- 3) Menjadi bahan kajian lebih lanjut pada penelitian mendatang khususnya terkait variabel kerjasama tim, pemberdayaan, kepemimpinan visioner dan peningkatan perilaku inovatif guru.

**b. Kegunaan Praktis:**

- 1) Untuk Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan kajian dalam pengembangan standar kompetensi guru.
- 2) Untuk Dinas Pendidikan kota Jakarta Timur, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan masukan dan kajian dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan terkait peningkatan kualitas pendidikan dalam hubungannya dengan perilaku inovatif guru.
- 3) Untuk Kepala Sekolah dan penyelenggara pendidikan, menyediakan informasi terkait hubungan aspek kerjasama tim, pemberdayaan, dan kepemimpinan visioner terhadap upaya peningkatan perilaku inovatif guru. Lebih lanjut, hasil kajian dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi pijakan bagi kepala sekolah dan penyelenggara pendidikan dalam menyusun rencana pengembangan sekolah terutama pada upaya-upaya dalam peningkatan perilaku inovatif guru.
- 4) Untuk guru-guru, menyediakan informasi-informasi dan rekomendasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan aspek perilaku inovatif guru dalam kegiatan belajar mengajar terutama di masa pandemi Covid 19 ini.