

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dosen merupakan satu komponen yang esensial dalam sebuah Perguruan Tinggi. Keberadaan dosen menjadi sangat penting terkait dengan peran, tugas, serta tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I Pasal 1 ayat 2, dinyatakan dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, dinyatakan bahwa peran dosen melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri atas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, selain mengajar seorang dosen harus terus mengembangkan keilmuannya melalui penelitian dan penerapan hasil penelitian tersebut melalui pengabdian pada masyarakat.

Mutu Perguruan Tinggi salah satunya ditentukan oleh kualitas dosen. Menurut Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNDIKTI), standar kualitas dosen meliputi kualifikasi akademik Strata-2 (S2) atau Strata-3 (S3) dengan keilmuan sesuai dengan mata kuliah yang diampu serta memiliki kompetensi dengan indikator kepemilikan sertifikat pendidik. Sertifikasi dosen merupakan proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Program ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional,

memperbaiki kesejahteraan dosen dengan cara mendorong dosen untuk terus meningkatkan profesionalitas secara berkelanjutan. Program sertifikasi dosen (serdos) menjadi standar penilaian layak tidaknya seorang dinyatakan sebagai dosen profesional. Mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Bab IV pasal 28 menjelaskan bahwa seorang pendidik profesional wajib memiliki dan memahami empat kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Keempat kompetensi itu meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial yang mendukung jabatan profesinya. Dalam kompetensi pedagogik dosen harus mampu mengenal karakteristik mahasiswa, menguasai teori-teori dan prinsip-prinsip pembelajaran, mampu mengembangkan kurikulum, memahami dan mengembangkan potensi peserta didik serta mampu melakukan penilaian dan evaluasi. Selain itu, dosen wajib memiliki kompetensi profesional yang meliputi penguasaan materi ajar, serta kemampuan dalam mengikuti perkembangan ilmu yang dinamis. Kompetensi kepribadian ditunjukkan dengan kemampuan menjadi teladan yang memiliki pribadi dewasa, stabil, arif dan bijaksana, berwibawa, mantap dan berakhlak mulia. Selain itu, seorang dosen dituntut memiliki kompetensi sosial yang ditunjukkan dengan kemampuannya berkomunikasi dan bersosialisasi baik dengan sesama rekan dosen maupun dengan mahasiswa. Penguasaan dosen terkait keempat kompetensi yang wajib dimiliki tersebut akan mendukung kualitas diri sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan anak bangsa. Oleh karena itu, dosen diwajibkan untuk terus menggali dan mengembangkan berbagai inovasi yang menunjang profesinya.

Peran dosen sangat penting dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Berkenaan dengan hal tersebut dosen harus mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Pendidikan bersifat dinamis sehingga dibutuhkan dosen yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di era digital ini. Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang wajib dilakukan dosen tidak lagi bersifat tradisional namun perlu adanya inovasi yang dikembangkan sebagai bentuk perilaku inovatif.

Perilaku inovatif dalam pembelajaran bisa dilakukan dengan terus berusaha melakukan terobosan-terobosan untuk membangkitkan motivasi mahasiswa untuk belajar. Hal-hal tersebut bisa dilakukan dengan berbagai pengembangan metode, model, media maupun bahan ajar yang digunakan. Dosen yang menunjukkan semangat mengajar yang tinggi dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada akan sangat berpengaruh pada kesiapan mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Penggunaan metode, model, media dan bahan ajar yang menarik akan mendorong mahasiswa untuk berkonsentrasi, fokus, antusias serta meningkatkannya motivasi untuk belajar. Motivasi belajar menjadi faktor penentu keberhasilan mahasiswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Capaian tujuan pembelajaran yang optimal akan berdampak pula pada kualitas lulusan, dan semua itu tidak akan lepas dari peran dosen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik profesional.

Dalam rangka mengembangkan keilmuan, sikap antusias akan belajar serta memiliki rasa ingin tahu yang tinggi diperlukan dosen untuk maju dan berkembang. Salah satu hal yang menunjang yakni dengan cara melaksanakan penelitian-

penelitian. Selain itu, agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi masyarakat seorang dosen tidak cukup hanya berdiam diri, namun dosen profesional wajib bersosialisasi dengan masyarakat. Sebagai salah satu tanggung jawab moral dan sosial terhadap masyarakat, dosen harus memberikan ilmu yang dimiliki untuk kepentingan orang banyak dengan cara melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen wajib memiliki perilaku inovatif diantaranya bersikap *open minded* untuk menghadapi perkembangan pendidikan yang dinamis. Peran dosen sangat dibutuhkan untuk terus mempersiapkan serta mengembangkan generasi unggul dan berkualitas untuk menghadapi berbagai tantangan-tantangan yang datang dari internal maupun eksternal. Seorang dosen diharuskan memiliki jiwa kreatif dan inovatif untuk membangkitkan minat dan bakat mahasiswa. Dosen wajib memiliki pengalaman dalam riset terapan maupun ilmu dasar demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dosen tidak boleh merasa paling pintar sehingga akan merasa puas begitu saja dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dosen harus terus mengembangkan diri dalam profesinya.

Dosen profesional wajib memiliki perilaku inovatif yang berbeda dari dosen lainnya. Pemberian sertifikat pendidik sebagai dosen profesional harus mampu dipertanggungjawabkan dalam menjalankan tugas sebagai pencipta generasi unggul dan berkualitas. Dosen profesional harus mampu menjadi teladan bagi dosen lain dalam melaksanakan bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun dalam pengabdian pada masyarakat. Perilaku inovatif dosen diantaranya mampu menangkap setiap peluang yang ada sebagai wahana pengembangan diri,

memiliki gagasan-gagasan baru sebagai sumbang saran untuk kemajuan pendidikan. Selain itu, perilaku inovatif dosen profesional harus mampu mengembangkan inovasi untuk menciptakan peluang serta masih banyak perilaku inovatif lain yang wajib ditunjukkan oleh dosen profesional.

Perilaku inovatif dosen dianggap sebagai aset terkuat dalam memperoleh keunggulan kompetitif bagi organisasi. Demikian pula, penciptaan pengetahuan baru dan pengembangan budaya kompetitif di lembaga pendidikan tinggi terletak pada perilaku kerja dosen yang inovatif. Penelitian Thurlings (2014: 34) menyimpulkan pentingnya perilaku inovatif dosen dengan mengadopsi tiga alasan utama. *Pertama*, membantu para pendidik dalam menjaga diri tetap *up to date* dengan perubahan dinamis di masyarakat. *Kedua*, memfasilitasi pembelajaran dan teknologi baru. *Ketiga*, untuk menciptakan perilaku kerja inovatif dosen di mata masyarakat yang kompetitif merupakan titik awal untuk mengembangkan warga negara sebagai pemikir kreatif dan inovatif.

Perilaku inovatif dosen diantaranya dapat dilihat dari aspek pelaksanaan penelitian, pengabdian kepada masyarakat (PkM), publikasi serta kepemilikan sertifikat Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Ditinjau dari hal tersebut, perilaku inovatif dosen masih belum sesuai harapan. Data yang didapat dari Universitas Swata Kota Bogor terhitung tahun 2016 s.d. 2018 dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah penelitian dosen sebesar 20,01%, PkM sebesar 9,2%, jumlah publikasi sebesar 18,9% serta jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HAKI) dengan persentase 13,9%. Hal ini harus menjadi perhatian organisasi untuk terus

meningkatkan perilaku inovatif dosen yang akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Hal tersebut diperkuat dengan survei pendahuluan yang dilakukan terhadap 34 dosen tersertifikasi pada tanggal 26 Agustus s.d 1 September 2019 dan diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Survei Pendahuluan Perilaku Inovatif Dosen

No.	Indikator	Hasil
1	Pengenalan terhadap permasalahan (<i>Opportunity Exploration</i>)	33%
2	Pembangkitan gagasan (<i>Idea Generation</i>)	32%
3	Promosi gagasan (<i>Idea Promotion</i>)	51%
4	Penerapan gagasan (<i>Idea Implementation</i>)	50%

Data tersebut memberikan gambaran bahwa masih terdapat 33% dosen yang lemah dalam pengenalan terhadap permasalahan (*Opportunity Exploration*). Pernyataan-pernyataan dalam indikator tersebut berkenaan dengan cara dosen menghadapi persaingan serta tantangan yang ada di era digitalisasi ini. Masih banyak dosen yang tidak merasa tertantang untuk menggali potensi diri sebagai bekal menghadapi persaingan yang ada terutama dalam bidang pendidikan. Tidak sedikit dosen yang belum memanfaatkan kecanggihan dunia teknologi dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya dalam bidang pendidikan. Kurangnya kepekaan sosial terhadap masalah-masalah yang terjadi di lapangan untuk dijadikan bahan gagasan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Terdapat 32% dosen yang masih lemah dalam indikator pembangkitan gagasan (*Idea Generation*). Masih ada dosen tersertifikasi yang nyaman dengan pembelajaran gaya tradisional yang lebih berfokus pada *teacher centre*, cenderung

mendominasi perkuliahan tanpa melibatkan mahasiswa secara lebih aktif. Selain itu, dosen masih memberikan tugas tanpa memanfaatkan kemajuan dunia teknologi, pemberian tugas hanya sekedar memenuhi pemenuhan nilai tanpa memiliki inisiatif untuk mengembangkan potensi mahasiswa. Dosen tidak memiliki inisiatif menggunakan sepuluh menit pertama untuk memberikan motivasi kepada mahasiswa sebagai bekal menghadapi kemajuan jaman yang begitu pesat. Dosen bukan hanya berkewajiban mentransfer *knowledge* atau mengasah *hard skill* saja, namun jauh lebih penting dari itu, dosen harus mampu memberikan pemahaman nilai kepada mahasiswa (*transfer of value*) sebagai upaya mengembangkan *soft skill* mahasiswa agar memiliki karakter serta penanaman nilai yang baik sebagai generasi penerus bangsa.

Masih terdapat 51% dosen profesional yang dinyatakan lemah dalam indikator promosi gagasan (*idea promotion*). Hal tersebut ditunjukkan dengan rendahnya kesadaran dosen untuk menjadi teladan bagi mahasiswa dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewajibannya sebagai pendidik profesional. Masih minimnya inovasi dosen dalam melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat pada daerah-daerah tertentu yang sebenarnya menjadi ajang promosi sebagai wujud kebanggaan berprofesi sebagai dosen profesional, serta mampu membawa nama baik diri dan lembaga. Masih minimnya dosen yang memanfaatkan media sosial sebagai fasilitas untuk mempromosikan ide-ide dan gagasan baru sebagai wujud tanggung jawab dosen dalam menjalankan profesinya. Padahal media sosial bisa menjadi fasilitas promosi gagasan sebagai dosen profesional yang mudah diakses oleh khalayak ramai. Lebih jauh, perilaku inovatif dosen dalam hal

ini, selain memberikan dampak secara moral, banyak juga dosen yang mendapatkan keuntungan material dengan perilaku inovatif yang dilakukan.

Masih terdapat 50% dosen yang lemah dalam penerapan gagasan (*idea implementation*). Sebagian dosen mungkin memiliki ide-ide cemerlang yang hanya ada dalam pikiran maupun ucapan semata. Namun semua itu tidak pernah direalisasikan secara nyata sebagai wujud inovasi yang ditunjukkan sebagai seorang dosen. Sebaik apapun ide yang dimiliki tidak akan pernah berarti tanpa adanya *action* yang dilakukan. *Idea implementation* merupakan wujud perilaku inovatif tertinggi yang bisa dijadikan ukuran inovasi yang dilakukan oleh seorang dosen profesional. Dosen profesional harus memahami empat kompetensi yang wajib dimiliki serta diimplementasikan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian pada masyarakat. Pemberian *reward* dan *punishment* dalam pembelajaran merupakan salah satu contoh kecil perilaku inovatif yang ditunjukkan dosen. *Reward* tidak selalu berupa barang atau hadiah, namun dosen yang menghargai mahasiswa dengan acungan jempol dan tepuk tangan menjadi salah satu *reward* yang bermakna di mata mahasiswa. Sebaliknya *punishment* yang diberikan bukan dijadikan sebagai kesempatan untuk menunjukkan kegalakan seorang dosen. Dosen profesional akan lebih paham hukuman edukatif yang diberikan kepada mahasiswa sebagai bukti kepedulian dosen akan kemajuan mahasiswa. Di samping itu, implementasi ide dan gagasan dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dimulai dengan kepekaan dosen akan masalah-masalah aktual yang terjadi di lapangan.

Tingkat perilaku inovatif dosen tidak bisa dinilai hanya dari salah satu indikator saja, namun harus mencakup seluruh indikator yang terkait dengan hal tersebut. Perilaku inovatif ini sangat penting karena akan memberikan dampak terhadap *output* dan *outcome* Perguruan Tinggi. Persaingan di dunia pendidikan maupun non pendidikan sangatlah ketat, jika hal ini tidak didukung dengan upaya-upaya inovatif dosen untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik, maka pendidikan akan tertinggal jauh. Semakin tinggi perilaku inovatif maka akan semakin banyak inovasi yang dihasilkan, sehingga hal ini akan mendukung kemajuan pendidikan perguruan tinggi.

Penelitian tentang perilaku inovatif sudah dilakukan dalam berbagai bidang di beberapa Negara. Penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri yang lebih menyoroti tingkat inovasi karyawan dalam bekerja, terutama dalam pemanfaatan teknologi. Pentingnya perilaku inovatif memberikan dampak terhadap kinerja yang ditunjukkan karyawan dan memberikan kontribusi besar bagi pencapaian target yang ditentukan. Dalam bidang pendidikan, penelitian tentang perilaku inovatif lebih banyak dilakukan pada jenjang sekolah dasar. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku inovatif yang ditunjukkan guru masih rendah terutama dalam pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

Perilaku inovatif di pendidikan tinggi tidak kalah penting dengan jenjang sekolah dasar. Dosen merupakan salah satu input yang berperan penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Dosen wajib memiliki, menerapkan dan menghasilkan inovasi yang akan berdampak pada output pendidikan. Penelitian

tentang perilaku inovatif pada perguruan tinggi masih sangat terbatas. Hasil penelitian Enarson dan Drucker (2016: 495) tentang perilaku inovatif di Perguruan Tinggi lebih menekankan penggunaan dana untuk memenuhi fasilitas dan rutinitas kampus demi mewujudkan kampus yang nyaman. Kenyamanan yang dirasakan oleh seluruh civitas akademika akan menjadi salah satu faktor terbentuknya inovasi-inovasi yang menunjang kemajuan organisasi.

Keterbatasan penelitian tentang perilaku inovatif dosen di Perguruan Tinggi menjadi salah satu hal yang mendasari dilakukannya penelitian perilaku inovatif dosen di Universitas Swasta Kota Bogor. Mengingat tinggi rendahnya perilaku inovatif dosen akan memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Peran pemimpin sangat penting bagi organisasi. Salah satu tugas pemimpin yakni melakukan pemberdayaan dengan cara memberikan kepercayaan, tanggung jawab serta pelibatan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut diharapkan akan memberikan dorongan kepada dosen untuk mengenal dan menggali potensi diri. Kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan akan memberikan keleluasaan dosen untuk menunjukkan segala kemampuan yang dimiliki demi kemajuan organisasi. Dosen akan berusaha dengan penuh tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaan yang diamanahkan agar tidak mengecewakan pimpinan. Dengan demikian, pemberdayaan merupakan hal penting dalam pembentukan perilaku inovatif.

2. Organisasi terdiri atas individu-individu dengan berbagai watak, tabiat, karakter dan kepribadian berbeda. Sifat-sifat yang ditunjukkan tersebut akan menjadi faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi. Dosen yang memiliki pemikiran terbuka, berani mengambil resiko serta menyukai tantangan akan lebih cepat merespon kemajuan dan perubahan yang terjadi. Sebaliknya dosen yang cenderung tertutup, tidak menyukai tantangan serta mudah menyerah dengan keadaan tidak akan memberikan kontribusi dalam pengembangan inovasi bagi kemajuan organisasi. Dengan demikian, kepribadian dapat mendorong dosen dalam berperilaku inovatif.
3. Kemajuan organisasi membutuhkan individu yang memiliki keyakinan tinggi dalam melaksanakan tugas dengan tingkat kesulitan beragam. Dosen yang memiliki keyakinan tentang kemampuan melaksanakan sesuatu akan menunjang terobosan-terobosan baru pada bidangnya masing-masing. Dosen yang tidak memiliki kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki cenderung tidak memiliki inisiatif untuk berkarya dan menghasilkan inovasi bagi pengembangan organisasi. Dengan demikian, efikasi diri menjadi salah satu hal wajib yang harus dimiliki dosen untuk mewujudkan perilaku inovatif.
4. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dosen yang memiliki motivasi akan menunjukkan semangat yang tinggi untuk mencoba hal-hal baru dan menyukai tantangan. Motivasi menjadi dasar sejauh mana dosen mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Motivasi akan mendorong dosen untuk berinovasi dalam bidangnya masing-masing. Inovasi yang

ditunjukkan akan membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif.

5. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Dosen yang merasa puas dalam bekerja akan memiliki semangat tinggi serta mencintai profesi yang digelutinya. Sebaliknya jika kepuasan kerja dosen rendah maka daya juang dan semangat kerjanya juga rendah. Kepuasan kerja dosen juga akan mempengaruhi sikap dalam bekerja. Dosen yang puas dalam bekerja akan memiliki semangat untuk menghasilkan karya lebih dari yang diharapkan pimpinan. Hal tersebut tentu akan membawa kemajuan organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja dosen menjadi salah satu faktor penentu dalam pembentukan perilaku inovatif.
6. Kecintaan seseorang akan profesinya akan menjadikannya betah dan nyaman sehingga melahirkan komitmen terhadap organisasi dengan baik. Seseorang dengan komitmen kerja yang baik akan mendorong untuk terus berkarya memajukan organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang ditunjukkan menjadi salah satu indikator tingkat dedikasi seseorang terhadap organisasi. Salah satu wujud dedikasi yang ditunjukkan dosen yaitu dengan terus berkarya dan berinovasi demi pengembangan organisasi. Dengan demikian, komitmen terhadap organisasi berperan dalam peningkatan perilaku inovatif.

C. Pembatasan Masalah

Latar belakang dan identifikasi masalah di atas memberikan gambaran bahwa permasalahan perilaku inovatif menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian individu maupun organisasi. Agar permasalahan lebih terfokus, penelitian ini hanya terbatas pada variabel pemberdayaan, efikasi diri dan perilaku inovatif sebagai variabel endogen dan kepribadian sebagai variabel eksogen. Dosen tersertifikasi di Universitas Swasta Kota Bogor menjadi unit analisis dalam penelitian ini.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif dosen?
2. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif dosen?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif dosen?
4. Apakah pemberdayaan berpengaruh langsung terhadap efikasi diri dosen?
5. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap efikasi diri dosen?
6. Apakah kepribadian berpengaruh langsung terhadap pemberdayaan dosen?
7. Apakah pemberdayaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif dosen melalui efikasi diri?
8. Apakah kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap perilaku inovatif dosen melalui efikasi diri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menemukan cara meningkatkan perilaku inovatif dosen melalui analisis mendalam tentang:

1. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap perilaku inovatif dosen
2. Pengaruh langsung kepribadian terhadap perilaku inovatif dosen
3. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap perilaku inovatif dosen
4. Pengaruh langsung pemberdayaan terhadap efikasi diri dosen
5. Pengaruh langsung kepribadian terhadap efikasi diri dosen
6. Pengaruh langsung kepribadian terhadap pemberdayaan dosen
7. Pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap perilaku inovatif dosen melalui efikasi diri
8. Pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap perilaku inovatif dosen melalui efikasi diri

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Memberikan kontribusi pemikiran berupa sintesis baru dari variabel-variabel penelitian.
- b. Memberikan kontribusi tentang faktor-faktor yang berkontribusi positif terhadap perilaku inovatif dosen.
- c. Menambah khazanah baru khususnya tentang teori-teori yang terkait dengan manajemen pendidikan.
- d. Memberikan acuan bagi peneliti lanjutan terkait dengan perilaku inovatif.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

- a. Menjadi bahan masukan untuk para pimpinan prodi, fakultas maupun universitas serta dosen tentang arti penting perilaku inovatif dosen dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- b. Menjadi bahan evaluasi bagi dosen maupun pimpinan untuk terus meningkatkan pemberdayaan, kepribadian maupun efikasi diri yang berdampak pada peningkatan perilaku inovatif dosen dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Memberikan acuan terkait dengan indikator-indikator prioritas yang harus ditingkatkan untuk memperkuat perilaku inovatif.

G. Kebaruan Penelitian

Kebaruan dari penelitian ini dapat dilihat dari empat aspek yaitu: *pertama*, terbatasnya penelitian terkait Perilaku inovatif (*Innovatif Work Behavior*) yang dilakukan pada dosen di Perguruan Tinggi. Beberapa penelitian terkait perilaku inovatif lebih banyak dilakukan pada perusahaan-perusahaan. Adapun penelitian perilaku inovatif di bidang pendidikan cenderung dilakukan pada jenjang sekolah dasar.

Kedua, ditemukannya sintesis-sintesis baru terkait variabel yang diteliti yakni perilaku inovatif dosen, pemberdayaan, kepribadian serta efikasi diri. Mengetahui sejauh mana perilaku inovatif bisa meningkat ditinjau dari tiga variabel lain yakni pemberdayaan, kepribadian serta efikasi diri tersebut.

Mengetahui sejauh mana tingkat perilaku inovatif dosen tersertifikasi universitas swasta Kota Bogor.

Ketiga, ditinjau dari analisis data yang digunakan yakni menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM) Analysis* yang dapat menguji validitas dan signifikansi indikator dari masing-masing variabel. Model analisis data ini memang sudah lama berkembang, namun penggunaan *SEM* untuk mengukur tingkat perilaku inovatif dosen di Perguruan Tinggi belum ditemukan. Beberapa penelitian tentang perilaku inovatif lebih banyak menggunakan analisis regresi.

Keempat, ditinjau dari unsur analisis indikator. Dari hasil penelitian ini didapatkan indikator-indikator variabel eksogen maupun endogen yang dinyatakan valid setelah dilakukan analisis data empirik. Dengan demikian, dapat dilakukan perbandingan antara indikator berdasarkan kajian teoretik dengan kajian empirik. Selain itu, dilakukannya analisis SITOREM untuk menurunkan rekomendasi dari hasil penelitian kuantitatif serta menentukan urutan prioritas penanganan perbaikan yang perlu dilakukan.

Harapannya hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran, gagasan, serta rujukan bagi organisasi pendidikan sebagai bahan evaluasi dan mengoptimalkan upaya-upaya untuk terus meningkatkan perilaku inovatif dosen yang berdampak besar bagi kemajuan organisasi.

BAB II
TINJAUAN TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR
DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoritik

1. Perilaku Inovatif

Kemajuan organisasi tergantung dari perilaku inovatif yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi tersebut. Perilaku inovatif merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bertahap dan mampu mendorong pengembangan perilaku kerja yang efektif. Perilaku inovatif dapat mendorong kinerja serta mengembangkan kompetensi organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh anggota organisasi maka akan berdampak besar bagi kemajuan organisasi. Perilaku inovatif menunjukkan adanya perubahan perilaku yang bukan hanya perubahan dalam ranah pikiran saja namun ada bukti nyata dari hasil pemikiran tersebut. Setiap orang memiliki potensi dan peluang untuk berinovasi, namun semua itu tergantung dari sikap dan penerimaan individu untuk melakukan suatu perubahan guna mengadakan pembaharuan ke arah yang lebih baik.

Individu yang berperilaku inovatif akan terus merasa tertantang untuk melakukan sesuatu demi kemajuan diri dan organisasi. Semakin tinggi perilaku inovatif maka akan semakin banyak pula inovasi yang dihasilkan. Oleh karena itu, perilaku inovatif perlu terus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar menjadi kekuatan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan.

Definisi tentang perilaku inovatif telah dikembangkan oleh berbagai pihak, Contreras *et al.* (2017:10) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai tindakan karyawan yang ditujukan untuk menghasilkan, menerapkan, dan mengimplementasikan ide, produk, proses, dan metode baru pada posisi pekerjaan, departemen, atau organisasi. Sementara perilaku kerja inovatif menurut Janssens (2000:288) adalah penciptaan yang disengaja, pengenalan dan penerapan ide-ide baru dalam peran kerja, kelompok atau organisasi, untuk mendapatkan manfaat kinerja, kelompok, atau organisasi. Perilaku inovatif sebagai perilaku kompleks yang terdiri atas tiga perilaku yang berbeda: pembuatan gagasan, promosi gagasan, dan realisasi gagasan. Bawuro *et al.* (2018:1007) menjelaskan bahwa perilaku inovatif mengacu pada proses mengembangkan, menghasilkan, menerapkan atau mempromosikan ide-ide baru oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan.

Perilaku inovatif dalam organisasi memiliki kedudukan yang erat untuk mencapai keberhasilan. Inovasi sebagai bagian integral dari proses yang sama dengan kreativitas yakni penciptaan ide dan gagasan baru. Perbedaannya kreativitas biasanya memeriksa tahap ide, sedangkan studi inovasi umumnya termasuk pada tahap akhir dari implementasi ide (Anderson *et al.*, 2014:1297). Sedangkan Aldahdouh *et al.* (2018:43) menjelaskan bahwa perilaku inovatif telah diyakini sebagai konstruksi psikologis yang signifikan yang mendasari perbedaan individu dalam mengadopsi ide, pengalaman atau pendekatan baru. Pendapat lain dikemukakan oleh Mumford (2000:339) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif merupakan proses *multistage* yang memiliki tiga dimensi yaitu (1) *Idea*

generation yang merupakan kegiatan mengalir bebas tentang aplikasi, implikasi dan konsekuensi serta identifikasi yang kemudian dibentuk melalui penyempurnaan menjadi ide baru atau serangkaian ide. (2) *idea mobilization/idea promotion/idea championing* merupakan satu tahap lebih dari *idea generation* yakni membawa ide pada tahap praktik. (3) *idea implementation* yaitu penggabungan ide yang dihasilkan dan dipromosikan untuk direalisasikan dalam tugas pekerjaan individu maupun kelompok dalam organisasi.

De Spiegelaere, *et al.* (2014: 11) menggambarkan perilaku inovatif sebagai tindakan karyawan yang berorientasi pada pembangkitan, pengenalan dan penerapan (dalam suatu peran, kelompok atau organisasi) gagasan, proses, produk atau prosedur baru dan dimaksudkan untuk mendapatkan manfaat dari adopsi yang relevan. Perilaku kerja yang inovatif diharapkan mendorong berbagai bentuk keluaran inovatif, misalnya lebih banyak saran untuk inovasi, lebih banyak konsep untuk sebuah perubahan, serta inovasi yang lebih terwujud seperti produk dan proses baru yang sedang dikembangkan (Aslam, 2017:462).

Terciptanya perilaku inovatif karyawan membutuhkan dorongan dan dukungan serta peluang yang diberikan organisasi. Tingkat perilaku inovatif mempengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi (Yuan and Woodman ,2010:323; Riaz *et al.* 2018:11). Perilaku inovatif merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan atau menerapkan gagasan, proses, produk atau prosedur baru dan ditujukan pada hasil positif bagi organisasi (Akhigb, 2017:277).