

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 dinyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Mencermati rumusan tujuan pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tersebut, dapat dikatakan bahwa pembangunan pendidikan di Indonesia sebetulnya telah berupaya mengarah pada pembangunan manusia yang seutuhnya. Hal ini tentunya dilakukan dalam rangka menjawab tantangan perkembangan peradaban dan globalisasi, sehingga pembangunan pendidikan sejatinya mengarah pada upaya mempersiapkan manusia untuk menjadi seorang yang dapat memenuhi fungsi kehidupannya yang bukan hanya sebatas pada dirinya saja, melainkan juga untuk masyarakat, bangsa, dan bahkan dunia internasional. Oleh sebab itu, melalui UU No. 20 Tahun 2003 dimaksudkan manusia juga dipersiapkan agar mampu memikul segala konsekuensi dan tanggung jawab atas semua tindakannya.

Berkembangnya revolusi industri 4.0 telah menggeser paradigma belajar dalam sistem pendidikan di Indonesia dari yang pada awalnya berbasis manual menjadi digital. Sebelum adanya revolusi industri 4.0 pada umumnya kegiatan belajar berpusat pada guru dengan metode dan media yang kurang variatif, sedangkan pasca revolusi industri 4.0 atau era digitalisasi kegiatan pembelajaran sudah dipusatkan pada siswa dengan penggunaan media pembelajaran digital yang beragam. Revolusi industri 4.0 juga telah membantu

banyak hal dalam kegiatan pembelajaran, khususnya apa yang dikatakan dengan pembelajaran jarak jauh yang dahulunya tidak terlalu dikenal di lingkup sekolah menengah, pada hari ini pembelajaran jarak jauh menjadi sesuatu kebutuhan.

Tuntutan akan adanya perubahan *mindset* atau pola pikir manusia abad ini mengarahkan pada dinamika yang sangat besar dalam pendidikan nasional. Jenis keterampilan yang diperlukan di era ini (keterampilan abad ke-21) terdiri dari *life and career skills*, *learning and innovation skills*, dan *information media and technology skills*. Jenis keterampilan abad ke-21 juga telah sejalan dengan gagasan empat pilar pendidikan yang dicanangkan oleh UNESCO, yakni: (1) *learning to know*, ‘belajar untuk mengetahui’; (2) *learning to do*, ‘belajar untuk melakukan sesuatu’, dalam hal ini kita dituntut agar terampil dalam melakukan sesuatu termasuk yang sifatnya inovatif; (3) *learning to be*, ‘belajar untuk menjadi seseorang’, dalam hal ini kita belajar untuk menjadi seseorang yang sukses; dan (4) *learning to live together*, ‘belajar untuk menjalani kehidupan bersama’, di mana manusia merupakan makhluk sosial yang selalu dituntut untuk dapat melakukan interaksi sosial dengan lingkungannya.

Berkaitan dengan keterampilan abad ke-21 yang dicanangkan UNESCO serta tujuan pendidikan nasional khususnya kondisi tamatan sekolah menengah masih belum mampu mencapai tingkatan sesuai dengan *frameworks* yang dikembangkan. Adapun *frameworks* tamatan sekolah menengah yang masih perlu ditingkatkan antara lain dalam hal: (1) Kognitif yakni komunikasi oral maupun tertulis dan berpikir kritis dan mengatasi masalah, (2) Afektif berkaitan dengan etika bekerja dan profesionalisme, bekerjasama secara tim dan berkolaborasi, serta bekerja di dalam kelompok yang berbeda, dan (3) Psikomotorik berkenaan dengan menggunakan teknologi dan manajemen proyek dalam kepemimpinan.

Sementara itu, di tahun 2020 lalu, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mencanangkan program Merdeka Belajar dalam lingkup Sekolah. Adanya program merdeka belajar memberikan tuntutan

kepada guru agar dapat berpartisipasi sebagai guru penggerak. Guru sebagai penggerak merupakan guru yang memimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila. Guru penggerak akan berperan sebagai, (1) Menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan di wilayahnya; (2) Menjadi Pengajar Praktik bagi rekan guru lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah; (3) Mendorong peningkatan kepemimpinan murid di sekolah; (4) Membuka ruang diskusi positif dan ruang kolaborasi antara guru dan pemangku kepentingan di dalam dan luar sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran; (5) Menjadi pemimpin pembelajaran yang mendorong well-being ekosistem pendidikan di sekolah.

Selanjutnya pada survei pendahuluan yang saya lakukan pada 30 partisipan di bulan Oktober 2020 didapati hasil yakni baru terdapat 38,33% guru yang telah melakukan inovasi produk (menghasilkan rancangan) dengan pengembangan RPP serta media pembelajarannya. Selanjutnya, baru terdapat 23,33% guru yang telah melakukan inovasi proses (melaksanakan pengembangan) utamanya dalam hal penggunaan model pembelajaran dan variasi penugasan pada siswa. Kemudian baru terdapat 26,67% guru yang telah melakukan inovasi layanan yakni dengan memberikan variasi model pembelajaran, pengaturan tempat duduk, serta memberikan perhatian pada siswa berdasarkan kemampuannya. Dari data tersebut dapat dilihat adanya perbedaan (*gap*) antara apa yang diharapkan dengan kenyataan di lapangan mengenai keinovatifan guru, baik dari inovasi produk (menghasilkan rancangan), inovasi proses (melaksanakan pengembangan), inovasi layanan (memberikan pelayanan), maupun inovasi manajemen yang dilakukan di sekolah.

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Guru sebagai

ujung tombak pendidikan dituntut memiliki kemampuan profesional dalam membuat perencanaan seperti dalam pembuatan RPP dan melaksanakan proses pembelajaran yakni pengembangan model dan metode pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran dari apa yang dilakukan selama proses pembelajaran, serta pembimbingan dan pelatihan terhadap siswa. Tentunya hal-hal yang dilakukan guru dalam kelas atau sekolah tersebut sangat berkaitan dengan apa yang dikatakan sebagai inovasi dalam produk (menghasilkan rancangan), proses (melaksanakan pengembangan), layanan (memberikan pelayanan), dan manajemen yang menjadi dasar penelitian. Inovasi produk (menghasilkan rancangan) yang dilakukan guru mencakup penyusunan RPP yang senantiasa diperbaharui, pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan interaktif guna meningkatkan daya tarik peserta didiknya, serta guru juga senantiasa memperbaharui dan memberikan variasi terhadap model dan metode pembelajaran yang digunakan. Adapun inovasi dalam proses (melaksanakan pengembangan) bisa dilihat dari seorang guru yang saling bertukar informasi, saling mengenalkan hal baru, serta berkreasi satu sama lain dalam penyusunan RPP dan penggunaan model dan metode pembelajaran yang menarik. Selanjutnya dalam inovasi layanan (memberikan pelayanan) seorang guru diharapkan dapat memberikan pembelajaran individual beserta remedial dan berkomunikasi dengan peserta didik dan pengguna jasa lainnya seperti orang tua/wali murid dan sebagainya. Terakhir yakni inovasi manajemen yang di mana seorang guru memiliki cara-cara baru dalam mengelola kelas—termasuk di dalamnya desain, layout, dan berbagai hal yang ada di kelas—agar lebih menarik serta mengatur kelas yang di dalamnya terdapat perencanaan serta mensosialisasikan pengaturan kelas yang lebih menarik dan relevan tiap waktunya. Dari apa yang dipaparkan di atas hakikatnya apa yang dilakukan merupakan sebuah inovasi, dimana inovasi merupakan sebuah usaha yang dilakukan dalam perubahan diri sendiri maupun kelompok untuk meningkatkan kualitas dirinya, khususnya guru itu sendiri.

Keinovatifan guru—dengan indikator inovasi produk (menghasilkan rancangan), inovasi proses (melaksanakan pengembangan), inovasi layanan

(memberikan pelayanan), dan inovasi manajemen—tentunya harus dimiliki oleh siapa saja, apalagi guru yang berkecimpung di dunia pendidikan. Keinovatifan guru memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam berbagai aspek kehidupan. Kualitas sumber daya manusia dengan adanya keinovatifan tentu akan sangat sejalan dengan perkembangan dunia atau era digitalisasi di masa revolusi industri 4.0. Penerapannya dapat dilakukan pada saat dilakukannya perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran, penilaian, serta evaluasi belajar.

Setidaknya ada beberapa hal yang menyebabkan munculnya keterbatasan pengetahuan, keinginan, kreativitas, dan motivasi guru sehingga berpengaruh pada justifikasi kesalahan lemahnya keinovatifan seorang guru yang hanya mutlak berasal dari aspek internal guru itu sendiri, padahal di dalamnya terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karenanya, perlu dikaji dan diteliti secara lebih mendalam faktor-faktor dominan yang mempengaruhi keinovatifan guru. Inovasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Selain dari apa yang dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang harus diteliti terkait dengan keinovatifan guru, yakni hubungan langsung dan tidak langsung antara motivasi berprestasi yang merupakan hasrat dalam diri individu yang membentuk perilaku untuk unggul dan secara tidak langsung memengaruhi keinovatifan, kerjasama kelompok dari segi hasil aktivitas antar individu mengenai kognisi dan sebagainya dalam mencapai tujuan bersama yang tentunya berkaitan dengan keinovatifan, dan terakhir iklim organisasi merupakan sekumpulan karakteristik antar individu yang sangat mempengaruhi seseorang berekspresi dan berinovasi.

Kemudian sebagai pendukung dalam terciptanya keinovatifan seorang guru maka diperlukan adanya motivasi. Motivasi merupakan modal yang sangat diperlukan oleh semua orang terlebih seorang guru. Motivasi diperlukan untuk menjalani kehidupan, memimpin sekelompok orang, dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seorang guru untuk melakukan pekerjaan sebaik

mungkin sehingga tujuan dapat tercapai. Motivasi berprestasi bisa terwujud jika seorang guru mempunyai hasrat dalam memperoleh keberhasilan. Tugas mengajar adalah tugas yang menjadi sebuah tantangan tersendiri, sehingga guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi. Upaya meningkatkan motivasi berprestasi seorang guru merupakan hal yang sangat penting, namun hal ini sering kurang diperhatikan. Peningkatan terhadap faktor motivasi dapat kita lihat pada individu seorang guru untuk bekerja lebih giat. Para guru akan lebih giat jika memiliki motivasi untuk berprestasi. Selain motivasi berprestasi, suatu lembaga pendidikan seperti sekolah juga perlu memberdayakan guru yang ada dengan rekan sejawatnya dalam kerjasama tim.

Selanjutnya, dalam dunia kerja tentunya kita akan dilibatkan dengan beberapa orang atau dalam hal ini tim sebagai partner selama kita melakukan suatu pekerjaan. Sebagai seorang pekerja tidaklah mungkin kita dapat menangani berbagai pekerjaan secara individu atau sendiri, maka dari itu kita memerlukan sekelompok orang sebagai tim kerja kita. Kerjasama kelompok didefinisikan sebagai faktor kunci keberhasilan kinerja karyawan dan menggambarannya sebagai sekelompok karyawan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, kerjasama kelompok adalah aktivitas kolaboratif dan bersama yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kerjasama kelompok dapat merangsang keinovatifan di antara sesamanya dikarenakan adanya interaksi antar individu yang mampu menciptakan ide dan gagasan baru. Melalui kerjasama kelompok dapat dilihat ukuran kontribusi maupun capaian dari masing-masing individu dalam pekerjaannya.

Selain faktor motivasi berprestasi dan kerjasama kelompok, ada hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat keinovatifan dari seorang guru, yakni iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi. Iklim organisasi memainkan peran penting pada keinovatifan seorang guru, termasuk di dalamnya tingkat

keinovatifan guru tersebut. Iklim organisasi setidaknya dapat mempengaruhi arah serta tindakan yang harus dan akan dilakukan bagi individu seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Seseorang akan dengan senang dan optimal dalam mengembangkan potensi dan keinovatifan apabila dihadapkan pada iklim organisasi yang baik dan saling mendukung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan mengeksplorasi mengenai peningkatan keinovatifan guru melalui pengembangan motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi. Kajian akan difokuskan pada pencarian hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, akan ditemukan indikator-indikator dari variabel untuk ditingkatkan sehingga berdampak kepada peningkatan keinovatifan guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam peningkatan keinovatifan guru dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya atau lebih efisien, memecahkan masalah atau menguasai tugas yang sulit, dalam melakukan pekerjaan motivasi perlu ditingkatkan dikarenakan jika motivasi berprestasi seorang guru tinggi maka keinovatifan guru juga akan tinggi dan jika motivasi berprestasi seorang guru rendah maka keinovatifan guru tersebut juga akan rendah. Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan motivasi berprestasi pada diri seorang guru dalam upaya meningkatkan keinovatifan guru tersebut.
2. Kerjasama kelompok menjadi suatu hal yang perlu untuk dikaji lebih lanjut dikarenakan di setiap pekerjaan dan profesi kita dituntut agar bisa bekerja fleksibel, baik secara individu maupun kelompok. Jika kesadaran dan tanggung jawab seorang individu terhadap kelompoknya sudah tinggi, maka ini akan berdampak positif pada peningkatan taraf keinovatifan guru-umumnya dalam keaktifan mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam kelompok. Jika seorang guru telah secara sadar dalam

mengembangkan diri dan tanggung jawab di kelompok tentunya sangat bermanfaat dalam upaya peningkatan keinovatifan guru.

3. Dalam dunia kerja acap kali dijumpai lingkungan yang dapat mendukung secara positif perkembangan guru atau sebaliknya. Lingkungan seperti ini dalam dunia kerja yang memiliki tatanan organisasi dapat disama artikan dengan iklim organisasi. Iklim organisasi inilah yang boleh jadi mempengaruhi keinovatifan guru, hal ini dapat dilihat dari apakah gagasan atau idenya diterima, apakah guru tersebut mendapatkan *reward* yang sepadan. Jika iklim organisasi di suatu sekolah bersifat positif maka dapat mempengaruhi tingginya keinovatifan guru.
4. Revolusi industri 4.0 telah menggeser paradigma tujuan pendidikan nasional, utamanya terhadap skil abad ke-21. Masih banyak tamatan sekolah atau dunia pendidikan yang belum memiliki kompetensi yang dibutuhkan di era revolusi 4.0 atau dunia digital seperti saat ini.
5. Program merdeka belajar memberikan tuntutan kepada guru agar dapat berpartisipasi sebagai guru penggerak. Guru sebagai penggerak merupakan guru yang memimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang murid secara holistik, aktif dan proaktif dalam mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat kepada murid, serta menjadi teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil Pelajar Pancasila.
6. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa baru terdapat 38,33% guru yang telah melakukan inovasi produk (menghasilkan rancangan) dengan pengembangan RPP serta media pembelajarannya. Selanjutnya, baru terdapat 23,33% guru yang telah melakukan inovasi proses (melaksanakan pengembangan) utamanya dalam hal penggunaan model pembelajaran dan variasi penugasan pada siswa. Kemudian baru terdapat 26,67% guru yang telah melakukan inovasi layanan yakni dengan memberikan variasi model pembelajaran, pengaturan tempat duduk, serta memberikan perhatian pada siswa berdasarkan kemampuannya. Survei ini mengindikasikan jika beberapa aspek sangat selaras terhadap masalah yang ada pada variabel-

variabel yang akan peneliti teliti di lapangan.

7. Keinovatifan guru yang rendah dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru tersebut, khususnya dalam mengembangkan diri dan menghasilkan ide serta gagasan bagi aktualisasi diri.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka lingkup penelitian ini dibatasi pada penelitian terhadap masalah keinovatifan guru dan variabel-variabel yang diduga berhubungan dengannya, yaitu pengembangan motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi. Penelitian dilakukan pada guru SMA Swasta berakreditasi “A” di Kota Depok.

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana telah dipaparkan pada latar belakang penelitian dan identifikasi masalah pada penelitian ini, banyak faktor yang berkaitan dengan keinovatifan guru. Agar penelitian ini lebih fokus dan dapat didesain dengan baik, maka diperlukan pembatasan masalah. Oleh sebab itu, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa variabel, ruang lingkup, serta jenjang pendidikan tertentu saja yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti meliputi keinovatifan guru, motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi.
2. Lokasi/tempat penelitian berada pada ruang lingkup Kota Depok, Jawa Barat, Indonesia.
3. Subyek penelitian adalah guru SMA Swasta berakreditasi A di Kota Depok dengan status guru tetap yayasan (GTY).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah peningkatan keinovatifan guru melalui:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan motivasi berprestasi dapat meningkatkan keinovatifan guru?

2. Apakah terdapat hubungan antara kerjasama kelompok dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan kerjasama kelompok dapat meningkatkan keinovatifan guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan iklim organisasi dapat meningkatkan keinovatifan guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan motivasi berprestasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama dapat meningkatkan keinovatifan guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan keinovatifan guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara kerjasama kelompok dan iklim organisasi bersama-sama dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan kerjasama kelompok dan iklim organisasi bersama-sama dapat meningkatkan keinovatifan guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru, artinya apakah penguatan motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan keinovatifan guru?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menemukan upaya serta strategi yang dapat digunakan dalam meningkatkan keinovatifan guru SMA Swasta berakreditasi A di Kota Depok dengan meneliti variabel-variabel yang terikat langsung dengan keinovatifan.

Secara khusus penelitian ini ditujukan dalam menemukan upaya strategis dilakukan dengan analisa-analisa statistik dalam mencari kekuatan hubungan antara:

1. Motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru.
2. Kerjasama kelompok dengan keinovatifan guru.
3. Iklim organisasi dengan keinovatifan guru.
4. Motivasi berprestasi dengan kerjasama kelompok secara bersama- sama dengan keinovatifan guru.
5. Motivasi berprestasi dengan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru.
6. Kerjasama kelompok dengan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru.
7. Motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan keinovatifan guru.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretik maupun praktik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Manfaat-manfaat penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoretik

Secara teoretik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan terkait dengan motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi terhadap keinovatifan guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga ditujukan agar dapat digunakan sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

Secara praktik, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi baru bagi pengelola lembaga pendidikan dalam meningkatkan keinovatifan guru sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja guru dan pencapaiannya adalah peningkatan hasil belajar dan kreativitas peserta didik. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan data dan kontribusi bagi pengelola pendidikan mengenai kebijakan-kebijakan yang akan diambil guna meningkatkan keinovatifan guru

dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya.

G. Kebaruan Hasil Penelitian

Kebaruan atau *novelty* dalam penelitian jenjang S3 atau doktoral bisa dianalisa dari unit analisisnya, pada konstelasi variabelnya, pada metode penelitiannya, maupun pada keseluruhan teori yang ingin dibuktikan atau ditemukan (Tukiran, 2020:3).

Ditinjau dari aspek teoritis variabel yang diteliti, kebaruan penelitian ini adalah ditemukannya strategi dan cara baru dalam peningkatan variabel keinovatifan guru melalui penguatan motivasi berprestasi, kerjasama kelompok, dan iklim organisasi. Hasil penelitian ini diperoleh melalui metode korelasional, analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory for Operational Research in Education Management*) yang lebih komprehensif dalam mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antar variabel motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru, kerjasama kelompok dengan keinovatifan guru, dan iklim organisasi dengan keinovatifan guru serta pelaksanaan *action plan* yang digunakan untuk kegiatan program pelatihan yang dikembangkan lebih terfokus dan tepat sasaran terkait dengan indikator-indikator yang harus diperbaiki. Hasil dari adanya *action plan* tersebut adalah dibuatnya buku panduan sebagai rekomendasi bagi dinas pendidikan dan sekolah-sekolah di kota Depok. Obyek penelitian yang diteliti belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, yaitu guru tetap yayasan yang bekerja di SMA Swasta berakreditasi A di Kota Depok.