

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pendidikan merupakan hal yang memegang kedudukan yang tinggi dalam sumber daya manusia di masyarakat (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Salah satu faktor yang merupakan kunci keberhasilan pendidikan adalah guru karena peran mereka sangat menentukan kemajuan pendidikan (Ningrum & Abdullah, 2021). Guru berada di jajaran paling depan lembaga pendidikan dan merupakan salah satu komponen belajar – mengajar (Buchari, 2018). Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik (Illahi, 2020). Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi mereka juga berperan untuk membangun, membimbing, dan mengelola kegiatan pembelajaran yang membantu siswa mencapai tujuan (Sanjani, 2020).

Begitu juga dalam pendidikan luar biasa, guru merupakan bagian dari pendidikan yang secara langsung memengaruhi keberhasilan dan kemajuan anak berkebutuhan khusus (Pertiwi & Prasetyo, 2021). Anak berkebutuhan khusus adalah anak – anak yang mengalami kelainan fisik atau mental yang dapat mengganggu kehidupan sehari-hari mereka, maka dari itu cara guru mengajar anak berkebutuhan khusus berbeda dengan cara mereka mengajar anak biasa (Idhartono & Rafikayati, 2021). Sekolah Luar Biasa (SLB) merupakan satuan pendidikan khusus jalur formal yang meliputi TKLB/RALB, SDLB/MILB, SMPLB/MTsLB, SMALB/MALB dan SMKLB/MAKLB.

SLB Negeri X Kota Jambi merupakan salah satu sekolah luar biasa yang berada di provinsi Jambi. Sekolah ini didirikan pada tahun 1982 dan diresmikan secara langsung pada tahun 1984. SLB Negeri X Kota Jambi saat ini meliputi SDLB, SMPLB, dan SMALB. Terdapat lima jurusan di SLB Negeri X Kota Jambi yaitu SLB-A untuk peserta didik tunanetra, SLB-B untuk peserta didik tunarungu, SLB-C untuk peserta didik tunagrahita, SLB-D untuk peserta didik tuna daksa, dan jurusan khusus untuk autisme. Dari penggalan data awal, didapatkan informasi bahwa terdapat 80 guru dan 332 siswa. Dalam satu kelas biasanya berisi 3 – 15 siswa dengan satu guru sebagai wali kelas yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran. Hal ini dikarenakan perbedaan kemampuan peserta didik pada sekolah biasa dengan kemampuan peserta didik pada sekolah luar biasa. Sehingga pada sekolah luar biasa jumlah maksimal rombongan belajar atau kelas hanya 15 orang.

Pengaruh perkembangan zaman yang meliputi adanya ilmu pengetahuan dan teknologi baru menyebabkan kebutuhan masyarakat cepat berubah termasuk di dunia pendidikan sehingga membutuhkan perilaku inovatif guru dalam mengkombinasikan metode pembelajaran di kelas dengan cara yang kreatif dan inovatif (Gkorezis, 2016). Guru yang merupakan pendidik, pengajar dan pembimbing dituntut untuk berperilaku inovatif agar perubahan dalam dunia pendidikan dapat terjadi dan proses pendidikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Ningrum & Abdullah, 2021). Guru dituntut untuk menjadi kompeten, produktif, dan inovatif untuk membantu organisasi bertahan di tengah-tengah perkembangan dan keadaan yang berubah (Hosseini & Shirazi, 2021).

Perilaku inovatif adalah perilaku kompleks yang terdiri dari bagaimana seseorang menghasilkan ide – ide baru dan mengimplementasikan ide – ide tersebut (Zainal & Matore, 2019). Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) perilaku inovatif adalah perilaku individu yang memasukkan gagasan dan ide baru yang berkaitan dengan proses, produk atau prosedur saat melakukan tugas. Terdapat empat aspek perilaku inovatif yang dikemukakan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yaitu *idea exploration* (eksplorasi ide) merujuk pada identifikasi berbagai peluang atau kesempatan yang ada. Aspek *idea generation* (membuat ide) merujuk pada menciptakan ide baru untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja. Aspek *idea championing* (memperjuangkan ide) merujuk pada mendapatkan dukungan dalam mewujudkan ide yang telah diciptakannya contohnya dukungan dari rekan kerja. Lalu aspek *idea implementation* (implementasi ide) merujuk pada penerapan ide baru tersebut ke dalam pekerjaannya.

Pada pendidikan luar biasa, inovasi merupakan hal yang penting karena melibatkan anak berkebutuhan khusus yang dimana mereka membutuhkan dukungan lebih dalam melaksanakan pembelajarannya, implementasi inovasi adalah langkah pertama menuju pemerataan pendidikan (Morris, 2021). Guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) dituntut untuk memiliki perilaku inovatif karena terdapat kebutuhan untuk mendidik dengan cara yang berbeda – beda sesuai apa yang diderita oleh anak didiknya seperti tuna grahita, tuna daksa, tuna netra, autisme, dan tuna rungu (Berliana & Arsanti, 2018). Guru SLB harus inovatif dalam menciptakan cara baru untuk mengemas pelajaran agar siswa tertarik, terutama untuk anak berkebutuhan khusus (Idhartono & Rafikayati, 2021).

Menurut Pertiwi dan Prasetyo (2021) untuk menjadi guru SLB harus memiliki kemampuan dan keterampilan khusus seperti harus memiliki perilaku inovatif agar dapat mengajar anak berkebutuhan khusus dengan baik untuk mencapai tujuan sekolah, guru SLB harus memiliki ketekunan yang lebih besar dibandingkan dengan guru lainnya, mereka harus lebih sabar dan tulus dalam membimbing siswanya karena menangani dan mendidik anak – anak yang memiliki keterbatasan seperti yang bersekolah di SLB bukanlah hal yang mudah,. Guru yang inovatif adalah guru yang mengembangkan ide – ide baru berdasarkan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diterapkan dalam berbagai tugas pembelajaran, hal ini termasuk inovasi dalam bahan ajar, media, sarana, dan metode pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan edukasi guru dan anak didik (Konadi & Mulyanti, 2018).

Pada kenyataannya, sumber daya manusia di Indonesia belum dapat menunjukkan perilaku inovatifnya. Berdasarkan *Global Innovation Index* pada tahun 2021, kinerja inovasi Indonesia masih tergolong rendah yakni peringkat 87 dari 127 negara dengan skor 27,1 dalam skala 0 – 100. Skor ini masih jauh jika dibandingkan Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 65,5 (Dutta, Lanvin, León, & Wunsch-Vincent, 2021). Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya dengan peningkatan perilaku inovatif guru. Iskandar (2013) menyatakan masih banyak guru yang tidak inovatif, diantara 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif. Data UNESCO (2016) dalam *Global Education Monitoring Report* melaporkan mutu pendidikan di

Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan, berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.

Selanjutnya peneliti mewawancarai 10 guru SLB Negeri X Kota Jambi pada 25 - 27 Mei 2023. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah sebuah prosedur sistematis untuk menggali informasi mengenai responden dengan kondisi dimana satu set pertanyaan ditanyakan dengan urutan yang telah disiapkan oleh pewawancara dan jawabannya direkam dalam bentuk yang terstandarisasi (Singh dalam Hakim, 2013) Peneliti menggunakan aspek – aspek dari perilaku inovatif yang dikemukakan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yakni *idea exploration* (eksplorasi ide), *idea generation* (membuat ide), *idea championing* (memperjuangkan ide), dan *idea implementation* (implementasi ide).

Aspek *idea exploration* diukur dengan indikator seperti mengeksplorasi ide baru dan mencari peluang untuk meningkatkan suatu proses. Aspek *idea generation* diukur dengan indikator seperti menciptakan ide baru untuk memecahkan masalah dan membuat ide untuk meningkatkan kinerja. Aspek *idea championing* diukur dengan indikator seperti berusaha mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan menunjukkan antusiasme serta kepercayaan diri untuk menyelesaikan masalah bersama. Terakhir, aspek *idea implementation* diukur dengan indikator seperti mengenalkan ide inovatif ke lingkungan kerja dan mengaplikasikan ide inovatif pada isu yang sesuai. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa

beberapa dari mereka masih merasa kesulitan untuk berinovasi saat bekerja. Hal ini dapat diketahui dari cara subjek berperilaku.

Dari segi aspek *idea exploration*, terdapat 4 guru yang belum dapat mengeksplorasi ide – ide baru untuk metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi siswanya. Dari segi aspek *idea generation*, terdapat 6 guru yang masih merasa kesulitan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus sesuai dengan kondisinya. Dari segi aspek *idea championing*, terdapat 5 guru yang lebih memilih diam serta mencoba menyelesaikan permasalahannya sendiri terkait menentukan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan kondisi siswanya dan tidak memanfaatkan rekan sesama guru untuk saling membantu kesulitan satu sama yang lain dan belum berani meyakinkan ide yang dimilikinya. Terakhir, dari segi *idea implementation*, terdapat 3 guru yang tidak dapat mengaplikasikan ide mereka terkait metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi anak berkebutuhan khusus walaupun mereka sudah memiliki ide karena kurangnya dukungan dari rekan sesama guru.

Di Indonesia sendiri, perilaku inovatif dalam bidang pendidikan belum banyak diteliti, sebagian besar penelitian tentang perilaku inovatif melibatkan karyawan perusahaan atau organisasi yang menghasilkan produk, padahal perilaku inovatif sangat penting dalam bidang pendidikan (Hardianto, Hidayat, & Zulkifli, 2021). Perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru akan menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan sekolah karena guru akan ikut berperan untuk membantu menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dengan kemampuan inovasi mereka dan sebaliknya, perilaku kerja guru yang tidak inovatif pasti akan

menghambat pencapaian tujuan pembelajaran sekolah. (Ismiantari & Mulyana, 2021). Perilaku inovatif guru juga sangat penting dalam pengembangan profesi pendidikan, organisasi sekolah dan untuk perkembangan kita sebagai masyarakat pengetahuan (Ningrum & Abdullah, 2021). Penelitian mengenai perilaku inovatif guru masih sedikit khususnya guru di sekolah luar biasa. Hal tersebut adalah alasan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan.

Penelitian sebelumnya mengenai perilaku inovatif seperti penelitian yang dilakukan oleh Ismiantari dan Mulyana (2021) yang meneliti perbedaan perilaku kerja inovatif pada guru ditinjau dari karakteristik sekolah, yaitu pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa karakteristik organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada anggotanya. Jika ditinjau berdasarkan hasil nilai rata-rata perilaku kerja inovatif, guru di SMKN X Surabaya memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi daripada nilai rata-rata guru di SMAN X Surabaya.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Prasetyo (2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan *self-efficacy* terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun Kebumen. Perilaku kerja inovatif guru SLB N Tamanwinangun sudah baik. Oleh karena itu SLB N Tamanwinangun Kebumen harus tetap mempertahankan dan meningkatkan perilaku inovatif guru yang sudah ada dengan cara adanya kepemimpinan transformasional yang dapat mengubah anggota

organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi, sekolah sebagai badan pengawas untuk guru berperan dalam menjaga dan mengembangkan psikologis (kecerdasan emosional).

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Menurut Siregar, Suryana, Ahman, dan Senen (2019) faktor individu meliputi empat hal yaitu kompetensi, efikasi diri, motivasi, dan komitmen organisasi. Kompetensi merupakan akumulasi dari pengetahuan, hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif dan kualitatif di bidangnya. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi tertentu, Motivasi mengacu pada dorongan untuk bekerja lebih keras, faktor motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Lalu komitmen terhadap organisasi yang mencerminkan sejauh mana seorang individu tahu dan terikat untuk organisasinya.

Menurut Li dan Zheng (2014) faktor organisasi meliputi empat hal pula yakni iklim inovasi organisasi, kepemimpinan, modal sosial, dan karakteristik pekerjaan. Iklim inovasi organisasi adalah persepsi mengenai kreativitas dan inovasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di lingkungan kerja. Kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi atau membimbing individu lain, tim atau seluruh organisasi. Modal sosial merupakan norma- norma yang membentuk jalinan kerjasama antara dua atau lebih individu. Serta karakteristik pekerjaan yang mengacu pada sifat dari pekerjaan yang meliputi



tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi intrinsik menjadi salah satu faktor penyebab munculnya perilaku inovatif. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang lebih kuat dengan perilaku inovatif dibandingkan motivasi ekstrinsik karena beberapa faktor ekstrinsik dapat membatasi perhatian pada konsepsi dan interpretasi tugas, sedangkan motivasi intrinsik lebih kondusif untuk memproses informasi yang berbeda dan memungkinkan individu untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan. atau solusi dari masalah tersebut (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengambil motivasi intrinsik menjadi salah satu variabel.

Motivasi intrinsik adalah gairah atau keinginan dari dalam individu untuk melakukan suatu tugas atau memecahkan masalah karena hal tersebut dirasa menarik, melibatkan, menantang dan memuaskan secara pribadi (Saeed, Afsar, Shahjehan, & Shah, 2019). Pada hal pekerjaan, motivasi intrinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari keterlibatan individu dalam tugas (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Aspek motivasi intrinsik menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2012) terdiri dari *responsibility* (tanggung jawab) merujuk pada meninjau pemberian tanggung jawab yang dirasakan pada seseorang, *achievement* (prestasi) yang merujuk pada perasaan bagi seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, *recognition* (pengakuan) merujuk pada perasaan terhadap pengakuan yang diberikan kepada seseorang atas kinerja yang dicapai, *the work itself* (pekerjaan itu sendiri) merujuk pada perasaan seseorang terhadap tantangan

dari pekerjaannya, dan *advancement* (kesempatan untuk maju) merujuk pada kemungkinan seseorang berpeluang maju dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nilasari, Nisfiannoor, dan Barizfallah (2022) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, artinya semakin tinggi atau baik motivasi intrinsik maka semakin tinggi atau baik pula perilaku inovatif, dan sebaliknya semakin rendah atau buruk motivasi intrinsik maka semakin rendah atau buruk perilaku inovatifnya. Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik orang tersebut dapat menemukan kesenangan dalam pekerjaannya, dengan demikian ia akan lebih cenderung memunculkan perilaku inovatif (Faraz, Yanxia, Ahmed, Estifo, & Raza, 2018). Motivasi intrinsik membuat seseorang menjadi ofensif, terus terang, melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan menerima cara – cara baru yang mendukungnya untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya (Kong, Xu, Zhou, & Yuan, 2017).

Selanjutnya peneliti mewawancarai 10 guru SLB Negeri X Kota Jambi pada 25 - 27 Mei 2023. Peneliti menggunakan aspek – aspek dari motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2012) terdiri dari *responsibility* (tanggung jawab), *achievement* (prestasi), *recognition* (pengakuan), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), dan *advancement* (kesempatan untuk maju). Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa beberapa dari mereka tidak termotivasi secara intrinsik.

Dari segi aspek *responsibility*, terdapat 3 guru yang merasa tanggung jawab dari pekerjaan mereka cenderung berat karena selain mengajar mereka juga harus

mengurus anak didik mereka, terlebih lagi jika ada siswa yang tantrum selama proses pembelajaran. Dari segi aspek *achievement*, terdapat 5 guru yang merasa belum berhasil mencapai prestasi dari pekerjaan mereka, seperti ketika ada siswa yang belum menunjukkan perkembangan. Dari segi aspek *recognition*, terdapat 3 guru yang merasa tidak mendapatkan pengakuan atas hasil kerja mereka, seperti pengakuan dari atasan maupun orang tua siswa. Dari segi *the work itself*, terdapat 6 guru yang merasa pekerjaan mereka sulit dilakukan karena terlalu banyak tantangan. Terakhir, dari segi *advancement* terdapat 4 guru yang merasa sulit untuk berkembang dalam pekerjaan mereka karena pekerjaan mereka terasa monoton. Dari wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa guru yang tidak termotivasi secara intrinsik merupakan guru yang merasa kesulitan dalam menunjukkan perilaku inovatifnya.

Perilaku inovatif dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Perilaku inovatif mengacu pada kesiapan seseorang untuk memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja demi untuk keberhasilan organisasi (Qomatish & Syahrizal, 2022). Saat individu merasa senang dan menikmati aktivitas yang ada (termotivasi secara intrinsik), individu tersebut akan lebih bersedia untuk mengeksplorasi, bereksperimen dan berperilaku inovatif (Devloo, Anseel, Beuckelaer, & Salanova, 2015). Oleh karena itu seseorang perlu untuk memiliki motivasi intrinsik saat bekerja karena ketika perilaku seseorang telah dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, perilakunya akan menunjukkan lebih banyak stabilitas dan ketekunan sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih inovatif (Saeed, Afsar, Shahjehan, & Shah, 2019).

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, maka bisa diasumsikan bahwa motivasi intrinsik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada guru SLB Negeri X Kota Jambi. Dari penjelasan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif guru SLB Negeri X Kota Jambi?"

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang ada maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dengan perilaku inovatif pada sumber daya manusia khususnya guru.

#### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan serta bahan pengembangan bagi pihak sekolah untuk menjadi sumber informasi dan merumuskan solusi yang tepat dalam memilih SDM, dan bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis pada fenomena motivasi intrinsik dan hubungannya dengan perilaku inovatif pada guru di SLB Negeri X Kota Jambi.