

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada. Suatu negara dianggap jauh dan tertinggal dari negara lain, apabila kualitas pendidikannya rendah. Kualitas pendidikan di Indonesia pada dewasa ini sangat memprihatinkan. Menurut data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index*), yaitu komposisi peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per-kepala menunjukkan bahwa indeks pengembangan manusia Indonesia semakin menurun. Ditambahkan dengan data *Global Innovation Index* (GII) pada tahun 2017-2021 yang menunjukkan bahwa Indonesia masih tergolong rendah apabila dilihat dari kinerja inovasi. Pada tahun 2017 Indonesia berada di posisi 87 dari 127 negara. Pada tahun 2018 Indonesia di posisi 73 dari 126 negara. Pada tahun 2019 Indonesia berada di posisi 85 dari 129 negara. Pada tahun 2020 Indonesia berada di posisi 85 dari 131 negara dan tahun 2021 Indonesia berada di posisi 87 dari 132 negara.

Adapun masalah dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, baik pendidikan formal dan informal. Adapun pendidikan formal pada tingkat pendidikan jenjang menengah atas dibedakan menjadi dua jenis yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan waktu tempuh tiga tahun.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 menjelaskan bahwa fokus utama pendidikan di SMA lebih mengutamakan perluasan pengetahuan yang sesuai dengan jurusan siswa. Sedangkan pada pendidikan SMK lebih memfokuskan untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan praktek agar mampu melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan SMK merupakan jenjang pendidikan yang lebih menyiapkan siswa untuk mampu memasuki lapangan kerja secara langsung setelah siswa lulus sekolah.

Penelitian Ismiantari dan Mulyana (2021) menyatakan bahwa sekolah yang mempunyai guru dalam hal ini guru SMK lebih mampu memunculkan perilaku-perilaku yang membutuhkan inovasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan karakteristik organisasi yang dimiliki oleh SMK yaitu proses pendidikan yang lebih aplikatif daripada SMA sehingga dapat mendorong pengembangan perilaku inovatif guru di SMK.

Pada Kebijakan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menyatakan bahwa sebagai upaya peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya manusia di Indonesia diharapkan mampu mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di SMK saat ini baik dalam kualitas pendidikan, pelatihan, dan kualitas SMK yang belum memiliki daya saing.

Adapun permasalahan dan tantangan yang terjadi pada guru SMK adalah kurangnya jumlah guru produktif dan kurangnya kualitas guru produktif serta tidak semua program studi yang ada di SMK terdapat calon guru yang ada di Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK) (Andriani, 2016).

Pasal 10 ayat 1 UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik dan merupakan satu kesatuan dan menjadi ciri guru professional. Salah satu tuntutan guru professional adalah berperilaku yang inovatif.

Menurut Messman, Mulder, dan Gruber, (2010) perilaku inovatif merupakan isu penting dalam dunia pendidikan. Meskipun ada pengakuan bahwa guru memiliki peranan yang penting dalam pengembangan inovasi. Dalam rangka pengembangan inovasi tersebut, menurut Ferrari, Cachia dan Punie, (2009) guru juga perlu memiliki visi yang jelas, kesadaran dan pengetahuan inovasi. Dalam hal ini, kreativitas dan inovasi mempunyai hubungan yang kuat dengan pengetahuan dan pembelajaran. Inovasi menurut Goman (dalam Rusdiana, 2014) adalah penerapan secara praktis ide kreatif. Inovasi dapat diwujudkan dengan adanya kreativitas yang cukup tinggi. Kreativitas adalah kemampuan untuk menerapkan sesuatu yang baru ke dalam kehidupan individu. Banyak perusahaan yang maju dan berkembang sampai detik ini karena melakukan kreativitas dan inovasi. Ditambahkan Vahasantanen dan Etelapelto (2009) bahwa guna memajukan perubahan dan inovasi serta mendorong para guru untuk terlibat, maka pemahaman mengenai bagaimana pengalaman seorang guru dalam mengajar sangatlah diperlukan.

Wassa (2016) menyatakan bahwa guru inovatif ialah guru yang memiliki ide-ide baru yang didasari berbagai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

diimplementasikan dalam berbagai tugas pembelajaran, seperti inovasi terhadap bahan ajar, metode pembelajaran, media pembelajaran, evaluasi belajar, serta relasi edukasi guru dan anak didik. Dengan guru inovatif, proses belajar-mengajar menjadi bergairah, menarik, dan dinamis.

Guru inovatif adalah bagian dari individu, dimana dalam perkembangan inovasi dibutuhkan kontribusi setiap individu dan penting memahami kegiatan individu yang mengarah pada perilaku inovatif. Dalam perspektif psikologi organisasi, kegiatan-kegiatan tersebut dinamakan *innovative work behavior* atau perilaku inovatif (Janssen, 2004). Menurut Messman, Mulder, dan Gruber (2010) aktivitas guru dalam menemukan ide-ide baru untuk mengatasi tantangan dan masalah di sekolah memiliki peranan yang sangat penting. Ditambahkan menurut RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) (2020-2024) salah satu permasalahan prioritas pembangunan bidang pendidikan yang tertuang dalam dokumen rencana jangka menengah nasional adalah kualitas sumber daya manusia. Dalam hal ini guru yang berkaitan dengan cara mengajar dan pengembangan teknologi yang diharapkan membantu guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar.

Perubahan dalam proses belajar mengajar melibatkan banyak pihak, khususnya guru. Bahan pembelajaran yang tidak siap dari guru, digantikan dengan tugas-tugas yang wajib dikerjakan siswa tanpa adanya pengarahan sebelumnya. Banyak siswa mengeluh kepada guru karena terlalu membebani siswa dengan tugas yang sangat banyak. Hal tersebut membuat siswa stress akademik dan

kurang bersemangat dalam bersekolah secara online (Rachmat & Krisnadi; N.P. Sari, Setiawan Rajjani, dkk., 2020).

Melihat situasi dan kondisi di atas, seharusnya guru, kepala sekolah dan pihak yang terkait dalam proses pendidikan perlu meningkatkan kualitas dalam pembelajaran. Kualitas dalam pembelajaran dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan perilaku inovatif guru, sehingga apabila perilaku inovatif guru terus menerus dilakukan diharapkan dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Menurut Kleysen dan Street (2001) perilaku inovatif dapat didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan dari sesuatu yang baru dan menguntungkan pada seluruh tingkat organisasi. Menurut Jong dan Hartog (2010) perilaku inovatif sering dikaitkan dengan kreatifitas karyawan. Kreativitas dapat dilihat pada tahap pertama proses perilaku inovatif yang dibutuhkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru. Sedangkan perilaku inovatif memiliki proses yang lebih kompleks karena ide-ide tersebut akan sampai pada tahap aplikasi.

Aspek–aspek yang membentuk perilaku inovatif yaitu *oppurtunity exploration* (eksplorasi peluang), *generativity* (generativitas), *formative investigation* (penyelidikan formatif), *championing* (memperjuangkan) dan *application* (aplikasi). Pertama, eksplorasi peluang mengacu pada mempelajari atau mengetahui peluang untuk berinovasi. Kedua, generativitas mengacu pada pemunculan konsep-konsep untuk tujuan pengembangan. Ketiga, penyelidikan formatif mengacu pada pemberian perhatian untuk menyempurnakan ide, solusi,

opini, dan melakukan peninjauan terhadap ide-ide tersebut. Keempat, memperjuangkan mengacu pada adanya praktek-praktek usaha untuk merealisasikan ide-ide. Kelima, aplikasi mengacu pada mencoba untuk mengembangkan, menguji coba, dan mengkomersialisasikan ide-ide inovatif (Kleysen & Street, 2001).

Iskandar (2013) masih banyak guru yang tidak inovatif, padahal guru masih dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi. Diantara 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif. UNESCO melaporkan dalam *Global Education Monitoring (GEM)* tahun 2016, mutu pendidikan Indonesia berada pada peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sementara kualitas guru Indonesia menempati peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang. Data tersebut cukup teriris melihat pendidikan Indonesia yang miris.

Hal di atas sejalan dengan fenomena yang peneliti temukan di lapangan terkait perilaku inovatif. Peneliti melakukan wawancara secara online pada bulan April 2020 sebanyak satu subjek, pada tanggal 11 sampai dengan 14 Mei 2020 sebanyak 11 subjek dan bulan Juli 2022. Wawancara dilakukan terhadap 12 orang guru SMK “S” yaitu salah satu SMK negeri di Kabupaten X. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 12 orang guru tersebut menghasilkan data sebagai berikut.

Pada aspek eksplorasi peluang, cara mengajar yang dilakukan guru masih ada yang menggunakan metode ceramah yaitu menerangkan terlebih dahulu materi tertentu kemudian memberikan latihan soal, tanggapan siswa terhadap cara mengajar guru yaitu masih ada siswa-siswa yang malas dan sulit untuk

diajak berdiskusi. Serta masih ada guru yang hanya membagikan materi pelajaran tertentu tanpa menerangkan terlebih dahulu walaupun sudah tatap muka langsung.

Pada aspek generativitas, masih ada tujuh guru yang belum memiliki kemauan dalam membangun cara-cara baru dalam mengajar ditandai dengan metode pembelajaran yang diberikan kepada siswa kurang dimanfaatkan dengan baik sehingga siswa tidak memperhatikan penjelasan dari guru. Pada aspek penyelidikan formatif, guru masih bergantung kepada ide-ide yang diberikan kepala sekolah ditandai dengan guru merasa nyaman dengan keadaan yang baik-baik saja atau tidak adanya keluhan dari siswa. Guru masih kurang aktif dalam mencari dan menciptakan sesuatu yang baru dalam proses belajar mengajar. Guru hanya sebatas menjalankan tugas sebagai guru mata pelajaran dan guru masih belum bisa memanfaatkan forum diskusi bersama kepala sekolah dengan baik

Pada aspek memperjuangkan, guru yang berprestasi belum merata, motivasi untuk berprestasi guru masih rendah. Masih ada guru yang hanya sekedar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya saja yaitu memberikan materi pelajaran kepada siswa tanpa menanyakan lebih lanjut perihal pemahaman siswa terhadap materi yang diberikan. Dari 12 guru yang diwawancarai masih ada 10 guru yang menyatakan masih belum mempunyai prestasi sehingga belum dapat menjelaskan cara meraih prestasi tertentu yang dilakukan.

Pada aspek aplikasi, kesulitan yang dirasakan dan dialami para guru di sekolah dikarenakan latar belakang siswa yang berbeda-beda, waktu pembelajaran per tatap muka terkadang juga masih kurang sehingga materi pembelajaran belum tersampaikan seluruhnya. Guru merasa kesulitan mengatur kelas besar karena ada beberapa anak yang sulit diajak pembelajaran dan sulit diatur sehingga membuat kelas tidak kondusif. Pengampu mata pelajaran tidak sesuai dengan jurusan yang diambil saat perkuliahan, sehingga guru tidak menguasai materi. Guru mengalami kesulitan dalam memotivasi siswa untuk memunculkan kemauan belajar mandiri. Kondisi *Work From Home* (WFH) membuat pembelajaran terkendala, baik dari segi ketersediaan media pembelajaran yaitu laptop dan koneksi internet, sehingga guru juga mengalami kesulitan memantau siswa. Dalam hal inovasi, masih ada beberapa guru yang belum melakukan inovasi, misalnya dalam penggunaan media pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif guru SMK “S” di Kabupaten X tergolong rendah.

Kondisi pendidikan di tengah pandemi Covid-19 mengharuskan guru untuk menyesuaikan diri serta berinovasi dalam kegiatan belajar mengajar agar tetap terlaksana dengan baik. Guru dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif dalam menyampaikan pembelajaran terhadap siswanya sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai (Astuti & Harun, 2020; Purwanto dkk., 2020).

Saat ini, sekolah menghadapi lingkungan yang dinamis, cepat mengalami perubahan teknologi, globalisasi, pertumbuhan pengetahuan, migrasi, perubahan iklim dan tinggi permintaan akan produk dan layanan baru. Tumbuh dan bertahan

di lingkungan yang penuh tantangan, sekolah berusaha mengembangkan pendekatan baru dan unik untuk tampil lebih baik. Sekolah juga dituntut fleksibel saat menghadapi perubahan yaitu dengan mengembangkan produk, memberikan layanan, kreativitas dan inovasi. Dalam hal ini, inovasi memungkinkan sekolah mencari peluang menggunakan pandangan yang berbeda, tidak hanya dari sudut pandang biaya, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan daya saing (Mozhdeh & Amin, 2011).

Salah satu sasaran sekolah adalah terciptanya organisasi yang inovatif tentunya didukung oleh perilaku inovatif tenaga kerjanya yaitu guru. Hasil penelitian mengenai penyebab perbaikan ide sebuah perusahaan menemukan bahwa 80% ide-ide baru diprakarsai oleh tenaga kerja dalam instansi dan hanya 20% sisanya adalah hasil dari kegiatan inovasi yang direncanakan oleh instansi baik melalui strategi atau struktur. Hal ini menjadi dasar bahwa tenaga kerja merupakan aset penting dalam menghasilkan sebuah inovasi (Getz & Robinson, 2003).

Bagi para peneliti, inovasi merupakan solusi menghadapi setiap perubahan yang terjadi (Fonseca, 2002). Inovasi juga merupakan tindakan korektif terhadap perubahan, yang berpengaruh terhadap percepatan siklus perencanaan dalam menghasilkan suatu produk baru dan pelayanan yang dapat memberikan nilai manfaat serta kepuasan yang lebih tinggi kepada semua pihak yang terlibat di dalamnya (Imai, 1986). Menurut Messman, Mulder, dan Gruber., (2010) guru sebagai bagian dari institusi pendidikan memiliki peran yang sangat krusial.

Peran guru yang sangat krusial dalam mencapai keberhasilan institusi pendidikan memerlukan perilaku inovatif yang tinggi. Perilaku inovatif memiliki dampak dan pengaruh yang baik bagi guru dalam proses mengajar. Perilaku kerja yang positif dalam bentuk inovasi (*innovative behavior*) menjadi bagian yang penting untuk mempersiapkan kemampuan daya saing. Dengan demikian pengembangan budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat menciptakan iklim organisasi yang positif sebagai kebutuhan mutlak untuk dapat mendorong terciptanya perilaku inovatif (Wallace, Hunt & Richards, 1999).

Perilaku inovatif merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja individu dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan (Soebardi, 2012).

Menurut Thurlings, Evers, & Vermeulen (2014) bahwa perilaku inovatif guru juga sangat penting dalam pengembangan profesi pendidikan, organisasi sekolah dan untuk perkembangan kita sebagai masyarakat pengetahuan. Oleh karena itu, perilaku inovatif harus menjadi pusat dari profesi mengajar. Selain itu, dalam rangka meningkatkan perilaku inovatif guru, penting untuk mengetahui faktor mana yang mempengaruhi perilaku inovatif di sekolah. Hal di atas menjadi alasan penting peneliti meneliti lebih lanjut mengenai perilaku inovatif pada guru SMK negeri, yang untuk selanjutnya disebut guru SMK "S".

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif menurut Hammond, Neff, Farr, Schwall, dan Zhao (2011) ada empat yaitu perbedaan

individu, motivasi, karakteristik pekerjaan, dan pengaruh kontekstual. Perbedaan individu terbagi menjadi dua yaitu dimensi kepribadian dan variabel demografis. Pada dimensi kepribadian, diketahui bahwa kepribadian kreatif di tempat kerja terbukti mempunyai hubungan yang signifikan dengan dimensi kinerja inovatif (Zhou & Oldham, 2001). Selain kepribadian kreatif-spesifik, peneliti juga menyarankan individu dengan ciri kepribadian yang lebih umum (misal *five-factor model*).

Dari lima faktor besar, keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) paling jelas terkait dengan perilaku inovatif dan telah menjadi faktor kepribadian yang paling sering diteliti. Individu dengan *openness to experience* tinggi memiliki keingintahuan intelektual, imajinasi, kemandirian, dan kepekaan terhadap seni. Dengan demikian, kecil kemungkinannya untuk menghindar dari pengalaman baru dan perubahan yang merupakan bagian tak terpisahkan dari inovasi. Selanjutnya, individu yang lebih tinggi pada *openness to experience* mungkin lebih terlibat dalam pemikiran yang, bagi beberapa orang yang mempunyai kreativitas dan inovasi. Sedangkan variabel demografis seperti pendidikan dan lamanya masa kerja (Hammond dkk., 2011).

Menurut Costa dan Widiger (2002) tipe kepribadian *openness to experience* merupakan salah satu predictor dari perilaku inovatif. Hal ini dapat dipahami karena *openness to experience* menunjukkan bahwa individu tersebut imajinatif, berpikiran luas dan tidak terpaku kepada hal-hal yang konvensional. Bahwa ketika pertama kali pelaku industri kreatif dengan tipe kepribadian *openness to experience* memunculkan *idea generalization* atau penciptaan ide

atau bisa disebut tahap kreativitas dan dilihat salah oleh orang lain atau tidak dihargai oleh orang lain, pelaku industri kreatif yang memiliki *openness to experience* yang tinggi akan lebih fleksibel dan terbuka meskipun idenya dirasa aneh atau tidak biasa.

Pengaruh konstektual (Shalle dkk., 2004) dapat mempengaruhi kinerja inovatif melalui suatu efek pada motivasi intrinsik karyawan untuk melakukan tugas. Peneliti mengharapkan hubungan positif antara inovasi dengan dukungan untuk kreativitas atau inovasi, iklim organisasi (misal iklim partisipatif, terbuka, dan aman), ketersediaan sumber daya, dukungan pengawasan, pertukaran pemimpin timbal balik, dan kepemimpinan transformasional (Hammond dkk., 2011).

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas, faktor internal yang dipilih dalam penelitian ini yaitu *openness to experience*. *Openness to experience* dipilih karena pada penelitian Anjani dan Gatari (2019) menunjukkan bahwa *openness to experience* berperan secara signifikan untuk menjelaskan perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan *startup*, bawahan dengan tipe kepribadian *openness to experience* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Ditambahkan penelitian George dan Zhou (2001) bahwa *openness to experience*, valensi umpan balik dan sarana yang tidak jelas memberikan hasil bahwa individu yang tinggi *openness to experience* memiliki perilaku kreatif tertinggi ketika valensi umpan balik dan sarana yang tidak jelas keduanya tinggi.

Openness to experience, merupakan dimensi yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat *openness to experience* cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada (Robbins & Judge, 2008). Individu dengan karakteristik *openness to experience* adalah individu yang menilai usaha secara pro aktif dan penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Orang terpesona oleh hal baru, ia akan cenderung sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sementara orang yang di sisi lain, kategori keterbukaan orang tersebut nampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban (Robbins, 2008).

Adapun aspek-aspek *openness to experience* mendeskripsikan luas, kedalaman, kerumitan mental individu dan pengalaman hidup. Dimensi ini menilai individu dari usahanya secara proaktif dan penghargaannya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri dan bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru dan inovasi ia akan cenderung menjadi imajinatif, cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang sifat *openness to experience* kurang cenderung memiliki sifat konvensional, merasa nyaman dengan hal-hal yang ada, dan memiliki minat yang sempit. Dimensi *openness to experience* terdiri dari subdimensi atau faset-faset sebagai berikut *fantasy* (fantasi), *aesthetics*

(estetika/keindahan), *feelings* (perasaan), *actions* (perbuatan-perbuatan) dan *ideas* (ide-ide) serta *values* (nilai-nilai) (Costa & McCrae, 2003).

Selanjutnya faktor eksternal yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipilih dalam penelitian ini. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dipilih karena inovasi merupakan proses sosial dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berasal dari luar individu yaitu lingkungan. Oleh sebab itu pemimpin memiliki pengaruh yang kuat dalam menciptakan perilaku inovatif (Rank, Nelson, Allen, & Xu, 2008). Dimana persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diukur dalam penelitian ini.

Bass (1990) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional dilihat dari sisi sumbangan kepemimpinan transformasional yang lebih banyak dalam memotivasi para anggota organisasi dibanding dengan kepemimpinan transaksional. Relatif terhadap bawahan, kepemimpinan transformasional memberikan lebih banyak kepuasan dibanding kepemimpinan transaksional karena para bawahan tidak hanya membutuhkan untuk dibayar setelah menyelesaikan pekerjaan, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian, stimulasi intelektual dan nasihat yang diperoleh dari pemimpin mereka.

Adapun persepsi merupakan suatu proses penataan dan penerjemahan kesan-kesan seseorang tentang lingkungan di mana individu berada. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab

terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Siagian, 2011). Sedangkan Jong dan Hartog (2007) menjelaskan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif.

William (dalam Mujtahid, 2011) menyatakan “*the leader behavior of school principal is one determinant of the ability of a school to attain its stated educational goals*”. Pendapat tersebut menggambarkan bahwa setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya. Sebaliknya melalui perspektif dari pengikutnya, persepsi pemimpin mungkin memiliki dampak yang lebih kuat terhadap penerimaan pemimpin, dimana hal tersebut menentukan kemampuan pemimpin dan membawa tanggung jawab kepemimpinan (Maurer & Lord, 1991).

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif terus berkembang dari tahun ke tahun. Ditambahkan penelitian yang dilakukan oleh Ahamad dan Kasim (2016) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat pada perilaku inovatif yang membuktikan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan menunjukkan perilaku peduli pada pengikutnya, memberikan contoh yang baik, dan mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Pendapat yang sama diungkapkan Choi dkk., (2016) yang menjelaskan bahwa

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang besar pada perilaku inovatif yang ditunjukkan karyawan sehingga memberikan kemudahan bagi organisasi dalam membangun inovasi.

Dijelaskan dalam PP No. 29 Tahun 1990 bahwa (1) kepala sekolah dari sekolah menengah yang diselenggarakan oleh pemerintah bertanggung jawab kepada menteri atau menteri lain yang terkait atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan sarana dan prasarana. (2) kepala sekolah dari sekolah menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat bertanggung jawab kepada badan penyelenggara sekolah menengah yang bersangkutan atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil penelitian Dhyani, Rizki, dan Saragih, (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif di instansi atau perusahaan. Sedangkan Imran, Rabia, Zaheer, Arshad., dan Noreen (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan (positif) kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif.

Menurut Bass dan Riggio (2006) kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek perilaku yaitu *idealized influence*, *individualized consideration*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *attributed charisma*. Dalam hal ini, pemimpin di semua tingkatan dapat memotivasi bawahan berkembang dan rela berkorban untuk berkontribusi pada kinerja

tertinggi dari unit kerja, dan dalam banyak hal (kasus) serta kinerja bawahan sendiri.

Hasil penelitian Nyoman dan Ardana (2016) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif bawahan pada salah satu instansi atau perusahaan. Semakin kuat kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang timbul dari bawahan tersebut. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa semakin kuat faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dapat dipersepsikan oleh guru, maka diharapkan mampu meningkatkan perilaku inovatif guru SMK dalam hal ini guru SMK “S”, demikian sebaliknya semakin lemah persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin rendah perilaku inovatif guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis akan meneliti tentang “Pengaruh Kepribadian *Openness to Experience* dan Persepsi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Inovatif Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) “S” ” dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”?
2. Apakah ada pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”?
3. Apakah ada pengaruh *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”.
- b. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama dengan perilaku inovatif pada guru SMK “S”.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi mengenai *openness to experience*, persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan perilaku inovatif guru SMK “S”, sehingga menambah dan memperkaya referensi ilmu pengetahuan di bidang psikologi secara umum dan Psikologi Pendidikan secara khusus.

b. Manfaat Praktis.

1. Bagi Guru

Dengan penelitian ini diharapkan guru dapat mengetahui bahwa *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan kepala sekolah yang diterima dan dirasakan guru akan memberikan kontribusi terhadap meningkatnya perilaku inovatif guru. Guru yang memiliki *openness to experience* dan

persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang tinggi akan meningkatkan perilaku inovatif guru tersebut yaitu dengan cara pembaharuan metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kemajuan jaman.

2. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi sekolah untuk mengetahui prediktor apa saja yang memiliki hubungan dengan perilaku inovatif guru, sehingga bisa dijadikan acuan untuk melakukan tindakan intervensi misalnya sekolah dapat meningkatkan dan mengembangkan *openness to experience* guru melalui berbagai kegiatan antara lain, mengikutsertakan guru dalam ajang peningkatan kompetensi guru, mengajar dengan menggunakan metode yang menyenangkan dan tanggap teknologi sebagai pendukung pembelajaran di kelas. Sekolah juga dapat memfasilitasi forum diskusi dengan kepala sekolah terhadap segala hal yang berkaitan dengan kemajuan sekolah, sehingga persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah semakin positif.

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan perilaku inovatif. Dari sekian banyak penelitian, ditemukan berbagai persamaan dan perbedaan yaitu: variabel, karakteristik subjek, lokasi penelitian dan hasil penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan mempunyai

keterkaitan dengan variabel-variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Steffira dan Eka Gatari (2019) yang berjudul “Hubungan Openness dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Moderasi Dari Masa Kerja Pada Perusahaan Startup”. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh tipe kepribadian *openness* dan *conscientiousness* pada perilaku kerja inovatif dan bagaimana dinamika dari peran masa kerja sebagai moderator pada karyawan startup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian *openness* dan *conscientiousness* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, tetapi tidak ditemukan peran masa kerja sebagai moderator. Besaran koefisien regresi *openness* yang diperoleh sebesar 0,66 ($p < 0,05$) yang berarti setiap kenaikan satu unit pada *openness* akan meningkatkan 0,66 pada skor perilaku kerja inovatif, dengan demikian hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada perusahaan startup, karyawan dengan tipe kepribadian *openness* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Persamaan penelitian Steffira dan Eka Gatari (2019) dengan Penelitian ini yaitu meneliti variabel tergantung yaitu variabel Perilaku inovatif dan variabel bebasnya yaitu *openness to experience*. Beberapa perbedaan penelitian Steffira dan Eka Gatari (2019) dengan penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas yang digunakan oleh Steffira dan Eka Gatari (2019) ada tiga variabel X yaitu *conscientiousness*, *openness* dan masa kerja sebagai variabel moderator. Sedangkan penelitian ini menggunakan

variabel lainnya yaitu persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah

- b. Subjek yang digunakan dalam Steffira dan Eka Gatari (2019) adalah 105 orang karyawan startup. Sedangkan penelitian ini, subjeknya adalah guru SMK negeri salah satu sekolah di Kabupaten M.
 - c. Teknik pengumpulan data dalam penelitian Steffira dan Eka Gatari (2019) adalah menggunakan kuesioner pada 105 orang, dengan pengisian secara offline berjumlah 85 orang sementara pengisian secara online berjumlah 20 orang. Sedangkan penelitian ini secara keseluruhan menggunakan skala yang pengisiannya secara online dan ditambah dengan wawancara secara online.
 - d. Situasi dan kondisi dalam penelitian Steffira dan Eka Gatari (2019) adalah normal (sebelum adanya pandemi covid-19), sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada situasi dan kondisi pandemi covid-19, sehingga diperlukan penyesuaian dalam pengumpulan data.
2. Penelitian Feng, Xiaoyu, dan Lihua, (2017) dengan judul "*A multilevel study of transformasional leadership and innovative behavior in groups*". Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif dalam kelompok di Cina. Persamaan kedua penelitian ini adalah pada variabel Y yaitu Perilaku inovatif.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian Feng, dkk., (2017) hanya satu yaitu kepemimpinan transformasional. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel dua variabel bebas yaitu *openness to experience* dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
 - b. Sampel Penelitian yang digunakan Feng, dkk., (2017) yaitu kelompok di Cina yang berjumlah 112 kelompok. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan subjek penelitian yaitu guru SMK negeri salah satu sekolah di Kabupaten M.
 - c. Situasi dan kondisi dalam penelitian Feng, dkk., (2017) adalah normal (sebelum adanya pandemi covid-19) sehingga masih bisa melakukan observasi dalam pengumpulan data, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada situasi dan kondisi pandemi covid-19 sehingga observasi secara offline tidak dapat dilakukan .
3. Penelitian Dhyan, Rizki, dan Saragih (2016) dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di PT. Bank Danamon Indonesia)”. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif, (2) menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) probabilitas dari kepemimpinan transformasional sebesar 0,00 yang kurang

dari 0,05 sehingga $p(0,00) < \text{cut off value}(0,05)$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa pada tingkat signifikansi 5 %, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi di PT Bank Danamon (2) probabilitas dari budaya organisasi sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05 sehingga $p(0,00) < \text{cut off value}(0,05)$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa pada tingkat signifikansi 5 %, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif di perusahaan (3) probabilitas dari kepemimpinan transformasional sebesar 0,023 yang kurang dari 0,05 sehingga $p(0,000) < \text{cut off value}(0,05)$, sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa pada tingkat signifikansi 5 %, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku inovatif di perusahaan.

Persamaan dalam penelitian Dhyhan, dkk., (2016) dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Dhyhan, dkk., (2016) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sama-sama menggunakan variabel Perilaku inovatif sebagai Variabel Y.
- b. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian Dhyhan, dkk., (2016) adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional.

Beberapa perbedaan penelitian ini dengan penelitian Dhyhan, dkk., (2016) yaitu:

- a. Variabel bebas yang digunakan oleh penelitian Dhyana, dkk., (2016) selain kepemimpinan transformasional yaitu budaya organisasi berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel bebas *openness to experience*.
 - b. Subjek yang digunakan dalam penelitian Dhyana, dkk., (2016) adalah karyawan PT Bank Danamon Indonesia yang berjumlah 229 orang.
 - c. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian Dhyana, dkk., (2016) adalah Analisis Faktor Konfirmatori dan Regression Weight. Sedangkan pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan teknik analisa yaitu Analisis Regresi linier berganda.
 - d. Situasi dan kondisi dalam penelitian Dhyana, dkk., (2016) adalah normal (sebelum adanya pandemi covid-19) sehingga masih bisa melakukan observasi dalam pengumpulan data, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada situasi dan kondisi pandemi covid-19 sehingga menuntut pengumpulan data secara online.
4. Penelitian Putra dan Fajrianti (2012) dengan judul “Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif Penyiar Radio”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif penyiar radio. Dengan nilai F yang dihasilkan dari analisis regresi

sederhana sebesar 10,891 dengan nilai signifikansi 0,002. Persepsi kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh sebesar 17,9 % terhadap perilaku inovatif penyiar radio dalam penelitian ini. Artinya sisanya sebesar 82,1 % merupakan faktor lain yang tidak dijelaskan oleh faktor persepsi kepemimpinan transformasional.

Persamaan kedua Penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel Y yaitu Perilaku inovatif. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian Putra dan Fajrianti (2012) hanya satu yaitu persepsi kepemimpinan transformasional. Sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *openness to experience* dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah
- b. Subjek yang digunakan dalam penelitian Putra dan Fajrianti (2012) adalah penyiar radio di delapan radio anggota PRSSNI Jawa Timur di Surabaya yang berjumlah 52 orang dari total populasi 97 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan subjek penelitian yaitu guru SMK negeri salah satu sekolah di Kabupaten M.
- c. Situasi dan kondisi dalam penelitian Putra dan Fajrianti (2012) adalah normal (sebelum adanya pandemi covid-19) sehingga masih bisa melakukan observasi dalam pengumpulan data, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada situasi dan kondisi pandemi covid-19 sehingga observasi tidak dapat dilakukan secara offline.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang menjadi keaslian penelitian pada penelitian ini pada dasarnya memiliki kesamaan-kesamaan tertentu dengan penelitian sebelumnya pada variabel penelitian, skala dan metode analisis data. Terdapat pula perbedaan-perbedaan yang dapat memberikan sebuah penjabaran bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya misalnya penggunaan secara bersamaan variabel bebas *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pemilihan subyek penelitian yaitu guru SMK, teknik pengumpulan data menggunakan skala yang dilakukan secara online, teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan situasi dan kondisi yang berbeda yaitu saat pandemi Covid-19. Kebaharuan dari penelitian ini adalah perilaku inovatif pada guru dibangun melalui variabel-variabel *openness to experience* dan persepsi kepemimpinan transformasional kepala sekolah.