

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan (UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas, Pasal 39). Oleh karena itu, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU No.14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 8). Guru juga harus memiliki kecakapan pedagogik, kecakapan kepribadian, kecakapan social, dan kecakapan professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No.14/2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10).

Pandemi covid 19 melanda negara Indonesia semenjak pertengahan bulan Maret 2020 hingga sekarang. Pendidikan di Indonesia pun serentak dilakukan secara *online* sesuai edaran dari Mendikbud Nomor 36962/MPK.A/HK/2020 yang menyampaikan bahwa pembelajaran harus dilakukan secara daring supaya Covid 19 dapat dicegah penyebarannya (Karnawati & Mardiharto, 2020). Menurut PP No. 19 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 19 ayat (1) guru memiliki tanggungjawab untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif dan dinamis.

Pada tahun 2022 merujuk kepada surat edaran Mendikbudristek Nomor 2 Tahun 2022 tentang Diskresi Pelaksanaan Keputusan Bersama Empat Menteri

tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19 tercantum bahwa Pembelajaran Tatap Muka (PTM) Terbatas dapat dilaksanakan dengan jumlah peserta didik 50 persen dari kapasitas ruang kelas pada satuan pendidikan yang berada di daerah dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) level 2. Sehingga sistem pembelajaran terbagi menjadi dua yakni pembelajaran *online* (50%) dan pembelajaran *offline* tatap muka (50%).

Untuk mengetahui keadaan guru maupun sekolah akibat dampak dari sistem pembelajaran tersebut maka peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap guru di beberapa sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan. Observasi dan wawancara peneliti lakukan pada tanggal 13 - 17 Juni 2022. Sebelum melakukan observasi dan wawancara terlebih dahulu peneliti meminta izin kepada ketua yayasan sekolah dasar swasta tersebut. Setelah diberikan izin, peneliti kemudian melakukan observasi dan wawancara secara terstruktur terhadap guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar secara *online* dan *offline* dengan berbekal pedoman observasi dan wawancara, buku catatan dan alat tulis.

Berdasarkan hasil dari observasi diketahui bahwa sistem pembelajaran *online* dan *offline* memberikan dampak yang cukup signifikan bagi proses mengajar guru baik dalam perubahan metode pembelajaran maupun dalam proses mengajar seorang guru. Beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengoperasikan laptop, *smartphone*, internet, dan aplikasi-aplikasi pendukung lainnya. Hal tersebut dikarenakan sarana dan prasarana yang ada belum memadai, koneksi jaringan yang belum begitu stabil, kemampuan dalam mengoperasikan laptop dan internet yang belum begitu mahir, dan kebutuhan akan kuota internet yang cukup besar. Selain

itu lokasi beberapa sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan terletak di tengah perkampungan dan dikelilingi sawah.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi bahwa dari delapan sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan masih terdapat tiga sekolah dasar swasta yang jumlah peserta didiknya di bawah standar. Meskipun Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbudristek) Nadiem Makarim sudah tidak memberlakukan jumlah siswa dalam persyaratan penerimaan bantuan pemerintah dan memastikan bahwa di tahun 2022 hingga tahun 2024 semua sekolah akan mendapatkan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (radioedukasi.kemdikbud.go.id). Akan tetapi dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa beberapa sekolah dasar swasta sampai saat ini masih berjuang untuk memenuhi persyaratan agar diperoleh bantuan tersebut. Alhasil pembiayaan sarana prasarana sekolah sebagian besar masih ditanggung oleh Yayasan.

Menurut ahli teori Jong dan Hartog (2010) mengartikan perilaku inovatif sebagai perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk membentuk serta memperkenalkan ide-ide atau inovasi baru yang mana hal ini berkaitan dengan suatu produk, metode, atau prosedur yang ada dalam kegiatan organisasi. Adapun aspek-aspek perilaku inovatif menurut Jong dan Hartog (2010) ada 4 aspek perilaku inovatif yaitu : 1) *Idea eksploration* (eksplorasi ide) 2) *Idea generation* (pembuatan ide), 3) *Idea Championing* (pengenalan ide) dan 4) *Idea implementation* (implementasi ide).

Dengan meningkatnya perilaku inovatif seorang guru diharapkan sekolah dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan-permasalahan yang beragam dimana yang akan selalu muncul seiring perkembangan jaman. Seperti halnya proses pembelajaran di masa pandemi yang berjalan kurang lebih dua tahun. Guru yang berperilaku inovatif dapat secara aktif memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga dapat bertahan dalam berbagai situasi (Hosseini dkk., 2021). Sehingga penelitian ini penting dilakukan karena perilaku inovatif merupakan hal yang penting untuk kelangsungan pengembangan prosesi pendidikan, organisasi sekolah, serta untuk pengembangan pengetahuan masyarakat (Baharuddin dkk., 2019).

Untuk mengetahui tingkat perilaku inovatif seorang guru maka peneliti melakukan observasi dan wawancara kembali terhadap guru di beberapa sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara pada tanggal 28 Juni – 2 Juli 2022. Sebelum melakukan observasi dan wawancara terlebih dahulu peneliti meminta ijin kembali kepada ketua yayasan sekolah dasar swasta tersebut. Setelah diberikan ijin, peneliti kemudian melakukan wawancara secara terstruktur dengan menggunakan pedoman observasi dan wawancara yang sudah tersusun, buku catatan dan alat tulis untuk mencatat hasil pengamatan dan jawaban dari guru tersebut.

Temuan yang diperoleh dari hasil observasi adalah terdapat beberapa guru dalam satu ruang kerja yang menggunakan laptop milik pribadi dari salah seorang guru dan digunakan secara bergantian dikarenakan tidak semua guru memiliki laptop. Hal ini menyebabkan terhambatnya pekerjaan guru di sekolah sehingga

pekerjaan harus dilanjutkan di rumah. Ditemukan juga oleh peneliti bahwa terdapat guru yang tidak memakai laptop maupun komputer PC dan hanya menggunakan buku besar bermerk gelatik kembar untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang kemudian diketikkan oleh sesama rekan kerja guru.

Hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap 20 guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan diperoleh informasi bahwa masih terdapat guru yang belum mampu memunculkan ide-ide baru dikarenakan minimnya sarana prasarana yang ada di sekolah dasar swasta tersebut. Sehingga guru terhambat dalam menyampaikan dan menerapkan ide-ide kreatifnya maupun dalam pencarian sumber daya yang diperlukan dalam menciptakan sebuah ide. Dengan demikian guru di sekolah dasar swasta tersebut hanya dapat bekerja menyesuaikan dengan keadaan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian dari peneliti sebelumnya, beberapa guru sekolah dasar swasta tidak mampu berperilaku inovatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini ditandai dengan aspek-aspek perilaku inovatif yang muncul pada mereka tidak sesuai dengan pernyataan Jong dan Hartog (2010). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gumus Oktavian Pradana & Umi Anugerah Izzati (2019) pada guru swasta di Surabaya yang menjelaskan bahwa ada perilaku tidak inovatif terhadap organisasi.

Menurut Rosyiana (2019) terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor eksternal individu dan faktor internal individu. Faktor eksternal terdiri dari budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepemimpinan, sedangkan faktor internalnya mencakup komitmen organisasi,

efikasi diri, persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penyebab munculnya perilaku inovatif. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki persepsi positif terkait dukungan organisasinya cenderung memiliki perilaku inovatif yang lebih tinggi (Afsar & Badir, 2017; Nazir dkk., 2019). Dengan dukungan organisasi, karyawan (guru) akan turut membantu pembentukan inovasi serta mengupayakan pelaksanaan inovasi tersebut (Stoffers dkk., 2015). Sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengambil persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu variabel.

Perilaku inovatif berhubungan erat dengan persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif (Afsar & Badir, 2017; Nazir dkk., 2019). Ketika persepsi sebuah dukungan organisasi dapat terbentuk, maka akan menghasilkan hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja (Asih dan Dewi, 2017). Hubungan yang baik akan meningkatkan kinerja terhadap karyawan terutama mampu meningkatkan perilaku inovatif. Adapun faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yaitu pelayanan atau *treatment*, kualitas hubungan dan praktek sumber daya manusia (Kurtesis dkk., 2017).

Demikian halnya dengan kondisi lapangan pada guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan yang menjadi permasalahan kerap kali bersumber pada perilaku inovatif yang kurang maksimal dikarenakan faktor praktek sumber daya manusia belum sesuai standar kerja. Sehingga peneliti memilih persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebas untuk diteliti lebih mendalam. Hal ini diperkuat

oleh penelitian yang dilakukan Setyawati & Satiningsih (2020) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan erat dengan perilaku inovatif. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula perilaku inovatif pada karyawan.

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah pandangan umum yang dimiliki individu atau karyawan yang berkaitan dengan kepedulian organisasi dan kesediaan organisasi tempatnya bekerja untuk memberikan dukungan serta penghargaan atas kontribusi individu. Choi dkk., (2016) ; Eisenberger dkk., (1986) menjelaskan seorang karyawan apabila memiliki persepsi baik bahwa organisasinya mendukung serta menghargai upaya mereka, individu tersebut cenderung akan membalas dan ditunjukkan dalam bentuk sikap positif, performa dan usaha yang tinggi untuk kemajuan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi memiliki 3 aspek yaitu : 1) Persepsi tentang keadilan yang meliputi pandangan anggota terhadap keadilan kebijakan serta kesempatan, 2) Dukungan dari atasan yang meliputi pandangan anggota organisasi terkait dukungan atasan memberikan bantuan yang diperlukan atau kepedulian terhadap anggota, 3) Penghargaan dan kondisi kerja yang meliputi pandangan anggota tentang penghargaan dari organisasi terkait kontribusi yang diberikan anggota dan kondisi pekerjaan di dalam organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Seorang karyawan memerlukan dukungan untuk berperilaku inovatif, baik dukungan dari dalam organisasi maupun dari luar. Dukungan dari orang-orang sekitar baik dari dalam maupun dari luar organisasi sangat berpengaruh bagi karyawan untuk berperilaku inovatif (Scott & Bruce, dalam Fajrianti, 2012). Dukungan dari organisasi memiliki peran penting terhadap inovasi karyawan, karyawan yang secara aktif diberikan dukungan oleh organisasi tempatnya bekerja akan cenderung memberikan kinerja yang baik untuk ikut serta membantu organisasi dalam pembentukan inovasi dan memberikan usaha untuk dapat melaksanakan inovasi tersebut (Patterson, Kerrin & Roissard, 2009). Karyawan yang menerima persepsi dukungan organisasi dengan positif akan mempengaruhi perilaku kerja menjadi lebih baik yang akan menghasilkan performance kerja (perilaku inovatif) dan produktivitas yang lebih tinggi (Rosyiana, 2019).

Eisenberger, Fasolo & LaMastro (2006) telah melakukan penelitian di sebuah pabrik baja pada dua sampel yaitu pekerja *part-time* dan karyawan manajerial, hasil dari penemuan tersebut menunjukkan ketika sebuah organisasi suportif dalam memberikan dukungan pada karyawan, maka dengan sendirinya karyawan akan memberikan balas budi berupa kontribusi inovasi yang cukup tinggi kepada organisasi.

Nazir dkk. (2019) menyatakan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan melalui persepsi dukungan organisasi oleh karyawan memiliki hubungan erat dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan. Hasil penelitian Janssen (2004) menyatakan bahwa tanpa adanya dukungan organisasi seperti keadilan dan prosedural yang diberikan organisasi terhadap karyawan, maka karyawan akan

beradaptasi dengan situasi yang kurang baik seperti cara berinovasi dalam perubahan pola pikir, lingkungan, metode kerja dan prosedur. Hal ini akan menurunkan inisiatif-inisiatif inovasi karyawan, ketidakpuasan kerja dan meningkatkan stress karyawan. Menurut penelitian Yuniato (2017) yang dilakukan pada karyawan perusahaan ABC menunjukkan hasil bahwa ketika sebuah organisasi memberikan persepsi dukungan organisasi yang positif maka secara otomatis perilaku inovatif seorang karyawan juga akan semakin meningkat.

Uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu cara untuk membentuk perilaku inovatif seorang guru adalah dengan memberikan persepsi dukungan organisasi yang baik kepada guru tersebut. Demikian pula dengan guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan untuk menciptakan perilaku inovatif guru maka sekolah harus dapat memberikan dukungan organisasi yang memenuhi standar agar diperoleh persepsi yang positif dari seorang guru. Perilaku inovatif akan terwujud apabila sekolah mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi itu sendiri terhadap guru, dan akan berlawanan hasil apabila persepsi dukungan organisasi negatif atau rendah maka tidak akan menciptakan perilaku inovatif bagi guru dan guru akan cenderung berperilaku sama seperti yang sebelum-sebelumnya.

Berdasarkan uraian perihal latar belakang di atas, peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut : "*Apakah terdapat Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Seyegan?*"

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

- a. Mampu memberikan sumbang ilmu untuk Psikologi Industri dan Organisasi, bisnis dan ilmu sosial lainnya sebagai hasil karya ilmiah yang membahas mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif.
- b. Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang sudah didapat peneliti di perguruan tinggi.
- c. Sebagai bahan kajian dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah :

Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan saran untuk dapat lebih memahami mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Seyegan agar dapat meningkatkan dukungan organisasi untuk membentuk persepsi yang positif bagi seorang karyawan agar diperoleh perilaku inovatif yang lebih baik.

b. Bagi Guru :

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pedoman dalam memahami perilaku inovatif dan persepsi dukungan organisasi.