



PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SMK NEGERI DI JAKARTA PUSAT

Dwi Komalasari

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi.

Universitas Negeri Jakarta

Email: dwikomalasari_1709619047@mhs.unj.ac.id

Susan Febriantina

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: susanfebriantina@unj.ac.id

Maulana Amirul Adha

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: maulanaamirul@unj.ac.id

Abstract

Innovative work behavior is expected to be able to generate creativity and innovation to respond to increasingly rapid changes and increasingly complex challenges, especially in the field of education. Teachers need to continue to update (innovate) and realize the sustainability of their existence through the creation of new ideas and continuous innovation. This study uses the library research method, namely the collection of data obtained from various sources of article results review which produces secondary data. This paper aims to provide an overview of what variables can influence teacher innovative work behavior, especially at State Vocational Schools. Based on the research conducted, it was found that there were variables that influenced teachers' innovative work behavior, namely work stress and knowledge sharing. The innovative work behavior variable can be measured through four dimensions and five indicators, namely 1) idea exploration: opportunity exploration, 2) idea generation: generating ideas, 3) idea championing: promote the idea, and 4) idea implementation: realize the idea and do reflection.

Abstrak

Perilaku kerja inovatif diharapkan mampu melahirkan kreatifitas dan inovasi untuk menjawab perubahan yang semakin pesat serta tantangan yang kian rumit terutama dalam bidang pendidikan. Guru perlu terus melakukan pembaruan (inovasi) dan mewujudkan keberlanjutan eksistensinya melalui penciptaan ide-ide baru dan inovasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai sumber artikel hasil review yang menghasilkan data sekunder. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru khususnya pada SMK Negeri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka ditemukan hasil terdapat variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru, yaitu stres kerja dan berbagai pengetahuan. Variabel perilaku kerja inovatif tersebut dapat diukur melalui empat dimensi dan lima indikator, yaitu 1) idea exploration: eksplorasi peluang, 2) idea generation: menghasilkan ide, 3) idea championing: mempromosikan ide, dan 4) idea implementation: merealisasikan ide dan melakukan refleksi.

Article History

Submitted: 15 Juli 2023

Accepted: 23 Juli 2023

Published: 26 Juli 2023

Key Words

Teacher's Innovative Work Behavior.

Sejarah Artikel

Submitted: 15 Juli 2023

Accepted: 23 Juli 2023

Published: 26 Juli 2023

Kata Kunci

Perilaku Kerja Inovatif Guru.





A. PENDAHULUAN

Mutu kehidupan suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas pendidikan bangsa tersebut. Pendidikan menjadi indikator utama untuk mengukur kualitas sumber daya manusia suatu bangsa (Kurniawati, 2022). Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dalam era revolusi industri 4.0 maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya.

Pada era revolusi industri 4.0, kualitas sumber daya manusia disyaratkan untuk dapat lebih mumpuni, *agile*, adaptif, dan responsif terhadap perubahan yang semakin cepat. Tantangan baru ini tentu akan mempengaruhi bidang pendidikan. Untuk mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang mengalami perubahan pesat maka sekolah serta lembaga pendidikan lainnya harus dapat menciptakan lingkungan yang bertumbuh positif serta kondusif dalam persaingan sumber daya manusia global.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa kehadiran SMK dirancang untuk menyiapkan lulusan yang dapat bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki. Keberadaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dituntut untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yaitu kebutuhan tenaga kerja yang siap bekerja sesuai dengan permintaan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Sehingga para peserta didik dituntut untuk mempunyai keterampilan serta sikap profesional dalam bidangnya masing-masing.

Pada kenyataannya, mutu tamatan SMK masih tergolong sangat rendah. Rendahnya mutu tamatan SMK dan makin besarnya tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia dalam persaingan era revolusi industri 4.0 menjadikan bangsa Indonesia harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Rendahnya mutu ini dapat dilihat dari semakin sulitnya lulusan SMK untuk memperoleh pekerjaan, sementara jumlah lulusannya semakin bertambah. Banyaknya lulusan SMK yang tidak mendapatkan pekerjaan memperlihatkan ketidaksiapan lulusan memasuki dunia kerja

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tahun (Dalam Persentase)		
	2022	2021	2020
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,59	3,61	3,61
SMP	5,95	6,45	6,46
SMA Umum	8,57	9,09	9,86
SMA Kejuruan	9,42	11,13	13,55
Diploma I/II/III	4,59	5,87	8,08
Universitas	4,80	5,98	7,35

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada tahun 2020 - 2022 dapat dianalisis bahwa lulusan SMK tercatat sebagai penyumbang terbesar angka pengangguran. Hal ini sangat memprihatinkan mengingat SMK seharusnya mencetak lulusan yang siap kerja dibanding lulusan menengah lainnya.





Tingginya persentase tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan SMK menunjukkan bahwa lulusan SMK belum mampu memenuhi tuntutan dunia kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya persentase tersebut diduga karena kurangnya tingkat inovasi pembelajaran yang dapat menunjang peserta didik untuk menggali ide-ide yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian sistem pendidikan kejuruan perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan industri dan salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia adalah dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru dalam pembelajaran sehingga tercipta kualitas tamatan SMK yang dapat beradaptasi dengan perkembangan dunia industri.

Sistem pendidikan yang mampu menjawab tantangan dan perubahan dilahirkan dari budaya menghidupkan kreativitas, inovasi dan produktifitas dan membutuhkan perubahan yang fundamental. Guru perlu terus melakukan pembaruan (inovasi) dan mewujudkan keberlanjutan eksistensinya melalui penciptaan ide-ide baru dan inovasi yang berkelanjutan melalui desain instruksional yang baik, motivasi yang kuat dan cerdas dalam menggunakan teknologi. Perilaku kerja inovatif diharapkan mampu melahirkan kreatifitas dan inovasi untuk menjawab tantangan dunia yang semakin rumit (Ramdayana & Prasetyono, 2022).

Keberagaman metode pembelajaran salah satunya dipengaruhi oleh perilaku inovatif guru dalam mengajar. Kondisi saat ini guru dituntut untuk melakukan inovasi dalam mengajar. Hal ini diperlukan karena era revolusi industri 4.0 guru harus menjadi transformatif (pengubah) peserta didik untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Tidak dapat dipungkiri bahwa era revolusi industri 4.0 mengharuskan semua bidang agar melek akan teknologi termasuk bidang pendidikan. Proses adaptasi dalam pembelajaran berbasis teknologi inipun membutuhkan sebuah inovasi. Inovasi dalam bidang pendidikan dinilai menjadi suatu hal yang penting karena akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pembelajaran.

Pendidikan di Indonesia pun tidak lepas dari perubahan kurikulum. Perubahan kurikulum ini pun bertujuan agar dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman yang semakin pesat terlebih pada era revolusi industri 4.0. Kurikulum merdeka didesain untuk membangun kreativitas dan juga fleksibilitas bagi pendidik dengan menyesuaikan kondisi satuan pendidikan.

Adanya kurikulum merdeka dan dipercepat dengan perubahan revolusi industri 4.0 saat ini telah memaksa berbagai bidang termasuk bidang pendidikan lebih bergantung kepada teknologi. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi para pendidik karena nyatanya masih banyak guru yang belum dapat memanfaatkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran sehingga seringkali materi yang disampaikan tidak dapat dicerna secara maksimal.

Kemajuan teknologi ini seharusnya dapat mempermudah dunia pendidikan dalam pembelajaran. Namun, nyatanya masih banyak pembelajaran yang monoton. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya inovasi guru dalam mengajar. Inovasi sangat penting dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang ada dan mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Adanya perubahan dan tantangan tersebut maka perilaku kerja inovatif guru memiliki peran yang besar dalam kemajuan dunia pendidikan. Perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai perilaku kerja yang dapat menghasilkan suatu terobosan-





terobosan baru serta dengan baik dapat mempraktikkannya. Adanya gagasan baru ini lah yang akan menjadikan pendidikan semakin berkembang. Sehingga menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Studi pendahuluan yang dilaksanakan pada salah satu SMK Negeri di Jakarta Pusat oleh peneliti ditemukan fenomena bahwa sebagian guru masih belum memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dari sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang. Masih ada guru yang kurang mau untuk mengusulkan ide kontribusi yang lebih bagi sekolah. Kurangnya kemauan guru untuk mengikuti pelatihan atau *workshop* yang diadakan oleh pihak sekolah. Terdapat guru yang masih menggunakan metode pembelajaran lama atau tidak adanya pembaharuan dalam metode pembelajaran. Berikut Gambar 1.1, Gambar 1.2, dan Gambar 1.3 merupakan hasil prariset penemuan fenomena perilaku kerja inovatif guru.



Gambar 1. 1 Hasil Prariset

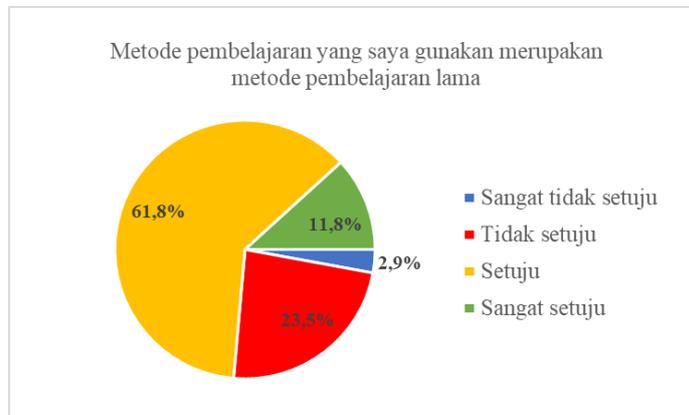
Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)



Gambar 1. 2 Hasil Prariset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)





Gambar 1. 3 Hasil Prariset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Kajian tentang perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan belum terlalu banyak diteliti khususnya di Indonesia (Hardianto et al., 2021). Sebagian besar perilaku kerja inovatif diteliti untuk orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang menghasilkan produk. Padahal perilaku kerja inovatif sangat penting diterapkan dalam dunia pendidikan, terlebih dengan perubahan yang semakin pesat dan tantangan yang ada. Guru dan tenaga kependidikan yang tidak mampu berinovasi akan sulit melaksanakan tugasnya.

Melihat terbatasnya kajian perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan stres kerja sebagai variabel independen dan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasinya. Dengan tulisan ini diharapkan akan bisa menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang khususnya membahas perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru khususnya pada SMK Negeri.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai sumber artikel hasil *review* yang menghasilkan data sekunder (Amiroh & Admoko, 2020) dan (Sari & Asmendri, 2020). Penulis mencari artikel yang telah dipublikasikan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023. Pencarian dilakukan dengan menggunakan mesin pencari *google scholar*. Kata kunci yang digunakan adalah perilaku kerja inovatif dan *Innovative Work Behavior*. Artikel yang dianalisis adalah artikel yang membahas perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan di Indonesia saja. Hasil temuan itu dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dengan teknis deduktif.

C. PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN

Inovasi menurut (Makmur & Thahier, 2015), yaitu sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses, dan output serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan baru. Inovasi yang berkaitan dengan proses lebih





berorientasi pada metode, teknik ataupun cara bekerja dalam menciptakan sesuatu yang baru. Sedangkan inovasi yang berkaitan dengan output ditujukan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang telah dilakukan.

Perilaku kerja inovatif berbeda dengan kreativitas. Perilaku kerja inovatif melibatkan elemen implementasi ide sedangkan kreativitas berfokus pada proses pencarian ide. Oleh karena itu, inovasi yang berhasil tidak semata-mata dihasilkan oleh kreativitas, tetapi kreativitas merupakan bagian penting dari perilaku inovatif.

Pernyataan tersebut sependapat dengan (Bos-Nehles et al., 2017) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif lebih luas dari kreativitas karena juga mencakup fase promosi ide dan implementasi. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif diharapkan menghasilkan keluaran inovatif dan karenanya bermanfaat bagi individu, kelompok, atau organisasi. Keluaran inovatif dapat berkisar dari perluasan dan pembaruan produk, layanan, prosedur, dan proses hingga evolusi metode produksi baru dan sistem manajemen baru.

Hasil kajian (Tsai, 2018) menyatakan perilaku inovatif mencirikan upaya yang disengaja dalam mempromosikan efektivitas inovasi; itu melibatkan tidak hanya inkubasi ide-ide inovatif dan generasi ide-ide inovatif tetapi juga aplikasi praktis dari ide-ide inovatif untuk menghasilkan manfaat inovasi substantif.

Pendapat lain menurut (Nguyen et al., 2020) perilaku kerja yang inovatif dapat didefinisikan sebagai temuan karyawan, saran dan implementasi ide-ide ini pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang bermanfaat bagi kinerja organisasi.

Pendapat (Messmann & Mulder, 2020) perilaku inovatif adalah jumlah aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri atau dalam kelompok untuk mencapai serangkaian tugas yang diperlukan untuk tujuan mengembangkan inovasi.

(Lee & Song, 2020) berpendapat bahwa perilaku inovatif sebagai tindakan seperti merencanakan dan mengamankan sumber daya yang dilakukan untuk mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide atau solusi untuk menyelesaikannya dan mengubahnya menjadi kenyataan.

Berdasarkan lima teori yang dikemukakan tersebut dapat dimaknai bahwa perilaku kerja inovatif lebih dari sekedar kreativitas karena perilaku kerja inovatif memerlukan pemikiran lebih dari sekedar menciptakan inovasi namun juga mengimplementasikannya sehingga dapat membantu dalam memecahkan sebuah permasalahan.

Hal tersebut sependapat dengan pernyataan (Sudibjo & Prameswari, 2021) perilaku kerja inovatif melibatkan pola pemikiran tingkat tinggi, mengidentifikasi masalah yang sedang berlangsung dan masa depan, mencari peluang, dan menganalisis kesenjangan kinerja serta mencari metode saat ini untuk mengatasi kesenjangan dan masalah tersebut.

Pendapat lain menurut (Tjadi, 2021) perilaku kerja inovatif guru adalah seperangkat kegiatan individu guru yang disengaja untuk memperkenalkan dan menerapkan ide, proses, prosedur, metode, dan produk yang baru dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Menurut (Notosudjono et al., 2022) perilaku inovatif guru merupakan tindakan seseorang dalam mendayagunakan aset yang





dimiliki untuk melihat peluang dari permasalahan yang dihadapi dengan penciptaan inovasi.

Adapun hasil kajian (Dasmo et al., 2022) perilaku inovatif merupakan tindakan/tingkah laku seseorang dalam mengeksplorasi peluang, menghasilkan ide, mempromosikan ide, merealisasikan ide, dan melakukan refleksi dalam pekerjaan profesionalnya sebagai hasil akumulasi dari kerja fisik dan kognitif dalam rangka meningkatkan efektivitas pencapaian mutu pekerjaan. Menurut (Romy & Ardansyah, 2022) perilaku inovatif adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal yang baru yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu untuk menciptakan ide, produk, proses, dan metode baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi serta dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut.

Dimensi perilaku kerja inovatif menurut (Luhgiatno, 2021) adalah sebagai berikut:

a. *Idea Exploration*

Idea exploration adalah dimensi yang merupakan tahap awal dari perilaku kerja inovatif dimana karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah. Termasuk mencari cara untuk mengembangkan produk, jasa, dan proses serta mencoba memikirkan alternatif lain.

b. *Ide Generation*

Ide Generation adalah tahap kedua dari dimensi perilaku kerja inovatif dimana karyawan mampu untuk mengembangkan ide inovasi melalui proses menciptakan dan menyarankan ide untuk produk, jasa, maupun proses baru. Umumnya ide baru muncul berdasar hasil penemuan pada tahap *idea exploration*.

c. *Idea Championing*

Idea Championing menjadi relevan ketika ide sudah berhasil diciptakan. Karena pada tahap ini karyawan diharapkan mulai terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya. Termasuk mencari koalisi agar ide baru bisa diimplementasikan dan percaya dengan keberhasilan ide tersebut.

d. *Idea Implementation*

Idea Implementation merupakan tahap terakhir dari perilaku kerja inovatif. Pada dimensi ini karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kegiatan kerja rutin yang biasa dilakukannya. Termasuk pengembangan dan uji coba terhadap ide produk, proses maupun jasa baru yang ditawarkan.

Adapun dimensi perilaku kerja inovatif menurut (Notosudjono et al., 2022), yaitu:

a. Pembentukan Ide

Pada tahap ini karyawan menggunakan kreativitas mereka untuk menghasilkan ide-ide baru atau mereka mencari praktik di entitas serupa.

b. Promosi Ide

Pada tahap ini karyawan mendorong adopsi dengan mencari koalisi sponsor di sekitarnya.





c. Realisasi Ide

Pada tahap ini karyawan harus terlibat dalam realisasi ide untuk menjadi inovatif, yaitu menerjemahkan ide menjadi prosedur yang dapat digunakan dalam organisasi.

Indikator perilaku kerja inovatif menurut (Dasmo et al., 2022) adalah:

- a. Eksplorasi peluang, yaitu mencakup kemampuan individu untuk mengidentifikasi peluang baru atau ide-ide yang dapat diterapkan dalam pekerjaan
- b. Menghasilkan ide, yaitu mencakup kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan
- c. Mempromosikan ide, yaitu mencakup kemampuan individu untuk mempromosikan ide-ide yang dihasilkan agar dapat diterima dan diimplementasikan oleh rekan kerja
- d. Merealisasikan ide, yaitu mencakup kemampuan individu untuk merencanakan dan menerapkan ide-ide yang dihasilkan dalam praktik
- e. Melakukan refleksi, yaitu mencakup kemampuan individu untuk merefleksikan hasil dan proses kerja yang telah dilakukan agar dapat belajar dari pengalaman dan meningkatkan kinerja di masa depan.

Adapun indikator perilaku kerja inovatif menurut (Nardo et al., 2022) adalah:

- a. Penggalan atas peluang dalam informasi, yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang yang muncul dari informasi yang diperoleh
- b. Pengarahan untuk menghasilkan perubahan positif, yaitu kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan perubahan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau menciptakan nilai tambah
- c. Investigasi terhadap informasi yang diterima, yaitu kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan untuk memahami situasi dan menemukan solusi inovatif
- d. Praktik terhadap ide dan informasi yang didapat, yaitu kemampuan untuk mengimplementasikan ide dan informasi baru dalam praktek, melakukan uji coba, dan melakukan perbaikan terus-menerus
- e. Pengembangan ide-ide yang inovatif, yaitu kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru yang dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi dan mendorong perubahan yang positif.

Lalu indikator perilaku kerja inovatif menurut (Notosudjono et al., 2022) adalah:

- a. Penggunaan ide baru, yaitu kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja organisasi atau menciptakan nilai tambah
- b. Penggunaan proses baru, yaitu kemampuan untuk mengembangkan proses kerja baru atau memodifikasi proses kerja yang sudah ada untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas
- c. Penggunaan produk baru yang berguna, yaitu kemampuan untuk mengembangkan produk baru atau memodifikasi produk yang sudah ada sehingga memiliki nilai tambah dan dapat memenuhi suatu kebutuhan.

Berdasarkan pembahasan literatur di atas, perilaku kerja inovatif disimpulkan sebagai perilaku individu untuk menciptakan ide, produk, proses, dan metode baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi serta dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut. Variabel tersebut dapat diukur melalui empat dimensi dan lima indikator, yaitu 1) idea exploration: eksplorasi peluang, 2) idea generation: menghasilkan ide, 3) idea championing:





mempromosikan ide, dan 4) idea implementation: merealisasikan ide dan melakukan refleksi.

Berkaitan dengan perilaku kerja inovatif maka guru pun harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam bidang pendidikan ini (Utomo, 2019). Apabila adaptasi yang dilakukan gagal maka dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Efek yang akan ditimbulkan apabila tidak mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada maka akan menimbulkan gelisah, rasa bersalah, frustrasi, dan konflik. Stres kerja ini juga akan membuat seseorang sulit untuk berkonsentrasi sehingga dapat menghambat pekerjaan dan bahkan dapat menurunkan komitmen individu terhadap organisasi.

Terdapat sejumlah stres yang dapat ditangani baik secara mental maupun fisik dirujuk sebagai stres yang baik (eustress), sementara sejumlah stres yang tidak dapat ditangani baik secara mental maupun fisik dianggap sebagai stres yang buruk (distress) (Anjum & Zhao, 2022). Stres kerja adalah suatu respon seseorang terhadap tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Pada dasarnya, seseorang akan berusaha untuk menghadapi, melakukan pembaharuan, dan meningkatkan kualitas diri mereka. Namun, Ketika mereka tidak berhasil untuk melakukannya maka mereka akan mengalami stres.

Oleh karena itu, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru tergantung bagaimana cara menyikapinya. Apabila tantangan dan tuntutan pekerjaan yang ada dijadikan sebagai sebuah motivasi untuk terus mengembangkan pendidikan maka stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karena guru akan terus berusaha untuk menciptakan ide-ide yang akan menunjang pembaharuan dalam pembelajaran. Namun, apabila tantangan dan tuntutan pekerjaan yang ada dijadikan sebagai sebuah beban maka stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif karena guru tersebut sudah merasa terbebani oleh tantangan dan tuntutan yang ada maka akan sulit baginya untuk melakukan pembaharuan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Bani-Melhem et al., 2020) menyatakan bahwa stres kerja dalam beberapa keadaan dapat membuat seseorang lebih kompetitif dan mendorong mereka untuk menghasilkan cara berpikir dan berperilaku baru untuk mengatasi tantangan. Dengan demikian, apakah stres memberikan pengaruh positif atau negatif sangat bergantung pada kondisi yang dialami seseorang.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh negatif pada perilaku kerja karyawan, termasuk perilaku kerja inovatif. Hal ini karena stres kerja dapat mengurangi kemampuan kognitif dan kreativitas karyawan serta menghambat motivasi dan kepercayaan diri mereka.

Pengaruh negatif stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif didukung oleh beberapa penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Bani-Melhem et al., 2020) (Samma et al., 2020) (Sanchez-Gomez et al., 2021) stres kerja dapat membatasi ketersediaan sumber daya kognitif dan emosional karyawan, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk berpikir kreatif dan inovatif. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan kemauan mereka untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.

Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara positif melalui mekanisme adaptasi,





peningkatan fokus dan motivasi karyawan dalam mencari solusi inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh (Cunha et al., 2022) (Anjum & Zhao, 2022) menyatakan bahwa stres kerja dapat memotivasi karyawan untuk menemukan solusi kreatif dan inovatif dalam mengatasi tantangan yang dihadapi, meningkatkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam merespon perubahan yang terjadi, dan meningkatkan fokus serta konsentrasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan untuk berinovasi.

Stres kerja pada guru dapat mengganggu kemampuan mereka untuk memikirkan secara kreatif dan mengurangi kemampuan kognitif mereka. Hal ini dapat menghambat proses pembentukan ide dan mempromosikan ide, serta mengurangi kemampuan mereka untuk merealisasikan ide-ide baru dalam praktiknya. Selain itu, stres kerja dapat mempengaruhi motivasi guru dan membuat mereka kurang percaya diri dalam mengambil risiko dalam menerapkan ide-ide inovatif mereka.

Untuk dapat mewujudkan tujuan serta menghadapi tantangan-tantangan pendidikan maka harus adanya dukungan pengetahuan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru sehingga membentuk pendidik yang inovatif. Dengan adanya pengelolaan berbagi pengetahuan yang efektif ini maka guru akan mampu mengembangkan diri secara proaktif sehingga akan menjadi pendidik yang memiliki kemauan untuk terus belajar serta menggali ide-ide agar terus berinovasi.

Oleh karena itu, berbagi pengetahuan dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karena dengan berbagi pengetahuan maka seseorang akan mengumpulkan, membuat ulang, menggabungkan kembali, dan memanfaatkan pengetahuan sehingga akan meningkatkan kompetensi seseorang dan memfasilitasi inovasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ahmed et al., 2018) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan oleh karyawan melakukan peran dalam perilaku kerja yang inovatif. Perilaku berbagi pengetahuan akan menumbuhkan perilaku kerja inovatif dalam suatu organisasi, karena berbagi pengetahuan sebenarnya memainkan peran penting dalam menggabungkan kembali, menerjemahkan dan menciptakan pengetahuan baru dan ide-ide baru.

Berbagi pengetahuan yang secara aktif dilakukan oleh individu dalam organisasi akan menghasilkan kolaborasi dan tim kerja yang lebih efektif (Le & Lei, 2019). Ketika karyawan berbagi pengetahuan, mereka dapat membantu memperkuat budaya inovasi dalam organisasi (Phung et al., 2019). Selain itu, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan inovasi melalui pemecahan masalah, kreativitas, dan kemampuan mengidentifikasi peluang baru (Al-Husseini et al., 2021). Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian oleh (Ahmed et al., 2018) (Suhana et al., 2019) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memecahkan masalah, menciptakan ide baru, dan menciptakan solusi yang kreatif dan inovatif sehingga memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang masalah yang dihadapi dan solusi yang dapat diterapkan. Hal ini dapat memperkuat pemahaman dan kemampuan seseorang dalam menemukan solusi baru dan kreatif untuk masalah yang dihadapi.





D. KESIMPULAN DAN SARAN

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu untuk menciptakan ide, produk, proses, dan metode baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi serta dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut. Terdapat variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru, yaitu stres kerja dan berbagi pengetahuan. Variabel perilaku kerja inovatif tersebut dapat diukur melalui empat dimensi dan lima indikator, yaitu 1) *idea exploration*: eksplorasi peluang, 2) *idea generation*: menghasilkan ide, 3) *idea championing*: mempromosikan ide, dan 4) *idea implementation*: merealisasikan ide dan melakukan refleksi.

Dalam konteks pendidikan, guru yang mengalami stres kerja yang tinggi mungkin mengalami kesulitan dalam menemukan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi dalam pembelajaran, sehingga dapat menghambat kemampuan mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola stres kerja guru agar mereka dapat mempertahankan tingkat motivasi dan kreativitas yang tinggi, serta memfasilitasi lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, dan organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dengan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan memfasilitasi terciptanya budaya berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Dalam dunia pendidikan, tantangan dan masalah yang dihadapi oleh guru terus berubah seiring perkembangan teknologi dan lingkungan belajar yang semakin kompleks. Dengan berbagi pengetahuan, guru dapat memperoleh wawasan dan perspektif baru dari rekan kerja mereka yang berpengalaman dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Guru yang terbiasa berbagi pengetahuan juga cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk belajar dan mengembangkan diri. Mereka dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan rekan kerja mereka, serta terus mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Ahmed, F., Hassan, A., Ayub, M. U., & Klimoski, R. (2018). High Commitment Work System And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Knowledge Sharing. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 12(1), 29–51.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational Leadership and Innovation: The Mediating Role Of Knowledge Sharing Amongst Higher Education Faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1588381>
- Anjum, A., & Zhao, Y. (2022). The Impact of Stress on Innovative Work Behavior among Medical Healthcare Professionals. *Behavioral Sciences*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/bs12090340>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 50. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p50>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects Of Knowledge Sharing Behavior on





- Innovative Work Behavior Among Nursing Students: Mediating Role of Self-Leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(May 2019), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Bani-Melhem, S., Abukhait, R. M., & Mohd. Shamsudin, F. (2020). Does Job Stress Affect Innovative Behaviors? Evidence From Dubai Five-Star Hotels. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(3), 344–367. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737769>
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>
- Cunha, A. M., Marques, C. S., & Santos, G. (2022). Organizational and Personal Factors That Boost Innovation: The Case of Nurses during COVID-19 Pandemic Based on Job Demands-Resources Model. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010458>
- Dasmo, Notosudjono, D., & Sunardi, O. (2022). *Perilaku Inovatif Sebagai Pusat Pengembangan Profesional Guru Pada Era Digital* (M. Sulhan (ed.)). Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=vw2hEAAAQBAJ>
- Hardianto, Hidayat, & Zulkifli. (2021). Perilaku Kerja Inovatif Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112–119. <https://doi.org/10.29210/02021937>
- Kurniawati, F. N. A. (2022). Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan Di Indonesia dan Solusi. *Academy of Education Journal*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants Of Innovation Capability: The Roles of Transformational Leadership, Knowledge Sharing And Perceived Organizational Support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Lee, K., & Song, H. D. (2020). Linkages Between Social Goal Orientation and Innovative Behavior: Examining The Mediating Role of Knowledge Sharing and Employee Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su12239886>
- Luhglatno. (2021). *Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal Sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis - UKSW. <https://books.google.co.id/books?id=Uh0oEAAAQBAJ>
- Makmur, & Thahier, R. (2015). *Inovasi & Kreativitas Manusia: dalam Administrasi dan Manajemen*. Refika Aditama.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2020). A Short Measure Of Innovative Work Behaviour As A Dynamic, Context-Bound Construct. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1251–1267. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0029>
- Nardo, R., Helia, S., & Jaya, A. (2022). *Perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis)* (H. F. Ningrum (ed.)). Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=0WaBEAAAQBAJ>





- Nguyen, T. P. L., Tran, N. M., Doan, X. H., & Van Nguyen, H. (2020). The Impact Of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior Of Vietnam Telecommunications Enterprises Employees. *Management Science Letters*, 10(1), 53–62. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.016>
- Notosudjono, D., Retnowati, R., & Mardiana. (2022). *Peningkatan Perilaku Inovatif Guru: Melalui Penguatan Kerjasama Tim, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Visioner* (Dasmo (ed.)). Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=t019EAAAQBAJ>
- Phung, V. D., Hawryskiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How Knowledge Sharing Leads to Innovative Work Behaviour: A Moderating Role of Transformational Leadership. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(3), 277–303. <https://doi.org/10.1108/JSIT-11-2018-0148>
- Ramdayana, I. P., & Prasetyono, H. (2022). Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *JUPEIS: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 60–69. <https://doi.org/10.55784/jupeis.vol1.iss1.41>
- Romy, E., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi* (M. D. Wahyudi (ed.)). umsu press. <https://books.google.co.id/books?id=D3t8EAAAQBAJ>
- Samma, M., Zhao, Y., Rasool, S. F., Han, X., & Ali, S. (2020). Exploring The Relationship Between Innovative Work Behavior, Job Anxiety, Workplace Ostracism, And Workplace Incivility: Empirical Evidence from Small And Medium Sized Enterprises (Smes). *Healthcare (Switzerland)*, 8(4). <https://doi.org/10.3390/healthcare8040508>
- Sanchez-Gomez, M., Giorgi, G., Finstad, G. L., Alessio, F., Ariza-Montes, A., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2021). Economic Stress at Work: Its Impact Over Absenteeism and Innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105265>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The Effects Of Knowledge Sharing And Person–Organization Fit On The Relationship Between Transformational Leadership On Innovative Work Behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Suhana, Udin, Suharnomo, & Mas'ud, F. (2019). Transformational Leadership And Innovative Behavior: The Mediating Role Of Knowledge Sharing In Indonesian Private University. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15–25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p15>
- Tjadi, R. La. (2021). *Manajemen Kerja Inovatif Guru* (Syofrianisda (ed.)). CV. AZKA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=UTZZEAAAQBAJ>
- Tsai, S. pei. (2018). Innovative Behaviour of Knowledge Workers and Social Exchange Attributes of Financial Incentive: Implications for Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 22(8), 1712–1735. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2017-0293>
- Utomo, S. S. (2019). Guru di Era Revolusi Indrusti 4.0. *Seminar Nasional IKA UNY Dalam Rangka Dies Natalis UNY Ke 55, 1*, 1–13.

