



PERILAKU KERJA INOVATIF GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) SWASTA DI JAKARTA TIMUR

¹Josephine Anabelle, ²Susan Febriantina, ³Marsofiyati

¹Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Email: jsphnanbble07@gmail.com

Abstract

Change is an effort to transform current conditions into better conditions in the future. Existing changes place an important role on teacher innovative work behavior in the advancement of education. Through innovative teacher work behavior, it is hoped that educational institutions will be ready and able to adapt to the rapidly changing times by producing quality, competitive and innovative students. This study aims to find out how the innovative work behavior of teachers in private Vocational High Schools, especially in East Jakarta. The method used is qualitative research with a literature study approach. The data is presented with a deductive technical approach. The results of the study show that information and communication technology influences innovative work behavior, then organizational climate also influences innovative work behavior.

Article History

*Submitted: 16 Juli 2023
Accepted: 22 Juli 2023
Published: 25 Juli 2023*

Key Words

innovative work behavior; teacher

Abstrak

Perubahan adalah suatu upaya mentransformasikan kondisi saat ini pada kondisi yang lebih baik di masa mendatang. Perubahan yang ada menempatkan peran penting pada perilaku kerja inovatif guru dalam kemajuan dunia pendidikan. Melalui perilaku kerja guru yang inovatif, diharapkan lembaga pendidikan siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin cepat dengan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, berdaya saing dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perilaku kerja inovatif guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta khususnya di Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Data disajikan dengan pendekatan teknis deduktif. Hasil penelitian menunjukkan teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, kemudian iklim organisasi juga berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Sejarah Artikel

*Submitted: 16 Juli 2023
Accepted: 22 Juli 2023
Published: 25 Juli 2023*

Kata Kunci

Perilaku Kerja Inovatif; Guru

Pendahuluan

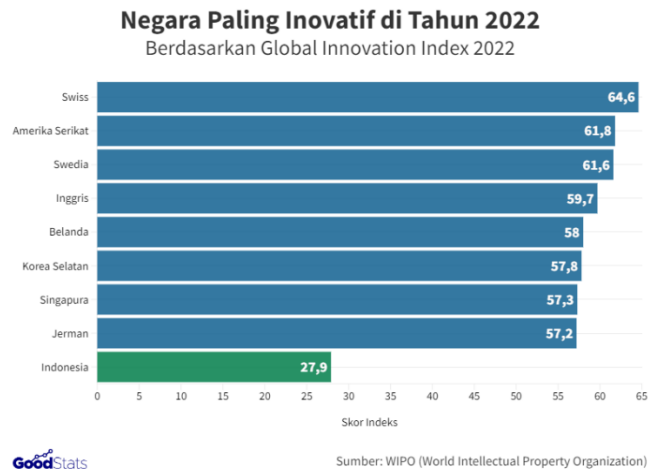
Perubahan digambarkan sebagai sesuatu yang wajar dan akan selalu terjadi, artinya segala sesuatu dalam kehidupan akan terus berubah, termasuk dunia pendidikan. Untuk mewujudkan pendidikan bermutu memerlukan personil yang memiliki kompetensi tertentu. Personil yang berkompeten diharapkan mampu bekerja pada situasi yang berbeda, tidak hanya terpaku pada satu situasi saja. Adanya pengaruh globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan, menjadikan personil sekolah perlu berinovasi agar siap dan mampu menghadapi arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan.

Indonesia sendiri sudah mengalami banyak perubahan kurikulum, mulai dari kurikulum 1947, 1952, 1964, 1968, 1975, 1984, 1994, 2004, 2006, 2013 dan terakhir 2022,





yaitu kurikulum merdeka. Perubahan tersebut terjadi akibat adanya perubahan pada sistem sosial, politik, budaya, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi yang secara cepat, cermat, dan cerdas harus ditangani.



Gambar 1. 1 Negara Paling Inovatif Tahun 2022

Perilaku kerja inovatif sangat penting karena menjadi salah satu faktor yang mendukung individu untuk berkembang. Individu perlu memiliki perilaku inovatif untuk efektivitas dan efisiensi keberlangsungan hidupnya. Di Indonesia sikap inovatif kerja masih tergolong rendah jika dilihat dari Global Innovation Index tiga tahun terakhir dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2022, Indonesia berada di peringkat ke-75 dengan nilai indeks inovasi 27.9.

Salah satu faktor yang dinilai dalam Global Innovation Index (GII) adalah SDM dan riset, yang berkaitan dengan Pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan. Data tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia Indonesia masih perlu berbenah dengan meningkatkan kinerja dan sikap inovatif kerja, salah satunya di bidang Pendidikan dengan peningkatan perilaku kerja inovatif guru.

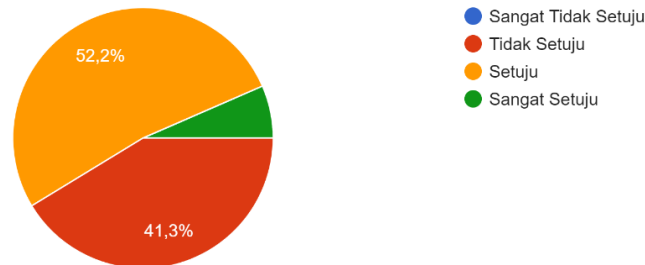
Perubahan dan tantangan yang ada menempatkan peran penting pada perilaku kerja inovatif guru dalam kemajuan dunia pendidikan. Perilaku kerja inovatif dapat digambarkan sebagai tindakan kerja yang menghasilkan terobosan-terobosan baru dan mampu menerapkannya dengan efektif. Inovasi ini berkontribusi pada perkembangan pendidikan yang lebih maju, sehingga menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Studi pendahuluan yang dilaksanakan pada salah satu SMK swasta di Jakarta Timur, ditemukan fenomena bahwa cenderung masih banyak guru yang belum memiliki perilaku kerja inovatif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat diketahui dari perilaku guru yang belum mampu menciptakan gagasan baru dan mempraktikkannya, masih ada guru yang kurang menjelaskan gagasan inovatifnya secara jelas di lingkungan kerja, dan kurang berkontribusi pada penerapan gagasan baru di lingkungan kerja. Berikut Gambar 1.2, Gambar 1.3, dan Gambar 1.4 merupakan hasil prariset penemuan fenomena perilaku kerja inovatif guru.



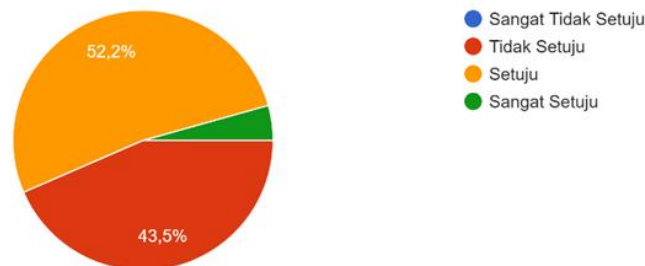


Saya mampu menciptakan gagasan baru dan mempraktekkannya



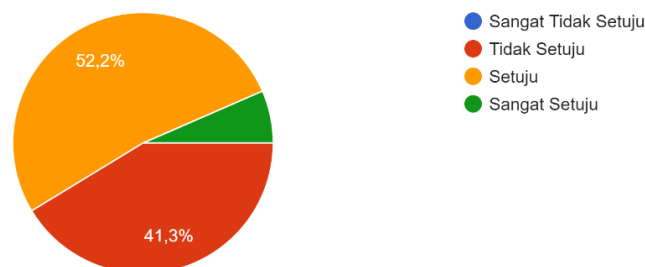
Gambar 1. 2 Hasil Studi Pendahuluan

Saya selalu menjelaskan gagasan inovatif secara jelas pada lingkungan kerja



Gambar 1. 3 Hasil Studi Pendahuluan

Saya selalu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di lingkungan kerja



Gambar 1. 4 Hasil Studi Pendahuluan

Perilaku kerja inovatif bagi seorang guru menjadi sangat penting karena untuk menghasilkan lulusan yang berinovatif maka sekolah perlu memiliki tenaga pendidik yang inovatif pula. Melalui perilaku kerja yang inovatif, diharapkan lembaga pendidikan siap dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin cepat dengan menghasilkan peserta didik yang berkualitas, berdaya saing dan inovatif. Namun nyatanya kebutuhan yang





tinggi terhadap sumber daya manusia yang inovatif belum diimbangi dengan kemampuan yang tersedia di lapangan.

Melihat terbatasnya kajian perilaku kerja inovatif, dan berdasarkan data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan teknologi informasi dan komunikasi sebagai variabel independen dan iklim organisasi sebagai variabel mediasinya. Melalui tulisan ini, diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti yang fokus pada kajian perilaku kerja inovatif di lembaga Pendidikan dan memberikan gambaran variabel yang memengaruhi perilaku kerja inovatif guru khususnya pada SMK swasta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan, yaitu pendekatan yang digunakan dalam penelitian untuk membaca dan menganalisis informasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang sedang diteliti (Syafitri & Nuryono, 2020) dan (Ardana & Purwoko, 2020). Penulis mencari artikel yang telah dipublikasikan dari rentang tahun 2018 sampai tahun 2023. Pencarian dilakukan menggunakan *google scholar* dan menggunakan kata kunci perilaku kerja inovatif dan *Innovative Work Behavior*. Artikel yang dianalisis adalah artikel yang fokusnya membahas perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan di Indonesia secara spesifik. Temuan dari artikel tersebut kemudian dijelaskan sesuai dengan tujuan penelitian. Data disajikan dengan pendekatan teknis deduktif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perilaku kerja inovatif adalah bentuk perilaku kreatif yang berbeda, karena tidak hanya mencakup generasi, tetapi juga adopsi dan implementasi kebaruan. (Gkontelos et al., 2022).

Lebih lanjut, perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai referensi, penelitian ini mendefinisikan perilaku kerja inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan menerapkan ide-ide baru dengan sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi untuk mencapai manfaat bagi kinerja mereka di lingkungan tersebut (Winarsih & Etikariena (2020).

Chou et al., (2019) juga berpendapat bahwa perilaku kerja inovatif merujuk pada proses di mana para guru menggunakan metode dan materi baru dan terkini saat berinteraksi dengan siswa, dengan demikian menumbuhkan pemikiran kreatif siswa.

Pendapat lain menurut Arain et al, (2020) menyatakan perilaku Kerja Inovatif adalah semua tindakan individu yang diarahkan pada pembuatan, pemrosesan, dan penerapan/implementasi ide-ide baru mengenai cara melakukan sesuatu, termasuk ide produk baru, teknologi, prosedur, atau proses kerja dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi.

Menurut Anugrahini et al., (2022) Perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku individu yang dapat menghasilkan atau menciptakan ide-ide atau sesuatu baru yang dapat diimplementasikan pada lingkup perusahaan, kelompok atau organisasi dan dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, kelompok, atau organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang menciptakan dan mengimplementasikan ide atau gagasan baru dengan bertujuan untuk menciptakan konsep baru.





Selain itu, Santoso et al., (2019) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan sebuah perilaku komprehensif yang terkait ide generasi, dukungan ide dalam organisasi dan juga memberikan implementasi ide-ide.

Lebih lanjut, perilaku kerja inovatif adalah sebuah perilaku kerja yang menghasilkan hal baru dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu (Astrama, et al., 2021).

Perilaku kerja inovatif telah didefinisikan sebagai proses berulang dalam beberapa tahap, di mana perilaku individu dengan sengaja bertujuan menciptakan konsep-konsep baru setelah menjelajahi berbagai kemungkinan (Gkontelos et al., 2022). Maka diharapkan dengan adanya perilaku kerja inovatif, guru dapat menciptakan konsep pembelajaran baru sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang menarik.

Afsar et al., (2018) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai pengakuan terhadap masalah, inisiasi, dan pengenalan yang disengaja (dalam peran kerja, kelompok, atau organisasi) terhadap ide-ide baru dan bermanfaat mengenai produk, layanan, dan metode kerja, serta kumpulan perilaku yang diperlukan untuk mengembangkan, meluncurkan, dan mengimplementasikan ide-ide ini dengan tujuan meningkatkan pribadi dan/atau bisnis.

Pendapat lain diungkapkan Putri et al., (2020) perilaku kerja inovatif adalah tindakan sengaja dari individu untuk memperkenalkan dan menerapkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dalam sebuah peran, kelompok, atau organisasi. Ini melibatkan perubahan yang signifikan untuk memberikan manfaat yang besar bagi individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide – ide baru dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu sehingga meningkatkan efektivitas suatu pekerjaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan, kelompok, maupun organisasi.

Terdapat faktor-faktor yang mendukung tercapainya keberhasilan penerapan kemampuan inovatif menurut Rosyiana (2019) yaitu:

1. Iklim dan visi. Artinya mempunyai visi yang singkat dan jelas, serta memberi dukungan nyata untuk terwujudnya suasana inovatif.
2. Orientasi pasar. Artinya melandaskan visi dengan kenyataan yang ada di pasar.
3. Organisasi yang tetap datar dan kecil. Artinya menjaga lingkungan kerja perusahaan tetap datar serta tim proyek yang terkecil.
4. Proses belajar interaktif.

Adapun karakteristik yang mendukung tercapainya penerapan kemampuan inovatif menurut Rosyiana (2019) yaitu:

1. Mencari tahu ide-ide baru, teknologi baru, proses, teknik serta cara-cara baru.
2. Menghasilkan ide-ide yang kreatif dan inovatif.
3. Memiliki usaha untuk memajukan dan memperjuangkan ide-ide dirinya kepada orang lain.
4. Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide dan kreasi baru.





5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru.

6. Kreatif dan memiliki inisiatif baru.

Peñalver et al., (2018) menyatakan indikator perilaku kerja inovatif antara lain:

1. *Problem recognition* (Pengenalannya masalah)

Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah atau kesempatan baru di tempat kerja dan mencari solusi kreatif untuk mengatasi masalah tersebut.

2. *Generation Ideas* (Ide Generasi)

Kemampuan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru dan kreatif yang dapat membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi.

3. *Idea Promotion* (Promosi Ide)

Kemampuan untuk mempromosikan ide-ide baru dan kreatif kepada orang lain di organisasi, termasuk manajer dan kolega, dengan cara yang meyakinkan dan persuasif.

4. *Idea realization* (Realisasi ide)

Kemampuan untuk menerapkan ide-ide baru dan kreatif menjadi tindakan nyata di tempat kerja, termasuk mengelola dan memimpin proyek inovatif, mengambil risiko yang sesuai, dan memecahkan masalah yang muncul selama proses implementasi.

Menurut Peggy et al., (2020), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

1. *Idea exploration* (Eksplorasi ide)

Kemampuan individu untuk mengeksplorasi dan mencari peluang baru untuk inovasi, termasuk mengidentifikasi masalah, mempelajari tren pasar, dan memperoleh wawasan baru.

2. *Idea Generation* (Generasi Ide)

Kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan dapat diterapkan dalam konteks pekerjaannya, termasuk pengembangan konsep dan perencanaan.

3. *Idea Championing* (Memperjuangkan Gagasan)

Kemampuan individu untuk mempromosikan ide-ide baru dan memperjuangkan dukungan dari pihak lain dalam organisasi, termasuk mengkomunikasikan ide-ide secara efektif dan memotivasi orang lain.

4. *Idea Implementation* (Implementasi Ide)

Kemampuan individu untuk mengimplementasikan ide-ide baru secara efektif dan mengatasi hambatan dalam proses implementasi, termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi ide-ide inovatif.

Notosudjono et al., (2022) menyatakan indikator perilaku kerja inovatif sebagai berikut:

1. *Opportunity*

Kemampuan individu untuk mengidentifikasi peluang baru dan berpikir secara kreatif tentang cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah.

2. *Generasi ide*

Kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang dapat digunakan untuk mengembangkan solusi inovatif.

3. *Promosi ide*

Kemampuan individu untuk mempromosikan ide-ide inovatif mereka ke orang lain dalam organisasi dan membangun dukungan untuk implementasi ide tersebut.

4. *Realisasi ide*





Kemampuan individu untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif mereka dengan sukses, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi ide tersebut.

5. Refleksi

Kemampuan individu untuk merefleksikan pengalaman mereka dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif dan menggunakan wawasan yang diperoleh untuk meningkatkan proses inovasi di masa depan.

Sedangkan Wulandari et al., (2022) menyatakan indikator perilaku kerja inovatif yaitu:

1. Eksplorasi gagasan baru.
2. Pengembangan gagasan baru.
3. Promosi gagasan baru.
4. Penerapan hasil pengembangan ide.
5. Perubahan yang menguntungkan organisasi.

Menurut Rosyiana (2019) indikator perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut:

1. Mencari tahu ide – ide baru, teknologi baru, proses, teknik serta cara – cara baru
2. Menghasilkan ide – ide yang kreatif dan inovatif
3. Memiliki usaha untuk memajukan dan memperjuangkan ide ide dirinya kepada orang lain
4. Meneliti dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan ide dan kreasi baru
5. Mengembangkan rencana dan jadwal yang matang untuk mewujudkan ide baru
6. Kreatif dan memiliki inisiatif baru

Dari uraian indikator tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel perilaku kerja inovatif yaitu, 1) *Problem recognition* (Pengenalannya masalah), 2) *Generation Ideas* (Ide Generasi), 3) *Idea Promotion* (Promosi Ide), 4) *Idea realization* (Realisasi ide).

Berkaitan dengan perilaku kerja inovatif, pendidikan di era abad ke-21 menempatkan banyak tuntutan pada peran seorang guru, terutama terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan. Oleh karena itu, guru perlu mempersiapkan diri dengan menguasai berbagai bidang pengetahuan, memiliki keahlian pedagogis yang mencakup inovasi dalam proses pembelajaran, memahami psikologi pembelajaran, serta memiliki keterampilan konseling. Guru juga perlu mengikuti perkembangan kebijakan kurikulum dan isu-isu pendidikan, memiliki kemampuan merancang pembelajaran yang efektif, mampu memanfaatkan media dan teknologi terkini dalam proses pembelajaran, serta tetap menerapkan nilai-nilai yang berkontribusi pada pembentukan kepribadian dan moral yang baik.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk mengembangkan perilaku inovatif guru. Perilaku inovatif harus menjadi fokus utama dalam pengembangan profesional guru. Di era digital yang berkembang pesat, perilaku inovatif sangat penting dalam menghadapi perubahan yang berkelanjutan. Guru dihadapkan pada tantangan adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang lebih cepat daripada ilmu-ilmu lainnya. Guru perlu menguasai inovasi dan mendukung pemanfaatan teknologi jika ingin tetap relevan dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, serta untuk mengembangkan keterampilan pengajaran mereka sendiri dengan





menggunakan pendekatan pembelajaran modern. Menurut Asbari et al. (2019), perilaku yang paling diperlukan dari anggota organisasi dalam era digital adalah inovasi dan kreativitas. Ide-ide perubahan dalam menjelajahi peluang dan tantangan masa depan menjadi faktor kunci dalam perkembangan organisasi. Inovasi memiliki makna yang lebih luas daripada kreativitas karena inovasi tidak hanya mencakup ide-ide yang dikembangkan, tetapi juga melibatkan implementasi ide tersebut.

Oleh karena itu, teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karena inovasi memiliki kaitan yang erat dengan teknologi, ide dan pengetahuan. Dalam hal ini, guru diharapkan dapat mengadopsi teknologi kedalam pembelajaran, sehingga guru dapat menyampaikan materi dengan cara yang kreatif, menarik perhatian siswa, dan memicu rasa ingin tahu serta pemikiran kritis. Guru dapat memanfaatkan pengembangan teknologi digital untuk menciptakan berbagai konten pembelajaran yang bervariasi dan tetap edukatif. Pembelajaran menggunakan teknologi digital dapat diintegrasikan dengan metode pembelajaran lainnya dengan membuat konten digital, seperti permainan edukatif, kuis pembelajaran, dan konten pendidikan lainnya.

Selain itu, pembelajaran juga dapat dilakukan secara daring melalui video konferensi virtual, sehingga tidak terbatas pada pembelajaran tatap muka. Dalam pembuatan konten pembelajaran digital, penting bagi guru untuk mengikuti proses pengajaran yang sesuai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surani et al., (2019) yang menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam lembaga pendidikan dapat mempermudah proses belajar-mengajar dan kegiatan non-akademik seperti administrasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran

Perilaku kerja inovatif cenderung terjadi pada lingkungan organisasi yang positif karena individu akan lebih fokus pada tugas-tugasnya, berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, memiliki kebebasan berpikir, terbuka untuk berbagi pendapat, dan terciptanya budaya berbagi pengetahuan yang merangsang inovasi (Carlucci, et al., 2020). Iklim organisasi menjadi indikator utama yang mendorong kreativitas dan inovasi di lingkungan kerja (Hawryszkiewicz et al., 2018).

Oleh karena itu, iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Iklim organisasi yang memberikan dukungan dan penghargaan terhadap inovasi guru akan mendorong mereka untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam pembelajaran. Ketika guru merasa didukung dan diakui atas usaha inovatif mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk terus berinovasi dan mencari solusi kreatif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Iklim organisasi yang mendorong budaya pembelajaran dan kolaborasi akan memfasilitasi pertukaran ide, sharing pengetahuan, dan kerja tim di antara para guru. Kolaborasi dan diskusi antar guru dapat menginspirasi ide-ide inovatif, memperluas wawasan, dan meningkatkan praktik pengajaran secara keseluruhan.

Organisasi yang menyediakan kesempatan dan sumber daya untuk pengembangan profesional guru, seperti pelatihan, lokakarya, atau program pengembangan inovasi, akan mendorong guru untuk mengembangkan keterampilan inovatif mereka. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, guru dapat merangsang dan mengimplementasikan ide-ide inovatif dalam pembelajaran.

Iklim organisasi yang memberikan fleksibilitas dan otonomi kepada guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif.





Ketika guru diberi kebebasan untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang kreatif dan eksperimen dengan metode baru, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang inovatif bagi siswa.

Guru yang berada dalam iklim organisasi yang positif akan dengan sengaja berusaha untuk mengembangkan dirinya sebagai pionir dalam memimpin pembelajaran kreatif yang berfokus pada peserta didik, serta mengembangkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan abad ke-21 dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Jika hal ini dijalankan dengan efektif, maka akan mendorong dan memperkuat inovasi dari guru tersebut (Noviyanti, 2022).

Dengan menciptakan iklim organisasi yang mendukung inovasi guru, organisasi pendidikan dapat mendorong guru untuk terlibat dalam perilaku kerja inovatif yang berdampak positif pada kemajuan dan pengembangan Pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Manurwan & Sawitri (2018) iklim organisasi yang positif akan cenderung meningkatkan keinginan anggotanya untuk berperilaku inovatif. Iklim organisasi mempersiapkan guru untuk berinovasi dengan memberikan dorongan dan menciptakan lingkungan yang fleksibel, yang pada gilirannya memungkinkan guru untuk melihat masalah dari perspektif yang berbeda dan menemukan solusi yang kreatif.

Lebih lanjut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Izzati (2019) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan bertanda pada variabel iklim organisasi dan perilaku inovatif. Tanda positif tersebut memberikan makna bahwa korelasi antara iklim organisasi dan perilaku inovatif memiliki arah positif, sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif guru.

Kesimpulan

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku individu yang mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide – ide baru dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu sehingga meningkatkan efektivitas suatu pekerjaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan, kelompok, maupun organisasi. Variabel perilaku kerja inovatif tersebut dapat diukur melalui empat indikator, yaitu: 1) *Problem recognition* (Pengenalan masalah), 2) *Generation Ideas* (Ide Generasi), 3) *Idea Promotion* (Promosi Ide), 4) *Idea realization* (Realisasi ide).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk mengembangkan perilaku inovatif guru. Guru perlu menguasai inovasi dan mendukung pemanfaatan teknologi jika ingin tetap relevan dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran. Dalam hal ini, guru diharapkan dapat mengadopsi teknologi ke dalam pembelajaran, sehingga guru dapat menyampaikan materi dengan cara yang kreatif, menarik perhatian siswa, dan memicu rasa ingin tahu serta pemikiran kritis. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang efektif memiliki dampak positif dalam mengembangkan sikap inovatif guru. Semakin efektif guru menggunakan TIK, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh guru tersebut.

Menciptakan iklim organisasi yang positif adalah salah satu solusi untuk mengatasi hambatan inovasi. Ada hubungan positif antara perilaku kerja inovatif guru dan iklim organisasi, terutama dalam konteks perubahan. Dalam iklim organisasi dengan model sistem terbuka dan fleksibilitas menjadi faktor penting dalam mendorong perilaku inovatif guru. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjaga iklim organisasi agar tetap positif





sehingga guru merasakan dukungan dan lingkungan yang mendorong inovasi. Organisasi harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung terciptanya perilaku inovatif guru.

Saran

Sebaiknya penelitian dilakukan dengan lingkup yang lebih luas sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat mewakili lebih banyak wilayah lain dan meneliti lebih banyak permasalahan serta menemukan solusinya.

Apabila peneliti lain ingin meneliti variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu. Dengan cara menambah jumlah variabel atau mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil dari penelitian sehingga hasil penelitian selanjutnya lebih bervariasi dan beragam.

Daftar Pustaka

- Ainulisany, M. A., & Radikun, T. B. (2022). Peran Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Perilaku Berbagi Pengetahuan Sebagai Mediasi (Studi Kasus Pada Industry Pariwisata). *Efektor*, 9(1), 88-100. Doi:10.29407
- Aprianto, N. E. (2021). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Bisnis. *International Journal Administration, Business And Organization*, 2(1), 1-7. Retrieved Mei 2023
- Aqsariyant, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL ORGANISASI DAN MANAJEMEN*(1), 27-36. Retrieved Mei 2023
- Azhariadi, Desmaniar, I., & Geni, Z. L. (2019). Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Di Daerah Terpencil. 78-89. Retrieved Mei 2023
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107-118. Retrieved Maret 2023
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Mettā Sutta Terhadap Metode Pembelajaran Di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhis. *Jurnal Ilmu Agama Dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1-12. Retrieved April 2021
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197. Retrieved Maret 2023
- Hardianto, Hidayat, & Zulkifli. (2021). Perilaku Kerja Inovatif Bagi Guru Dan Tenaga Kependidikan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(1), 112-119. Doi:10.29210/02021937





- Huda, I. A. (2020). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Terhadap Kulaitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 2(1), 121-125. Retrieved Mei 2023
- Ideswal, Yahya, & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu ; Research & Learning In Elementary Education*, 4(2), 460-466. Retrieved April 2021
- Lewaherilla, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar Dan Kompetensi It Terhadap Kinerja Guru Smk Setia Bhakti Tangerang Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 3(4), 868-882. Doi:10.36418
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Perhotelan. *BRPKM (Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental)*, 1(1), 387-395. Retrieved Mei 2023
- Nisa, N. Z., Sunandar, & Miyono, N. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Dikecamatan Kedung Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 234-248. Retrieved Mei 2023
- Nurul, S., Anggrainy, S., & Aprelyani, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Sistem Informasi: Keamanan Informasi, Teknologi Informasi Dan Network (Literature Review Sim). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 564-573. Doi:10.31933/Jemsi.V3i5
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272. Doi:10.30596
- Purwanto, A., Prameswari, M., Asbari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (The Public Health Science Journal)*, 9(1), 19-27. Doi:10.33221/Jikm
- Rohman, M. G., & Susilo, P. H. (2019). Peran Guru Dalam Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik) Studi Kasus Di Tk Muslimat Nu Maslakul Huda. *Reforma: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 174-176. Retrieved Maret 2023
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52. Doi:10.21831
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal*





-
- Sukadana, K., & Mahyuni, L. P. (2021). Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 10-16. Retrieved Maret 2023
- Suradji, M. (2018). Pengembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Bidang Kesiswaan, Kepegawaian Dan Keuangan Di Sma Muhammadiyah 1 Gresik. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 1(2), 127-151. Retrieved Mei 2023
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203-208. Doi:10.25157
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203-208. Doi:10.25157/Jmr.V212
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assaydivisi Produksi Pt. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 7(1), 406-411. Retrieved Mei 2023
- Yu, H., Liu, P., Huang, X., & Cao, Y. (2021). Teacher Online Informal Learning as a Means to Innovative Teaching During Home Quarantine in the COVID-19 Pandemic. *ORIGINAL RESEARCH article*, 12, 1-12. doi:10.3389

