

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era revolusi industri 4.0 membawa banyak perubahan terhadap berbagai sektor kehidupan, salah satunya pendidikan. Pendidikan selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu (Hanh et al., 2021). Sekolah sebagai sebuah organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan hendaknya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini. Sekolah harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang mereka miliki semaksimal mungkin. Hal tersebut dilakukan agar sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien serta berkembang menjadi organisasi yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif.

Pendidikan tidak terlepas dari peran seorang tenaga pendidik atau guru, guru merupakan unsur yang sangat penting dalam pendidikan sebab berhasil atau tidaknya proses belajar ditentukan oleh peran seorang guru. Guru bisa dikatakan sebagai kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru hendaknya memiliki perilaku yang inovatif untuk memastikan sistem pendidikan tetap kompetitif dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus terjadi.

Perilaku kerja inovatif dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menciptakan ide-ide serta gagasan baru yang berguna bagi

sebuah organisasi (Hidayat et al., 2022). Guru dituntut untuk memiliki kemampuan berinovasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan berinovasi guru ditandai dengan adanya keterbukaan, penerimaan, dan kemauan dalam menerima perubahan (Sihite et al., 2023). Guru yang memiliki perilaku kerja inovatif mampu menciptakan ide serta gagasan baru dalam kegiatan pembelajaran yang dapat memberikan dampak positif bagi siswa dan juga sekolah.

Perilaku kerja inovatif penting untuk dimiliki oleh guru, karena perilaku kerja inovatif akan membantu guru untuk tetap mengikuti perkembangan terkini di tengah pesatnya perubahan yang diakibatkan oleh revolusi industri 4.0. Adanya kemajuan teknologi dalam pendidikan, meluasnya cabang ilmu pengetahuan, dan meningkatnya tantangan pada bidang pendidikan menuntut guru sebagai tenaga pendidik untuk selalu inovatif agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung secara efektif (Mohammed Afandi & Mohd Effendi Ewan, 2020).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2023 tentang Standar Pengelolaan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah merupakan salah satu satuan pendidikan formal yang diamanahkan untuk mempersiapkan lulusan yang berkompentensi dan siap untuk terjun ke dunia kerja. SMK tidak hanya berfokus pada pengembangan pengetahuan saja, tetapi juga fokus pada pengembangan keterampilan bagi para siswanya sebagai bekal untuk

memenuhi kebutuhan di dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Para lulusan SMK diharapkan dapat menjadi pekerja produktif yang mampu meningkatkan taraf hidup sekaligus berkembang menjadi pribadi yang siap menghadapi perubahan yang semakin pesat (Riyanti & Kasyadi, 2021).

Kendati demikian, taraf lulusan SMK dapat dikatakan masih cukup rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari kesulitan yang dialami oleh lulusan SMK untuk mendapat pekerjaan. Kesulitan yang dialami oleh lulusan SMK dalam memperoleh pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa mereka masih belum mumpuni untuk dapat memasuki dunia kerja.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tahun (dalam presentase)		
	2021	2022	2023
SD ke Bawah	3,61	3,59	2,56
Sekolah Menengah Pertama	6,45	5,59	4,78
Sekolah Menengah Atas	9,09	8,57	8,15
Sekolah Menengah Kejuruan	11,13	9,42	9,31
Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79
Diploma IV, S1, S2, S3	5,98	4,80	4,18

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan Tingkat Pendidikan pada tahun 2021 – 2023 di atas, dapat diketahui bahwa lulusan SMK merupakan tingkatan pendidikan dengan angka pengangguran terbuka tertinggi. Pada tahun 2023, angka pengangguran terbuka lulusan SMK

berjumlah sebesar 9,31 persen. Jumlah tersebut merupakan yang paling tinggi dibandingkan dengan lulusan tingkat pendidikan lainnya. Hal ini sangat disayangkan mengingat SMK merupakan satuan pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan lulusan yang siap untuk terjun ke dunia kerja.

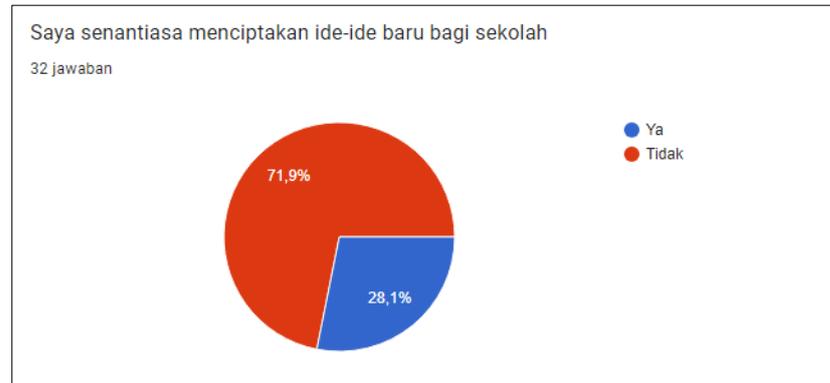
Rendahnya mutu lulusan SMK menjadi salah satu tantangan yang besar bagi bangsa Indonesia untuk senantiasa mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat menghadapi ketatnya persaingan di era revolusi industri 4.0. Kurangnya inovasi dalam kegiatan pembelajaran merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan rendahnya mutu lulusan SMK. Inovasi dalam dunia pendidikan diperlukan untuk menciptakan pembelajaran yang sesuai guna menghadapi perubahan-perubahan yang timbul akibat revolusi industri 4.0 (Robbers et al., 2023). Salah satu cara untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia di Indonesia adalah dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran, sehingga menciptakan lulusan yang dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Guru yang memiliki perilaku inovatif dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuannya melalui kemampuan mereka dalam menciptakan inovasi-inovasi baru. Inovasi-inovasi yang diciptakan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran dapat menambah pengetahuan dan keterampilan siswa. Pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh siswa selama kegiatan pembelajaran tersebut kelak dapat dimanfaatkan sebagai bekal bagi mereka untuk menghadapi dunia kerja (Tura, 2021).

Nyatanya saat ini masih terdapat cukup banyak guru dan tenaga pendidik yang belum memiliki perilaku inovatif dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar guru sudah merasa nyaman melalukan pekerjaan mereka dengan teknik-teknik pembelajaran lama atau tradisional. Sehingga, mereka enggan untuk mengembangkan teknik pembelajaran baru (Khan, 2022). Selain itu, masih banyak juga guru yang baru mulai bekerja ketika mereka mendapat perintah dari atasan (Hardianto et al., 2021).

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu Kepala Sekolah SMK swasta yang berada di Kecamatan Pesanggrahan Kota Jakarta Selatan. Dari hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa sebagian guru belum memiliki perilaku kerja inovatif ketika melaksanakan pekerjaannya. Masih terdapat guru yang enggan berinisiatif dalam menciptakan ide baru untuk sekolah. Beberapa guru didapati masih menggunakan metode-metode pengajaran lama atau tradisional tanpa melakukan pembaharuan. Dan juga masih terdapat guru yang menunggu adanya perintah dari atasan untuk mulai bekerja.

Berdasarkan fenomena perilaku kerja inovatif guru yang ditemukan melalui hasil wawancara tersebut, peneliti melakukan pra-riset terhadap 32 orang guru sebagai responden. Pra riset dilakukan untuk mengetahui perilaku kerja inovatif guru di sekolah tersebut. Hasil pra riset ditunjukkan pada Gambar 1.1, Gambar 1.2 dan Gambar 1.3 berikut.



Gambar 1.1 Hasil Pra-Riset Perilaku Inovatif Guru

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)



Gambar 1.2 Hasil Pra-Riset Metode Pembelajaran yang digunakan oleh Guru

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

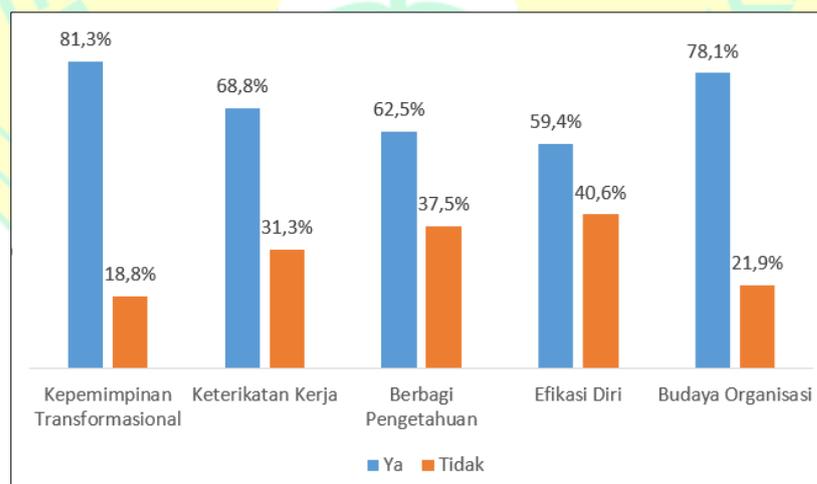


Gambar 1.3 Hasil Pra-Riset Perilaku Guru untuk Memulai Pekerjaan

Sumber: Data diolah oleh Peneiti (2024)

Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Li et al., 2019), perilaku kerja inovatif secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Shaikh, 2022), berbagai pengetahuan ditemukan mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Özdaşlı et al., 2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi inovasi dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut (Putri & Rini, 2021), perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh efikasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif di atas, Peneliti melakukan pra riset untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru pada salah satu SMK Swasta di Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Berikut Gambar 1.4 yang memuat hasil pra riset mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru.



Gambar 1.4 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil pra riset menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai presentase tertinggi sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 81,3%. Budaya organisasi memiliki nilai presentase tertinggi kedua yaitu sebesar 78,1% sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Sedangkan faktor keterikatan kerja, efikasi diri, dan stres kerja memiliki nilai presentase yang rendah sehingga dianggap kurang memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk memilih kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi untuk dijadikan sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Pemimpin memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Peran pemimpin berkaitan erat dengan bagaimana pekerjaan dalam suatu organisasi akan dikerjakan. Pemimpin bertugas untuk memberikan arahan serta bimbingan bagi para pegawainya ke arah yang jelas dan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin harus mampu mendorong keberhasilan pegawainya.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan meningkatkan minat seorang individu dengan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dari yang diharapkan (Eyamba & Apau, 2020). Sebuah organisasi membutuhkan kepemimpinan transformasional untuk menumbuhkan perilaku inovatif pegawai guna mendorong keberlanjutan organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi pegawai yang bekerja

dalam sebuah organisasi untuk senantiasa berinovasi dan meningkatkan kreativitas mereka (Yi et al., 2019).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh dari kepemimpinan transformasional telah dilakukan oleh (Li et al., 2019), dalam penelitian tersebut kepemimpinan transformasional ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Jaiswal, 2021), penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif. Kepala Sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dukungan moral dan motivasi yang akan menumbuhkan motivasi guru untuk terlibat dalam proses penciptaan ide-ide baru.

Persepsi, kebiasaan, dan nilai-nilai yang membentuk perilaku seorang individu dalam suatu organisasi dikenal sebagai budaya organisasi (Azeem et al., 2021). Budaya organisasi memiliki peran yang cukup krusial dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi individu dalam sebuah organisasi. Jati diri suatu sekolah akan tercerminkan melalui budaya yang ada pada sekolah tersebut. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara guru serta staff dalam bersikap dan berperilaku.

Penelitian terkait pengaruh dari budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif telah dilakukan oleh (Özdaşlı et al., 2023), hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Astrama et al., 2020),

penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif akan meningkat jika suatu organisasi menerapkan budaya organisasi yang baik. Sekolah yang memiliki budaya kerja positif tentunya akan memberikan pengaruh yang positif pula bagi kreativitas dan inovasi kerja guru yang ada pada sekolah tersebut.

Peneliti melakukan pembaruan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0” yang juga meneliti pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Pembaruan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada objek penelitian yang digunakan. Penelitian sebelumnya penelitian dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada perusahaan di bidang industri, sedangkan penelitian ini dilakukan terhadap guru SMK Swasta yang bekerja pada bidang pendidikan.

Penelitian ini juga merupakan bentuk pembaruan dari penelitian oleh (Nurdin et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor”. Penelitian sebelumnya dilakukan terhadap guru pada satuan SMA, sedangkan penelitian ini dilakukan terhadap guru pada satuan SMK. Penelitian tersebut juga dilaksanakan pada saat pandemi Covid-19 masih berlangsung, sedangkan penelitian ini dilaksanakan setelah masa pandemi berakhir.

Berdasarkan uraian dan hasil pra riset yang telah dipaparkan di atas, Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh**

Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta?
- c. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan simultan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari budaya organisasi secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara langsung dan simultan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Swasta.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru SMK Swasta” ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan juga praktis. Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1.4.1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para pembaca dengan memberikan informasi serta gambaran secara nyata mengenai perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi.

1.4.2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK Swasta.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai literatur yang dapat menambah ilmu pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai pendukung untuk penelitian dengan topik pembahasan serupa di masa yang akan datang khususnya bagi para mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.
- c. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengelola kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah dan

menciptakan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru.

