

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan adalah fenomena yang alami dan konstan, yang berarti bahwa setiap aspek kehidupan, termasuk bidang pendidikan, akan terus mengalami perubahan. Perubahan yang terjadi dalam bidang pendidikan tercermin dalam berbagai inovasi yang muncul, baik dalam sistem pendidikan, pelaksanaan pembelajaran, materi pembelajaran, dan aspek lain yang terkait dengan pendidikan. Contohnya adalah perubahan kurikulum di Indonesia yang dilakukan sebagai respons terhadap perkembangan dan kebutuhan abad ke-21. Ini merupakan upaya untuk memperbaiki kurikulum dengan berbasis pada pengembangan kepribadian dan keterampilan (Darise, 2019).

Indonesia telah mengalami berbagai perubahan kurikulum seiring dengan berjalannya waktu, termasuk kurikulum 1947, 1952, 1964, 1968, 1975, 1984, 1994, 2004, 2006, 2013, dan yang terbaru adalah kurikulum merdeka pada tahun 2022. Perubahan-perubahan ini terjadi sebagai hasil dari perubahan dalam sistem sosial, politik, budaya, ekonomi, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang harus dihadapi dengan cepat, cermat, dan cerdas. Ritonga (2018) berpendapat bahwa pengembangan dan perubahan kurikulum tersebut perlu dilakukan karena kurikulum bukanlah konsep yang statis, tetapi dinamis dan harus terus menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tantangan yang terjadi.

Prinsip kurikulum adalah perubahan dan proses yang berkelanjutan (*change and continuity*).

Semua perubahan tersebut terjadi sebagai hasil dari perubahan kebutuhan dalam hal keterampilan, yang pada gilirannya berdampak pada masa depan pendidikan. Dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, guru diharuskan memiliki kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik dan saling terkait, dan merupakan ciri dari seorang guru profesional. Penting untuk dicatat bahwa salah satu tuntutan bagi guru profesional adalah kemampuan untuk berinovasi.

Menjadi seorang guru dengan perilaku kerja inovatif berarti memiliki kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru yang relevan dengan pekerjaannya, dengan tujuan memberikan dampak positif bagi sekolah sebagai organisasi tempat mereka bekerja. Seorang guru dengan perilaku kerja inovatif adalah seseorang yang sensitif terhadap ide-ide baru, mampu menerapkannya dalam praktik mengajar, dan mampu merefleksikan pengalaman mengajar mereka (Bawuro et al., (2020).

Guru yang menunjukkan perilaku kerja inovatif selalu memiliki kontribusi baru yang dapat diberikan kepada siswanya, dan mereka juga terbuka terhadap perubahan lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, mereka dapat mengungkapkan dan menerapkan ide-ide terkait dengan kerja inovatif dengan tujuan meningkatkan kualitas pembelajaran (Rahmawati et al., 2019).

Keterlibatan guru dalam perilaku kerja inovatif secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan utama sekolah, yaitu meningkatkan mutu pembelajaran.

Perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh seorang guru dikatakan penting karena sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang juga memiliki kemampuan inovatif. Dengan adanya perilaku kerja inovatif, diharapkan institusi pendidikan dapat mengikuti perubahan zaman yang terjadi dengan cepat dan menghasilkan siswa yang berkualitas, kompetitif, dan memiliki kemampuan inovatif. Namun, realitanya, kebutuhan yang tinggi terhadap sumber daya manusia yang memiliki kemampuan inovatif belum sejalan dengan ketersediaan di lapangan.

Ketika lingkungan, informasi, dan teknologi mengalami perubahan yang semakin cepat, hal ini berdampak pada rendahnya minat guru untuk mengembangkan strategi pengajaran dan kurangnya keinginan untuk berbagi ide inovatif. Kondisi ini menjadi kendala dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif. Menurut survei yang dilakukan oleh Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi (Pustekkom) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tahun 2018, terungkap bahwa hanya 40% guru yang siap menghadapi perkembangan teknologi, sementara 60% sisanya kurang memahami perkembangan teknologi.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengungkap Data menunjukkan bahwa sebanyak 60% guru di Indonesia memiliki keterbatasan dalam menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Hal ini menjadi perhatian karena dalam mencapai target pembangunan manusia pada tahun 2045, Indonesia membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang

unggul. Menurut Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemendikbud, pemerintah telah mengagas program Pembelajaran Berbasis TIK (Pembatik) yang bertujuan untuk melatih kemampuan guru dalam menghadapi tantangan TIK. Program ini dirancang untuk mempersiapkan guru dalam mengintegrasikan dunia TIK dalam proses pembelajaran (Makdori, 2021).

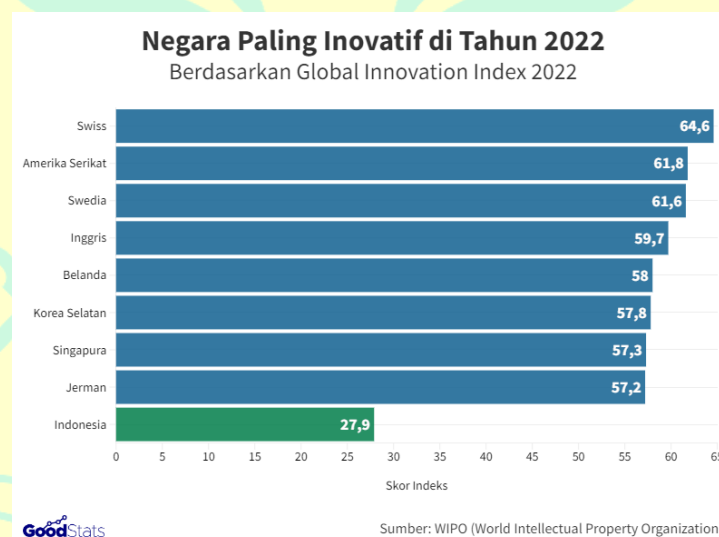
Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek) Nadiem Anwar Makarim mengakui adanya sejumlah guru yang belum terampil dalam menggunakan teknologi. Namun, dengan adanya pandemi Covid-19, mereka terpaksa belajar memanfaatkan teknologi, terutama dalam konteks pembelajaran. Meskipun teknologi juga memiliki kelemahan, namun penting dilakukan transformasi ke dalam teknologi digital pada saat ini. Pemerintah semakin menyadari bahwa teknologi merupakan cara yang paling efektif untuk menjamin kualitas layanan, termasuk dalam layanan Pendidikan (Mendikbudristek, 2022).

Berdasarkan data survei tersebut, terdapat dugaan bahwa guru belum memiliki perilaku kerja inovatif dalam menyampaikan materi dengan metode yang beragam, sehingga kegiatan belajar mengajar belum efektif (Sitompul, 2020). Kurangnya pemahaman guru terhadap perkembangan teknologi juga menjadi hambatan dalam proses inovasi, yang memerlukan penggunaan teknologi informasi yang banyak digunakan saat ini (Maharani, 2018).

Perilaku kerja inovatif memiliki peranan penting dalam mendukung perkembangan individu. Keberadaan perilaku inovatif memainkan peran penting

dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kehidupan individu. Pandangan ini didukung oleh Hadi et al. (2020), yang menyatakan bahwa perilaku inovatif sangatlah penting bagi individu. Dengan memiliki perilaku inovatif, individu mampu menciptakan atau menggabungkan ide-ide kreatif menjadi sesuatu yang baru, serta memiliki keberanian untuk mengembangkan ide tersebut.

Di Indonesia, tingkat sikap inovatif kerja masih relatif rendah berdasarkan Global Innovation Index selama tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, Indonesia menempati peringkat ke-85 dari 131 negara di seluruh dunia. Peringkat tersebut tidak mengalami perubahan dibandingkan dengan tahun 2019 dan 2018. Pada tahun 2021, Indonesia berada pada peringkat ke-87 dari 132 negara. Kemudian pada tahun 2022, Indonesia meningkat ke peringkat ke-75 dengan nilai indeks inovasi sebesar 27,9.



Gambar 1.1 Daftar Negara Inovatif berdasarkan *Global Innovation Index (GII)*

Sumber: WIPO (*World Intellectual Property Organization*)

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

Penerimaan terhadap teknologi melibatkan pengenalan dan persetujuan terhadap nilai-nilai inovasi dan manfaat yang ditawarkannya. Salah satu manfaat yang diakui adalah instruksi berbasis komputer yang menarik minat siswa terhadap pelajaran-pelajaran tersebut (Chou et al., 2019).

Beberapa studi telah menginvestigasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif individu, dengan mempertimbangkan tiga tingkat analisis yang meliputi individu, kelompok kerja, dan organisasi. Pada tingkat organisasi, faktor-faktor tersebut cenderung bervariasi, termasuk karakteristik individu dan organisasi seperti struktur pengetahuan, ukuran strategi, sumber daya, budaya, dan iklim organisasi (Carlucci, et al, 2020).

Perilaku kerja inovatif umumnya terjadi dalam iklim organisasi yang positif, di mana individu dapat fokus pada tugas mereka, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memiliki kebebasan berpikir, berpendapat secara terbuka, dan budaya berbagi pengetahuan yang merangsang inovasi (Carlucci, et al., 2020). Iklim organisasi menjadi faktor kunci dalam mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja (Hawryszkiewicz et al., 2018).

Guru yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dengan sengaja mengembangkan diri menjadi pelopor dalam menciptakan pembelajaran kreatif yang berfokus pada peserta didik, serta memperhatikan kebutuhan abad 21 dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Jika ini dapat dilakukan dengan baik, maka secara langsung akan mendorong dan meningkatkan tingkat inovasi dari guru tersebut (Noviyanti, 2022).

Berdasarkan penelitian yang telah disajikan sebelumnya, terlihat bahwa masalah perilaku kerja inovatif pada guru di sekolah memiliki dampak yang sangat penting terhadap pencapaian tujuan sekolah dan perkembangan pendidikan di Indonesia.

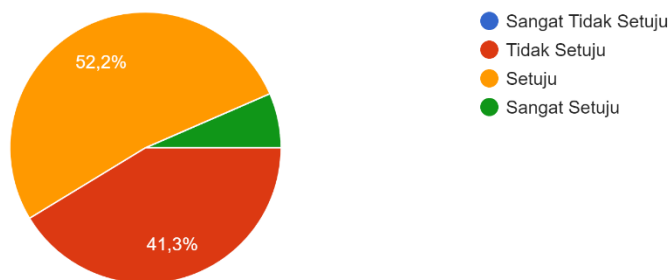
Permasalahan tentang rendahnya perilaku kerja inovatif juga dapat terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Jakarta Timur. Berdasarkan fakta di lapangan yang Peneliti temukan dengan melakukan wawancara awal dengan kepala Program Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran SMK Tirta Sari Surya di wilayah Jakarta Timur, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru di antaranya penguasaan teknologi informasi dan komunikasi, kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi, sikap inisiatif, budaya kerja, stress kerja, serta penghargaan atau reward terhadap kinerja guru.

Salah satu masalah yang dianggap mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru adalah penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. Dikatakan bahwa masih ada guru yang penguasaan teknologi informasi dan komunikasi nya terbatas dalam kegiatan di sekolah dan hal ini menjadi perhatian sekolah karena

di masa sekarang ini guru dan sekolah dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Selanjutnya, untuk memperkuat hasil wawancara terkait masalah maka Peneliti melakukan pra-riset yang hasilnya dapat dilihat pada Gambar 1.2.

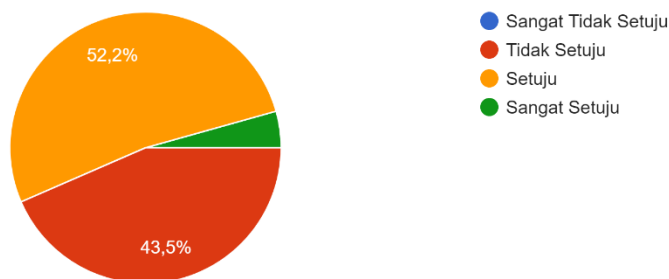
1. Saya mampu menciptakan gagasan baru dan mempraktekkannya



Gambar 1.2 Hasil Pra-Riset

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

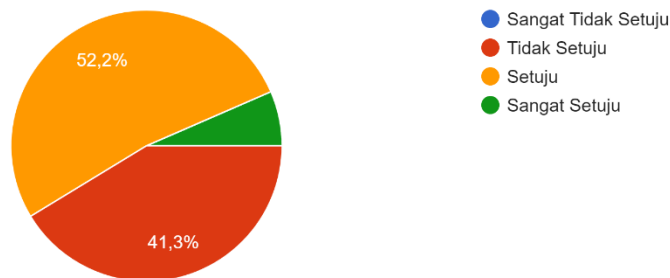
6. Saya selalu menjelaskan gagasan inovatif secara jelas pada lingkungan kerja



Gambar 1.3 Hasil Pra-Riset

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

7. Saya selalu memberi kontribusi pada penerapan gagasan baru di lingkungan kerja



Gambar 1.4 Hasil Pra-Riset

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Pada pra riset ini mengumpulkan data dari salah satu SMK Swasta di Jakarta Timur. Rahmadi (2011, hal.61) menyatakan subjek penelitian berkaitan erat dengan di mana sumber data penelitian diperoleh dan suatu masalah yang melekat dalam diri seseorang yang ingin diteliti. Karena itu, keputusan untuk memiliki satu atau lebih dari satu tempat penelitian harus dipertimbangkan secara cermat berdasarkan pada konteks dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Satu tempat penelitian dinilai cukup jika tujuannya hanya untuk memperoleh data awal atau informasi skala kecil dari fenomena yang diteliti, atau jika objek penelitian hanya terdapat di satu lokasi yang terpusat dan mudah diakses.

Pra-riset dilakukan kepada 30 responden yakni Guru yang mengajar di SMK Swasta di Jakarta Timur. Peneliti menemukan fenomena bahwa 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.

Berdasarkan data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Iklim Organisasi” pada Guru SMK Swasta di Jakarta Timur.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah teknologi informasi dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif?
- b. Apakah teknologi informasi dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap iklim organisasi?
- c. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif?
- d. Apakah teknologi informasi dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui iklim organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji:

- a. Pengaruh signifikan secara langsung teknologi informasi dan komunikasi terhadap perilaku kerja inovatif.

- b. Pengaruh signifikan secara langsung teknologi informasi dan komunikasi terhadap iklim organisasi.
- c. Pengaruh signifikan secara langsung iklim organisasi terhadap perilaku kerja inovatif.
- d. Pengaruh signifikan secara tidak langsung teknologi informasi dan komunikasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui iklim organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Iklim Organisasi” diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sehingga manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi pembaca mengenai perilaku kerja inovatif, menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai perilaku kerja inovatif dan dapat menjadi pembanding untuk penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan mengenai pentingnya perilaku kerja inovatif bagi guru serta mendapat wawasan terkait masalah yang diteliti yaitu tentang pengaruh teknologi

informasi dan komunikasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui iklim organisasi.

b. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan tentang pengembangan perilaku kerja inovatif guru serta memberikan pengetahuan dan wawasan untuk tetap membentuk serta mengembangkan perilaku kerja inovatif dalam dirinya.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi terutama mengenai masalah yang berkaitan dengan pengaruh teknologi informasi dan komunikasi terhadap perilaku kerja inovatif melalui iklim organisasi.

