

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Istilah “Revolusi Industri” diperkenalkan oleh Louis-Auguste Blanqui dan Friedrich Engels di pertengahan abad ke 19. Revolusi industri diawali revolusi industri 1.0 hingga saat ini memasuki revolusi industri 4.0. Revolusi industri 1.0, ditandai dengan penemuan James Watt untuk membantu pekerjaan manusia dalam menghasilkan barang/jasa menjadi lebih praktis yaitu ditemukannya mesin uap, yang sebelumnya menggunakan otot, tenaga angin, dan tenaga air. Revolusi industri 2.0, ditandai dengan ditemukan ban berjalan, dan listrik di bidang transportasi. Revolusi industri 3.0, ditandai dengan penemuan mesin yang dapat melakukan pekerjaan otomatis, seperti komputer dan robot. Revolusi industri 4.0, dimulai dengan berbagai inovasi baru seperti, *Artificial Intelligence* (AI), Robot, mesin pintar, *Internet of Things and service* (IoT dan IoS), dan lain-lain.

Revolusi industri 4.0 mempengaruhi berbagai sektor, seperti sektor perdagangan, pariwisata, pendidikan, dan lain-lain. Perkembangan revolusi ini mendorong organisasi untuk berinovasi agar mampu bersaing, eksistensi, dan mengembangkan organisasi. Miao et al. (2020, 1) memaparkan bahwa dalam ekonomi tiongkok, inovasi merupakan kekuatan utama pendorong pembangunan. Selain itu, dampak perkembangan revolusi industri 4.0 yaitu, kecerdasan buatan dan robot menghasilkan lini usaha baru, profesi baru dan lapangan pekerjaan baru. Hal ini, dikarenakan perkembangan inovasi dalam bidang teknologi dan digital membuat segala sesuatunya sederhana, praktis, dan efisien.

Namun kenyataannya, data perkembangan inovasi di Indonesia masih berada di posisi yang rendah. Berdasarkan, *Global Innovation Index* (GII) Indonesia pada tahun 2019 menempati peringkat ke 85, dari 129 negara di dunia serta regional ASEAN yang berada pada posisi kedua terendah (<http://www.globalinnovationindex.org/>). Data *Global Innovation Index* dapat digunakan pendoman oleh suatu negara dalam menstimulasi dan mengukur aktivitas inovasi yang terjadi di negaranya. Rendahnya inovasi di Indonesia dikarenakan rendahnya keseriusan pemerintah dalam menggarap bidang penelitian dan peningkatan kualitas manusia terkait berinovasi.

Penguatan sistem inovasi adalah pilar terpenting yang dapat mengantarkan Indonesia ke era ekonomi pengetahuan dan masyarakat berpengetahuan. Proses perkembangan revolusi industri dalam sebuah negara tidak lepas dari proses yang panjang dan peran andil berbagai pihak. Implementasi penguatan sistem inovasi diperlukan keterarahan, dan kepemimpinan yang efektif dalam memperkuat sistem inovasi. Bidang pendidikan, Indonesia juga perlu melakukan reformasi pendidikan dengan memperbanyak inovasi agar mampu meningkatkan dan meratakan kualitas pendidikan di Indonesia. Kolaborasi adalah salah satu kunci dalam pemerataan dan peningkatan sumber daya manusia unggul yang mampu bersaing. Selain itu, diperlukan pemimpin yang dapat membawa pengikutnya ke arah yang berbeda, bereksperimen dan beradaptasi dengan hal yang baru yang dapat dikatakan penggerak perubahan. Melalui pemikiran, cita-cita, visi dan misi yang dapat ditularkan kepada pengikutnya sehingga memiliki pemahaman yang sama.

Langkah kecil yang dapat dimulai adalah bagaimana sebuah organisasi kecil ataupun besar dapat mendorong pengikutnya untuk terus berinovasi bagi organisasi, ataupun kelompok. Sekolah adalah organisasi yang dijadikan tempat untuk mendukung dan menstimulasi gurunya untuk berinovasi dalam kemajuan IPTEK. Nantinya, juga guru berperan dalam merangsang kreativitas siswa dalam proses pembelajaran. Diharapkan, guru dapat mengarahkan dan teladan bagi siswa agar tidak hanya pengguna teknologi, tetapi bagaimana siswa diarahkan sebagai kreator teknologi. Dengan demikian, peran bidang pendidikan akan membantu inovasi dalam bidang IPTEK, serta menjadi motor penggerak pembangunan sosial ekonomi dari suatu negara.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang telah dibentuk dapat diambil kesimpulan yaitu pemerintah menginginkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam pengetahuan dan akhlak sehingga mampu menjadi generasi yang unggul dan mampu bersaing. Dengan demikian, pemangku kepentingan dalam pendidikan harus berperan aktif dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Perilaku inovatif adalah hasil dari tindakan individu dalam memproduksi, memperkenalkan dan mengaplikasikan sesuatu yang baru, berdasarkan implementasi ide-ide kreatif yang berpengaruh penting terhadap performa kelompok/organisasi (Rosyiana 2019, 35). Perilaku inovatif telah muncul sebagai konsep penting untuk sarjana, praktisi, dan pembuat kebijakan di berbagai bidang (Asurakkody 2018,7). Hal itu didukung, Berliana & Arsanti (2018) bahwa perilaku kerja inovatif diperlukan dalam pengembangan sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dimulai dari perbaikan atau efisiensi dengan bermacam aktivitas inovasi.

Munculnya perilaku inovatif seseorang tidak diturunkan secara genetis, tetapi disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Menurut Ancok (2012, 36-40) menyatakan bahwa 3 faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, meliputi faktor manusia, faktor kepemimpinan, dan faktor budaya organisasi. Faktor manusia, yaitu keinginan dari dalam diri untuk terus berinovasi, dan berusaha menemukan ide-ide yang baru ataupun sesuatu yang ingin dikembangkan. Faktor kepemimpinan, yaitu bagaimana pemimpin mampu mengarahkan pengikutnya untuk melakukan terobosan terkait dalam berinovasi. Selain itu, faktor budaya organisasi yaitu bagaimana organisasi menanamkan nilai-nilai yang dianut bersama termasuk dalam berinovasi.

Mendikbud Nadiem Makarim yang terinspirasi dengan Ki Hajar Dewantara dengan membuat program “Merdeka Belajar” yang menekankan bahwa kebebasan bagi institusi pendidikan akan mempercepat perbaikan pendidikan di Indonesia. Dengan kebebasan berinovasi dalam sektor pendidikan diharapkan pihak-pihak pemangku kepentingan dalam pendidikan dapat

menumbuhkan dan mengembangkan perilaku inovatif yang mereka miliki. Program “Merdeka Belajar” menghasilkan empat kebijakan pendidikan nasional untuk menggali potensi besar yang dimiliki oleh guru-guru dan murid agar dapat berinovasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara mandiri, serta dapat menciptakan suasana belajar bahagia bagi guru dan murid di sekolah (<https://www.kemdikbud.go.id/>).

Realisasi kebijakan “Merdeka Belajar” yaitu pertama, mengganti ujian nasional (UN) dengan asesmen kompetensi minimum dan survei karakter yang berfokus pada literasi, numerasi, dan karakter, serta berpedoman pada level internasional misalnya, PISA (*Programme for International Student Assessment*) dan TIMSS (*Trends International Mathematics and Science Study*). Kebijakan kedua, USBN diganti asesmen yang sepenuhnya diserahkan kepada sekolah agar sekolah dalam memberikan penilaian mengenai hasil belajar siswa, dan anggaran USBN dapat digunakan dalam pengembangan kapasitas guru sehingga sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran ataupun pembelajaran. Kebijakan ketiga, terkait rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang membebaskan guru dalam menggunakan dan mengembangkan format RPP. Hal ini dilakukan agar guru dapat mempergunakan waktu yang ada untuk persiapan dan evaluasi proses pembelajaran yang telah dilakukan. Kebijakan keempat, terkait aturan pemerintah peserta didik baru (PPDB) Zonasi. Program “Merdeka Belajar” akan bergerak dengan maksimal jika guru sebagai penggerak perubahan mengambil bagian, karena reformasi pendidikan bukan hanya tugas pemerintah. Dengan demikian, melalui “Merdeka Belajar” pemangku kepentingan dalam pendidikan dapat

berkomitmen untuk meningkatkan untuk terus berinovasi demi mencapai tujuan pendidikan nasional.

Seperti hasil dari wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Mardurini Bekasi mengenai perilaku inovatif para guru, dikatakan bahwa 50% guru disekolahnya tertarik berinovasi dengan kategori baik dan 50% memiliki ketertarikan untuk berinovasi dengan kategori sedang dalam hal pembelajaran berbasis teknologi. Peran seorang pemimpin diperlukan dalam kondisi ini agar guru-guru SMP Marsudirini 100% memiliki minat yang sama untuk berinovasi agar mengembangkan organisasi sehingga mampu bersaing. Oleh karena itu, sekolah SMP Marsudirini melakukan beberapa bentuk pelatihan untuk memfasilitasi guru-guru agar terus berinovasi dalam penggunaan teknologi dan berani mencoba mendapatkan hal-hal baru sehingga menginspirasi mereka untuk berani berinovasi.

*E-learning* adalah bentuk pelatihan yang difasilitasi sekolah terkait memanfaatkan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar. Google, dan agenda sekolah.com merupakan *e-learning* yang dipilih oleh sekolah SMP Marsudirini. Pelatihan diadakan secara priodik yaitu seminggu sekali agar guru-guru terus berkembang. Hasil dari pelatihan membantu guru-guru untuk melakukan pembelajaran secara virtual, survei siswa terhadap guru, perpustakaan online, absensi online, agenda online dan mempermudah komunikasi dengan orang tua terkait absensi siswa dan lain sebagainya. Selain itu, sekolah juga menyediakan fasilitas internet dan laptop sebagai penunjang pembelajaran bagi guru dan siswa. Guru-guru telah berinovasi dalam membuat modul

pembelajaran sendiri dengan mengumpulkan berbagai sumber yang nantinya dijadikan sebagai panduan dalam pembelajaran di kelas.

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai faktor-faktor untuk meningkatkan perilaku inovatif. Seperti, penelitian Khasanah & Himam (2018, 8) membuktikan bahwa *transformational leadership* berperan dalam meningkatkan perilaku inovatif pengikutnya. Hal tersebut, mengandung arti bahwa jika pengikut merasakan peran pemimpin transformasional, maka perilaku inovatif pengikut akan semakin tinggi. Seperti yang dikatakan, Colquitt et al. (2011, 475-476) mengungkapkan bahwa *transformational leadership* memberikan aspirasi kepada bawahan untuk berkomitmen terhadap visi sehingga akan memberikan pemahaman dalam bekerja agar menjadi panutan yang membantu bawahan mengembangkan potensi dan mencari solusi permasalahan dengan perspektif yang baru. Selanjutnya, peneliti lainnya Jensen et al. (2017, 8) menyatakan bahwa membantu karyawan untuk memimpin diri sendiri adalah faktor penting dibalik perilaku inovatif. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *transformational leadership* mempunyai peran penting dalam menginspirasi, mengarahkan, dan teladan bagi karyawan untuk terus berinovasi.

Persoalan mengembangkan perilaku inovatif juga tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan, tetapi bagaimana budaya organisasi membantu pemimpin dalam memperkuat nilai-nilai perilaku inovatif dalam bekerja. Hal ini, dikarenakan budaya organisasi adalah yang menjiwai segala aktivitas dalam pemikiran, persepsi, dan tindakan karyawan, serta yang menuntun dan membentuk karyawan ke arah yang diharapkan, termasuk berperilaku inovatif. Abdi et al. (2018, 7) menyimpulkan bahwa organisasi sebagai tempat untuk

belajar dapat dianggap sebagai mekanisme peningkatan budaya yang akan mengarahkan semua anggota organisasi menuju visi bersama tentang inovasi dalam produk proses inti dan produk. Dengan budaya organisasi yang ditanamkan dan menjadi nilai yang dianut yang akan menuntun guru-guru SMP Marsudirini untuk terus mengembangkan perilaku inovatifnya dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya, hasil penelitian Dincer et al. (2011, 917) didapatkan bahwa saling mempengaruhi secara positif antara kecerdasan emosional dan perilaku inovatif. Kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali lingkungan, diri, dan orang-orang yang ada di sekitar sehingga dalam bertindak sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang baru atau menambah permasalahan, melainkan bagaimana menghadapi dan mencari solusi dari suatu kondisi yang tidak baik. Selain itu, dalam dunia kerja kecerdasan emosional lebih diutamakan dikarenakan menyangkut interaksi orang banyak dengan berbagai latar belakang, seperti suku, agama, pendidikan, budaya, agama, dll Goleman (2015, 13). Dengan demikian, penting kecerdasan emosional dimiliki oleh guru dalam menghadapi berbagai karakteristik dan latar belakang yang dimiliki oleh siswa ataupun rekan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai pentingnya perilaku inovatif bagi guru, serta perilaku inovatif yang dimiliki oleh guru-guru SMP Marsudirini, maka muncul ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih jauh mengenai perilaku inovatif melalui penelitian ini. Selain itu, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh beberapa variabel, seperti pengaruh kecerdasan emosional, *transformational leadership*, dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Terkait latar belakang yang telah dipaparkan, perilaku inovatif diperlukan oleh organisasi untuk bersaing di dunia global. Perilaku inovatif dipengaruhi dengan bermacam-macam faktor yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan bawahan ke arah yang positif dengan visi dan misi yang jelas, dapat membantu dan membimbing karyawan sehingga memiliki perilaku inovatif.
- 2) Budaya organisasi yang dibangun seorang pemimpin seperti seperti kepercayaan, dan kebiasaan akan menjadi pedoman karyawan dalam berkarya.
- 3) Kecerdasan emosional yang dimiliki atasan akan membantu dalam melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki karyawan, sehingga perbedaan bukan menjadi masalah tetapi kesempatan untuk karyawan saling melengkapi dan menyempurnakan.
- 4) Motivasi adalah dorongan dari luar dalam dalam yang diberikan organisasi ataupun pemimpin yang akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi.
- 5) Komitmen organisasi adalah ikatan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga ini salah satu aset berharga yang mendorong kemajuan sebuah organisasi.
- 6) Tuntutan pekerjaan yang akan menyebabkan pengaruh positif maupun pengaruh negatif terhadap karyawan, sehingga organisasi diharapkan dapat memberikan dampak positif yang bertujuan mendorong karyawan untuk belajar dan menunjukkan kompetensinya terhadap pekerjaanya.

- 7) Pelatihan ataupun seminar yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan untuk lebih berkompeten dibidangnya, dan tidak menutup kemungkinan karyawan dapat menguasai lebih dari satu bidang, sehingga ini adalah keuntungan bagi organisasi.
- 8) Rasa ingin tahu yang tinggi karyawan untuk dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, akan mendorong karyawan untuk terus belajar, serta berinovasi guna mendapatkan solusi terbaik dari setiap permasalahan.
- 9) Kemampuan menggunakan teknologi yang baik dapat mempermudah karyawan untuk mengakses informasi yang akan mempermudah karyawan untuk menemukan ide baru, mengembangkan ide, dan mengimplementasikan ide dalam menyelesaikan permasalahan.
- 10) Kepuasan kerja yaitu rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan yang akan berdampak pada efektivitas organisasi.
- 11) *Reward* yaitu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi ataupun karya yang telah diberikan terhadap organisasi.
- 12) Kreativitas yaitu kemampuan karyawan dalam membentuk perpaduan baru melalui informasi yang ada, serta karyawan dapat melihat hubungan-hubungannya yang dimana orang lain tidak dapat melihatnya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Terkait beberapa masalah yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini berfokus pada pengaruh *transformational leadership*, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif guru di era revolusi industri 4.0.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Terkait beberapa fokus batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi di era revolusi industri 4.0 ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi di era revolusi industri 4.0 ?
- 3) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi di era revolusi industri 4.0 ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tekait rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis apakah *transformational leadership* berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi di era revolusi industri 4.0.
- 2) Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi di era revolusi industri 4.0.

3) Untuk menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dalam meningkatkan perilaku inovatif guru SMP Marsudirini Bekasi di era revolusi industri 4.0.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis yang akan dijabarkan sebagai berikut.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis yaitu menambah studi literatur dan pengembangan dari ilmu manajemen pendidikan, terutama topik perilaku inovatif guru di era revolusi industri 4.0. Selain itu, sebagai alternatif pilihan untuk kemajuan pendidikan di Indonesia. Bagi peneliti lainnya, diharapkan dapat memberikan manfaat dan gambaran sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama berkaitan dengan *transformational leadership*, budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan perilaku inovatif.

### **1.6.1 Manfaat Praktis**

Berikut beberapa manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1) Bagi penulis

Penelitian yang dilakukan menambah pengalaman langsung dan wawasan terkait meningkatkan perilaku inovatif guru di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari *transformational leadership*, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional.

2) Bagi manajemen Organisasi

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen SMP Marsudirini Bekasi, terutama di dalam memberikan gambaran secara terperinci mengenai perilaku inovatif guru di era revolusi industri 4.0. Dengan adanya gambaran yang lebih terperinci dari hasil penelitian ini, maka diharapkan perilaku inovatif guru dapat lebih ditingkatkan lagi.

3) Bagi guru

Penelitian diharapkan guru dapat meningkatkan perilaku inovatifnya di era revolusi industri 4.0, seiring dengan diperbaiki dan ditingkatkannya *transformational leadership*, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional. Perilaku inovatif yang semakin meningkat diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu kepercayaan bagi masyarakat terhadap organisasi SMP Marsudirini Bekasi dan peningkatan jumlah siswa dari tahun ke tahun.

### 1.7 Sistematika Penelitian

Secara umum, sistematika dalam penulisan tesis ini dibagi atas lima bab, yaitu: 1) bab pertama sebagai pendahuluan; 2) bab kedua sebagai landasan teori; 3) bab ketiga sebagai metodologi penelitian; 4) bab keempat sebagai hasil penelitian dan pembahasan; 5) bab kelima sebagai kesimpulan dan saran. Bab pertama, sebagai pendahuluan yang berisi latar belakang masalah peneliti mengambil topik tersebut sebagai penelitian. Selain itu, bab ini berisi identifikasi masalah yang berhubungan dengan latar belakang masalah. Selanjutnya, identifikasi masalah dibatasi dengan batasan masalah. Tujuan dari batasan masalah yaitu memfokuskan permasalahan agar tidak mengalami penyimpangan

permasalahan sehingga menjadi terarah. Disamping itu, batasan masalah digunakan untuk menjadi rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah berisi pertanyaan-pertanyaan penelitian, dan jawaban dari rumusan masalah menjadi tujuan penelitian yang akan dicapai. Pada akhirnya, penelitian ini akan memaparkan manfaat secara teoritis dan praktis yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab kedua, sebagai landasan teori yang berisi variabel-variabel penelitian dengan penjelasan teori yang berasal dari berbagai kajian literatur. Kajian literatur membahas variabel bebas yaitu, *transformational leadership*, budaya organisasi dan kecerdasan emosional, sedangkan variabel terikat adalah perilaku inovatif. Bagian ini, juga terdapat hasil penelitian relevan untuk melihat hubungan antar variabel yang telah dilakukan penelitian. Selanjutnya, terdapat kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga, sebagai metode penelitian yang berisi metodologi dari awal penelitian hingga analisis data. Dengan demikian, bab ini berisi yaitu: 1) rancangan penelitian; 2) tempat, waktu, dan subjek penelitian; 3) prosedur penelitian; 4) populasi dan sampling; 5) teknik pengumpulan data; 6) instrumen penelitian; 7) teknik analisis data; dan 8) hipotesis statistik.

Bab keempat, sebagai hasil penelitian dan pembahasan yang berfungsi untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Selain itu, data yang didapatkan dari penelitian akan dianalisis secara deskriptif dan statistik. Selanjutnya, dalam pembahasan data yang didapatkan akan dihubungkan dengan landasan teori yang ada. Disamping itu, bab ini juga akan menampilkan hasil perhitungan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel.

Bab kelima, sebagai bab akhir yang berisi kesimpulan, implikasi dan saran. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi hasil penelitian bagi organisasi ataupun peneliti, dan saran bagi organisasi tempat penelitian ataupun pembaca.

