

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang besar dan kekayaan alam yang melimpah. Untuk mengelola dan memafaatkan kekayaan yang dimiliki demikian besarnya, maka diperlukan sumber daya manusia yang berlatar belakang pendidikan serta pengetahuan memadai secara *soft skill* maupun *hard skill* sesuai perkembangan zaman agar dapat mengikuti persaingan di negeri sendiri atau dengan negara lain.

Saat ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan cepat, apalagi ketika dunia mengalami pandemi *covid-19* di tahun 2019, seluruh negara berlomba-lomba untuk menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi di dunia pendidikan dikarenakan pada saat pandemi terjadi pendidikan tidak dilakukan dengan cara tatap muka melainkan menggunakan teknologi. Era globalisasi memaksa semua orang bergerak lebih cepat sehingga sekarang kita sudah masuk Revolusi Industri 4.0. Kondisi tersebut memberikan sinyal adanya transformasi yang lebih komprehensif di semua bidang kehidupan, termasuk didalamnya bidang pendidikan yang mengharuskan kita saling terkoneksi dan mendapatkan informasi dengan cepat melalui teknologi digital.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan berperan besar dalam mempersiapkan para peserta untuk dapat bersinergi di era 4.0. Profesi-profesi yang ada pada saat ini, mungkin tidak ada lagi untuk beberapa tahun ke depan, namun profesi baru akan muncul dan berkembang pesat seperti *digital marketing*, *data*

*scientist, youtuber* dan lain sebagainya. Karena itu peran guru sebagai ujung tombak pendidikan sangatlah penting, sehingga diperlukan tenaga guru dengan perilaku inovatif yang selalu punya inovasi baru agar dapat mempersiapkan masa depan para peserta didik. Sebagaimana pendidikan merupakan proses berjenjang dan berkelanjutan, maka setiap guru bertugas untuk mencetak lulusan terbaik sesuai standar kompetensi yang ditetapkan dimulai dari jenjang Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Sebagai suatu lembaga formal pada pendidikan anak usia dini, TK berperan besar untuk mempersiapkan para peserta didik di era sekarang ini, sehingga nantinya mereka mampu bersaing dan siap memberikan kontribusi untuk mengelola segenap sumber daya yang ada untuk kemajuan bangsa Indonesia.

UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menyatakan, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan suatu usaha membina anak dari lahir hingga usia enam tahun, yang bertujuan mempersiapkan anak memasuki pendidikan lebih lanjut dengan cara memberi stimulasi pendidikan untuk memberi rangsangan pada perkembangan fisik serta mental. Pada usia inilah anak-anak lebih mudah menyerap pengetahuan yang diberikan karena mereka berada pada masa *golden age*. Oleh sebab itu guru TK mengemban tanggung jawab penting sebagai ujung tombak pendidikan. Menurut Sidiq (2018, 64) guru harus mempersiapkan peserta didik sebagai generasi penerus bangsa dengan memberikan pendidikan yang berkualitas. Mereka harus memberikan pengalaman yang bermakna, kontekstual, inspiratif yang membawa perubahan hidup peserta didik ke arah yang lebih baik. Hardianto *et al.* (2021, 113) dalam penelitiannya

mengatakan setiap personil sekolah diharapkan dapat memiliki inovasi agar dapat menghadapi globalisasi dan kemajuan teknologi serta pengetahuan, sehingga diperlukan guru-guru TK yang memiliki perilaku inovatif yang selalu memiliki inovasi baru untuk mempersiapkan masa depan para peserta didik. Perilaku inovatif ini tentu akan tercermin dari perilaku guru dalam menjalankan tugas kependidikannya.

Perkembangan TK di Indonesia dalam beberapa dekade terakhir sangat pesat, tidak terkecuali di Provinsi DKI Jakarta, khususnya di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Setiap TK memiliki ciri khas masing-masing, baik yang berbasiskan agama tertentu maupun yang umum, karena itu orang tua memiliki banyak pilihan untuk menentukan TK yang tepat sesuai harapan untuk buah hati mereka. Pada umumnya TK yang dipilih para orang tua untuk anaknya adalah TK yang memiliki kualitas pendidikan yang prima yang salah satunya tercermin dari kinerja para gurunya.

Setiap TK tentu ingin memiliki guru yang berkinerja baik, oleh karena itu perekrutan guru dilakukan dengan kualifikasi tertentu, antara lain dengan cara meninjau dari latar belakang aspek pendidikan, pengalaman kerja serta usia. Perekrutan ini juga dilakukan melalui tahapan-tahapan tertentu. Beberapa TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, DKI Jakarta melakukan perekrutan guru melalui berbagai tahapan seperti tes tertulis, psikotest, wawancara, tes bahasa asing contohnya adalah bahasa Inggris, Mandarin hingga bahasa lain sesuai dengan kebutuhan sekolah serta tidak lupa *microteaching* untuk melihat bagaimana para guru nantinya akan melakukan kegiatan belajar mengajar. Namun tes yang selama ini dilakukan ternyata belum dapat melihat perilaku dan kinerja

yang sebenarnya dari para guru ketika mereka sudah diterima sebagai guru di sekolah yang bersangkutan dan yang terjadi ada yang bertolak belakang dengan hasil tes yang dilakukan dalam tahap perekrutan. Perilaku guru yang sebenarnya akan terlihat disaat mereka harus melakukan pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawab yang diemban, serta menunjukkan perilaku dan respon positif yang tujuannya untuk membawa suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan informasi yang didapat peneliti melalui wawancara dengan beberapa Kepala TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, DKI Jakarta, selama ini para guru dapat melaksanakan tugas belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, tetapi yang perlu diperbaiki adalah perihal perilaku saat proses belajar mengajar yang cenderung sekedar menjalani rutinitas saja atau menunggu instruksi dari pemimpin dan kurang mempunyai inisiatif untuk berinovasi sehingga perilaku inovatif di dalam jiwa para guru cenderung minim, hal serupa juga dinyatakan oleh Hardianto, et al. (2021:113). Kondisi seperti ini telah disikapi oleh pihak manajemen TK dengan berupaya mengadakan pelatihan-pelatihan yang tujuannya agar para guru mempunyai jiwa dan perilaku inovatif dalam kegiatan belajar mengajar, namun demikian belum banyak guru yang menunjukkan perilaku inovatif dalam menjalankan tugas belajar mengajarnya. Masih banyak guru yang mengajar dengan gaya dan budaya lama atau lebih cenderung statis. Kondisi demikian membuat suasana belajar menjadi sesuatu yang membosankan dan pada akhirnya peserta didik tidak tertarik mendengarkan penjelasan gurunya.

Perilaku inovatif atau melakukan sesuatu dengan cara yang baru sangat penting mengingat tantangan di era globalisasi yang penuh dengan persaingan,

sehingga untuk dapat memenangkan persaingan tersebut para guru harus mempunyai perilaku inovatif yang nantinya perilaku ini akan diikuti atau ditiru oleh peserta didiknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hawa (2022, 137) yang menggunakan teori belajar observasional Albert Bandura, yang menyatakan bahwa peserta didik mengamati, dan meniru perilaku guru sebagai model atau teladan khususnya dalam proses pembelajaran. Dalam konteks penelitian ini jika peserta didik mengamati perilaku inovatif gurunya, maka ia akan menirunya sehingga peserta didik akan melakukan hal-hal yang inovatif juga.

Salah satu contoh perilaku inovatif guru TK adalah : untuk mendukung pengajarannya guru dapat membuat permainan berbentuk aktivitas, berbasis alat, atau permainan yang menggunakan perangkat digital karena peserta didik pada dasarnya suka bermain dan permainan dapat digunakan sebagai media pembelajaran inovatif. Guru juga dapat membuat alat permainan edukatif (APE) dengan memanfaatkan barang-barang yang ada di sekolah atau dari barang bekas.

Menurut pendapat beberapa Kepala TK di wilayah Cengkareng yang diwawancarai oleh peneliti, saat ini belum banyak guru TK yang dapat menunjukkan perilaku inovatif untuk dapat berpikir “thinking out of the box” dan memberikan input-input positif jangka panjang bagi perkembangan TK dimana hal ini sangat diperlukan untuk mempersiapkan murid-murid dalam perkembangan teknologi dan informasi yang pesat. Jika para guru ingin peserta didiknya menjadi pemenang, maka mereka harus menguasai hal tersebut. Namun tidak semua guru dapat menguasai teknologi yang berkembang dengan cepat. Para guru juga masih rentan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Padahal setiap guru harus punya keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam hal memilih serta

mempergunakan teknologi baru yang sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Selain itu guru diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan penggunaan teknologi baru tersebut sebagaimana dikatakan oleh Carayannis (2013, 689), penggunaan teknologi dapat berperan menciptakan pembelajaran yang tidak monoton dan inovatif. Jika pengetahuan para guru tidak berkembang, maka pengetahuan peserta didik juga ikut tidak berkembang sehingga apa yang menjadi tujuan pembelajaran tidak tercapai.

Wassa (2016) di dalam Ningrum dan Abdulah (2021, 202) menyatakan, guru adalah sosok pribadi yang mampu menemukan, menggali berbagai potensi yang dimiliki peserta didiknya dan guru yang memiliki kualitas adalah guru yang inovatif dan dapat menumbuhkan semangat anak didiknya untuk menjadi agen perubahan di era globalisasi. Karena itu guru sebagai pendidik diharapkan dapat mengembangkan perilaku yang inovatif supaya proses perubahan pada dunia pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan kondisi ini, peneliti melihat pentingnya inovasi yang diterjemahkan dengan perilaku inovasi dalam setiap diri para guru TK, sehingga tujuan dari pembelajaran yang mencerdaskan peserta didik sesuai dengan kebutuhan zaman akan tercapai. Oleh sebab itu, kesimpulannya perilaku inovatif para guru TK khususnya di wilayah Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat perlu dikembangkan untuk mempersiapkan peserta didik dalam menghadapi globalisasi.

Teori inovasi pertama kali diperkenalkan oleh Schumpeter (1939, 62) dalam bidang ekonomi. Schumpeter mengatakan bahwa inovasi adalah memperkenalkan sesuatu yang baru seperti produk, layanan atau cara melakukan sesuatu yang baru, selain itu inovasi adalah mengubah status quo.



Perkembangan zaman diikuti dengan perkembangan teknologi, teori inovasi juga mengalami perkembangan, sehingga bermunculan teori-teori inovasi yang mendukung Teori Schumpeter, seperti dari Fligtstein (2021, 1) mengatakan inovasi itu tidak terbatas hanya penciptaan produk baru saja, melainkan proses baru dan jenis yang baru, kemudian Thorp (2013, 2) mengatakan inovasi dan teknologi bersinonim dan saling berhubungan dengan masalah, semakin besar masalah, maka semakin besar inovasi akan memberikan dampak luas.

Inovasi dalam prakteknya sangat bersentuhan dengan penggunaannya yaitu manusia itu sendiri. Tidak semua manusia mempunyai keinginan untuk berinovasi, sehingga dapat dikatakan bahwa hanya manusia-manusia tertentu yang mempunyai inovasi dan mau melakukan hal tersebut. Begitupun dengan guru sebagai pendidik yang merupakan ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, mereka harus mempunyai perilaku untuk melakukan inovasi sehingga akan berdampak kepada tugasnya sebagai pendidik yang dituntut untuk selalu siap dalam mempersiapkan peserta didiknya agar dapat bersaing di era globalisasi ini.

Perilaku menurut Yuan & Woodman (2010) dalam Hardianto, H., et al (2021, 114) adalah sesuatu hal dalam tindakan yang menunjukkan, memperlihatkan, mensosialisasikan dan mewujudkan ide baru secara individu atau kelompok baik di dalam pekerjaan maupun di sekolah. Menurut De Jong, et al (2008) dalam Yulita, A., et al (2022, 119) perilaku inovatif merupakan upaya yang dilakukan oleh individu yang memiliki orientasi untuk memperkenalkan sesuatu yang baru atau suatu usaha mengemukakan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang akan menjadi nilai penting dalam pekerjaan. Hal ini sangat diperlukan karena inovasi pendidikan merupakan suatu harapan

untuk menghadapi perubahan berbagai aspek kehidupan yang begitu cepat. Perilaku Inovatif juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap organisasi seperti dikatakan oleh Putra dan Mardikaningsih (2022), antara lain terhadap kinerja guru dimana peran guru yang inovatif akan berpengaruh terhadap kesuksesan pada proses dalam belajar mengajar di suatu kelas. Sehingga perilaku inovatif dianggap sangat penting untuk kemajuan organisasi sekolah ataupun meningkatnya kualitas peserta didik. Mengingat pentingnya hal tersebut maka TK memberikan peluang seluas-luasnya bagi para guru untuk melakukan inovasi di lingkungan sekolah agar dapat bersama-sama mencapai tujuan pembelajaran.

Perilaku inovatif dapat terjadi apabila ada hal-hal yang mendorong seseorang untuk menjadi inovator dan berkontribusi secara aktif di dalam menjalankan pekerjaan secara rutin. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan atasan merupakan salah satu aspek yang mendorong perilaku inovatif. Amundsen & Martinsen (2014,7) mengatakan bahwa seseorang dengan gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) akan selalu memotivasi karyawannya untuk selalu memiliki ide dan inovasi dalam bekerja, pemimpin tersebut juga akan selalu mengarahkan karyawannya untuk melakukan cara-cara yang tepat sehingga semua pekerjaan dapat berjalan sesuai harapan.

Konsep *empowerment* (pemberdayaan) pertama kali diperkenalkan oleh Rappaport (1981, 1). Bagi mereka yang peduli dengan masalah sosial/kemasyarakatan, maka diusulkan untuk memakai model pemberdayaan untuk kebijakan sosial yang memandang orang sebagai manusia seutuhnya. Selanjutnya Prestwood dan Schumann dalam D'Sauza (2001, 148) merekomendasikan sebuah proses yang dikenal sebagai empat E: *Ennoble*



(memuliakan), *Enable* (memungkinkan), *Empower* (memberdayakan), dan *Encouraging* (mendorong). Konsep-konsep ini sangat praktis dan kuat saat dipakai secara sistematis dan otentik, untuk memastikan perubahan dan pemberdayaan yang sejati. Konsep ini menjadikan orang termotivasi agar bertumbuh dan mengambil tantangan yang beresiko sehingga menciptakan lingkungan pemberdayaan-perubahan yang berkembang.

Selain faktor kepemimpinan, karyawan akan menampilkan perilaku inovatif saat mereka memiliki *work engagement* (keterlibatan kerja) yang positif dan memuaskan. Kahn (1990) pertama kali memperkenalkan teori *work engagement*. Ia mendeskripsikan *engagement* sebagai bagian dari pemanfaatan diri para anggota dalam organisasi untuk peran kerjanya; dalam keterlibatannya, setiap individu berekspresi baik secara emosional, fisik, dan kognitif ketika mereka bekerja. Schaufeli dan Bakker (2010, 13) mengemukakan *work engagement* merupakan kondisi pikiran positif yang berkaitan pada pekerjaan dimana keterlibatan karyawan dengan level energi dan antusias besar bagi pekerjaan dapat terlihat dari semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penyerapan (*absorption*). *Vigor* merupakan energi luar biasa dicurahkan ketika karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dan tidak menyerah ketika menemukan kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication* merupakan rasa keterlibatan yang kuat pada setiap pekerjaan. *Absorption* merupakan kondisi dimana karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi dan keseriusan.

Faktor kepemimpinan yang memberdayakan yaitu *empowering leadership* merupakan faktor penting yang akan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif dimana seorang pemimpin dalam hal ini kepala TK yang merupakan *role*

*model* akan memotivasi gurunya agar berubah menjadi lebih baik. Jung., et al. (2003) di dalam Yulita, A., et al (2022,119) menjelaskan bahwa para pimpinan secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi anggotanya untuk melakukan inovasi dengan mendorong mereka untuk berani mencoba melakukan sesuatu yang baru tanpa merasa khawatir akan disalahkan jika inovasi yang dilakukan tidak berhasil atau tidak mendatangkan banyak manfaat baik untuk mereka sendiri maupun untuk organisasi. Jadi para pimpinan mempunyai pengaruh cukup penting terhadap kreatifitas para pekerja seperti dinyatakan oleh Redmond et al., (1993) dan Amalia et al. (2018, 79). Pemimpin tersebut juga dapat menyatu dengan karyawannya sehingga mereka akan saling terikat. Melalui keterikatan akan menjadikan kepemimpinan ini tidak terlalu sukar ketika membentuk perilaku inovatif pada pekerja.

Setelah melakukan studi literatur tentang perilaku inovatif, *empowering leadership* dan *work engagement* dari berbagai sumber, peneliti menemukan berbagai penelitian mengenai perilaku inovatif dengan variabel lain, antara lain: Duger melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Empowering Leadership on Employees’ Innovative Behaviour: The Role of Affective Commitment and Psychological Empowerment*” pada tahun 2021. Selanjutnya Yulita et al., (2022) meneliti tentang “Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan.” Angela dan Sudibjo (2020) melakukan sebuah penelitian berjudul “Menakar Kemampuan *Empowering Leadership, Job Crafting, dan Work Engagement* Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi.” Kemudian Teorosio (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Mediating Effect of Teamwork on The Relationship Between*

*Empowering Leadership and Work Engagement of Teachers.*” Jia et al., (2022) pernah melakukan penelitian dengan judul “*The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behaviour. The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China.*” Selanjutnya Putri dan Rini (2021) meneliti tentang ”Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Inovatif Pada Guru SMK”.

Meskipun banyak penelitian mengenai perilaku inovatif yang berkaitan dengan *empowering leadership* atau *work engagement*, namun tidak ditemukan penelitian dengan subjek khusus guru TK padahal perilaku inovatif penting dimiliki guru TK yang mengajar anak pada fase pondasi karena akan mendukung mereka dalam proses pembelajaran. Mengajar anak usia dini penuh tantangan, jika cara guru mengajar tidak menarik, maka akan diabaikan oleh anak. Karena itu diperlukan guru TK yang memiliki inovasi dalam mengajar, tidak mengajar dengan cara yang monoton supaya anak-anak tertarik memperhatikan gurunya dan mudah memahami pelajaran. Untuk mengatasi kesenjangan penelitian tersebut, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK.

*Empowering leadership* didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, seperti dinyatakan oleh Srivastava, Bartil dan Locke 2006 dalam Allen et al., (2014, 116-117). Pemimpin dalam hal ini Kepala TK dapat mendorong pengikutnya, yaitu para guru TK dalam berinisiatif, maka dengan demikian mereka akan bertendensi melakukan pengembangan untuk berperilaku kreatif. Perilaku kepemimpinan yang berbeda ini merupakan salah satu

aspek penting untuk menimbulkan perilaku inovatif para guru sehingga nantinya akan terjadi suatu proses inovasi di TK karena para gurunya bersikap positif terkait keterlibatan dalam pekerjaannya (*work engagement*), baik dalam hal merancang kegiatan belajar mengajar, mengambil keputusan dan kegiatan lainnya. TK yang memberikan kesempatan kepada guru-gurunya untuk dapat berpendapat, berpikir kritis serta kreatif dapat mengembangkan prestasi kerja para gurunya sehingga mereka akan lebih berkomitmen dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

Keterkaitan antara *empowering leadership*, *work engagement* dan perilaku inovatif sangat erat, karena perilaku inovatif tidak akan muncul jika tidak ada *empowering leadership* yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan bawahan atau guru agar mau berperilaku inovatif, sedangkan *work engagement* adalah salah satu penggerak yang membuat perilaku inovatif terwujud, dengan adanya keterlibatan setiap guru dalam setiap pekerjaan dengan sikap positif, maka rasa memiliki akan terwujud sehingga mereka akan berlomba-lomba memberikan yang terbaik untuk TK dengan cara yang inovatif, sedangkan perilaku inovatif merupakan suatu kinerja yang dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat bertahan, maju dan berkembang sesuai dengan harapan organisasi yang menjadi tujuan bersama untuk kesejahteraan bersama seperti dikatakan oleh Allen et al., (2014, 154).

Sehubungan dengan pentingnya kebutuhan untuk meningkatkan perilaku inovatif pada guru TK, maka penelitian ini akan meneliti pengaruh variabel-variabel seperti *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Meninjau latar belakang permasalahan seperti pemaparan sebelumnya perilaku inovatif perlu ditunjukkan oleh para guru ketika melakukan proses belajar mengajar di satuan pendidikan dalam hal ini TK, sehingga tercapailah tujuan pendidikan yang berkualitas guna mempersiapkan peserta didik untuk dapat berkompetisi di era 4.0. Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sehubungan dengan perilaku inovatif pada guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat adalah sebagai berikut:

- 1) para guru cenderung menjalani rutinitas saja dalam mengajar.
- 2) para guru cenderung menunggu instruksi dari Kepala TK dalam menjalankan tugas belajar mengajarnya.
- 3) para guru cenderung merasa nyaman dengan gaya dan budaya lama dalam mengajar.
- 4) para guru cenderung rentan beradaptasi terhadap perubahan.
- 5) tidak semua guru dapat menguasai teknologi dengan cepat.
- 6) gaya kepala TK memimpin para guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar.
- 7) keterlibatan guru dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
- 8) latar belakang pendidikan para guru yang berbeda.
- 9) usia para guru sangat bervariasi, ada yang berada di awal masa dewasa muda atau di pertengahan usia dewasa .
- 10) masa kerja setiap guru berbeda.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berbagai macam masalah sudah teridentifikasi sehubungan dengan

perilaku inovatif guru, namun peneliti akan membatasi masalah yang diteliti dan fokus pada pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru di 13 TK swasta yang berada di wilayah Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) apakah terdapat pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat?
- 2) apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat?
- 3) apakah terdapat pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- 1) menganalisis pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku inovatif pada guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.
- 2) menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap perilaku inovatif pada guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.
- 3) menganalisis pengaruh *empowering leadership* dan *work engagement* terhadap perilaku inovatif pada guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.



## 1.6 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dalam penelitian ini adalah:

1) teoritis

hasil dari penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan mengenai *empowering leadership* dan *work engagement* serta perilaku inovatif guru Taman Kanak-kanak. Disamping itu, dapat menjadi *input* bagi penelitian yang terkait dengan *leadership* dan *work engagement*.

2) praktis

beberapa pihak diharapkan dapat mengambil manfaat praktis dari penelitian ini yakni:

a) pihak yayasan taman kanak-kanak

memperoleh gambaran yang lebih detail mengenai sejauh mana perilaku inovatif sudah ditunjukkan oleh para guru di sekolahnya dan *empowering leadership* para Kepala TK sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat dan bermanfaat untuk memperkuat perilaku inovatif para guru demi tercapainya kemajuan sekolah.

b) pihak guru taman kanak-kanak

Perilaku inovatif guru dapat meningkat seiring dengan meningkatnya *work engagement* sehingga guru dapat memacu dirinya menjadi guru yang inovatif. Secara tidak langsung hal tersebut diharapkan akan meningkatkan kepercayaan orang tua untuk mempercayakan pendidikan anak-anaknya di taman kanak-kanak.

c) peserta didik

peserta didik diharapkan dapat merasakan inovasi yang dibuat oleh para guru sehingga mereka siap menghadapi era globalisasi dan selanjutnya turut berperan menjadi inovator yang dapat menyumbangkan kontribusi positif untuk Indonesia.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis tentang Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif Guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat akan mengikuti sistematika penulisan sebagaimana berikut ini:

Bab pertama, pendahuluan. Bab ini melakukan pembahasan latar belakang dari penelitian yang dikembangkan sehingga menjadi suatu temuan berupa masalah yaitu tentang pentingnya perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Selanjutnya peneliti melakukan identifikasi masalah yang terkait dengan belum terlihatnya perilaku inovatif guru TK di Kecamatan Cengkareng. Supaya penelitian lebih terarah, masalah-masalah yang ditemukan kemudian dibatasi sehingga menjadi batasan masalah yang kemudian dirumuskan menjadi rumusan masalah. Setelah melalui proses penelitian, maka akan ditemukan jawaban dari permasalahan yang sudah dirumuskan sehingga menjadi tujuan penelitian. Selanjutnya hasil penelitian yang ditemukan diharapkan bisa bermanfaat dari hal praktis hingga teoritis bagi pihak terkait.

Bab kedua, landasan teori. Dalam bab ini peneliti menjelaskan kajian teori dari beragam sumber untuk mendukung variabel-variabel penelitian, baik itu

variabel dependen yaitu perilaku inovatif guru maupun variabel independen *empowering leadership* dan *work engagement*. Berdasarkan teori-teori tersebut peneliti membuat definisi dan indikator-indikator dari setiap variabel. Kemudian peneliti menyampaikan hasil penelitian terdahulu yang relevan sehubungan dengan penelitian ini. Keterkaitan antara variabel-variabel, teori-teori pendukung, penelitian sebelumnya menjadi dasar pembuatan kerangka berpikir dan model penelitian yang selanjutnya akan ditulis hipotesis penelitiannya pada akhir bab ini.

Bab ketiga, metode penelitian. Dalam bab ini, akan dibahas segala sesuatunya tentang metode penelitian mulai dari rancangan penelitian, tempat, waktu serta subyek penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampling, teknik pengumpulan data, instrument penelitian yang meliputi definisi konseptual, definisi operasional dan kisi-kisi instrumen dari variabel-variabel yang diteliti, teknik analisis data hingga hipotesis statistik dari penelitian.

Bab keempat, hasil penelitian. Pada bab ini akan disajikan data dari hasil penelitian yang berasal dari kuesioner. Penjelasan diawali dengan hasil analisis deskriptif data responden. Setelah itu dipaparkan hasil pengujian hipotesis dari variabel penelitian. Selanjutnya di bagian ini juga disajikan pembahasan dan keterbatasan penelitian.

Bab kelima adalah bab terakhir yang akan menyampaikan kesimpulan, implikasi dan saran. Hal ini sangatlah penting dikarenakan kesimpulan merupakan gambaran hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, implikasi dan saran yang disampaikan diharapkan menjadi masukan untuk lembaga-lembaga terkait dan menjadi tolok ukur bagi penelitian lain kedepannya.