

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan tenaga pengajar profesional yang bertanggung jawab membentuk generasi berkualitas. Salah satu cara untuk memenuhi tanggung jawab tersebut adalah dengan memberikan pendidikan yang bermutu bagi siswa. Pendidikan yang baik tidak hanya meliputi penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga membuat lingkungan pembelajaran yang membantu siswa berkembang secara afektif, kognitif, dan psikomotorik. Guru dituntut untuk menciptakan proses pembelajaran yang menunjang kreativitas dan kemampuan berpikir tingkat tinggi (HOTS) siswa dalam berpikir kritis dan memecahkan masalah. Di samping itu, guru bertanggung jawab untuk membantu siswa memaksimalkan potensi diri dalam menghadapi tantangan di era Revolusi Industri 4.0 yang serba cepat dan terus berubah (Arsyad, 2021).

Institusi pendidikan menjadi wadah penting dalam membentuk sumber daya manusia yang sigap menghadapi era Revolusi Industri 4.0. Guru sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, dituntut untuk berperilaku inovatif agar perubahan dalam dunia pendidikan dapat terjadi dan proses pendidikan berjalan dengan efektif dan efisien. Menurut Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2019-2024, salah satu permasalahan prioritas pembangunan bidang

pendidikan adalah rendahnya kualitas guru dan tenaga kependidikan. Iskandar (dalam Ningrum & Abdullah, 2021) menyebutkan terdapat 2% guru di Indonesia

tergolong ke dalam guru yang inovatif dari total jumlah guru 5,6 juta. Hal tersebut berarti terdapat 98% guru yang tidak inovatif, padahal di era Revolusi Industri 4.0 yang serba cepat, guru dapat memanfaatkan digitalisasi untuk mengembangkan inovasi. Perubahan yang terjadi di era digital ini mengharuskan guru untuk menyesuaikan keterampilan agar tetap relevan. Guru yang tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan metode pengajaran baru berisiko kehilangan pengaruh dalam pendidikan. Sebagai tenaga pengajar, penting bagi guru untuk mengembangkan perilaku inovatif, di mana kreativitas dan kemampuan untuk menerapkan teknologi baru menjadi syarat utama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Hamdani dkk., 2023).

Guru dituntut untuk mengeluarkan segala kemampuan dan ide-idenya demi menghasilkan sesuatu yang baru sehingga menyokong perkembangan profesional. Selain itu, inovasi dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di institusi tempat guru bekerja sehingga bisa bersaing dengan institusi pendidikan lainnya. Keberhasilan suatu institusi pendidikan tidak terlepas dari bagaimana kinerja guru dalam memahami dan memberikan upaya yang inovatif dalam mengajar. Inovasi yang dilakukan pada institusi pendidikan ini disebut dengan *innovative work behavior* (Fatonah & Helmy, 2021).

Rosyiana (2019) mengatakan *innovative work behavior* merupakan tindakan individu yang menghasilkan, memperkenalkan, dan mengaplikasikan hal-hal baru yang berasal dari implementasi ide-ide kreatif yang bermanfaat untuk peningkatan performansi kinerja kelompok atau organisasi. Kleysen & Street (dalam Putri & Suharti, 2021) berpendapat *innovative work behavior* merupakan keseluruhan

tindakan individu yang mengarah kepada kemunculan, pengenalan, dan penerapan hal-hal baru yang bermanfaat bagi institusi. *Innovative work behavior* dapat berupa pengembangan ide produk baru, proses kerja, atau teknologi yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

De Jong & Den Hartog (dalam Riswan dkk., 2021) berpendapat *innovative work behavior* adalah pengenalan masalah yang disengaja dalam peran kerja untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat tentang produk, layanan, dan metode kerja serta serangkaian perilaku yang diperlukan untuk mengembangkan, meluncurkan, dan menerapkan ide-ide tersebut. Guru akan menunjukkan inovasi dan kreativitas yang berbeda tergantung kemampuan dan kapasitasnya. Hasil terbaik dalam keberhasilan penerapan inovasi adalah kemampuan menampilkan perilaku kerja yang inovatif yang selalu dikembangkan demi kontribusi yang signifikan terhadap institusi (Avila, 2022).

Patterson dkk. (dalam Pitaloka & Etikariena, 2024) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *innovative work behavior*, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kognisi, pengetahuan, motivasi, kepribadian, perilaku, emosi dan suasana hati, serta perkembangan. Faktor kognitif seperti kecerdasan memegang peranan penting dalam perilaku inovatif. Namun, kecerdasan yang tinggi saja tidak cukup untuk menunjukkan perilaku inovatif.

Faktor lain seperti pengetahuan diperlukan sebagai penunjang karena individu harus memahami tugas dan tuntutan tugas yang diberikan sebelum berinovasi. Selain itu, faktor motivasi juga sangat penting untuk merangsang perilaku inovatif

individu. Faktor pengetahuan hanya dapat muncul ketika individu memiliki pengalaman yang dapat diambil dan dipelajari. Melalui pengalaman-pengalaman tersebut, individu dapat meningkatkan potensi untuk berinovasi (Patterson dkk. dalam Pitaloka & Etikariena, 2024).

Guru yang mampu berperilaku inovatif dalam suatu institusi pendidikan merupakan individu yang mempunyai kemampuan dalam menggunakan pengalaman yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan meskipun dalam situasi keterbatasan informasi serta minimnya prosedur yang jelas. Meski begitu, individu tersebut tetap mampu menyeimbangkan diri dalam menghadapi situasi dan kondisi apapun. Kemampuan ini dikenal dengan istilah *learning agility* (De Meuse dalam Kurniawan dkk., 2023).

Menurut Lombardo & Eichinger (dalam Wardhani dkk., 2022), *learning agility* didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran itu untuk tampil dengan sukses di situasi dan kondisi baru. De Meuse (dalam Kurniawan dkk., 2023) mengatakan *learning agility* adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan belajar dari pengalaman serta berhasil menerapkan pembelajaran tersebut ke dalam situasi yang baru. *Learning agility* adalah aplikasi dunia nyata dari pengalaman hidup, belajar dari kegagalan, dan terbuka untuk belajar dengan memanfaatkan potensi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kemungkinan keberhasilan pekerjaan (Kaiser & Craig dalam Putri & Suharti, 2021).

Kompetensi dan keterbukaan terhadap pengalaman baru menunjukkan bahwa untuk mencapai *learning agility* yang baik perlu dikembangkan ketahanan dalam

menghadapi masalah yang kompleks sehingga pentingnya kesadaran akan kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi atau perilaku baru (Avila, 2022). Guru dengan *learning agility* yang tinggi memiliki kepribadian yang berani mengambil risiko, memiliki pikiran yang terbuka dan toleran, serta menerima tantangan dan inovasi. Jo & Hong (2022) mengatakan *learning agility* sangat berkaitan erat dengan ketekunan dalam menghadapi ambiguitas, preferensi risiko, dan pemikiran fleksibel.

Learning agility membuat individu lebih mampu memahami situasi baru dan mengidentifikasi area untuk perbaikan, pengembangan, atau mengatasinya dengan tepat. Kemampuan ini dianggap penting untuk dioptimalkan ketika ingin melakukan inovasi karena ada peran pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya yang membantu mengidentifikasi apa yang membutuhkan masukan inovatif (Bennett & Limoine dalam Pitaloka & Etikariena, 2024).

Dai dkk. (dalam Pitaloka & Etikariena, 2024) mengatakan individu yang memiliki *learning agility* cenderung belajar dari pengalaman sebelumnya, sehingga dapat meningkatkan dan memperbaiki kekurangan dari pengalaman sebelumnya ketika dihadapkan pada situasi serupa yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan persyaratan bagi individu untuk memulai proses inovasi pada tahap awal, yaitu penciptaan ide, yang membutuhkan perilaku eksplorasi dalam pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk mengidentifikasi masalah atau situasi yang dapat diatasi melalui inovasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 (sepuluh) orang guru SMAN 4 Padang, ditemukan bahwa guru SMAN 4 Padang memiliki beberapa ide-ide baru untuk diaplikasikan dalam pembelajaran, hanya saja ide tersebut jarang terealisasi di dalam kelas. Guru SMAN 4 Padang mengatakan sudah merasa nyaman dengan metode yang terbukti berhasil digunakan selama bertahun-tahun sehingga mengakibatkan keinginan untuk mengeksplor metode pembelajaran baru berkurang.

Guru SMAN 4 Padang juga mengatakan bahwa untuk merealisasikan suatu ide yang baru, perlu waktu yang lama untuk beradaptasi dan terbiasa sehingga metode yang sudah dikuasai cenderung untuk dipertahankan meskipun hasilnya belum optimal. Meskipun telah mengikuti berbagai pelatihan pengajaran yang diadakan oleh sekolah, guru cenderung masih merasa kebingungan dan ragu sehingga cenderung kembali ke cara lama yang dianggap lebih aman. Selain itu, kekhawatiran akan kegagalan menjadi penghambat untuk menerapkan suatu hal yang baru sebagai metode pembelajaran. Kritikan atau penolakan dari rekan dan atasan seringkali menghambat keberanian untuk menciptakan sesuatu yang baru. Selain itu, guru SMAN 4 Padang kurang mampu mengkomunikasikan dan mempromosikan ide-ide baru yang dimilikinya kepada rekan kerja sehingga menyebabkan ide yang dimiliki semakin sulit untuk terealisasi.

Permasalahan yang dialami oleh guru SMAN 4 Padang berkaitan erat dengan *learning agility*, dimana guru seharusnya memiliki kemauan untuk terus belajar dari pengalaman, beradaptasi dengan perubahan, dan menerapkan pengetahuan baru dalam situasi yang berbeda. Sementara itu, guru SMAN 4 Padang cenderung

memiliki kekurangan dalam mengeksplorasi dan kurangnya inisiatif untuk mencoba pengetahuan dan hal-hal baru. Selain itu, guru SMAN 4 Padang cenderung mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perubahan, serta takut untuk mengambil risiko dalam mencoba berbagai ide baru yang menantang dan berbeda untuk diterapkan di sekolah.

Penelitian tentang *learning agility* dan *innovative work behavior* pernah dilakukan oleh Pitaloka & Etikariena (2024) dengan judul “*Relationship Between Learning Agility and Innovative Work Behavior among Undergraduate Student of University of Indonesia*” yang menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara *learning agility* dan *innovative work behavior* di kalangan mahasiswa Indonesia. Temuan ini menawarkan dasar empiris bagi universitas untuk merancang program yang dapat meningkatkan daya saing lulusan dalam konteks ASEAN.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Hamdani dkk. (2023) dengan judul “Pengaruh *Learning Agility* terhadap *Innovative Work Behavior* pada Mahasiswa yang Bekerja” menghasilkan pengaruh yang signifikan dan positif antara *learning agility* dan *innovative work behavior* pada mahasiswa yang bekerja di program studi Psikologi UBP Karawang. Avila (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Learning Agility* Terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Perbankan Swasta Xyz di Jakarta” menyebutkan *learning agility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* pada pekerja perbankan swasta XYZ di Jakarta dimana semakin tinggi tingkat *learning agility* yang dimiliki oleh para pekerja, maka *innovative work behavior* juga akan semakin meningkat.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmandani (2020) yang berjudul “Hubungan *Learning Agility dan Innovative Behavior* Pada Pekerja Yang Menempuh Pendidikan Sebagai Mahasiswa Reguler Dua Di Universitas Mercu Buana Menteng” menemukan hubungan yang positif antara *learning agility* dan *innovative behavior* terhadap pekerja yang menempuh pendidikan di Mercu Buana Menteng. Artinya individu yang memiliki kemampuan *learning agility*, maka kemampuan *innovative behavior*-nya akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika kemampuan *learning agility* individu rendah, maka kemampuan *innovative behavior* akan ikut menurun.

Sejalan dengan itu, Riswan dkk. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Innovative Work Behavior* pada Pegawai di DKI Jakarta: Pengaruh *Learning Agility, Work Engagement, dan Digital Readiness*” menemukan pengaruh yang signifikan antara *learning agility* terhadap *innovative work behavior* pada pegawai di DKI Jakarta. *Learning agility* berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan karena pada dasarnya karyawan yang memiliki tingkat *learning agility* yang tinggi akan mencari dan belajar dari pengalaman yang tidak biasa kemudian menerapkan pelajaran tersebut untuk berhasil dalam situasi baru, sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi perubahan. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam hal subjek, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Learning Agility* dengan *Innovative Work Behavior* pada Guru SMAN 4 Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *learning agility* dengan *innovative work behavior* pada guru SMAN 4 Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara *learning agility* dengan *innovative work behavior* pada guru SMAN 4 Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk dapat menyumbangkan ilmu pengetahuan yang merujuk pada kajian ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antara *learning agility* dan *innovative work behavior* pada guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Diharapkan guru dapat mengasah ide-ide inovatif dalam membuat materi pembelajaran digital dan mengasah kecakapan dalam mempelajari

teknologi sehingga siswa memiliki media pembelajaran yang lebih menarik dan interaktif.

b. Bagi Kepala Sekolah

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu kepala sekolah mewujudkan institusi pendidikan yang unggul dengan mengembangkan dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta mendukung pemberian pelatihan bagi guru dalam menghadapi tantangan sehingga bisa bersaing dengan institusi pendidikan lainnya.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *learning agility* dan *innovative work behavior*.