



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan

Hardianto Hardianto^{1*)}, Hidayat Hidayat¹, Zulkifli Zulkifli³

¹Universitas Pasir Pengaraian, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Mar 14th, 2021

Revised Apr 16th, 2021

Accepted May 23th, 2021

Keyword:

Perilaku kerja inovatif
Tenaga kependidikan
Guru

ABSTRACT

Guru dan tenaga kependidikan perlu memiliki perilaku kerja inovatif agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal. Apalagi saat pandemi covid-19 ini, sangat diperlukan guru dan tenaga kependidikan yang memiliki inovasi dalam bekerja. Kajian perilaku kerja inovatif di Indonesia lebih dominan di teliti pada organisasi yang menghasilkan produk atau perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan serta bertujuan untuk mengetahui bentuk inovasi yang dilakukan guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Metode penelitian ini menggunakan kajian kepustakaan. Artikel yang dikaji dalam penelitian ini adalah artikel yang dipublikasikan dari tahun 2017. Pencarian dilakukan dengan google scholar menggunakan kata kunci perilaku kerja inovatif dan *innovative work behavior*. Hasil pencarian ditemukan 27 artikel pada jurnal atau prosiding nasional dan internasional. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan enam belas variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru atau tenaga kependidikan. Enam variabel menjadi variabel intervening untuk melihat perilaku kerja inovatif. Variabel perilaku kerja inovatif mempengaruhi dua variabel, yaitu kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku kerja inovatif juga menjadi variabel intervening dari variabel hard skill, soft skill, organisasi pembelajar dan motivasi yang mempengaruhi kinerja. Selain juga ditemukan perilaku inovasi guru dalam melaksanakan pembelajaran.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Hardianto Hardianto,
Universitas Pasir Pengaraian
Email: hardiantocally@gmail.com

Pendahuluan

Tantangan yang semakin berat membutuhkan upaya yang semakin kuat. Ditambah masa pandemi covid 19, tentu saja diperlukan upaya lebih besar dalam mewujudkan suatu tujuan. Begitu juga dalam dunia pendidikan, tantangan yang semakin berat menjadikan perlu usaha lebih keras dari semua pihak untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Pendidikan merupakan modal dasar manusia baik secara individu maupun kolektif untuk melangsungkan kehidupan yang lebih baik (Kodrat, 2019). Pendidikan juga merupakan upaya yang paling utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (Goestjahjanti, Asbari, et al., 2020).

Pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang mampu menjawab kebutuhan pelanggan. Baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Eksistensi sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh mutunya (Hardianto & Aida, 2019). Untuk mewujudkan pendidikan bermutu perlu personil yang memiliki kompetensi tertentu. Pendidikan yang bermutu diperoleh dari guru yang bermutu dan profesional (Dalyono &

Agustina, 2016) dan (Rajagukguk, 2009). Selain personil, juga dibutuhkan sarana prasarana yang lengkap dan pembiayaan yang cukup.

Personil yang berkompeten, tidak hanya mampu melaksanakan pekerjaan dalam satu situasi saja, melainkan mampu bekerja pada situasi yang berbeda. Pengaruh globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan, menjadikan personil sekolah perlu berinovasi agar mampu menghadapi arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan itu. Inovasi merupakan energi untuk bertahan dan memenangkan persaingan (Goestjahjanti, Purwanto, et al., 2020). Inovasi sangat penting dirasakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Saat ini terlihat masih banyak guru dan tenaga kependidikan yang belum memiliki inovasi dalam bekerja. Pekerjaan sering dilakukan dengan menunggu perintah atasan. Selain itu, cara melakukan pekerjaan cenderung sama dengan cara lama tanpa melakukan inovasi. Perubahan situasi yang dikenal dengan sebutan *new normal* pada hakikatnya membutuhkan cara baru atau inovasi bagi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja. Inovasi penting dalam menghadapi tantangan baru dan peningkatan kinerja (Berliana & Arsanti, 2018) dan (Khasanah & Himam, 2019). Melihat situasi pandemi Covid-19 ini, guru dan tenaga kependidikan yang tidak memiliki inovasi dalam bekerja tentu mengakibatkan tidak tercapainya tujuan pendidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan yang mampu berinovasi dikenal memiliki perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang mampu menciptakan gagasan baru dan mempraktekkannya (Schermerhorn et al., 2010); (Asbari et al., 2019); (Riani et al., 2017). Perilaku kerja inovatif sangat penting dimiliki oleh seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan perilaku kerja inovatif akan menghasilkan terobosan-terobosan baru. Terobosan-terobosan ini akan menjadikan sekolah tetap eksis dalam kualitas yang baik disaat pandemi.

Dalam situasi pandemi saat ini, sekolah di Indonesia beralih dari sekolah tatap muka menjadi sekolah daring atau *online* (Astrini, 2017) dan (Jaelani et al., 2020). Perubahan pola pembelajaran menjadikan perlu usaha inovasi dari pihak sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara maksimal. Penggunaan berbagai media pembelajaran baik berbentuk aplikasi atau perubahan pola tatap muka menjadi keniscayaan. Penggunaan teknologi akan memudahkan berbagai hal terutama dalam belajar (Palevi et al., 2020).

Beberapa aplikasi digital yang sering digunakan diantaranya *class room*, *zoom*, *google meet*, *video conference* dan *whatsapp* (Dewi, 2020). Selanjutnya ada *platform* ruang guru, rumah belajar, sekolahmu, zenius, kelas pintar, dan *google for education* (Handarini & Wulandari, 2020). Selain itu, di beberapa daerah ada guru yang datang ke rumah siswa memberikan pelajaran. Ada juga sekolah yang memperbolehkan belajar tatap muka dengan membatasi jumlah siswa. Ada yang siswa datang ke sekolah setiap minggu untuk mengumpulkan tugas dan menerima tugas baru. Upaya-upaya tersebut pada dasarnya adalah bentuk inovasi guru saat pandemi covid 19.

Kajian tentang perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan belum terlalu banyak diteliti khususnya di Indonesia. Sebagian besar perilaku kerja inovatif diteliti untuk orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang menghasilkan produk. Padahal perilaku kerja inovatif sangat penting diterapkan dalam dunia pendidikan, terlebih saat situasi pandemi covid 19 seperti saat ini. Guru dan tenaga kependidikan yang tidak mampu berinovasi akan sulit melaksanakan tugasnya.

Melihat terbatasnya kajian perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan, penulis tertarik memberikan sumbangan pemikiran. Dengan tulisan ini diharapkan akan bisa menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang khusus membahas perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan. Selain itu, juga dapat menjadi masukan bagi peneliti lain tentang aspek apa saja yang sudah diteliti. Sehingga kajian perilaku kerja inovatif bisa diteliti dalam aspek yang berbeda.

Keunikan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah dalam mengelaborasi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini melihat seluruh artikel penelitian terdahulu tentang perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan di Indonesia. Artikel ini mendeskripsikan hasil penelitian sebelumnya dan mengklasifikasikannya, sehingga ditemukan formula baru untuk mengkaji variabel perilaku kerja inovatif.

Tulisan ini bertujuan memberikan gambaran tentang variabel-variabel apa saja yang sudah diteliti yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan di Indonesia. Selain itu, juga bertujuan memberikan deskripsi tentang variabel apa saja yang dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan di Indonesia. Tujuan lainnya adalah untuk melihat inovasi dalam pembelajaran yang sudah diteliti sebelumnya.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari berbagai sumber artikel hasil review yang menghasilkan data sekunder (Amiroh & Admoko, 2020) dan (Sari & Asmendri, 2020). Penulis mencari artikel yang telah dipublikasikan dari bulan Januari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020. Pencarian dilakukan dengan menggunakan mesin pencari google scholar. Kata kunci yang digunakan adalah perilaku kerja inovatif dan *Innovative Work Behavior*. Artikel yang dianalisis adalah artikel yang membahas perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan di Indonesia saja. Berdasarkan hasil pencarian, ditemukan 27 artikel yang terdiri atas 24 artikel pada jurnal nasional dan 3 artikel pada jurnal internasional. Dari 27 artikel, ditemukan 24 artikel pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta 3 artikel jenjang pendidikan tinggi. Hasil temuan itu dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dengan teknis deduktif.

Hasil dan Pembahasan

Variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif

Perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan merupakan perilaku guru dan tenaga kependidikan untuk menampilkan, mempromosikan dan mengimplementasikan ide baru di dalam pekerjaan, kelompok dan sekolah (Yuan & Woodman, 2010). Tentu saja perilaku kerja inovatif ini sangat penting agar keberhasilan pekerjaan menjadi lebih optimal. Guru yang mampu berinovasi akan mampu menciptakan hal baru dalam pembelajaran. Inovasi dapat dilakukan dalam persiapan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar maupun pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat enam belas variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan di Indonesia. Selain itu, terdapat enam variabel intervening yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru atau tenaga kependidikan. Dari jumlah ini tentunya masih ada banyak variabel lain yang bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya dalam kaitan dengan perilaku kerja inovatif guru dan tenaga kependidikan. Penjelasan dari masing-masing variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif diuraikan dibawah ini.

Enam belas variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan adalah kepemimpinan intrapreneurship, budaya sekolah (Wibowo & Saptono, 2017). *Quality Work Life (QWL)*, penggunaan teknologi informasi dan komitmen organisasional (Elshifa et al., 2019). *Ability/kemampuan* (Riani et al., 2017). *Soft skill, hard skill, organisasi pembelajar* (Hutagalung et al., 2020) dan (Goestjahjanti, Purwanto, et al., 2020). *Proaktif personality, pemberdayaan psikologis* (Helmy & Pratama, 2018). *Creative self-efficacy* (Helmy & Pratama, 2018) dan (Sunardi et al., 2019). *Motivasi* (Monoyasa et al., 2017) dan (Nasir et al., 2019). *Kepemimpinan transformatif, knowledge sharing* (Suhana et al., 2019), dan iklim organisasi (Izzati, 2018).

Variabel yang diteliti oleh lebih dari seorang peneliti untuk melihat pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif adalah variabel *soft skill, hard skill, organisasi pembelajar, self-efficacy, dan motivasi*. Lima variabel ini telah diteliti oleh dua peneliti sejak tahun 2017. Sementara sebelas variabel lainnya baru diteliti oleh seorang peneliti. Melihat data ini tentu saja masih banyak kesempatan melakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh suatu variabel terhadap kinerja guru dengan memperhatikan *novelty* penelitian.

Melihat data di atas, diketahui bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan intrapreneurship, budaya sekolah, *QWL*, penggunaan teknologi informasi, komitmen organisasional, *ability, soft skill, hard skill, organisasi pembelajar, proaktif personality, pemberdayaan psikologis, creative self-efficacy, motivasi, kepemimpinan transformatif, knowledge sharing* dan iklim organisasi. Hal ini dapat dicontohkan bahwa ketika komunikasi diantara warga sekolah berjalan lancar, maka perilaku kerja inovatif juga akan semakin meningkat. Contoh lain adalah ketika budaya positif seperti saling menghargai terjadi di sekolah, maka warga sekolah akan lebih berinovasi dalam bekerja.

Akan tetapi ada beberapa temuan yang menarik karena terdapat perbedaan hasil penelitian. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Suhana et al., 2019). Akan tetapi penelitian Manoyasa justru pengaruhnya tidak signifikan. Guru tidak bisa memiliki ide untuk berinovasi apabila hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformatif, guru butuh motivasi untuk mendapatkan ide tersebut (Monoyasa et al., 2017). Variabel motivasi dalam penelitian ini menjadi variabel intervening yang sempurna. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan transformatif dalam melaksanakan kepemimpinan. Akan sangat baik lagi apabila guru dan tenaga kependidikan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif menurut penelitian izzati, akan tetapi berpengaruh tidak signifikan menurut Riani. Pekerjaan pada organisasi pelayanan (sekolah) terikat pada aturan pemerintah (tupoksi) sehingga iklim sudah terbentuk sesuai dengan peraturan tersebut. Iklim kerja organisasi bersifat pelayanan berbeda dengan perusahaan yang bertujuan mencari laba (Riani et al., 2017). Walau demikian iklim kerja yang kondusif sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Dari temuan penelitian ini juga diketahui enam variabel memediasi variabel lain mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Enam variabel intervening itu adalah komitmen organisasi, *hard skill*, *soft skill*, *self-efficacy*, motivasi dan *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini maksudnya adalah enam variabel ini menjadi perantara pengaruh suatu variabel mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Contohnya penelitian Elshifa dkk yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh QWL terhadap perilaku kerja inovatif. Maksudnya ketika seorang guru memiliki QWL yang bagus dan ditunjang oleh komitmen organisasi yang baik, maka perilaku kerja inovatifnya akan semakin tinggi.

Beberapa variabel yang memediasi variabel lain mempengaruhi perilaku kerja inovatif adalah variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh variabel QWL dan penggunaan teknologi (Elshifa et al., 2019). Variabel *hard skill* dan *soft skill* memediasi pengaruh variabel organisasi pembelajar (Goestjahjanti, Purwanto, et al., 2020). Selanjutnya, (Helmy & Pratama, 2018) menemukan variabel *self-efficacy* memediasi pengaruh variabel *proactive personality* dan pemberdayaan psikologis. Seterusnya (Monoyasa et al., 2017) menemukan variabel motivasi memediasi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan (Suhana et al., 2019) menemukan variabel *knowledge sharing* memediasi variabel kepemimpinan transformatif terhadap perilaku kerja inovatif.

Dari uraian di atas diketahui faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan adalah kepemimpinan intrapreneurship, budaya sekolah, *Quality Work Life* (QWL), penggunaan teknologi informasi, komitmen organisasional, *ability*/kemampuan, *soft skill*, *hard skill*, organisasi pembelajar, proaktif *personality*, pemberdayaan psikologis, *creative self-efficacy*, motivasi, kepemimpinan transformatif, *knowledge sharing* dan iklim organisasi. Berdasarkan jumlah ini tentu masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk melihat faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru dan tenaga kependidikan khususnya di Indonesia.

Variabel yang Dipengaruhi Perilaku Kerja Inovatif

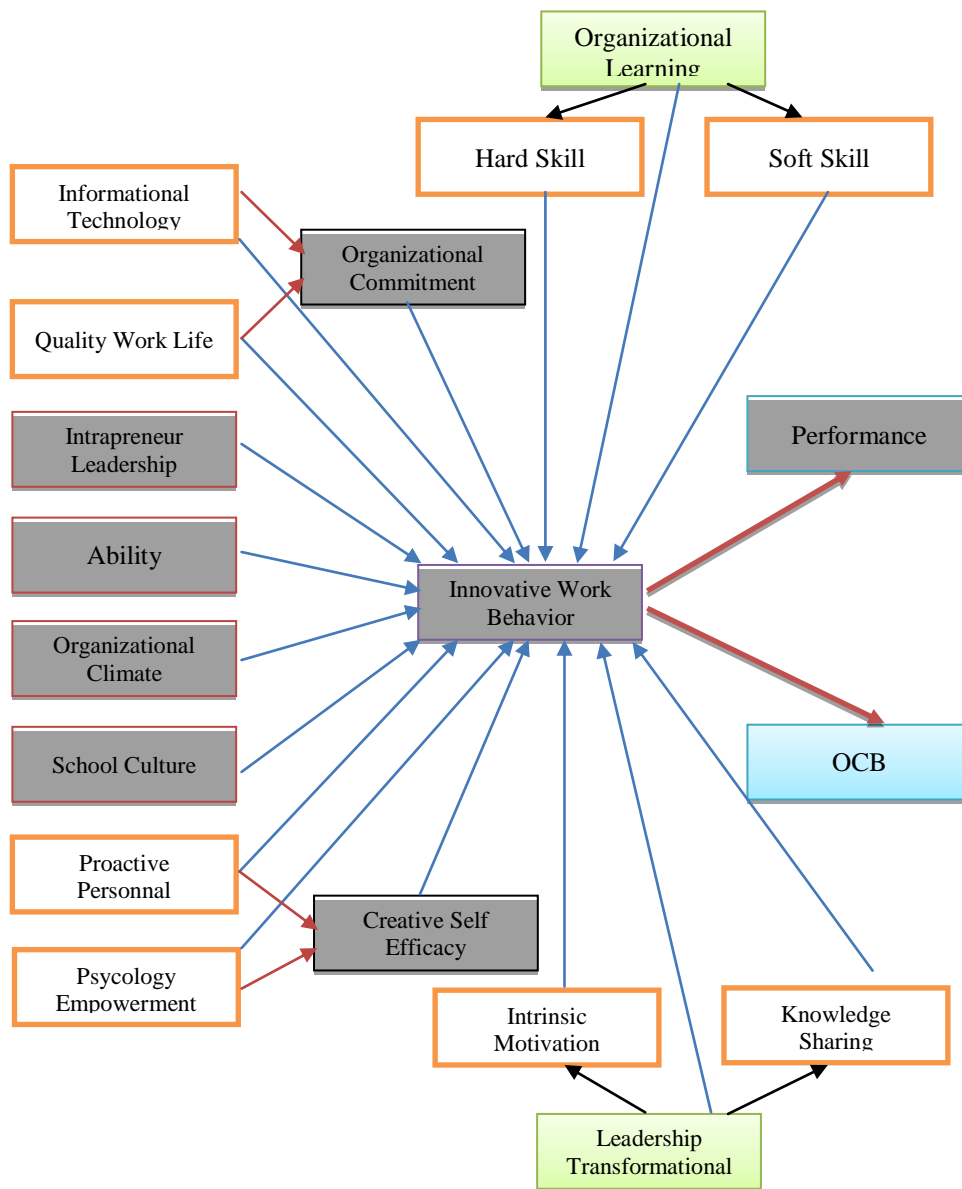
Berdasarkan hasil penelitian diketahui dua variabel dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan. Dua variabel itu adalah kinerja (Hutagalung et al., 2020); (Karim, 2019); (Nasir et al., 2019); (Tibahary & Muliana, 2018) dan OCB (Riani et al., 2017). Secara umum terlihat bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian Manoyasa menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh positif dan signifikan maksudnya adalah perilaku kerja inovatif yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja. Penelitian Manoyasa justru sebaliknya, perilaku kerja inovatif justru menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan dalam berinovasi guru membutuhkan tenaga, waktu dan uang. Guru yang berinovasi dengan mengikuti seminar, waktu pelaksanaannya sering bersamaan dengan jam mengajar, sehingga akan menurunkan kinerja mereka. Inovasi juga membutuhkan perhatian khusus terhadap pelaksanaan inovasi tersebut. Perhatian khusus ini menjadikan perhatian untuk pelaksanaan tugas utama menjadi menurun, sehingga kinerja juga menurun (Monoyasa et al., 2017). Meskipun demikian, penulis melihat guru dan tenaga kependidikan harus selalu memiliki inovasi dalam bekerja terutama saat pandemi ini.

Penelitian Riani justru menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif tidak signifikan pengaruhnya terhadap OCB. Hal ini disebabkan bahwa di sekolah atau organisasi publik pekerjaannya sebatas tupoksi yang telah baku sehingga sulit melakukan inovasi. Dengan melakukan pekerjaan yang bersifat rutin dan baku perilaku OCB tidak ingin dilakukan. Guru yang melaksanakan OCB secara umum tidak memperoleh tunjangan, maka perilaku ini tidak ditampilkan (Riani et al., 2017). Meski demikian, penulis melihat bahwa perilaku kerja inovatif penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja.

Selain menjadi variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan OCB, perilaku kerja inovatif juga menjadi variabel intervening. Beberapa variabel yang dimediasi oleh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja adalah variabel *soft skill*, *hard skill*, organisasi pembelajar (Hutagalung et al., 2020) dan variabel motivasi (Nasir et al., 2019). Temuan ini berarti bahwa untuk *soft skill*, *hard skill*, organisasi pembelajar dan motivasi dapat meningkatkan kinerja ketika dimediasi oleh perilaku kerja inovatif. Guru yang memiliki motivasi tinggi ditambah memiliki inovasi akan meningkatkan kinerja mereka. Melihat hal ini tentu saja perilaku kerja inovatif penting dimiliki oleh guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan temuan penelitian diketahui dua variabel yang dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan. Dua variabel itu adalah kinerja dan OCB. Untuk melihat penelitian tentang perilaku kerja inovatif dalam lembaga pendidikan di Indonesia yang telah diteliti sebelumnya dapat dilihat dari Gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian Berkaitan dengan Perilaku Kerja Inovatif

Inovasi Dalam Pembelajaran Oleh Guru

Selain melihat faktor yang mempengaruhi suatu variabel terhadap variabel perilaku kerja inovatif, dan pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap suatu variabel, juga ditemukan artikel perilaku inovasi dalam pembelajaran. Inovasi penting untuk mengembangkan potensi, kreatifitas dan membentuk perilaku siswa (Asrul, 2020) dan (Tibahary & Muliana, 2018). Semakin guru berinovasi dalam mengajar akan semakin meningkatkan prestasi siswa.

Beberapa inovasi yang dapat dilakukan guru adalah penerapan metode pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar dan disain pembelajaran (Asrul, 2020). Metode pembelajaran sebaiknya digunakan guru secara bervariasi. Guru yang mampu memvariasikan penerapan metode mengajar akan menjadikan siswa selalu bersemangat belajar karena mereka menerima pelajaran dengan cara baru. Variasi penerapan metode mengajar ditambah penggunaan teknologi informasi dan komunikasi akan lebih meningkatkan semangat siswa untuk belajar.

Selain penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi, guru dapat berinovasi dengan memberikan contoh nyata kepada siswa. Inovasi guru dalam membentuk kepribadian siswa dapat dilakukan dengan memberikan contoh nyata (Noviani, 2020). Contoh nyata yang diberikan guru menjadikan siswa dapat belajar langsung dari guru. Guru akan menjadi sosok yang mampu untuk di gugu dan di tiru. Guru diharapkan tidak hanya mampu memberikan contoh tetapi mampu menjadi contoh untuk diteladani.

Guru yang memiliki inovasi akan menerapkan metode dan strategi mengajar yang bervariasi. Beberapa model pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi siswa adalah model CTL, Kooperatif dan kuantum (Tibahary & Muliana, 2018). Selain itu, strategi PPR, bermain peran, TGT dan ARCS serta simulasi dan penggunaan media cerita, flash, komik dan media cincin juga meningkatkan kemampuan siswa (Hidayatullah et al., 2017). Inovasi dalam penerapan metode mengajar bervariasi tersebut telah terbukti dapat meningkatkan prestasi siswa.

Dilihat dari sudut seorang kepala sekolah, untuk menumbuhkan perilaku inovatif guru dapat dilakukan dengan cara pendelegasian tugas-tugas (Pramitha, 2020). Kepala sekolah yang mampu mendelegasikan tugas dengan baik akan menjadikan guru merasa bertanggungjawab. Tanggung jawab ini yang akan menjadikan guru berinovasi agar pekerjaan yang dibebankan dapat berhasil. Guru yang berpengalaman cenderung lebih mudah berinovasi (Rahman, 2018).

Berdasarkan sifatnya inovasi dapat terjadi dari atasan ke bawahan atau sebaliknya. Inovasi yang bersifat *bottom up* (dari bawah ke atas) biasanya lebih langgeng karena direncanakan dan dilaksanakan oleh tim pelaksana di tingkat bawah. Inovasi dalam pendidikan harus melibatkan semua unsur agar berjalan dengan baik (Srilaksmi & Indrayasa, 2020). Sementara inovasi yang bersifat *top down* membutuhkan waktu agar guru sebagai pelaksana memahami maksud dan petunjuk teknis pelaksanaan inovasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa inovasi dalam pembelajaran dapat dilakukan guru dalam penerapan metode mengajar dan desain pembelajaran. Model pembelajaran yang dapat diterapkan diantaranya CTL, kooperatif dan kuantum. Memberikan contoh langsung kepada siswa juga bagian dari inovasi dalam pembelajaran. Penggunaan berbagai media pembelajaran juga merupakan bagian dari inovasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Simpulan

Dalam lembaga pendidikan di Indonesia, baik di tingkat sekolah dasar, menengah dan pendidikan tinggi baru ditemukan enam belas variabel yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Selain itu enam variabel penelitian menjadi variabel intervening untuk meneliti pengaruh suatu variabel terhadap perilaku kerja inovatif. Variabel perilaku kerja inovatif juga mempengaruhi dua variabel yaitu kinerja dan OCB. Variabel perilaku kerja inovatif juga menjadi intervening dari empat variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu *hard skill, soft skill, organisasi pembelajar dan motivasi*. Penelitian perilaku kerja inovatif juga terlihat dari inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran oleh guru. Penelitian ini dibatasi pada lembaga pendidikan di Indonesia saja. Oleh karena itu masih terbuka peluang melakukan kajian pada lembaga pendidikan di negara-negara lain. Selain itu juga bisa diteliti perbandingan kajian tentang perilaku kerja inovatif guru di Indonesia dengan guru di negara lain. Berdasarkan kesimpulan di atas disarankan kepada peneliti lain untuk meneliti perilaku kerja inovatif dari variabel lain yang belum diteliti dalam tulisan ini. Selanjutnya juga dapat diteliti tentang upaya meningkatkan perilaku kerja inovatif bagi guru selama pandemi covid 19 ini. Disarankan kepada kepala sekolah untuk berupaya agar iklim sekolah, budaya sekolah, motivasi agar perilaku kerja inovatif guru meningkat.

Referensi

- Amiroh, F., & Admoko, S. (2020). Tinjauan Terhadap Model-Model Pembelajaran Argumentasi Berbasis TAP Dalam Meningkatkan Keterampilan Argumentasi dan Pemahaman Konsep Fisika Dengan Metode Library Research. *Inovasi Pendidikan Fisika*, 09(02), 207–214.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIMUPB Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7–15.
- Asrul. (2020). Pembelajaran Inovatif pada Ranah Pendidikan Dasar. *Bunayya*, 1(2), 137–150.
- Astrini, A. (2017). Hoax dan Banalitas Kejahatan (Studi Pustaka tentang fenomena hoax dan keterkaitannya dengan Banalitas Kejahatan). *Jurnal Transformasi*, 32(17), 92–98. [https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance Notebook 2.6 Smoke.pdf](https://www.oecd.org/dac/accountable-effective-institutions/Governance%20Notebook%202.6%20Smoke.pdf)
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149.

- <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Dalyono, B., & Agustina, D. A. (2016). Guru profesional sebagai faktor penentu pendidikan bermutu. *Polines*, 2, 13–22. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/453.
- Dewi, W. A. F. (2020). Dampak COVID-19 terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 55–61. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i1.89>
- Elshifa, A., Dwi Anjarini, A., & Jamaludin Kharis, A. (2019). Pengaruh Quality of Work Life dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200. <https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.177>
- Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., & Radita, F. R. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills dan Inovasi Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 203–236. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v2i1i3.189>
- Goestjahjanti, F. S., Purwanto, A., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., & Mustofa, M. (2020). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Peningkatan Hard Skills, Soft Skills Dan Inovasi Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 202–226.
- Handarini, O. I., & Wulandari, S. S. (2020). Pembelajaran Daring Sebagai Upaya Study From Home (SFH). *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 465–503.
- Hardianto, & Aida, W. (2019). Eksistensi Lembaga Pendidikan Ditinjau Dari Mutu. *ImProvement*, 6(1), 50–59.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- Hidayatullah, R., Muhardini, S., & Hafiturrachman. (2017). Pembelajaran Inovatif Untuk Menanamkan Nilai-Nilai Karakter Pada Siswa Sekolah Dasar (Studi Meta Sintesis). *Seminar Nasional Pendidik Dan Pengembang Pendidikan Indonesia*, 2, 28–36. [http://www.cell.com/trends/cell-biology/abstract/S0962-8924\(12\)00067-0%0Apapers3://publication/uuid/AADADE9B-81D3-44E4-A1D1-6BCEE53EE92C](http://www.cell.com/trends/cell-biology/abstract/S0962-8924(12)00067-0%0Apapers3://publication/uuid/AADADE9B-81D3-44E4-A1D1-6BCEE53EE92C)
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>
- Izzati, U. (2018). *The Relationships between Vocational High School Teachers' Organizational Climate and Innovative Behavior*. 173(Icei 2017), 343–345. <https://doi.org/10.2991/icei-17.2018.91>
- Jaelani, A., Fauzi, H., Aisah, H., & Zaqiyah, Q. Y. (2020). Penggunaan Media Online Dalam Proses Kegiatan Belajar Mengajar PAI Dimasa Pandemi Covid 19. *Jurnal IKA PGSD Unars*, 8(1), 12–24.
- Karim, A. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dan Sikap Inovatif dengan Kinerja Guru SMA Negeri 14 Medan. *Jurnal Metadata*, 1(2), 1–16.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46361>
- Kodrat, D. (2019). Urgensi Perubahan Pola Pikir Dalam Membangun Pendidikan Bermutu. *Jurnal Kajian Peradaban Islam*, 2(1), 1–6.
- Monoyasa, M. W., Sularso, R. A., Program, D. P., Manajemen, S. M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Jember, U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Motivasi dan Inovasi Guru Sebagai Variabel Intervening Dieks Kota Administratif Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 13(2), 315–335. <http://jurnal.stie-mandala.ac.id/index.php/relasi/article/view/120>
- Nasir, N., Halimatussakdiah, H., Suryani, I., Zuhra, S. E., Armia, S., & Mahdani, M. (2019). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292(Agc), 606–612. <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.91>
- Noviani, D. Z. (2020). Inovasi Kurikulum Terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Umum. *Jurnal TAUJIH*, 13(01), 17–37.
- Palevi, M. R., Saputri, P. A., & Vebrianto, R. (2020). Ruang kelas virtual: pembelajaran dengan pemanfaatan permainan online Hago. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 6(1), 7. <https://doi.org/10.29210/02019410>
- Pramitha, D. (2020). Kepemimpinan kyai di pondok pesantren modern: Pengembangan organisasi, team building, dan perilaku inovatif. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 147–154. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33058>
- Rahman, K. (2018). *Inovasi Pendidikan Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Pesantren di Kabupaten Banyuwangi*. 6(2), 225–252.
- Rajagukguk, B. (2009). Paradigma Baru dalam Mendidik Anak. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 77–86.
- Riani, C., Siti Astuti, E., & Nayati Utami, H. (2017). Pengaruh Ability dan Iklim Organisasi Terhadap

- Perilaku Inovatif dan Organization Citizenship Behavior (Studi pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) di Politeknik Negeri Malang). *Profit*, 11(02), 24–33. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2017.011.02.3>
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior* (11th ed.). Wiley: New Jersey.
- Srilaksmi, N. K. T., & Indrayasa, K. B. (2020). Inovasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Strategi Mutu Pendidikan. *Pintu: Pusat Penjaminan Mutu*, 1(1), 28–35.
- Suhana, S., Udin, U., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. (2019). Transformational Leadership and Innovative Behavior: The Mediating Role of Knowledge Sharing in Indonesian Private University. *International Journal of Higher Education*, 8(6), 15–25. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n6p15>
- Sunardi, S., Sunaryo, W., & Laihad, G. H. (2019). Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 740–747. <https://doi.org/10.13841/j.cnki.jxsj.2013.01.021>
- Tibahary, A. R., & Muliana. (2018). Model-Model Pembelajaran Inovatif. *Scolae: Journa; of Pedagogy*, 1(1), 54–64.
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). Kepemimpinan Intrapreneurship, Budaya Sekolah dan Kinerja Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(2), 176–193. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.2.5>
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342.