

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat telah menyebabkan dunia semakin sempit dan membentuk masyarakat global yang saling bergantung. Dalam tatanan dunia baru yang ditandai dengan persaingan antarbangsa yang semakin ketat, kualitas kehidupan domestik suatu bangsa memainkan peran yang sangat penting. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa depan adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik atau guru profesional.

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses belajar mengajar. Seorang guru ikut berperan serta dalam usaha membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, baik secara individual atau klasikal, di sekolah atau di luar sekolah. Guru adalah semua orang yang mempunyai wewenang serta mempunyai tanggung jawab untuk membimbing serta membina murid baik secara individual maupun klasikal di sekolah maupun di luar sekolah.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan diri dan pengoptimalan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa adanya seorang guru, mustahil seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya

secara optimal. Hal ini berdasar pada pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya.

Latar belakang pendidikan bagi guru dari guru lainnya tidak selalu sama dengan pengalaman pendidikan yang dimasuki dalam jangka waktu tertentu. Adanya perbedaan latar belakang pendidikan bisa mempengaruhi aktivitas seorang guru dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar. Namun, karena tidak sedikit guru yang diperlukan di madrasah maka latar belakang pendidikan seringkali tidak begitu dipedulikan. Jika kompetensi mempunyai arti kecakapan atau kemampuan, hal ini erat kaitannya dengan pemilihan ilmu, kecakapan atau keterampilan menjadi seorang guru.

Guru yang efektif dan bermutu sudah menjadi tuntutan global sebagaimana yang ada dalam dokumen United Nations Sustainable Development Goals 2015–2030 yang mengingatkan bahwa pada tahun 2030 seluruh pemerintahan negara-negara di dunia harus mampu menjamin bahwa siswa-siswa harus dididik oleh guru-guru yang berkualifikasi, terlatih, profesional, dan sosok motivator yang baik. Demikian pentingnya faktor guru, maka sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas pada hampir semua bangsa di dunia selalu mengembangkan kebijakan yang mendorong peningkatan guru yang kompeten dan profesional (Sutikno, 2018:46).

Untuk upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah khususnya melalui Depdiknas terus menerus berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan yang ada di Indonesia. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan, yaitu berkaitan dengan faktor guru.

Lahirnya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia.

Menurut Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, mengenai ketentuan umum butir 6, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru adalah pendidik.

Seorang guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sistem pendidikan guru sebagai suatu sub sistem pendidikan nasional merupakan faktor kunci dan memiliki peran yang sangat strategis, pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan semua satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, di samping perlunya faktor-faktor penunjang lainnya.

Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Sedangkan derajat kemampuan guru sejak mula disiapkan pada suatu pendidikan guru, baik secara berjenjang ataupun secara keseluruhan. Untuk mengembangkan fungsi dari pendidikan, guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkannya. Kemampuan guru untuk memberikan pembelajaran harus dapat

perhatian yang fokus, banyak orang beranggapan jika pendidikan yang ada di Indonesia saat ini masih kurang berhasil.

Mulyasa (2007:37) mengidentifikasikan sedikitnya sembilan belas peran guru dalam pembelajaran. Kesembilan belas peran guru dalam pembelajaran yaitu, guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator

Pendidikan dan guru suatu rangkaian menjadi seorang guru perlu memenuhi berbagai persyaratan, salah satunya adalah memiliki kompetensi guru. Kunandar (2009:76) mengemukakan bahwa dengan adanya kemampuan guru mampu memahami siswa dalam perancangan, pelaksanaan dan evaluasi hasilbelajar peserta didik serta mengembangkan potensi yang dimiliki masing-masing siswa. Padadasarnya kemampuan guru dalam mendidik harus dilakukan dalam mengelolapembelajaran agar siswa memahami apa yang menjadi maksud dari tujuan pembelajaran yangdisampaikan guru.

Guru juga bertugas mengajar. Mengajar artinya mentransfer sejumlah ilmu pengetahuan kepada siswa. Mengajar bermakna untuk menyentuh ranah intelektual dan kecerdasan siswa. Untuk mengajar diperlukan berbagai strategi dan metode sehingga proses transfer ilmu pengetahuan kepada siswa menjadi lancar. Pengertian 'mengajar' yang sesungguhnya adalah menciptakan situasi dan kondisi supaya siswa belajar. Guru dikatakan belum mengajar kalau siswa belum belajar. Jadi, orientasi proses pembelajaran di ruang kelas berorientasi kepada proses belajar

siswa. Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

Guru yang profesional adalah guru yang siap untuk memberikan bimbingan nurani dan akhlak yang tinggi kepada muridnya. Karena pendidikan dan bimbingan yang diberikan bersumber dari ketulusan hati, maka guru benar-benar siap sebagai spiritual father bagi muridnya. Guru yang ideal sangat merasa gembira bersama dengan muridnya, ia selalu berinteraksi kepada muridnya, ia merasa senang dapat memberikan obat bagi muridnya yang sedang bersedih hati, murung, berkelahi, malas belajar.

Hal ini sesuai dengan pendapat Djohar (2006:11) yang menyatakan bahwa, potret guru minimal memiliki ciri-ciri antara lain: (a) guru yang kompeten mengajar bidang studi yang diajarkan; (b) guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya; (c) guru yang trampil dalam melaksanakan tugas kesehariannya. Guru yang kompeten harus dimiliki oleh guru saat ini karena guru yang tidak kompeten secara teori tidak akan mampu mengajarkan suatu pelajaran secara keahlian. Oleh karena itu dalam konteks pembelajaran, maka guru harus memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam praktik pembelajaran di kelas.

Adanya tuntutan guru sebagai fasilitator diharapkan mengetahui dan dapat menerapkan metode dan model-model pembelajaran baru yang menarik, kreatif dan mudah dipahami dalam proses belajar mengajar. Pengembangan pendidikan berfokus untuk mengembangkan keinovatifan guru membutuhkan upaya yang lebih beragam. Salah satu langkah yang dapat dilakukan dalam rangka mengembangkan

keinovatifan guru adalah dengan memperkenalkan, mensosialisasikan dan memberikan pelatihan mengenai metode pembelajaran yang tidak monoton.

Usaha yang beragam tersebut, dikarenakan kemampuan guru dalam mendidik merupakan kemampuan khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya. Kemampuan ini tidak diperoleh secara tiba-tiba tetapi melalui upaya belajar secara terus menerus dan sistematis, baik pada masa pra jabatan (pendidikan calon guru) maupun selama dalam jabatan, yang didukung oleh bakat, minat dan potensi keguruan lainnya dari masing-masing individu yang bersangkutan ataupun melalui keinovatifannya (Prawitasari, 2012:25).

Perilaku Inovasi merupakan sesuatu yang penting dan harus dimiliki atau dilakukan oleh guru. Kondisi tersebut dikarenakan guru sebagai tenaga kependidikan merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. guru memainkan peran yang sangat penting, selain sebagai sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan pengawas/evaluasi, juga berperan dalam keberhasilan peserta didik, yaitu melalui pembimbingan dan pembentukan karakter peserta didik, serta menciptakan sumber daya manusia yang berpendidikan agar mampu bersaing di era global.

Keinovatifan sangat berkaitan dalam mencapai kompetensi guru yang efektif. Kompetensi guru dalam proses belajar mengajar merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah pengajaran. Menurut Hamalik (2002), guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif,

menyenangkan dan mampu mengelola kelasnya, sehingga proses belajar para peserta didik berada pada tingkat yang optimal.

Guru yang dapat berinovatif dalam pembelajaran dapat menguasai materi yang dikelolanya dan ditampilkan secara profesional dari hati dan tanpa paksaan, logis, dan menyenangkan serta dipadukan dengan pendekatan personal-emosional terhadap peserta didik akan menjadikan proses pembelajaran yang ingin dicapai terwujud. Selain itu, guru juga harus mampu membuat variasi dalam pembelajaran dengan menciptakan suatu metode pembelajaran yang baru atau dengan kata lain keinovatifan (Shoimin, 2018:20).

Guru yang memiliki kreativitas tinggi tidak akan mudah puas dengan kemampuan yang telah dimiliki. Kreativitas akan mendorong guru untuk mencoba hal-hal yang baru, baik berupa penerapan maupun modifikasi berbagai model-model, pendekatan, metode-metode, dan strategi-strategi agar tujuan pembelajaran tercapai secara efektif. Sebagaimana dikemukakan oleh Fry, Ketteridge, dan Marshall (2013), kreativitas akan menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh guru sekarang lebih baik dari apa yang telah dilakukan sebelumnya, dan apa yang dikerjakan dimasa datang lebih baik dari sekarang.

Menurut Suyadi (2015) kegiatan pembelajaran selama ini cenderung berjalan dengan menempatkan guru sebagai pusat informasi, pusat segala aktivitas, bahkan sering sebagai satu-satunya sumber informasi dan berperan dominan dalam kelas. Guru mendesain dan melaksanakan kegiatan pembelajaran sedemikian rupa, sehingga terkesan kaku, sunyi, monoton, terlalu serius tanpa kegembiraan sehingga membosankan bagi siswa. Suasana pembelajaran yang dilaksanakan guru di

sekolah selama ini membuat siswa menjadi pasif, tidak kreatif, bahkan menimbulkan kebosanan, karena konsep-konsep yang disampaikan sulit dipahami. Akibatnya, cara yang ditempuh siswa dalam upaya memahami suatu konsep adalah dengan cara sekedar menghafal tanpa berpikir tentang bagaimana kebenaran konsep itu dan apa manfaat konsep itu dipelajari.

Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas profesinya yang inovatif, maka peningkatan kemampuan dan kompetensi guru dapat dilakukan dengan mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (abilities), sikap (attitude), dan keterampilan (skill). Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelatihan.

Istilah pelatihan menurut Lulu (2016:19) merupakan terjemahan dari kata "training" dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata "training" adalah "train", yang berarti: (1) memberi pelajaran dan praktik (give teaching and practice), (2) berkembang dalam arah yang dikehendaki (cause to grow in a required direction), (3) persiapan (preparation), dan (4) praktik (practice). Lebih lanjut Qalyubi, dkk (2017:311) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Bernardin dan Russell (1998:172) pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik

Menurut English Cambridge Dictionary (2021:372) bahwa pelatihan didefinisikan sebagai proses mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas tertentu. Sebagai contoh pelatihan dalam dunia pendidikan, pelatihan bagi guru merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu guru. Guru sangat membutuhkan bantuan khusus dalam mengasah atau mengembangkan keterampilan-keterampilan profesional. Salah satu cara yang dapat mengasah dan mengembangkan keterampilan adalah melalui pelatihan yang sistematis, artinya kegiatan pelatihan harus dilaksanakan secara kontiniu dan berulang dengan tahapan yang terencana dan teratur (Jchanzeb et al., 2013:22)

Barbara et al (2014:13) mengatakan bahwa pelatihan adalah aktivitas yang mengarah pada perilaku terampil, proses perform mengajar seseorang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Inti dari upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi seseorang dan kinerja organisasi. Pelatihan biasanya berfokus pada pemberian keterampilan khusus kepada seseorang atau membantu mereka memperbaiki kekurangan dalam kinerja mereka.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya (Elizabeth, dkk, 2012:1164). Melalui pelatihan sebagai sarana pengembangan sikap/ pengetahuan/ keterampilan

pola kelakuan yang sistematis yang dituntut oleh seorang guru untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan memadai (Livingstone, 2016:1).

Penyelenggaraan program pelatihan dapat bermanfaat baik untuk sekolah maupun guru. Ada tujuh manfaat pelatihan, yaitu: (1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif, (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional (Utomo, 2018:336).

Sedangkan manfaat pelatihan bagi guru menurut Asikin (2015), diantaranya: (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknis dan intelektual; (7) meningkatkan kepuasan kerja; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; (9) makin besarnya tekad guru untuk lebih

mandiri; dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan (Asikin dkk, 2015:156).

Dalam upaya mencapai tujuan pelatihan, dibutuhkan manajemen. Karena manajemen merupakan unsur terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Husaini bahwa 80 % pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh manajemen (Husaini, 2014:14) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu *man, money, methode, machines, materials, dan marker* (Mulyasa, 2010:55),

Terry (2010:16), menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Horold dan O'donnel (1981), manajemen adalah usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain (Guillermo dkk, 2020:2). Setidaknya manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan "tercapai" atau "belum tercapai" (Abdul, 2011: 36).

Manajemen pelatihan guru memberi dampak yang lebih bagi pengelola maupun guru yang mendapatkan pelatihan. Bagi pengelola tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan pelatihan yang lebih efektif, karena telah direncanakan, terorganisasi, dikendalikan, diawasi dan dievaluasi. Sedangkan bagi peserta pelatihan, dengan adanya manajemen pelatihan akan berdampak pada

tercapinya tujuan dari pelatihan tersebut dan guru memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan dalam mengajar, membuka inspirasi, mampu mengelola kelas dengan baik dan mengembangkan kompetensi dan profesional (Ferreira dkk, 2013:46). Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Arghode bahwa melalui manajemen pelatihan yang baik, maka tujuan utama pelatihan bagi guru dapat tercapai secara maksimal. Karena manajemen menggambarkan prosedur yang teratur dan sistematis yang berfungsi sebagai pedoman perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut dalam kegiatan belajar mengajar (Jehanzeb, dkk. 2013:1).

Sejalan dengan penelitian Widya (2017:44). yang membuktikan manajemen mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian tujuan pelatihan bagi peningkatan profesionalisme. Hasil tersebut menjelaskan bahwa profesionalisme akan baik apabila guru mengikuti pelatihan dengan baik melalui kegiatan pelatihan yang terencana, terkendali dan diawasi. Sedangkan Heng (2016:137), menjelaskan bahwa dengan adanya manajemen pelatihan maka peserta pelatihan (guru) akan lebih terprogram aktivitasnya selama mengikuti pelatihan yang berdampak pada tercapainya tujuan pelatihan yaitu guru mampu menyerap materi pelatihan dengan optimal.

Ganesh dan Indradevi (2015:337) menemukan pentingnya efektivitas manajemen pelatihan adalah: 1) Untuk membuat kegiatan pelatihan lebih efektif, 2) dengan manajemen pelatihan akan memiliki dampak terbesar jika digabungkan dengan tujuan organisasi, 3) dampak manajemen pelatihan menciptakan situasi yang saling menguntungkan bagi karyawan dan juga organisasi, yaitu karyawan

akan lebih produktif setelah mendapat ilmu baru dan organisasi akan diuntungkan dari kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Pemerintah sudah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi guru, misalnya melalui PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG/MGMP (Kelompok Kerja Guru/Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Pendidikan dan Pelatihan, dan berbagai kegiatan lainnya (Bayu, 2020:80). Namun upaya peningkatan kompetensi guru tersebut secara umum belum memberi dampak signifikan pada peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Terbukti dari data mutu pendidikan di Indonesia yang masih rendah.

Fakta pertama dilihat dari Global Education Monitoring (GEM), dari 14 negara berkembang yang disurvei, pendidikan di RI menempati peringkat ke-10 (UNESCO, 2018). Adapun kualitas gurunya berada di ranking terakhir, urutan ke-14. Temuan itu diperkuat dengan hasil PISA (2018), Indonesia masuk pada level 1 (terendah). Indonesia berada di peringkat ke 74 dari 80 negara yang masuk rangking PISA (Pupendik, 2020). Fakta itu merupakan konsekuensi logis dari lemahnya keinovatifan seorang guru selama ini. Manfaat pelatihan yang diterima guru berbanding terbalik dengan kajian teori yang dipaparkan oleh para ahli. Konsep nyata dari pelatihan bagi guru selama ini yang semestinya terlihat semakin berkualitas dan stabil justru tidak demikian. Pendidikan dan pelatihan yang selama ini diberikan kepada guru belum berdampak baik bagi kualitas guru secara terus menerus, akan tetapi kualitas guru itu hanya terjadi saat pelatihan itu saja, atau hanya 1 bulan saja (Shaleh, 2014:243).

Dari berbagai permasalahan di atas, Dinas Pendidikan Batu Bara membutuhkan pengembangan model pelatihan self efficacy sebagai model alternatif dalam peningkatan kompetensi guru-guru. Karena self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi. Sejalan dengan Rosset (2017:4), yang menyatakan bahwa pelatihan sebagai sebuah konsep program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dengan mengikuti perkembangan zaman yang sangat pesat dan modern. Perkembangan model pelatihan saat ini tidak hanya terjadi pada dunia usaha, akan tetapi pada lembaga-lembaga profesional tertentu.

Berdasarkan pada kondisi di atas, keinovatifan sangat penting dalam meningkatkan kreatifitas guru dalam pembelajaran. Karena 1) Sebuah inovasi adalah sebuah ide atau cara/langkah baru untuk melengkapi kesadaran sosial; 2) Inovasi adalah ide, tindakan ataupun sesuatu yang sudah ada tetapi diperbaharui oleh sekelompok orang yang mengadopsinya; 3) Inovasi adalah pilihan kreatif, pengaturan dan seperangkat manusia dan sumber-sumber material baru atau menggunakan cara unik yang akan menghasilkan peningkatan pencapaian tujuan – tujuan yang diharapkan; 4) Inovasi adalah sebuah gagasan, metode, tindakan, produk, dan atau jasa yang dianggap baru oleh individu ataupun kelompok yang mengadopsinya; 5) Inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi (Sa'ud, 2018:3).

Sementara itu, pengertian lain terkait inovasi menurut Undang-Undang RI No 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan

Penerapan Ilmu Pengetahuan dan teknologi adalah kegiatan penelitian, pengembangan atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi.

Menurut Shoimin (2018:21) inovasi merupakan ide penemuan yang baru atau hasil dari pengembangan kreatif dari ide yang sudah ada. Sementara dalam konteks pembelajaran, inovasi merupakan bentuk kreativitas guru dalam mengelolah pembelajaran yang semula monoton, membosankan, menjenuhkan, dan ortodoks menuju pembelajaran yang menyenangkan, variatif dan bermakna.

Keinovatifan adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau berusaha mengenalkan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi (Jong & Hartog, 2008:21). Janssen dan Pujani (2000:4) mendefenisikan bahwa keinovatifan didefinisikan sebagai pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut.

Pendapat lain dikemukakan oleh Klesen dan Street (2001:10), keinovatifan didefinisikan sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan menguntungkan pada seluruh anggota organisasi. Sesuatu yang baru meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi

untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka.

Keinovatifan karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014:74). Kualitas yang mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao & Shao, 2011:31). Berdasarkan penjelasan beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah tindakan individu yang mampu menciptakan ide-ide baru, produk, pemecahan masalah dan teknologi. Hal yang paling penting dari sebuah perilaku kerja inovatif adalah bagaimana karyawan dapat mencari ide-ide kreatif, kemudian mencari dukungan dan diakhiri dengan penerapan pada praktek kerja.

Di Indonesia masih tergolong rendah apabila dilihat dari kinerja inovasi. Berdasarkan Global Innovation Index tiga tahun terakhir dari tahun 2017 hingga 2019 bahwa pada tahun 2017 Indonesia berada di peringkat 87 dari 127 negara dengan skor 30,10 dalam skala 0-100. Skor Indonesia masih jauh dibandingkan Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 67,69. Pada tahun 2018, Indonesia di peringkat 73 dari 126 negara dengan skor 22,47. Skor Indonesia masih jauh dari Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan 45,93. Pada tahun 2019, Indonesia di peringkat 85 dari 129 negara dengan skor 29,72. Skor Indonesia juga masih jauh dari Switzerland dengan selisih 37,48. (Dutta, Lanyin, &

Wunsch, 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan sumber daya manusia Indonesia, salah satunya dengan peningkatan perilaku inovatif guru.

Terkait keinovatifan pada guru, hasil temuan awal dilapangan (baik melalui observasi, dan wawancara) di Kabupaten Batu Bara pada bulan November 2019 bahwa metode belajar guru masih bersifat konvensional. Guru cenderung terbiasa dengan budaya lingkungan yang selama ini, contohnya dalam pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) guru masih lebih nyaman menggunakan RPP teman sejawat atau RPP yang di unduh dari internet. Kondisi rendahnya keinovatifan guru di Kabupaten Batubara juga terlihat dari hasil UKG 2015 bahwa hasilnya masih rendah dan jauh di bawah standar nasional. Pada kompetensi pedagogik hanya mencapai rata-rata 51,83 dan kompetensi professional mencapai rata-rata 49,40.

Observasi dan wawancara dilakukan kembali oleh peneliti pada tanggal 28-29 Juni 2020 dengan Bapak Sekretaris Disdik Batu Bara Drs. Darwinson Tumanggor, M,Si dan Kabid Dikdas Batu Bara Irwansyah, S.Pd. Menurut pendapat Bapak Tumanggor dan Bapak Irwansyah, bahwasannya kompetensi guru dalam keinovatifan di Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara masih dalam kategori menurun. Dan pendapat tersebut diperkuat dari hasil assemen psikologi yang dilakukan peneliti bersama team psikolog pada tanggal 4-6 Juli 2020 terhadap guru-guru di PAUD, SD, SMP dan MTs di Kabupaten Batubara, dimana hasilnya dalam kategori kurang memuaskan. Begitu juga data uji kompetensi guru yang terkait dari dinas pendidikan Batu Bara yang dikemukakan oleh Bapak Rahmat Zein.,S.Pd

selaku kepala seksi PTK dikdas dan Bapak Doli Ardiansyah.,SE selaku kepala seksi tenaga budaya.

Temuan lainnya dari hasil observasi dapat dilihat dari RPP yang dipakai guru setiap bidang studi tidak ada perubahan (data dokumentasi diperoleh dari pengumpulan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) setiap guru untuk melengkapi assement psikologi). Sedangkan menurut pendapat Bapak Raja Guguk selaku kepala sekolah di SMPN 1 Sei Putih Batu Bara, guru kurang memonitor kerja siswa dalam mengerjakan tugas dan tidak semua tugas yang diberikan guru di mengerti siswa, dikarenakan guru lebih sering mengandalkan soal-soal yang terdapat di LKS yang tidak dibuat sendiri oleh guru yang bersangkutan.

Masalah lainnya adalah sebagian besar tugas yang diberikan oleh guru, hanya dikerjakan oleh beberapa orang siswa, sedangkan yang lainnya tidak ikut berpartisipasi, hanya berpangku tangan dan kurang peduli atau bertanggung jawab dengan tugas dan hanya menunggu jawaban dari siswa yang mengerjakan tugas tersebut. Begitu juga dengan tugas kelompok, tidak jarang ada beberapa anggota kelompok yang serius berdiskusi dalam kelompoknya, tetapi diskusi dan kerja kelompok tersebut menyimpang dari topik yang ditetapkan. Akibatnya tidak semua anggota kelompok memahami dan menguasai tugas yang telah dikerjakan kelompoknya.

Di samping itu, interaksi sosial dan kerjasama yang terjadi kurang seimbang dan tidak begitu terjaga. Bapak Tumanggor juga mengatakan bahwasannya sudah pernah diberikan pelatihan kepada guru-guru, pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), training, webinar yang terkait untuk dengan

keterampilan/peningkatan kompetensi guru dan juga kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang dilaksanakan di kabupaten Batu Bara, tetapi belum bisa mencapai kenaikan pada kompetensi guru-guru di kabupaten Batu Bara. Pendapat ini juga sama dengan pendapat dari bapak Ilyas S Sitorus, SE.,M.Pd selaku kepala dinas pendidikan kabupaten Batu Bara, dimana para guru di kabupaten Batu Bara sudah diberikan berbagai pelatihan, dan difasilitasi dalam pelaksanaan pelatihan dan training tetapi belum menunjukkan hasil yang baik.

Salah satu tugas penting seorang guru adalah mampu melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran (Gerhana, dkk., 2017). Kemampuan itu tentunya harus didukung oleh adanya hubungan yang harmonis dengan semua perangkat dalam organisasi sekolah termasuk di dalamnya hubungan dengan kepala sekolah. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa ada gejala-gejala kesenjangan dalam hubungan guru dan kepala sekolah serta kurangnya rasa percaya diri guru sehingga berpotensi memunculkan pesimisme guru dalam berinovasi. Sekitar 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif. Minimnya guru yang inovatif tersebut memberikan gambaran yang jelas betapa rendahnya tingkat keinovatifan guru-guru di Indonesia (Gunawan, dkk., 2018).

Bila proses pembelajaran secara umum masih didominasi oleh penguasaan guru (*teachers oriented*) dan belum berorientasi pada siswa (*students oriented*). Hal ini dikarenakan 85% dari guru-guru tersebut tidak menguasai metode pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan tuntutan PP Nomor 32 tahun 2013. Bila penyampaian materi tersebut tidak mengacu pada PP Nomor 32 tahun 2013, tentu hal ini mengakibatkan proses pembelajaran menjadi membosankan dan potensi

siswa tidak dapat dikembangkan secara optimal, sehingga mengakibatkan pencapaian hasil belajar siswa rendah.

Informasi lainnya, siswa cenderung belajar dengan bergantung pada pemberian materi dari guru. Guru menerangkan konsep di depan kelas, kemudian diterapkan dalam lembar kerja siswa (LKS) yang berbentuk soal dan latihan, siswa cenderung pasif dan kurang berpartisipasi dalam pembelajaran. Hal ini terlihat dari aktifitas siswa dan kebiasaan siswa yang hanya mencatat, mendengar dan sedikit bertanya, serta mengharapkan guru yang menerangkan materi pelajaran sampai tuntas tanpa ada usaha untuk memahami materi pelajaran dengan mandiri. Pembelajaran seperti ini mempersempit kesempatan dan peluang siswa dalam mengeluarkan ide, gagasan, dan kreativitasnya dalam belajar (Sa'ud, 2018).

Kegiatan PKB yang berupa karya inovatif, terdiri dari 4 kelompok, yaitu: *pertama*: menemukan teknologi tepat guna, *kedua*: menemukan/ menciptakan karya seni, *ketiga*: membuat/modifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum, *keempat*: mengikuti pengembangan penyusunan standar pedoman soal dan sejenisnya (Dermawati & Satiningsih, 2016:94).

Ada beberapa bentuk kegiatan pengembangan profesionalitas guru sebagaimana dalam buku pedoman kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) bagi guru pembelajar dijelaskan bahwa pengembangan keprofesional berkelanjutan tersebut dilakukan melalui kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah dan/ atau karya inovatif (Kemendikbud, 2016).

Rahyasih, Hatini, dan Syarifah (2020:138) mengemukakan tujuan umum PKB adalah untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di tingkat SMP dalam

rangka meningkatkan mutu pendidikan. Secara khusus tujuan pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan kompetensi guru untuk mencapai standar kompetensi yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku; 2) Memutakhirkan kompetensi guru untuk memenuhi kebutuhan guru dalam perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni untuk memfasilitasi proses pembelajaran peserta didik; 3) Meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional; 4) Menumbuhkan rasa cinta dan bangga sebagai penyandang profesi guru; 5) Meningkatkan citra, harkat, dan martabat profesi guru di masyarakat; 6) Menunjang pengembangan karir guru, dan; 7) Menumbuhkan komitmen yang tinggi di kalangan para guru untuk mengabdikan diri kepada bangsa dan negaranya melalui inovasi pendidikan.

Memang diakui bahwa pada era revolusi industri 4.0 ini praktek pembelajaran cenderung banyak menggunakan piranti-piranti pengetahuan modern yakni komputer dan telekomunikasi. Namun demikian, meskipun teknologi informasi dan telekomunikasi merupakan katalisator yang penting yang membawa kita pada cara pembelajaran di abad modern, tapi yang perlu menjadi perhatian utama adalah bagaimana hasilnya dan bukan alatnya. Guru dapat melengkapi pelaksanaan proses pendidikan/pembelajaran dengan teknologi canggih tanpa sedikitpun membawa dampak pada hasil pendidikan yang diperoleh peserta didik. Di sini yang penting adalah bagaimana pelaksanaan peran dan tugas guru dapat memberikan nuansa baru bagi pengembangan dan peningkatan proses pendidikan dengan atau tanpa bantuan teknologi modern, dan memerlukan kreativitas yang

dapat mendorong pada kinerja inovatif dari guru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan/pembelajaran tersebut.

Menurut Winirawati (2013:6) bahwa saat ini, sekolah tidak dapat mengabaikan perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal yang lebih luas. Untuk itu hubungan/koneksi sadar dan konstruksi antara sekolah dengan lingkungan eksternal tersebut perlu dilakukan. Berdasarkan pendapat dari Winirawati di atas, lembaga pendidikan/sekolah dan pendidik/guru tidak bisa lagi melakukan respon yang biasa dalam menghadapi kenyataan tersebut, ini berarti diperlukan komitmen bersama bahwa mendidik dan membelajarkan memerlukan pendidik kompeten yang kreatif dan kondisi organisasi yang juga mampu mensinergikan pengetahuan yang ada di dalamnya dan mengintegrasikannya dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu upaya untuk melakukan reformasi pendidikan di sekolah (*school reform*) harus selalu memberikan perhatian khusus pada guru sebagai pendidik, karena guru itulah yang mengimplementasikan berbagai kebijakan pendidikan dalam tataran praktis, sehingga perannya bagi peningkatan kualitas pendidikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia jelas sangat dominan.

Kondisi yang demikian menuntut guru sebagai pihak yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah untuk selalu berupaya menjalankan tugasnya secara dinamis dan inovatif sesuai dengan perkembangan dan tuntutan perubahan. Tuntutan masyarakat akan kualitas pendidikan selalu berimplikasi pada tuntutan akan perlunya guru yang berkualitas istimewa yang dapat membantu memenuhi kebutuhan peserta didik dengan pengetahuan yang terus berkembang (Winirawati,

2013:8). Terlebih saat dalam kondisi memasuki era digital yang semakin maju, maka keinovatifan guru mutlak dilaksanakan. Pada kemajuan era digital seperti sekarang ini, anak didik sudah bisa mengakses apa yang mereka inginkan. Implikasinya keinovatifan menjadi sebuah jalan untuk menunjukkan profesionalitas guru (Shoimin, 2018:21).

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni (Prasetya, Afrianty, & Prasetya, 2020:83). Karya inovatif ini dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/penciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi (Kemdikbud, 2016:13).

Dengan adanya inovasi pembelajaran maka sebagai guru sebaiknya dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, menggairahkan, dan penuh semangat. Seperti hasil penelitian Hasim, dkk (2019:1698) yang menjelaskan bahwa suasana pembelajaran seperti itu dapat mempermudah peserta didik dalam memperoleh nilai-nilai luhur yang hakiki untuk tercapainya tujuan pembelajaran. Mengingat sangat pentingnya inovasi, maka hal tersebut menjadi sesuatu yang harus dicoba oleh setiap guru agar pembelajaran selalu memberi kesan yang baik untuk peserta didik.

Faktor perilaku inovasi dari guru untuk mentransformasikan pengetahuan kepada peserta didik juga dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Untuk mencapai

hasil pembelajaran yang optimal dibutuhkan guru kreatif dan inovatif yang memiliki keinginan yang besar untuk terus memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan (Djamarah, 2008:109; Ngalimun, dkk, 2017:9).

Keinovatifan guru jelas berimplikasi dan dapat meningkatkan strategi bagi guru itu sendiri dan strategi belajar bagi peserta didik. Dengan pembelajaran yang inovatif diharapkan siswa mampu berpikir kritis dan terampil dalam memecahkan masalah. Siswa yang seperti ini akan mampu menggunakan penalaran yang jernih dalam proses memahami sesuatu dan mudah dalam mengambil pilihan serta membuat keputusan. Hal ini dimungkinkan, karena pemahaman yang terkait dengan persoalan yang dihadapinya. Kemampuan dalam mengidentifikasi dan menemukan pertanyaan tepat juga dapat mengarah kepada pemecahan masalah secara lebih baik (Purwadhi, 2019:24).

Hasil penelitian Thurlings, Evers, dan Vermeulen (2015:430), mengatakan bahwa keinovatifan dapat digambarkan sebagai proses di mana ide-ide baru dihasilkan, dibuat, dikembangkan, diterapkan, dipromosikan, direalisasikan, dan dimodifikasi oleh guru untuk memberi manfaat pada kinerja mereka. Dengan mengeksplorasi keinovatifan dengan memperhatikan faktor-faktornya, bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di masa depan. Keinovatifan guru diperlukan untuk penciptaan dan implementasi ide-ide baru untuk mendapatkan manfaat dari kinerja peran (Bawuro, dkk., 2020:239).

Menurut Rahyasih, Hartini, dan syarifah (2020) pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) terdiri dari tiga kelompok yaitu presentasi pada forum ilmiah,

publikasi hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan/ atau pedoman guru. Dan terakhir karya inovatif pada kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari penemuan teknologi tepat guna; penemuan/ penciptaan karya seni; pembuatan/ modifikasi alat pelajaran/ peraga/ praktikum; dan keikutsertaan dalam pengembangan penyusunan standar (misalnya dalam penyusunan rencana, pelaksanaan pembelajaran/RPP), pedoman, soal dan sejenisnya. Menurut Maniu, Sandon, dan Chevallier (2019) sangat penting bagi kemajuan pedagogik, dapat melalui pelatihan dan pengembangan kurikulum.

Zuriah, Sunaryo, dan Yusuf, (2016:40) menjelaskan bahwa banyak guru masih menggunakan bahan ajar yang konvensional, yaitu bahan ajar yang tinggal pakai, tinggal beli, instan serta tanpa upaya merencanakan, menyiapkan dan menyusunnya sendiri. Dengan demikian, risikonya sangat dimungkinkan jika bahan ajar yang dipakai itu tidak kontekstual, tidak menarik, monoton dan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Bentuk-bentuk bahan ajar konvensional tersebut antara lain buku teks pelajaran, buku teks sumbangan pemerintah, LKS yang dibeli melalui penyalur yang datang ke sekolah-sekolah. Jelas ini menunjukkan para guru tampaknya kurang mengembangkan kreativitas mereka untuk merencanakan, menyiapkan dan membuat bahan ajar secara matang yang kaya inovasi sehingga menarik bagi siswanya.

Persoalan lain yang juga muncul adalah, banyak dijumpai guru-guru di sekolah yang “gagap” dan mengalami kesulitan ketika diminta menyusun bahan ajar sendiri, dan lebih banyak yang menggunakan bahan ajar buatan orang lain

ataupun bikinan pabrik pada kegiatan pembelajaran yang mereka lakukan (Nugroho, 2017:103). Walaupun mereka tahu dan sadar bahwa bahan ajar yang mereka gunakan seringkali tidak sesuai dengan konteks dan situasi sosial budaya peserta didik. Hal ini merupakan sebuah fenomena yang sungguh menyedihkan dan memprihatinkan bagi dunia pendidikan di Indonesia (Daryanto, 2012).

Hasan (2015:41) juga menemukan permasalahan tentang keinovatifan guru yang masih kurang, kebanyakan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru adalah pembelajaran konvensional (tradisional), yaitu menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan pemberian tugas sehingga mengakibatkan rendahnya kemampuan penalaran siswa.

Penelitian Khayati dan Sarjana (2015:244) menunjukkan masih banyak guru yang tidak inovatif, padahal guru masih dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi. Di antara 5,6 juta guru di Indonesia, baru sekitar 2% guru yang inovatif, artinya 98% guru tidak inovatif. Karena belum mampu nya guru dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, penguasaan teknologi yang masih rendah, proses pembelajaran tidak variatif dan masih menggunakan cara belajar yang lama, yaitu dengan menggunakan model ceramah, penggunaan buku cetak tanpa ada keinginan untuk membuat bahan ajar sendiri.

Hasil penelitian Murni dan Sumardjoko (2015:1) tentang implementasi PKB guru menemukan (1) belum ada perubahan yang signifikan kinerja guru setelah sertifikasi, (2) upaya pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam pengembangan diri, penulisan karya tulis ilmiah dan pembuatan karya inovatif belum maksimal, (3) permasalahan yang dihadapi guru dalam pengembangan

keprofesian berkelanjutan yang dominan adalah undangan pada jam efektif, bertepatan dengan kegiatan di sekolah, kurang memahami pentingnya penelitian, kurang menguasai materi dan teknik penulisan, dan belum ada sosialisasi/pelatihan/pendampingan penyusunan PTK.

Menjadi pertanyaan adalah mengapa terjadi permasalahan-permasalahan di atas? Perilaku inovasi yang tidak berkembang dilakukan oleh seorang praktisi pendidikan dapat dimungkinkan karena beberapa hal. Beberapa pakar memiliki berbagai pendapat yang berbeda mengenai faktor-faktor utama yang menjadi hambatan dalam proses perilaku inovasi guru. Pendapat pertama muncul dari Nuzuar (2018:267) yang mengemukakan bahwa ada tiga macam hambatan utama yang berpotensi muncul dalam proses inovasi, yaitu *Pertama*, mental *block barriers*, maksudnya adalah hambatan-hambatan yang disebabkan oleh sikap mental, seperti: salah persepsi atau asumsi, cenderung berfikir negatif, cemas akan mengalami kegagalan, tidak mau mengambil resiko terlalu dalam, malas, saat ini berada pada *comfort zone* (wilayah “nyaman dan aman”), cenderung resisten/menolak perubahan, dan lain sebagainya. *Kedua*, hambatan yang sifatnya *culture block*. Artinya adalah hambatan yang berakar dari budaya, seperti: fanatisme terhadap tradisi sehingga merasa bersalah bila perubahan yang dibuat bertentangan dengan tradisi. *Ketiga*, Hambatan *social block*. Maksudnya adalah hambatan dari faktor sosial, seperti perbedaan suku dan agama atau ras, perbedaan sosial dan ekonomi, nasionalisme yang sempit, arogansi primodial, sehingga terjadi fanatisme kedaerahan yang berlebihan.

Lain halnya dengan pendapat Mulyasa (2002:5) bahwa ada enam faktor utama yang menghambat inovasi guru, yaitu: *Pertama*, estimasi yang tidak tepat. Inovasi sering kali gagal disebabkan oleh tidak matangnya perkiraan atas kemungkinan-kemungkinan yang mungkin muncul. Hambatan yang disebabkan oleh hal ini antara lain: kurang adanya pertimbangan implementasi inovasi, kurang adanya hubungan antar tim pelaksana, kurang adanya kesamaan pendapat tentang tujuan yang ingin dicapai, tidak adanya koordinasi antar petugas yang terlibat, dan lain-lain. *Kedua*, Konflik dan motivasi. Konflik dalam proses inovasi kemungkinan terjadi, contohnya terjadi silang pendapat antara anggota tim, saling mencurigai dan timbul iri hati dari anggota tim inovasi. Selain itu, faktor lain yaitu lemahnya motivasi tim inovasi karena kesenjangan dalam pembagian kerja dan lain-lain.

Ketiga, inovasi tidak berkembang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi inovasi yang dilakukan tidak berkembang seperti, pendapat yang rendah, faktor geografis, kurangnya sarana komunikasi, iklim dan cuaca yang tidak mendukung dan lain sebagainya. *Keempat*, masalah finansial. Inovasi sering terhambat karena dana yang tidak memadai. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan masalah finansial ini adalah, bantuan dana yang sangat minim dan lambat, serta kondisi ekonomi masyarakat secara kurang baik.

Kelima, Penolakan dari kelompok tertentu. Inovasi yang dilakukan akan dapat juga ditentukan oleh kesungguhan dan peranan seluruh kelompok masyarakat, khususnya kelompok masyarakat yang menentukan seperti golongan elit dan tokoh masyarakat. Tatkala terjadi penolakan dari kelompok masyarakat tersebut terhadap suatu inovasi, maka proses inovasi akan mengalami ganjalan.

Penolakan inovasi sering ditunjukkan oleh kelompok sosial yang tradisional dan konservatif. *Keenam*, kurang adanya hubungan sosial. Faktor yang tidak kalah penting harus dipertimbangkan oleh innovator adalah kurangnya hubungan sosial yang baik antara berbagai pihak khususnya antar anggota team, sehingga terjadi ketidak harmonisan dalam bekerja.

Harmin dan Toth (2012:204) berpendapat bahwa penyebab lain mengapa keinovatifan guru sangat rendah karena guru malas membaca. Dari hasil riset tersebut jelas terlihat bahwa keinovatifan guru yang kurang diakibatkan oleh malasnya guru membaca buku. Guru enggan mengisi waktu luang dengan membaca. Pemerintah mengharapkan guru-guru di Indonesia lebih rajin, inovatif, kreatif dalam mentransformasikan pengetahuan kepada peserta didik.

Melihat kondisi tersebut terkesan bahwa administrasi guru yang dibuat hanya merupakan kelengkapan administrasi guru untuk kepentingan ketika ada supervisi yang dilakukan oleh pengawas (*supervisor*), sehingga administrasi guru tersebut merupakan administrasi guru dari masa ke masa, maksudnya administrasi guru tersebut tidak mengalami perubahan dan revisi sesuai dengan kebutuhan siswa (Nuzuar, 2018:263). Menurut Jones dan Jones (2012:44) untuk menciptakan suasana belajar yang dapat memenuhi semua kebutuhan peserta didiknya, seharusnya guru mampu mengembangkan diri dan mau melakukan perubahan untuk mengikuti perkembangan kebutuhan siswa dalam belajar.

Khayati dan Sarjana (2015:245) menyatakan bahwa keinovatifan guru yang masih rendah dapat disebabkan karena guru belum memiliki efikasi diri. Efikasi diri membangun konsep pengorganisasian yang layak untuk pengembangan model-

model baru dan profesional. Kaitan antara efikasi diri dan inovasi dideskripsikan oleh Khayati dan Sarjana (2015:246) bahwa efikasi diri memiliki dampak terhadap perilaku organisasi seperti karir dan pengembangan, pelatihan karyawan, peningkatan desain kerja, komunikasi, efikasi kolektif atau tim, inovasi, pengusaha, pemimpin dan stres. Pendidik harus mampu mengelola efikasi diri dan tingkat stres untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis bagi peserta didik (Moalosi, & Forchheh, 2015:1).

Mlambo, Rambe, dan Schlebusch (2020:3) menggambarkan wawasan yang penting pada efikasi diri guru dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan perilaku inovasi guru dalam pekerjaannya. Guru dengan efikasi diri yang lebih tinggi memperlihatkan tingkat perilaku inovasi yang lebih tinggi. Hal itu merupakan cara yang terbaik untuk membangun efikasi diri guru. Dengan demikian dapat dipahami bahwa efikasi diri guru memiliki keterkaitan erat dengan kreativitas dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak terhadap inovasi yang dilakukan oleh guru dalam sistem pembelajaran di sekolah.

Sulistiowati (2018:171) menyebutkan bahwa faktor penentu berkembangnya keinovatifan adalah tantangan kerja (*job challenge*), otonomi (*autonomy*), perhatian strategis (*strategic attention*), situasi yang mendukung (*supportive climate*), kontak luar (*external contacts*), perbedaan (*differentiation*), dan yang terakhir variasi permintaan (*variation in demand*). Fauziah, Budiman, Djaelani, dan Ahmad (2018:11) Organisasi pembelajar, berbagi pengetahuan dan komitmen terhadap organisasi merupakan faktor-faktor dominan yang memberikan

kontribusi pada pencapaian keinovatifan karyawan sebesar 62 % dan sisanya 38 % sumbangan berbagai faktor lainnya (faktor eksternal).

Menurut Berliana dan Arsanti (2018:149), sejumlah penelitian juga menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif itu sendiri dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan kapabilitas individu. Subramaniam (2012:384) menyebutkan bahwa faktor penentu keinovatifan adalah: *Leader-member exchange, leader-role expectation, psychological climate and intuitive problem-solving style correlated significantly with innovative behavior*. Pertukaran pemimpin-anggota, ekspektasi peran-pemimpin, iklim psikologis dan gaya pemecahan masalah intuitif berkorelasi secara signifikan dengan keinovatifan. Sedangkan Trapitsin, dkk., (2018:350) menyebutkan bahwa faktor-faktor penentu keinovatifan adalah: aktivitas inovatif guru, sikap mereka terhadap inovasi, kesiapan dan kemampuan mereka (efikasi diri) untuk menciptakan produk pendidikan baru dan teknologi pendidikan, yaitu semua yang kita cirikan sebagai keinovatifan.

Guru sebagai pengelola proses belajar mengajar dituntut untuk mampu menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan kreatif dengan cara mengembangkan materi pelajaran dan meningkatkan kemampuan peserta didik untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan dari pendidikan yang harus mereka capai. Belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Pada proses belajar mengajar selalu ditekankan pada definisi interaksi yaitu hubungan timbal

balik antara guru dengan murid, hubungan interaksi antara guru dengan murid ini harus diikuti oleh tujuan pendidikan.

Keinovatifan pada guru akan mencapai berbagai kompetensi pada guru. Kompetensi utama yang harus dimiliki guru agar pembelajaran yang dilakukan efektif dan dinamis adalah kompetensi pedagogis. Kompetensi pedagogik dalam Standar Nasional Pendidikan, Penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (a) adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Sejalan dengan itu, Utiahman (2019:218) lebih lanjut menjelaskan, bahwa cara mengajar mempunyai peranan penting dalam peningkatan proses belajar mengajar, seperti pengelolaan kelas, penggunaan media, penggunaan metode mengajar dan sebagainya. Penguasaan dalam membawakan pelajaran yang baik akan berdampak kualitas pembelajaran yang baik pula, demikian sebaliknya.

Implikasi dari kemampuan ini tentunya akan dapat terlihat dari kemampuan guru dalam menguasai prinsip-prinsip belajar, mulai dari teori belajarnya sampai pada penguasaan bahan ajar.

Keinovatifan diwujudkan dengan sistem pembelajaran yang menggunakan metode terapan. Hal ini diperuntukan dalam menjawab tuntutan perkembangan jaman yang selalu menuntut para guru untuk selalu berkeinovatifan dalam menyiapkan anak-anak didiknya dalam rangka mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai persolan yang menantang masa depan mereka. Adapun

keinovatifan yang seharusnya dapat dikembangkan di lingkungan pendidikan atau sekolah diantaranya inovasi dalam: 1) pengembangan kurikulum, 2) penggunaan metode pembelajaran, 3) penggunaan media pembelajaran, 4) pengelolaan kelas, 5) penanganan siswa, dan 6) cara penilaian siswa.

Aspek dasar dari keinovatifan terdiri dari dua, yaitu menciptakan ide dan menerapkannya (Jong & Hartog, 2008). Sedangkan Janssen (2000) mengatakan ada tiga dimensi keinovatifan, yaitu menciptakan atau menghasilkan ide (*Idea generation*), berbagi/mempromosikan ide (*Idea promotion*), dan realisasi ide (*Idea realization*). Karena itu keinovatifan dirancang untuk membantu individu meningkatkan kemampuan kerja mereka dan dalam melaksanakan ide-ide mereka. Menurut Ratnaningsih, Prasetyo, dan Prihatsanti (2016) keinovatifan dapat terbentuk melalui modal psikologis. Modal psikologis didefinisikan sebagai kapasitas psikologis individu yang di tandai oleh kepercayaan diri dan keyakinan dalam mengambil dan mengatasi tugas-tugas yang menantang (*self efficacy*). Melalui *self efficacy* akan membentuk keinovatifan guru. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, sumber daya kognitif, serta mampu menentukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Bandura, 1997).

Proses pembelajaran yang telah berlangsung selama di lingkungan sekolah merupakan salah satu proses perkembangan psikis yang ada di diri guru. Guru akan dihadapi pada banyak sekali masalah-masalah tentang pekerjaan yang diperolehnya saat bekerja di lingkungan sekolah. Masalah-masalah yang datang tidak ada yang menyadari bahwa hal tersebut akan membuat guru merasa pusing kemudian akan

menimbulkan ketidakpercayaan terhadap diri seorang guru untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. sehingga, perlu keyakinan yang ada di dalam diri sendiri pada kemampuan yang ada pada dirinya sendiri untuk berperilaku dalam menyelesaikan tugas-tugas di sekolah. Hal tersebut juga disebut kata lain *self efficacy*.

Self efficacy merupakan keyakinan orang bisa kuasai kondisi serta membuahkan hasil yang tidak negatif. Keyakinan akan efikasi diri sangat mempengaruhi bentuk kelakuan yang dipilih untuk melakukan, sebanyak apapun usaha yang diberikan, selama apa akan bertahan menghadapi ujian dan kegagalan, serta ketangguhan seseorang (Santrock, 2013: 180).

Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi, cenderung akan mengerjakan tugas yang susah, pantang menyerah, percaya diri, serta tanpa rasa cemas ketika berhadapan dengan tugas-tugas, dan memproses pikiran dalam pola analisa. Seorang yang memiliki *self efficacy* kurang, maka merasa enggan mempunyai keyakinan kalau mereka bisa selesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan atau orang lain, maka ia berusaha semampunya untuk menghindari tugas-tugas itu, gampang putus asa saat dihadapi kondisi yang susah, cemas saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, selalu merasa diganggu oleh hal apapun itu, sulit melakukan pikir dan bertindak tidak bisa diam dan analisis.

Menyadari kondisi yang ada dibutuhkan adanya dari pemangku kebijakan untuk mengembangkan model manajemen pelatihan yang muaranya adalah untuk membentuk dan meningkatkan keinovatifan guru. Model ini dikembangkan melalui seminar, workshop yang terkait dengan *self efficacy*, dan FGD di bidang SDM pendidikan.

Adapun komponen-komponen penting pendukung penyusunan model adalah (1) Partisipan seluruh elemen pemangku kepentingan (*stakeholder*), (2) Dukungan Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara, (3) Sekolah merupakan komponen utama dalam pelaksanaan model, (4) Guru merupakan komponen kunci terlaksananya model karena guru dalam hal ini sebagai subyek pengembangan.

Bagaimana efektifitas model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* dalam peningkatan keinovatifan guru SMP adalah menemukan sendiri apa yang menjadi permasalahan dalam proses pembelajaran, dan dapat menumbuhkan kembangkan motivasi dalam kepercayaan diri pada saat menulis, mengajar dengan teknik-teknik baru, berkomunikasi yang baik, dan dapat menguasai karakteristik dan penilain pada peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan September 2020 dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara menjelaskan bahwa upaya peningkatan inovasi guru melalui pengembangan mutu tenaga pendidik yang berlaku selama ini di SMP di Kabupaten Batubara adalah melalui kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), pelatihan, seminar, kursus singkat (*short course*) pembentukan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGM), kegiatan supervisi pendidikan, dll.

Wawancara yang berbeda dengan beberapa kepala sekolah dan guru SMP yang pernah mengikuti program pengembangan inovasi pendidikan adalah, bahwa program pelatihan, pendidikan dan pelatihan, studi banding, Lomba Guru Berprestasi tingkat Kabupaten. Bentuk pelatihan yang diperoleh adalah pelatihan penyusunan RPP, sosialisasi kurikulum, pendalaman kurikulum, dll.

Lebih lanjut, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara menuturkan tentang efektivitas pelaksanaan model pelatihan yang pernah ada di Kabupaten Batu Bara dalam upaya peningkatan mutu guru di lingkungan SMP ditemukan beberapa poin, yaitu: (a) Dari segi perencanaan. Penentuan materi dan jadwal pelatihan telah dilakukan dengan terencana yang disesuaikan dengan agenda kalender pendidikan. Pemilihan narasumber yang relevan dan pemilihan peserta diklat yang akan dilatih. Namun sering kali jadwal yang telah ditetapkan tidak dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan, karena tutor/narasumber tidak memperhatikan waktu presentasi.

Banyak narasumber terlalu asik memaparkan materi sehingga melebihi durasi untuk presentasi. (b) Dari segi pengorganisasian. Minimnya sumber daya

manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara yang memahami pelaksanaan manajemen pelatihan, sehingga sering sekali kegiatan pelatihan bertumpuk pada satu divisi. (c) Dari segi pelaksanaan. Masih terjadi ketidakkonsistenan terhadap jadwal pelaksanaan kegiatan. Direncanakan 3 hari, namun pelaksanaan dipadatkan menjadi 2 hari. Hal ini disebabkan karena banyaknya program pelatihan yang diselenggarakan Kemenag di tempat yang lain atau berbenturan dengan program dari provinsi maupun pusat. Metode pelatihan dipakai adalah ceramah. (d) Dari segi Evaluasi. Telah dilakukan dengan baik dan hasilnya dilaporkan kepada pimpinan tertinggi kegiatan dan kepada pihak-pihak terkait, terutama yang berkaitan dengan pelaporan pembiayaan.

Lebih lanjut Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara memaparkan model pelatihan yang biasa diselenggarakan Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara adalah model induktif dan model klasik. Model klasik ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan belajar yang bersifat kebutuhan terasa (*felt needs*) atau kebutuhan belajar dalam pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. Pelaksanaan identifikasinya pun harus dilakukan secara langsung kepada peserta pelatihan itu sendiri. Alasan lain mengapa model ini digunakan karena model pendekatan ini biasanya digunakan bagi peserta pelatihan yang sudah ada (hadir menjadi peserta pelatihan) sehingga panita dengan mudah dapat menentukan narasumber (contohnya diklat guru mata pelajaran bahasa Inggris, bahasa Indonesia, dll).

Efikasi diri guru berhubungan dengan keyakinan bahwa guru memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan, apakah dapat melakukan

tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, mampu atau tidak mampu mengerjakan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan (Schwarzer, 2014). Santrock (2008) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya sendiri. Efikasi diri guru juga berhubungan dengan keyakinan diri menciptakan inovasi-inovasi baru dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kemampuan guru dalam melakukan inovasi juga sangat ditunjang oleh bagaimana individu-individu guru tersebut mempunyai *self efficacy* untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga muncul kemampuan untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran. Karena *self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang individu terhadap beban, tuntutan, dan kewajiban yang harus dijalankan oleh individu. Efikasi diri yang tinggi diharapkan dapat membantu guru dalam melakukan inovasi (Pamardi, Bangkit, & Widayat, 2014).

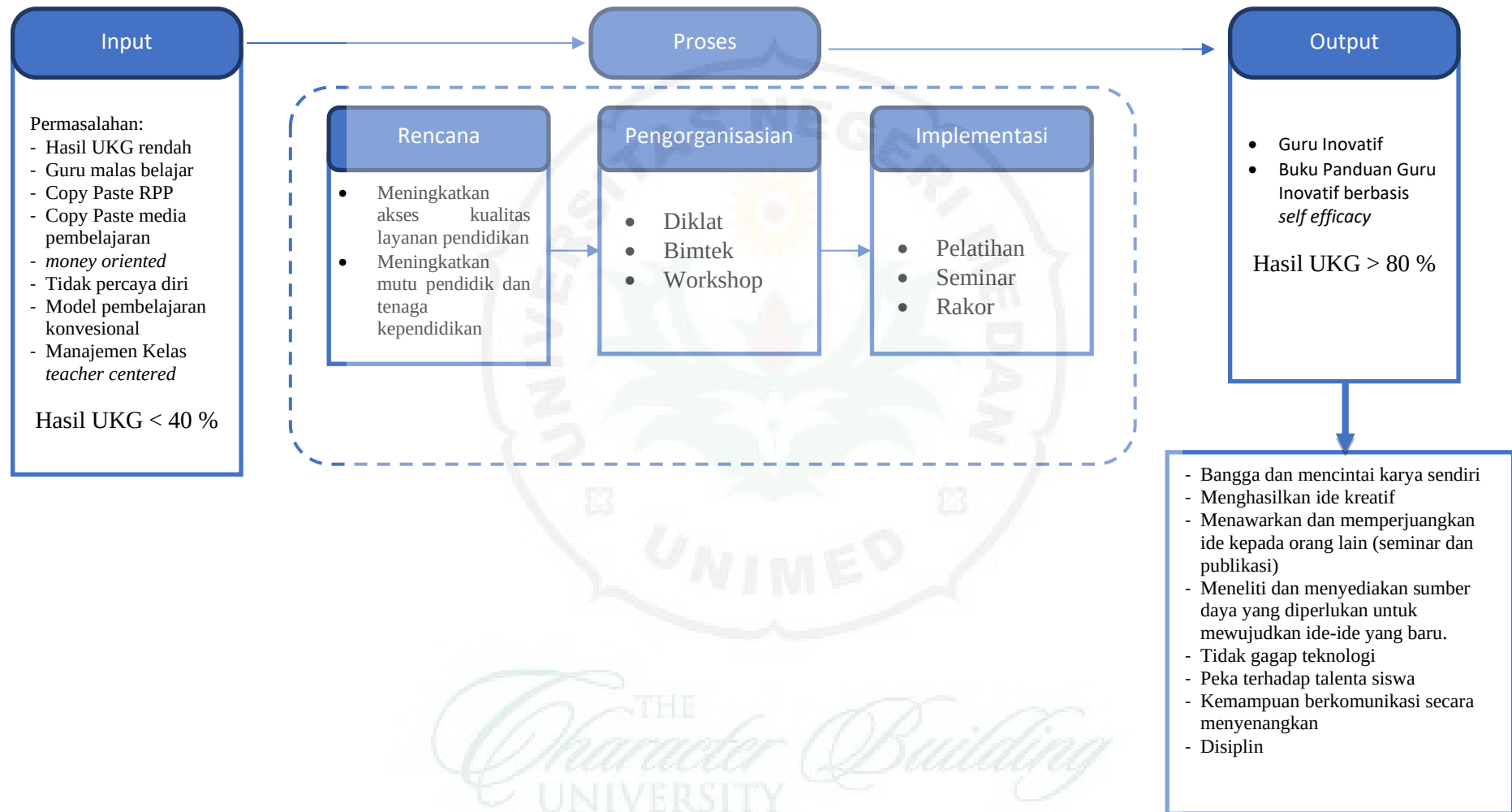
Dari fakta-fakta di atas menunjukkan bahwa upaya peningkatan inovasi guru melalui pengembangan mutu guru SMP di Kabupaten Batu Bara selama ini adalah: 1) program yang pernah dilakukan adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), pendidikan, seminar, MGMP, supervisi, workshop, studi banding, lomba guru berprestasi, 2) dari program yang sudah dilakukan, program pelatihan menjadi pilihan favorit. 3) Model pelatihan yang dilakukan adalah induktif dan klasik, 4) pelatihan masih menitik beratkan kemampuan kompetensi pedagogik dan profesional saja, belum menyentuh kepada kompetensi guru secara holistik (kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial). Dengan demikian peningkatan mutu guru SMP di Kabupaten Batu Bara dominan dilakukan melalui pelatihan.

Namun, hasil penelitian tersebut masih kurang efektif ditandai dengan perilaku keinovatifan guru belum dimiliki Guru SMP Negeri di Kabupaten Batu Bara. Berikut gambar model pengembangan keinovatifan guru melalui peningkatan mutu guru yang sudah diterapkan sebelumnya.





Gambar 1.1. Model Eksistensi Peningkatan Keinovatifan Guru di Kabupaten Batu Bara



Gambar 1.2. Proses Model Eksistensi Peningkatan Keinovatifan Guru di Kabupaten Batu Bara

1.2. Rumusan Masalah

Dari paparan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana karakteristik model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* yang dikembangkan untuk peningkatan keinovatifan Guru SMP Negeri di Kabupaten Batu Bara saat ini?
2. Bagaimana kelayakan model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* yang dikembangkan untuk peningkatan keinovatifan Guru SMP Negeri di Kabupaten Batu Bara saat ini?
3. Bagaimanakah efektivitas model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* yang dikembangkan untuk peningkatan keinovatifan Guru SMP Negeri di Kabupaten Batu Bara saat ini?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengembangkan karakteristik model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* yang dibutuhkan Guru SMP Negeri di Kabupaten Batu Bara untuk meningkatkan keinovatifan saat ini.
2. Mengetahui kelayakan model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* untuk meningkatkan keinovatifan guru SMP Negeri yang diimplementasikan di Kabupaten Batubara.

3. Menganalisis efektivitas model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* untuk meningkatkan keinovatifan guru SMP Negeri yang diimplementasikan di Kabupaten Batubara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengayaan konsep manajemen pendidikan berbasis ilmiah melalui implementasi model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* dalam upaya peningkatan keinovatifan bagi guru SMP.

2. Manfaat Praktis

- a. Dinas Pendidikan sebagai kontribusi dalam upaya mendorong dan memfasilitasi sekolah dan guru dalam peningkatan keinovatifan yang muaranya adalah peningkatan mutu pendidikan.
- b. Kepala sekolah SMP Negeri di Kabupaten Batubara sebagai acuan dalam mengembangkan model manajemen pelatihan berbasis *self efficacy* untuk meningkatkan keinovatifan guru dalam upaya mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.
- c. Guru. Sebagai referensi bagi guru untuk meningkatkan kemampuan keinovatifan agar terciptanya pembelajaran yang inovatif dan kreatif.
- d. Peneliti Lain. Sebagai bahan referensi dalam penelitian sejenisnya dan pengembangan penelitian berikutnya.