

## Peran Pendidikan Profesi, Efikasi, dan Dukungan Sosial dalam Memprediksi Perilaku Inovatif Guru

### *The Role of Professional Education, Efficacy, and Work Support in Predicting Teachers' Innovative Behavior*

Satwika Parama Nandini<sup>1</sup>, Stephanie Yuanita Indrasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Indonesia,

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

Naskah Masuk 18 Mei 2022 Naskah Diterima 21 September Naskah Diterbitkan 28 Oktober 2022

**Abstract.** Being innovative has become a crucial task for any organization, including an educational institution. Since teachers hold one of the most crucial roles in such a setting, it is imperative that teachers also exhibit innovative behavior in their daily lives in order to achieve the educational goal of the 21st century. A correlational study was conducted with 234 teachers who filled out self-report questionnaires to test whether work support, teachers' self-efficacy, and professional education predict elementary teachers' innovative behavior in Jakarta, Bogor, Bekasi, and Depok. Multiple regression analysis was done to analyze the data collected. All variables were found to significantly predict innovative behavior, although on the varying dimensions of teachers' innovative behavior. Work environment support contributes the most to predicting teachers' innovative behavior. These findings imply the importance of education, personal, and social aspects in promoting teachers' innovative behavior in daily life.

**Keywords:** innovative behavior; innovative teacher; teacher education; teachers' self-efficacy; teacher social support

**Abstrak.** Menjadi inovatif merupakan salah satu kunci keberlangsungan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan. Guru, sebagai pemegang peran krusial dalam institusi pendidikan juga amat perlu mengembangkan perilaku inovatif agar dapat mencapai tujuan pendidikan di abad ke-21. Studi korelasional dilakukan untuk meneliti apakah keikutsertaan pada pendidikan profesi, efikasi guru, dan dukungan sosial di sekolah memprediksi perilaku inovatif pada guru sekolah dasar di Jakarta, Bogor, Bekasi, dan Depok. Sebanyak 234 partisipan mengisi kuesioner *self-report* untuk mengukur ketiga variabel tersebut. Analisis regresi majemuk dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh. Hasil penelitian menemukan bahwa ketiga variabel signifikan memprediksi perilaku inovatif guru, namun pada dimensi yang berbeda-beda dari perilaku inovatif guru. Selain itu, dukungan sosial ditemukan menjadi kontributor terbesar dalam memprediksi perilaku inovatif guru. Implikasi dari hasil yang ditemukan menunjukkan urgensi pengembangan aspek pendidikan, personal, dan sosial guru agar dapat menerapkan perilaku inovatif dalam kesehariannya.

**Kata kunci:** dukungan sosial; efikasi guru; guru inovatif; pendidikan guru; perilaku inovatif

Menjadi inovatif adalah kunci agar suatu institusi atau organisasi dapat terus sukses bertahan di zaman yang sangat kompetitif seperti sekarang ini (Thurlings *et al.*, 2015), termasuk dalam institusi pendidikan. Hal ini dikarenakan menjadi inovatif adalah salah satu faktor yang memegang peran penting untuk mewujudkan pendidikan yang

berkualitas (Klaeijssen *et al.*, 2018). Kunci dari perwujudan pendidikan berkualitas lewat inovasi terdiri atas tiga poin yang disebutkan oleh Thurlings *et al.* (2015), yaitu dalam rangka 1) memenuhi kebutuhan dan tantangan perkembangan zaman yang senantiasa berubah, 2) terus berkembangnya teknologi dan wawasan mengenai praktik pengajaran menuntut guru untuk senantiasa inovatif agar menghindari ketertinggalan, dan 3) sekolah sebagai wadah pendidikan generasi masa depan idealnya menjadi contoh dan ladang bagi para siswa untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi, demi memajukan masyarakatnya.

Perilaku inovatif di ranah pendidikan pada penelitian ini difokuskan pada perilaku yang dilakukan oleh guru sebagai garda terdepan proses pendidikan. Meski begitu, inovasi yang dilakukan tidak sebatas dalam kegiatan belajar mengajar saja, namun juga merupakan suatu proses yang mencakup segala hal yang dilakukan oleh guru, baik secara individu maupun yang melibatkan orang lain dalam memunculkan, mencari dukungan, hingga menerapkan dan mengevaluasi implementasi dari ide-ide baru yang bermanfaat dalam kinerja sehari-harinya sebagai guru (Messmann & Mulder, 2012; Runhaar *et al.*, 2016).

Jika dikaitkan antara konteks pendidikan Indonesia dengan tiga poin pendidikan berkualitas dari Thurlings *et al.* (2015), perilaku inovatif pada guru kini menjadi suatu keharusan mengingat situasi pandemi serta perkembangan zaman. Kondisi pandemi yang membatasi mobilitas dan interaksi guru dan murid, belum lagi kebijakan yang terus berubah dan kondisi yang tidak pasti, guru tetap dituntut untuk mampu memfasilitasi peserta didiknya untuk belajar dengan optimal. Selain itu, guru juga dihadapkan pada tantangan pendidikan abad ke-21 yang harus menanamkan keterampilan-keterampilan berpikir dan belajar yang kompleks. Murid harus dipersiapkan untuk menghadapi masa depan yang membutuhkan keterampilan adaptasi dan mau belajar hal-hal baru hingga aplikasinya, menyelesaikan masalah, komunikasi, kerja sama, integrasi teknologi, dan senantiasa berinovasi (Trilling & Fadel, 2009).

Oleh karena itu, tidak cukup lagi bagi guru jika hanya melakukan transfer materi secara satu arah kepada para muridnya. Guru masa kini dituntut untuk memvariasikan berbagai metode, strategi, serta penerapan pendekatan *constructivism* atau *discovery learning* serta integrasi penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran (Greener, 2018; Heaysman & Tubin, 2018; Thurlings *et al.*, 2015). Tidak hanya itu, agar siswa dapat merespon positif terhadap pembelajaran yang ditujukan untuk menanamkan kemampuan tertentu, tentu dibutuhkan pula guru yang memiliki dan mencontohkan karakteristik yang sama untuk dapat mencapai tujuan pendidikan tersebut dalam kesehariannya (Wansbrough, dalam *The Economist Intelligence Unit*, 2015).

Messman dan Mulder (2012) merumuskan empat dimensi atau komponen proses dari perilaku inovatif guru, yaitu (1) *opportunity exploration*, yakni individu mengenali dan memahami permasalahan-permasalahan di lingkungan kerjanya yang dapat diubah atau

ditingkatkan; (2) *idea generation*, di mana individu mulai mencetuskan ide-ide baru untuk menangani celah-celah yang telah diidentifikasi pada tahap sebelumnya; (3) *idea promotion*, yaitu individu mulai menyuarakan ide-ide yang dimiliki untuk dapat memperoleh dukungan dan sumber daya yang tepat agar dapat diaplikasikan dengan optimal; dan (4) *reflection*, yakni tahap evaluasi dari proses dan hasil dari penerapan ide-ide yang telah dilakukan untuk kemudian direfleksikan dampaknya pada individu secara personal serta strategi selanjutnya.

Lebih lanjut, Messmann dan Mulder (2015) berargumen bahwa perilaku inovatif bersifat dinamis dan terikat dengan konteks, mengingat perilaku inovatif melibatkan interaksi kompleks antara rutinitas, aktivitas kerja, serta ekspektasi berbagai pihak yang bekerja sama untuk mewujudkan inovasi. Dengan kata lain, terdapat faktor disposisi individu, relasi sosial, dan karakteristik pekerjaan yang berpotensi memfasilitasi proses individu berinovasi (Messmann & Mulder, 2020). Sejauh ini, literatur yang ada mengenai perilaku inovatif pada guru cenderung berfokus pada satu kategori dari faktor-faktor yang memfasilitasi proses munculnya perilaku inovatif guru, misalnya faktor demografis, individu, atau lingkungan saja. Studi yang menelaah secara komprehensif keterkaitan faktor-faktor lintas ketiga kategori tersebut masih terbatas (Thurlings *et al.*, 2015).

Oleh karena itu, pada penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti tiga variabel yang mewakili masing-masing kategori dan kaitannya terhadap perilaku inovatif guru. Hal ini menjadi penting karena pada kenyataannya, sebagaimana dalam sebagaimana dalam konsep *triadic reciprocal causation* yang dikemukakan oleh Bandura (2001), aspek internal individu dalam bentuk peristiwa afektif, kognitif, dan biologis, bersama dengan pola perilaku dan pengaruh lingkungan, berfungsi sebagai komponen yang saling memengaruhi satu sama lain secara dua arah.

Pada kategori demografis, latar belakang pendidikan profesi menjadi variabel yang disorot, mengingat program ini dicanangkan dalam rangka menghasilkan guru yang kompeten dan memiliki kualifikasi yang memadai. Hal ini menjadi penting mengingat masalah kualitas kompetensi guru menjadi banyak sorotan di literatur yang mereviu kualitas pendidikan di Indonesia (Rosser, 2018; World Bank, 2015). Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi hal krusial yang perlu dikejar untuk ‘menyelamatkan’ sistem pendidikan di Indonesia (World Bank, 2015).

Sayangnya, studi-studi terdahulu yang meneliti keterkaitan perilaku inovatif dengan pendidikan guru kebanyakan berfokus pada membandingkan antara jenjang pendidikan sarjana, master, atau doktor (i.e. tingkat pendidikan formal; Hammond *et al.*, 2011). Padahal, World Bank (2015) menyebutkan bahwa kualifikasi pendidikan formal guru saja—dalam hal ini kepemilikan ijazah sarjana—tidak serta merta menghasilkan kualitas hasil pembelajaran siswa yang tinggi. Sementara, dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Perdirjen) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2021, secara spesifik disebutkan karakteristik “inovatif” merupakan salah satu karakteristik guru yang hendak diwujudkan melalui

program pendidikan profesi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membandingkan perilaku inovatif pada guru yang belum dan telah mengikuti pendidikan profesi.

Selanjutnya, perilaku inovatif guru juga ditemukan berkaitan erat dengan dorongan yang ada di dalam diri individu yang terlibat, khususnya efikasi diri (Hammond *et al.*, 2011). Hanya saja, efikasi diri yang diteliti pada studi-studi sebelumnya sebagian besar masih sebatas efikasi personal secara umum, bukan yang spesifik pada domain tertentu. Padahal, Bandura (1986, dalam Tierney & Farmer, 2011) menyebutkan bahwa efikasi diri yang spesifik pada konteks atau area tertentu berperan besar dalam memprediksi performa pada area tersebut. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk mencoba menelaah lebih lanjut mengenai hubungan antara efikasi diri, yakni keyakinan yang dimiliki guru bahwa dirinya mampu melaksanakan serangkaian tingkah laku untuk memaksimalkan tugasnya sebagai pengajar, dengan perilaku inovatif.

Terakhir, kategori organisasi atau lingkungan juga mencakup faktor-faktor penting yang berhubungan dengan perilaku inovatif. Namun, hubungan kesejawatan menjadi aspek yang disorot dalam kategori ini mengingat ketika seseorang memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawatnya, orang tersebut diasumsikan dapat lebih mudah untuk berbagi ide dan pengetahuan hingga memunculkan ide-ide baru yang merupakan tahap pertama dari perilaku inovatif guru (Runhaar, 2008). Begitu pula dengan supervisor, yang merupakan suatu pihak yang tidak terpisahkan dan memegang peran penting dalam mendorong munculnya perilaku inovatif pada individu (Chen *et al.*, 2016). Peran tersebut termanifestasi di antaranya dalam bentuk pemberian bimbingan, arahan, taktik, hingga motivasi kepada individu di bawah supervisinya (Hammond *et al.*, 2011). Dengan kata lain, hal-hal di atas menggambarkan dukungan yang diberikan seorang supervisor dalam keseharian seorang individu untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Dari paparan tersebut, dapat dilihat bahwa baik kolega maupun supervisor merupakan dua pihak yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan seorang guru. Oleh karena itu, pada penelitian ini, hubungan kesejawatan seorang guru tidak hanya meninjau bagaimana hubungan guru tersebut dengan koleganya, tetapi juga dengan atasannya. Untuk selanjutnya, hubungan kesejawatan ini akan disebut dukungan sosial di sekolah atau dukungan sosial, mengacu kepada istilah yang digunakan pada studi sebelumnya (Paramitha & Indarti, 2014) yang meneliti mengenai dukungan dari kedua pihak ini.

Lebih lanjut lagi, partisipan yang ditargetkan pada studi ini merupakan sampel dari populasi guru sekolah dasar. Jenjang pendidikan ini dipilih dengan argumen bahwa posisi guru di tingkat sekolah dasar menjadi sangat krusial dalam meletakkan fondasi belajar pada anak. Tidak hanya itu, karakteristik siswa usia SD (rentang usia 6-12 tahun) yang salah satunya adalah baru mulai mengembangkan kemampuan mereka untuk menjaga atensi dalam kurun waktu yang relatif lama (Marotz & Allen, 2013), menuntut guru untuk dapat senantiasa memiliki cara yang efektif untuk mengelola pembelajaran

yang tetap optimal. Hal-hal tersebut menjadi landasan tambahan akan urgensi guru untuk senantiasa mempraktikkan tingkah laku yang inovatif.

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian payung “Dinamika Faktor-faktor Prediktor Perilaku Inovatif Guru” yang memfokuskan pada dua rumusan masalah: 1) apakah pendidikan profesi, efikasi diri guru, dan dukungan sosial secara bersama-sama memprediksi dimensi-dimensi perilaku inovatif pada guru sekolah dasar; 2) manakah dari prediktor-prediktor tersebut yang memiliki kontribusi terbesar terhadap dimensi-dimensi perilaku inovatif. Diasumsikan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memprediksi dimensi-dimensi perilaku inovatif pada guru sekolah dasar.

Berdasarkan pertimbangan latar belakang dan tinjauan teoritis di atas, peneliti mengajukan hipotesis bahwa:

H1 : *Work environment support, teachers' self-efficacy*, dan pendidikan profesi secara bersamaan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru.

(H1a) Setidaknya salah satu dari *work environment support, teachers' self-efficacy*, dan/atau pendidikan profesi signifikan memprediksi perilaku inovatif guru.

H2 : *Work environment support, teachers' self-efficacy*, dan pendidikan profesi secara bersamaan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *opportunity exploration*.

(H2a) Setidaknya salah satu dari *work environment support, teachers' self-efficacy*, dan/atau pendidikan profesi signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *opportunity exploration*.

H3 : *Work environment support, teachers' self-efficacy*, dan pendidikan profesi secara bersamaan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *idea generation*.

(H3a) Setidaknya salah satu dari *work environment support, teachers' self-efficacy*, dan/atau pendidikan profesi signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *idea generation*.

H4 : *Work environment support, teachers' self-efficacy*, dan pendidikan profesi secara bersamaan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *idea promotion*.

(H4a) Setidaknya salah satu dari *work environment support, teachers' self-efficacy*, dan/atau pendidikan profesi signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *idea promotion*.

H5 : *Work environment support, teachers' self-efficacy*, dan pendidikan profesi secara bersamaan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *reflection*.

(H5a) Setidaknya salah satu dari *work environment support, teachers' self-efficacy*, dan/atau pendidikan profesi signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *reflection*.

## Metode

### *Prosedur Penelitian*

Sebelum dilaksanakan, penelitian korelasional dengan desain retrospektif ini telah lolos kajian etik dari Tim Kaji Etik \_\_\_\_ (No. 404/\_\_\_\_/PDP.04.00/2019). Setelah lulus kajian etik, tim peneliti melakukan *try out* instrumen kepada 50 orang partisipan. Kemudian, setelah diperoleh bentuk final instrumen yang valid dan reliabel, tim peneliti melanjutkan pengambilan data inti penelitian dengan mendatangi sekolah-sekolah dasar dan mengajukan permohonan resmi untuk memberikan kuesioner. Saat tim peneliti memberikan kuesioner, reward awal berupa minuman ion diberikan terlebih dahulu, sebelum reward kedua berupa souvenir diberikan setelah guru mengumpulkan kuesioner yang sudah dikerjakan.

### *Partisipan Penelitian*

Berdasarkan analisis GPower, jumlah minimal partisipan yang perlu diperoleh untuk studi ini minimal sebanyak 119 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode convenience sampling terhadap guru dari beberapa sekolah dasar di daerah Jakarta, Depok, Bekasi, dan Bogor. Sekolah yang dituju meliputi sekolah dasar negeri dan swasta. Dari sekolah-sekolah tersebut, telah tercakup sekolah dengan lingkup sosial ekonomi peserta didik menengah ke bawah, maupun sekolah swasta dengan lingkup sosial ekonomi menengah ke atas, serta sekolah berbasis agama (Islam dan Katolik) maupun berbasis umum. Guru-guru yang terlibat sebagai partisipan mencakup guru kelas maupun guru mata pelajaran khusus seperti guru olahraga, pendidikan agama, dll.

### *Instrumen Penelitian*

Untuk menggali variabel yang diukur, partisipan diberikan kuesioner yang terdiri dari empat bagian, yakni instrumen adaptasi dari (1) Messman dan Mulder (2012) untuk mengukur perilaku inovatif guru (30 item;  $\alpha = 0,938$  untuk keseluruhan,  $0,690 < \alpha < 0,867$  untuk masing-masing dimensi), (2) Tschannen-Moran dan Hoy (2001) untuk efikasi guru (20 item;  $\alpha = 0,861$ ), dan (3) Madjar *et al.* (2002) untuk dukungan sosial di sekolah (8 aitem;  $\alpha = 0,789$ ). Keikutsertaan guru pada pendidikan profesi (PP) digali melalui pertanyaan tertutup (ya/tidak) di bagian keempat yakni data demografis. Ketiga instrumen menggunakan skala Likert 1 hingga 6. Khusus untuk instrumen Messman dan Mulder, skala yang digunakan mengukur frekuensi, sementara kedua instrumen lainnya mengukur derajat persetujuan responden dengan pernyataan yang diberikan.

### *Analisis*

Data yang diperoleh diolah menggunakan teknik analisis statistik *multiple regression* untuk menguji hipotesis penelitian.

## Hasil

Pada awal tahap pengambilan data, peneliti menyebarkan 272 kuesioner ke 29 sekolah dasar (26 sekolah negeri, 3 sekolah swasta) dengan rincian 14 sekolah di daerah Jakarta, 12 sekolah di daerah Depok, dan 4 sekolah di daerah Kabupaten Bogor. Dari sejumlah kuesioner tersebut, kuesioner yang dikembalikan berjumlah 244 buah. Setelah dilakukan data *cleaning*, kuesioner yang dapat diolah berjumlah 234 buah (*M* usia= 39 tahun, *M* pengalaman mengajar= 14,76 tahun). Rincian gambaran karakteristik lebih lanjut tercantum dalam tabel 1 berikut. Setelah pengolahan data dilakukan, 234 partisipan ini memiliki persebaran respon dan kategori sebagaimana tercantum dalam tabel 1.

**Tabel 1.**

*Gambaran Karakteristik Partisipan*

Kategori	<i>n</i>	%
<b>Pendidikan terakhir</b>		
D1	2	0,8
D2	4	1,7
D3	2	0,8
S1	210	90
S2	10	4,2
Tidak menyebutkan	6	2,5
<b>Keikutsertaan PP</b>		
Ya	96	41,3
Tidak	138	58,8

**Tabel 2.***Data Persebaran Variabel Kontinu*

Variabel	$\alpha$	$M$	Min.	Maks.	$SD$
Perilaku inovatif guru	,938	4,17	2,17	5,83	,73
<i>Opportunity exploration</i>	,690	4,59	2,20	6	,77
<i>Idea generation</i>	,846	4,10	2,25	6	,84
<i>Idea promotion</i>	,855	4,06	2,00	6	,91
<i>Reflection</i>	,867	4,11	1,89	6	,86
Efikasi guru	,861	100,54	70	120	10,39
Dukungan sosial	,789	4,97	2,75	6	,58

Dari data yang diperoleh, ditemukan bahwa lebih banyak guru yang tidak mengikuti PPG ( $n= 138$ ) daripada yang mengikuti ( $n= 96$ ). Kemudian, rata-rata tertinggi perilaku inovatif guru adalah pada dimensi *opportunity exploration*, sementara rata-rata terendah diperoleh dimensi *idea promotion* (Tabel 2). Mengingat perilaku inovatif guru adalah suatu konstruk multidimensional, maka selanjutnya akan dijabarkan lebih lanjut mengenai hasil analisis variabel prediktor terhadap keseluruhan dan masing-masing dimensi dari perilaku inovatif guru sebagai *variable outcome*. Data dianalisis menggunakan *multiple regression* dengan jenis prosedur *forced entry* atau *simultaneous*.

**Tabel 3.***Hasil Analisis Multiple Regression*

Variabel Outcome	$F$ (2, 230)	$p$	$R^2$	Prediktor					
				PP		EG		DS	
				$p$	$\beta$	$p$	$\beta$	$p$	$\beta$
Perilaku inovatif guru (keseluruhan)	7,613	,000*	,090	,046*	,127	,362	,059	,000*	,70
Dimensi <i>opportunity exploration</i>	10,053	,000*	,116	,260	,070	,010*	,164	,000*	,268
Dimensi <i>idea generation</i>	5,202	,002*	,064	,021*	,149	,174	,089	,005*	,185
Dimensi <i>idea promotion</i>	7,395	,000*	,088	,025*	,143	,929	-,006	,000*	,277
Dimensi <i>reflection</i>	3,938	,009*	,049	,322	,064	,832	,014	,001*	,216

\*signifikan pada  $p < ,05$ . <sup>EG</sup> efikasi guru, <sup>DS</sup> dukungan sosial, <sup>PP</sup> pendidikan profesi



Tabel 3 menunjukkan hasil analisis *multiple regression* ketiga prediktor yang secara bersamaan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru beserta dimensi-dimensinya. Oleh karena itu, hipotesis 1, 2, 3, 4, dan 5 dinyatakan diterima. Selanjutnya, untuk perilaku inovatif guru keseluruhan, terdapat prediktor yang signifikan memprediksi yaitu pendidikan profesi dan dukungan sosial. Maka dari itu, hipotesis 1a diterima. Pada dimensi pertama dari perilaku inovatif guru, *opportunity exploration*, terdapat pula dua variabel yang signifikan yaitu efikasi guru dan dukungan sosial, sehingga hipotesis 2a dapat dinyatakan diterima. Dimensi kedua dan ketiga, *idea generation* dan *idea promotion*, diprediksi signifikan oleh pendidikan profesi dan dukungan sosial, sehingga hipotesis 3a dan 4a dapat diterima. Terakhir, dimensi *reflection* secara signifikan diprediksi oleh dukungan sosial, sehingga hipotesis 5a dapat dinyatakan diterima.

Selanjutnya, *effect size* dari masing-masing analisis jika ditinjau lebih lanjut cukup bervariasi. Untuk perilaku inovatif guru secara keseluruhan dan dimensi *opportunity exploration*, efek yang dihasilkan tergolong ke dalam kategori medium dengan besaran secara berurutan 9% dan 11,6% (Gravetter & Wallnau, 2013). Sementara, efek untuk ketiga dimensi lainnya (*idea generation*, *idea promotion*, dan *reflection*) tergolong lemah atau kecil, dengan besaran secara berurutan 6,4%, 8,8%, dan 4,9% (Gravetter & Wallnau, 2013).

## Diskusi

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa data mendukung seluruh hipotesis yang diajukan di awal. Untuk analisis tiap dimensi, diurutkan berdasarkan signifikansi yang ditemukan, dukungan sosial di sekolah merupakan kontributor terbesar dan memprediksi secara signifikan perilaku inovatif guru secara keseluruhan dan keempat dimensinya. Variabel selanjutnya, pendidikan profesi, secara signifikan memprediksi perilaku inovatif guru beserta dua dimensinya, yaitu *idea generation* dan *idea promotion*. Sementara variabel terakhir, efikasi guru, memprediksi satu dimensi saja, yakni *opportunity exploration*.

Sebagaimana yang telah disebutkan, dari ketiga variabel prediktor yang diteliti, hanya dukungan sosial menjadi satu-satunya variabel yang secara signifikan memprediksi seluruh dimensi perilaku inovatif guru. Tidak hanya itu, pada seluruh analisis, variabel ini juga menyumbangkan kontribusi terbesar dalam memprediksi perilaku inovatif guru. Signifikansi ini sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa guru yang memiliki dukungan sosial yang baik lebih mungkin untuk melakukan perilaku inovatif (Messman *et al.*, 2017; Thurlings *et al.*, 2015). Dijelaskan oleh Hammond *et al.* (2011), hal ini dimungkinkan karena lingkungan kerja yang mendorong tindakan pengambilan risiko, namun tetap sarat dengan atmosfer yang suportif bagi individu di dalamnya, akan lebih memfasilitasi munculnya perilaku inovatif.

Selain itu, dukungan sosial yang baik juga dapat menjadi sarana bagi individu yang terlibat untuk dapat memperoleh umpan balik, informasi, wadah bertukar pikiran,

dan pemerolehan dukungan dalam penerapan perilaku inovatif oleh guru (Binnewies & Gromer, 2012; Mishra *et al.*, 2017; Nofer *et al.*, 2009). Apabila dikaitkan dengan dimensi-dimensi dari perilaku inovatif, adanya sarana yang memadai untuk bertukar pikiran dan memperoleh umpan balik memfasilitasi *opportunity exploration*, *idea generation*, dan *reflection*. Implikasinya, ketika lingkungan sosial guru kondusif untuk memunculkan ide-ide baru dan mengaplikasikannya, tentu akan lebih mudah pula bagi guru untuk memperoleh dukungan dalam mengimplementasikan ide-ide baru tersebut ke konteks yang lebih luas (i.e. *idea promotion*).

Contoh konkret dari dukungan sosial yang mendukung perilaku inovatif guru dapat berupa saling meninjau pembelajaran sesama guru, berdiskusi baik dengan sesama guru di sekolah yang sama maupun di sekolah lain, dan sebagainya (Simplicio, 2000). Sementara untuk dukungan supervisor, Janssen (2005) memaparkan bahwa peran supervisor dalam perilaku inovatif menjadi sangat besar dalam praktiknya karena dua hal: Pertama, ketika seorang individu hendak melakukan inovasi tanpa memiliki dukungan dari supervisornya, kemungkinan besar ia akan cenderung mempersepsikan sulitnya menerapkan inovasi di lingkungan kerja. Kedua, ketika individu yang berinovasi terlihat didukung oleh supervisornya, dukungan dari kolega atau pihak-pihak lainnya terhadap individu tersebut juga meningkat, seakan dukungan tersebut menjadi validasi dari inovasi yang dilakukan oleh individu tersebut.

Sementara itu, pendidikan profesi ditemukan signifikan memprediksi perilaku inovatif guru dimensi *idea generation* dan *idea promotion*, tetapi tidak pada *opportunity exploration* dan *reflection*. Hal ini sedikit berbeda dengan temuan Nemeržitski *et al.* (2013) yang justru menemukan korelasi negatif signifikan antara tingkat pendidikan formal guru dengan perilaku inovatif yang menggambarkan *idea generation* dan *idea promotion*, seperti menemukan dan mengaplikasikan metode mengajar inovatif. Sebagai catatan, tingkat pendidikan guru yang didata oleh Nemeržitski *et al.* (2013) tidak disebutkan spesifik terhadap pendidikan profesi. Meski begitu, temuan pada studi ini ditambah dengan temuan dari Nemeržitski *et al.* tentu menimbulkan pertanyaan lebih lanjut, mengingat struktur kurikulum dalam Pedoman Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi Guru (Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, 2018) sudah mengaplikasikan hal-hal yang menggambarkan dimensi-dimensi perilaku inovatif. Beberapa komponen kurikulum dalam pendidikan profesi tersebut di antaranya penggunaan metode *peer teaching* dalam pembelajaran sehingga antarindividu dapat saling mengevaluasi dan mengkritisi satu sama lain, produksi ide atau aktivitas baru, pelatihan kemampuan sosial agar dapat mempersuasi orang lain, hingga refleksi di setiap akhir sesi lokakarya pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut untuk mengukur secara spesifik tingkat perilaku inovatif guru, khususnya pada *opportunity exploration* dan *reflection* serta menelaah faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan guru dalam aktivitas dua dimensi tersebut; khususnya pada guru peserta pendidikan profesi.

Sementara itu, efikasi guru ditemukan hanya memprediksi secara positif satu dimensi, yakni *opportunity exploration*. Hal ini kemungkinan besar dapat dijelaskan oleh adanya keterbatasan konteks dari efikasi guru yang digali. Apabila ditelaah lebih lanjut pada dimensi-dimensi yang ada, efikasi guru baru sebatas mengenali masalah-masalah yang ada di kelas dan seberapa yakin seorang guru akan dirinya sendiri untuk dapat menangani hal tersebut (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Identifikasi masalah tersebut betul adanya sejalan dengan dimensi *opportunity exploration* yang diungkapkan oleh Messman dan Mulder (2012).

Sayangnya, meski konstruk ini mencakup keyakinan seorang guru untuk dapat menangani permasalahan yang dihadapi, efikasi guru belum spesifik dalam merinci proses dari penanganan hal-hal apa saja yang dapat ditingkatkan atau diperbaiki tersebut. Padahal, Messman dan Mulder (2012) menekankan bahwa perilaku inovatif adalah suatu konstruk yang dinamis serta merupakan perilaku berupa proses yang berkesinambungan dalam bentuk dimensi-dimensi dari perilaku inovatif itu sendiri. Menjadi pertanyaan tersendiri mengapa efikasi guru dalam studi ini hanya 'berhenti' sampai di tahap eksplorasi saja, tidak pada tahap selanjutnya.

Di sisi lain, Nemeržitski *et al.* (2013) menemukan dalam studinya bahwa efikasi guru secara spesifik berkorelasi dengan aktivitas-aktivitas yang menggambarkan komponen perilaku inovatif guru yang lain, seperti mempraktikkan metode mengajar baru, berinteraksi dan bertukar umpan balik dengan kolega dan atasan, hingga berpartisipasi dalam pengembangan kurikulum bersama berbagai jajaran *stakeholder* di sekolah. Dari sini dapat dilihat masih adanya *missing link* atau mekanisme yang belum terungkap antara adanya efikasi guru dan rangkaian perilaku inovatif yang kemudian muncul (Hammond *et al.*, 2011). Dengan kata lain, efikasi guru ini masih belum cukup untuk memprediksi secara langsung adanya keyakinan dalam diri guru untuk dapat memunculkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif, memperoleh dukungan untuk mengimplementasikan ide tersebut, hingga merefleksikan dan mengevaluasi pelaksanaan dari implementasi ide-ide tersebut. Diperlukan studi lebih lanjut untuk menelaah hal ini.

## Kesimpulan

Dari hasil yang diperoleh pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial, efikasi guru, dan pendidikan profesi secara bersama-sama memprediksi perilaku inovatif guru beserta keempat dimensinya, dengan efek yang bervariasi satu sama lain. Hanya saja, ketiga faktor tidak seluruhnya signifikan secara individual dalam memprediksi variabel *outcome*. Dari antara ketiganya, hanya dukungan sosial yang menyumbangkan kontribusi terbesar untuk memprediksi perilaku inovatif guru beserta seluruh dimensi-dimensinya. Temuan dari penelitian ini turut memberikan sumbangsih pada ranah literatur perilaku inovatif guru, khususnya terkait dengan efek interaksi dari faktor

individu serta lingkungan yang dapat memprediksi perilaku inovatif pada guru beserta dimensi-dimensinya yang sebelumnya masih relatif jarang diteliti.

#### *Saran*

Temuan ini berimplikasi pada pengembangan perilaku inovatif yang perlu menyinggung seluruh aspek dari guru yang terlibat: pendidikannya, karakteristik individu, serta lingkungan, namun dengan porsi lingkungan yang sebaiknya lebih dimaksimalkan. Di lapangan, diharapkan pihak-pihak yang berwenang dapat memaksimalkan faktor-faktor tersebut dalam rangka mendorong pengembangan diri pada guru untuk berkontribusi mewujudkan tujuan pendidikan bagi peserta didik.

Terkait konstruk perilaku inovatif, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan analisis faktor alat ukur terhadap instrumen yang digunakan dalam studi ini. Hal ini mengingat alat ukur masih memiliki kelemahan meskipun memiliki reliabilitas yang cukup baik; yakni terdapat dimensi yang secara teori merupakan inti dari perilaku inovatif (*idea realization*, i.e. penerapan ide-ide baru) yang *overlap* dengan dua dimensi lainnya sehingga tidak muncul sebagai dimensi independen dalam faktor analisis. Kelemahan ini memang masih dikembangkan oleh pengembang alat ukur asli, tampak dari perkembangan alat ukur yang digunakan oleh Messmann dan Mulder pada tiga artikel yang berbeda, dengan konteks yang berbeda-beda pula (2012, 2014, 2017).

Keberagaman konteks dan versi dari alat ukur inilah yang mendorong perlunya dilakukan lebih lanjut analisis faktor untuk adaptasi alat ukur, khususnya yang telah disesuaikan dengan konteks Indonesia. Secara spesifik, dimensi *opportunity exploration* yang memiliki reliabilitas terendah ( $\alpha = ,690$ ) kemungkinan besar dikarenakan adanya perbedaan kebiasaan populasi guru di Indonesia dalam menemukan permasalahan-permasalahan di lingkungan sekolahnya, atau konteks yang terlalu luas sehingga masih ambigu dipahami oleh responden. Contohnya, butir yang mempertanyakan mengenai 'mengetahui perkembangan yang terjadi di sekolah lain'. Perkembangan yang dimaksud masih kurang jelas, selain juga belum tentu setiap guru memiliki keperluan untuk senantiasa mengetahui perkembangan di sekolah lain yang belum tentu juga relevan dengan kebutuhannya.

Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat dilakukan berkenaan dengan aspek kualitatif dari dukungan sosial. Lebih spesifiknya, hal-hal yang betul-betul mendorong tumbuhnya perilaku inovatif di lapangan, pihak-pihak yang perlu terlibat dan bagaimana peran masing-masing dalam mewujudkan atmosfer inovatif di lingkungan kerja; dalam hal ini sekolah bagi guru. Lebih lanjut, menjadi menarik pula untuk melihat efek dari dukungan antara kolega dan supervisor secara terpisah. Pemisahan ini salah satunya agar dapat lebih terpetakan, manakah dari keduanya yang lebih besar untuk memprediksi perilaku inovatif, khususnya pada guru di lingkup pendidikan. Terakhir mengenai aspek dukungan sosial, jenis analisis regresi berganda yang digunakan pada studi-studi

selanjutnya dapat dikembangkan lebih lanjut menggunakan prosedur berjenjang, mengingat sudah cukup stabilnya peran variabel tersebut dalam memprediksi perilaku inovatif guru sehingga prediktor ini dapat ditempatkan pada urutan prioritas tinggi.

Selanjutnya, terkait efikasi guru, perumusan konstruk ini dapat diperinci lebih dalam dan disesuaikan dengan konteks perilaku inovatif. Diperlukan studi lebih lanjut untuk menggali mekanisme internal individu maupun eksternal dari lingkungan yang menjembatani efikasi guru dengan munculnya perilaku inovatif. Sebagaimana paparan Nemeržitski *et al.* (2013) yang mengindikasikan adanya kemungkinan aspek-aspek lain yang belum diketahui menjadi komponen-komponen perilaku inovatif guru. Bahkan, jika memungkinkan, perlu juga dikembangkan instrumen pengukuran efikasi guru dalam berperilaku inovatif agar studi dan aspek-aspek yang ditelaah menjadi lebih sesuai dengan konteks yang diharapkan.

Selain itu, aspek pendidikan profesi guru juga dapat didiferensiasi lebih spesifik. Hal ini mengingat hasil analisis yang menunjukkan pendidikan profesi tidak signifikan memprediksi dimensi *opportunity exploration* dan *reflection*. Salah satu alternatif studi lanjutan dapat dilakukan untuk mengukur secara spesifik tingkat *opportunity exploration* dan *reflection* guru-guru peserta pendidikan profesi, serta menelaah faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keterlibatan guru dalam aktivitas dua dimensi tersebut. Selain itu, jika ditinjau kembali, program pendidikan profesi prajabatan dan dalam jabatan memiliki karakteristik peserta didik yang berbeda serta struktur kurikulum yang berbeda pula sehingga menjadi menarik untuk menelaah lebih mendalam mengenai proses pembelajaran dalam kedua program untuk melihat apakah ada dinamika yang belum teridentifikasi dalam studi ini yang memengaruhi perilaku inovatif guru. Selain berkontribusi terhadap literatur perilaku inovatif, studi lanjutan demikian diharapkan juga dapat menjadi masukan evaluatif dalam penyelenggaraan program pendidikan profesi guru; apakah sudah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau belum.

Terakhir, partisipan yang diperoleh dalam penelitian ini rata-rata berusia relatif senior. Oleh karena itu, dapat pula pada penelitian selanjutnya difokuskan pada perilaku inovatif guru yang lebih muda, mengingat studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa guru dengan pengalaman mengajar kurang dari lima tahun lebih mungkin untuk melakukan perilaku inovatif (Loogma *et al.*, 2012).

## Pernyataan

### *Ucapan Terima Kasih*

Penelitian ini telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada Dewan Penguji, partisipan penelitian, maupun pihak-pihak lainnya yang berkontribusi pada penyelesaian penelitian ini.

### *Kontribusi Penulis*

Penulisan naskah penelitian dilakukan oleh SPN di bawah supervisi SYI sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana. Kedua penulis telah membaca dan menyetujui hasil akhir dari naskah penelitian ini.

### *Konflik Kepentingan*

Dengan ini penulis menyatakan bahwa kami tidak memiliki konflik kepentingan dalam penelitian, penulisan hasil penelitian, dan/atau publikasi penelitian ini.

### *Orcid ID*

Satwika Parama Nandini <http://orcid.org/0000-0002-2985-1912>

Stephanie Yuanita Indrasari <http://orcid.org/0000-0003-4883-5720>

## **Daftar Pustaka**

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>.
- Binnewies, C., & Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 24(1), 100-105. Retrieved from <http://www.psicothema.com/PDF/3985.pdf>.
- Chen, T., Li, F., & Leung, K. (2016). When does supervisor support encourage innovative behavior? Opposite moderating effects of general self-efficacy and internal locus of control. *Personnel Psychology*, 69(1), 123-158. <https://doi.org/10.1111/peps.12104>.
- Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan. (2018). *Pedoman penyelenggaraan program pendidikan profesi guru*. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Retrieved from <http://fkip.ums.ac.id/wp-content/uploads/sites/43/2018/07/PEDOMAN-PENYELENGGARAAN-PROGRAM-PENDIDIKAN-PROFESI-GURU.pdf>
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2021). *Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan No. 1677 Tahun 2021*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Retrieved from <https://ppg.upgris.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Salinan-Perdirjen-Juknis-PPG-Daljab-2021.pdf>.
- Gravetter, F., & Wallnau, L. (2013). *Statistics for the behavioral sciences (9th ed)*. Wadsworth.
- Greener, S. (2018). Reframing innovative teaching. *Interactive Learning Environments*, 26(4), 425-426. <https://doi.org/10.1080/10494820.2018.1457135>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Heaysman, O., & Tubin, D. (2018). Content teaching: Innovative and traditional practices. *Educational Studies*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/03055698.2018.1446334>

- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 573-579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Education Research*, 62(5), 769-782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Loogma, K., Kruusvall, J., & Ümarik, M. (2012). E-learning as innovation: Exploring innovativeness of the VET teachers' community in Estonia. *Computers & Education*, 58(2), 808-817. <https://doi.org/10.16/j.compedu.2011.10.005>
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(4), 757-767. <https://doi.org/10.5465/3069309>
- Marotz, L., & Allen, K. (2013). *Developmental profiles: Pre-birth through adolescent* (7th ed). Wadsworth.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
- Messmann, G., & Mulder, R. (2014). Exploring the role of target specificity in the facilitation of vocational teachers' innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 80-101. <https://doi.org/10.1111/joop.12035>
- Messmann, G., & Mulder, R. (2015). Reflection as a facilitator of teachers' innovative work behaviour. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 125-137. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12052>
- Messmann, G., Stoffers, J., Van der Heijden, B., & Mulder, R. H. (2017). Joint effects of job demands and job resources on vocational teachers' innovative work behavior. *Personnel Review*, 46(8), 1948-1961. <https://doi.org/10.1108/pr-03-2016-0053>
- Messmann, G. & Mulder, R. (2020). A short measure of innovative work behaviour as a dynamic, context-bound construct. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1251-1267. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0029>
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. (2017). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 1-23. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.23>
- Nemeržitski, S., Loogma, K., Heinla, E., & Eisenschmidt, E. (2013). Constructing model of teachers' innovative behaviour in school environment. *Teachers and Teaching*, 19(4), 398-418. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.770230>

- Noefer, K., Stegmaier, R., Molter, B., & Sonntag, K. (2009). A great many things to do and not a minute to spare: Can feedback from supervisors moderate the relationship between skill variety, time pressure, and employees' innovative behavior?. *Creativity Research Journal*, 21(4), 384-393. <https://doi.org/10.1080/10400410903297964>
- Paramitha, A., & Indarti, N. (2014). Impact of the environment support on creativity: Assessing the mediating role of intrinsic motivation. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 115, 102-114. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.419>
- Rosser, A. (2018). Beyond access: Making Indonesia's education system work. Retrieved from <https://www.think-asia.org/handle/11540/8034>
- Runhaar, P. (2008). Promoting teachers' professional development. Dissertation. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036527514>
- Runhaar, P., Bednall, T., Sanders, K., & Yang, H. (2016). Promoting VET teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy. *Journal of Vocational Education & Training*, 16(4), 436-452. <https://doi.org/10.1080/13636820.2016.1231215>
- Simplicio, J. (2000). Teaching classroom educators how to be more effective and creative teachers. *Education*, 120(4), 675. <https://link.gale.com/apps/doc/A63815682/AONE?u=anon~ab1eed06&sid=googleScholar&xid=3d005f60>
- The Economist Intelligence Unit. (2015). Driving the skills agenda: Preparing students for the future. Retrieved from <https://edu.google.com/pdfs/skills-of-the-future-report.pdf>
- Thurlings, M., Evers, A., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-417. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- Tierney, P., & Farmer, S. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277-293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st century skills: Learning for life in our times. Jossey-Bass.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805. [https://doi.org/10.1016/s0742-051x\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/s0742-051x(01)00036-1)
- World Bank. (2015). Teacher certification and beyond: An empirical evaluation of the teacher certification program and education quality improvements in Indonesia. Jakarta: The World Bank Office. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/24433/Indonesia000Te0vements0in0Indonesia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>