BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia saat ini tengah berada di era disrupsi, ditandai dengan perubahan yang cepat, dinamis, dan tidak terduga di berbagai sektor. Kemajuan teknologi yang pesat memicu inovasi disruptif, yaitu inovasi yang secara fokus menjadi trend baru dan menarik serta disesuaikan dengan target konsumen. Menurut Kompas (2022) dalam lingkungan yang penuh disrupsi ini, kemampuan berinovasi menjadi faktor penentu utama bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan individu, kelompok, dan organisasi.

Dalam konteks pendidikan sekolah, implikasi tak terelakkan dari disrupsi sosial pandemi Covid-19 antara lain masalah berbagai bentuk penjangkauan, akses, dan penerimaan pembelajaran (Lasmawan, 2019). Namun, berbagai upaya perintis masih terus dilakukan. Percepatan implementasi transformasi digital sekolah dan ekosistem pendukungnya dengan mencermati momen pandemi dua tahun, dinamika perkembangan teknologi yang beragam, dan kebutuhan untuk mengisi gap (kesenjangan) akses pembelajaran sekolah (Alfikri, 2023).

Dalam bidang pendidikan, perilaku inovatif yang patut diutamakan dan dipusatkan adalah perilaku inovatif di kalangan guru karena guru bukan hanya merupakan unit terbesar dalam bidang tersebut, namun juga merupakan penggerak utama sistem pendidikan. Selain itu, dalam lingkungan pertumbuhan teknologi yang pesat dan komunikasi global tanpa batas saat ini, guru yang berperilaku inovatif dipandang mampu menghadapi setiap tantangan berat yang menghadang

sistem pendidikan (Cloete, 2017). Oleh karena itu, memastikan bahwa sistem pendidikan tetap relevan dan sejalan dengan perkembangan zaman merupakan salah satu tantangan utama yang harus dihadapi dalam lingkungan terbuka yang berubah dengan cepat. Oleh karena itu, sistem pendidikan tidak boleh statis, melainkan dinamis dan terus berubah. Untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan yang selaras dan relevan dengan perkembangan saat ini. Selain itu, terciptanya inovasi dalam bidang pendidikan bergantung pada perilaku inovatif guru (Hosseini & Haghghi Shirazi, 2021) oleh karena itu, penting untuk membekali guru dengan perilaku seperti ini.

Perilaku inovatif (*innovative behavior*) guru dianggap sebagai permasalahan yang masih ada sampai saat ini (Zainal & Mohd Matore, 2021). Terdapat indikasi beberapa faktor yang menghambat guru untuk melakukan inovasi, yaitu : kurangnya motivasi intrinsik, kurangnya kepercayaan diri, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan serta beban kerja yang tinggi, kurangnya fasilitas dan infrastruktur, kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesi, kurangnya kolaborasi dengan guru lain dan budaya organisasi yang tidak mendukung inovasi (Meijer, 2020). Fenomena ini merupakan permasalahan serius yang memerlukan perhatian karena kurangnya perilaku inovatif di kalangan guru yang berkepanjangan akan merugikan sistem pendidikan dalam jangka panjang, baik secara langsung maupun tidak langsung dan salah satu dampak langsung signifikan yang dapat diprediksi adalah terciptanya inovasi (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Perilaku inovatif (*innovative behavior*) guru berkaitan erat dengan implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan fleksibilitas, kreativitas, dan kemandirian dalam proses pengajaran. Perilaku inovatif guru dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kompetensi digital, dan efektivitas pengajaran dalam menghadapi tantangan pembelajaran berbasis proyek dan teknologi yang menjadi bagian dari Kurikulum Merdeka (Sipayung & Hsu, 2023). Guru yang mampu berinovasi cenderung lebih efektif dalam menyesuaikan metode dan materi pembelajaran sesuai kebutuhan siswa, yang selaras dengan fleksibilitas yang ditawarkan oleh Kurikulum Merdeka (Lutfi Astuti & Ikhwan Setiawan, 2023).

Sebagian guru saat ini merasakan kurang bisa mengikuti perkembangan teknologi, terutama dalam hal kegiatan pembelajaran. Beberapa siswa juga menyampaikan bahwa ada guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional. Hal ini diperkuat dengan kurangnya kreatifitas, inisiatif dan keterampilan kerja dengan menggunakan teknologi pada penilaian kinerja guru beberapa tahun kebelakang. Pada dasarnya guru inovatif cenderung menggunakan teknologi dan metode pengajaran yang lebih interaktif dan memotivasi siswa untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pembelajaran (Bozkurt, 2020).

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *growth mindset* mampu memberikan berbagai hasil yang diinginkan karyawan seperti peningkatan keterlibatan kerja (Keating & Heslin, 2015) dan penurunan stres kerja (Q. Zhao et al., 2021), sedikit hal yang diketahui tentang hubungan pola berpikir tumbuh (*growth mindset*) dan perilaku inovatif (*innovative behavior*). Teori Mindset yang

bersumber dari psikologi pendidikan cukup menarik minat para peneliti karena pengaruh positifnya terhadap motivasi dan prestasi siswa (Yeager & Dweck, 2020). Dweck mengemukakan bahwa pola pikir individu dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu pola pikir berkembang (*growth mindset*) dan pola pikir tetap (*fixed mindset*). Individu yang berpola pikir berkembang percaya bahwa sifat-sifat seperti kecerdasan dapat ditempa, sedangkan individu yang menganut pola pikir tetap percaya bahwa sifat-sifatnya stabil (Yeager & Dweck, 2020).

Banyak penelitian menunjukkan bahwa orang-orang dengan pola pikir berkembang lebih mungkin untuk belajar dari kesalahan mereka dan mencapai tingkat kinerja dan prestasi belajar yang lebih tinggi dibandingkan orang-orang dengan pola pikir tetap (Bostwick & Becker-Blease, 2018 ; Yeager & Dweck, 2020). Selain itu, penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa pola pikir pertumbuhan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan (Keating & Heslin, 2015), kinerja tugas, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi (Han & Stieha, 2020).

Hasil penelitian Liu & Tong (2022) menunjukkan bahwa pola pikir pertumbuhan (*growth mindset*) karyawan berhubungan positif dengan perilaku inovatif karyawan (*innovative behavior*), penggunaan kekuatan karyawan (*Strengths use*) memediasi hubungan antara pola pikir berkembang dan perilaku inovatif, dan kepemimpinan berbasis kekuatan (*Strengths based leadership*) tidak hanya meningkatkan hubungan langsung antara pola pikir pertumbuhan karyawan dan penggunaan kekuatan, tetapi juga memperkuat hubungan tidak langsung.

hubungan pola pikir berkembang dengan perilaku inovatif melalui kekuatan yang digunakan.

Resilience dan *wellbeing* menjadi variabel mediasi antara *growth mindset* dan *innovative behavior* karena mereka berperan penting dalam memfasilitasi adaptasi dan kesejahteraan psikologis yang diperlukan untuk mencapai inovasi. (Novianti & Alfian, 2022). Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *growth mindset* dan *resilience*. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* pada seseorang, maka semakin tinggi pula *resiliencenya* (Zeng et al., 2016). Orang dengan *growth mindset* cenderung memiliki *resilience* yang lebih tinggi karena mereka percaya bahwa kemampuan mereka dapat berkembang melalui usaha dan latihan. *Resilience* yang tinggi memungkinkan seseorang untuk tetap berpikiran positif dan terus berusaha meskipun menghadapi rintangan, yang pada akhirnya dapat mendorong perilaku inovatif (Nur Shabrina et al., 2021). Dan berdasarkan hasil penelitian Novi (2022) selaras dengan disertasi sebelumnya yang telah diterbitkan yang membuktikan bahwa resiliensi (*resilience*) memiliki korelasi yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovatif behavior*) (Aris et al., 2019 ; Roberts et al., 2016)

Sedangkan orang dengan *growth mindset* cenderung memiliki *wellbeing* yang lebih baik karena mereka memiliki pandangan positif terhadap diri mereka dan situasi mereka. *Wellbeing* yang baik dapat meningkatkan motivasi dan energi untuk mencari solusi kreatif dan inovatif (Schreiber & Schotanus-Dijkstra, 2024). Penelitian terdahulu oleh Xiao (2023) menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pola pikir berkembang (*growth mindset*), terhadap kesejahteraan

(*wellbeing*) (Xiao et al., 2023). Pemahaman yang lebih baik tentang peran kesejahteraan pada perilaku kerja inovatif lembaga pendidikan memungkinkan lembaga pendidikan mampu menghasilkan desain pekerjaan yang mendukung kesejahteraan pendidik (Othman & Sivasubramaniam, 2019). Penelitian Ibrahim (2021) menciptakan sebuah konseptual kerangka kerja untuk memupuk pemahaman tentang kesejahteraan positif di kalangan pendidik yang harus dicapai pada perilaku kerja inovatif sesuai kebutuhan organisasi (Ibrahim et al., 2021).

Penelitian sebelumnya telah meneliti untuk mengkaji tentang *resilience* (Nguyet Trang & Thang, 2023) dan tentang *wellbeing* (Suhaili Mohd Yusoff & Tengku Faekah Tengku Ariffin, 2020). Tetapi sampai dengan saat ini belum ada penelitian yang menunjukkan pengaruh antara *growth mindset*, *resilience*, *wellbeing* pada *innovative behavior*. Penelitian ini dilakukan sebagai modifikasi penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh *growth mindset* terhadap *innovative behavior*.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan di depan, maka pertanyaan penelitian dalam studi ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *growth mindset* berpengaruh terhadap *resilience*?
- b. Apakah *growth mindset* berpengaruh terhadap *wellbeing*?
- c. Apakah *growth mindset* berpengaruh terhadap *innovative behavior*?
- d. Apakah *resilience* berpengaruh terhadap *wellbeing*?
- e. Apakah *resilience* berpengaruh terhadap *innovative behavior*?

- f. Apakah *wellbeing* berpengaruh terhadap *innovative behavior*?
- g. Apakah *resilience* memediasi antara *growth mindset* dengan *innovative behavior*?
- h. Apakah *wellbeing* memediasi antara *growth mindset* dengan *innovative behavior*?

1.4 Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Pertama peneliti akan menguji bahwa *growth mindset* berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*. Kedua peneliti akan menguji bahwa terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *resilience*. Ketiga peneliti akan menguji bahwa terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *wellbeing*. Keempat peneliti akan menguji bahwa terdapat pengaruh *resilience* terhadap *wellbeing*. Kelima peneliti akan menguji bahwa terdapat pengaruh *resilience* terhadap *innovative behavior*. Dan keenam peneliti akan menguji bahwa terdapat pengaruh *wellbeing* terhadap *innovative behavior*. Disamping itu peneliti juga akan menguji bahwa *resilience* dan *wellbeing* menjadi variabel mediasi antara *growth mindset* terhadap *innovative behavior*.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian tersebut sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam hal memberikan tambahan informasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melihat keterikatan bahwa *growth mindset*, *resilience* dan *wellbeing* berpengaruh terhadap *innovative behavior*.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam hal kegunaan bagi Yayasan atau Sekolah, sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, dengan memperhatikan bahwa *growth mindset*, *resilience*, *wellbeing* berpengaruh terhadap *innovative behavior*

1.6 Batasan Penelitian

Pendidik dengan perilaku kerja inovatif (*innovative behavior*) adalah guru yang selalu mengikuti perkembangan perubahan sosial yang dinamis, mempromosikan pembelajaran dan teknologi baru dan menciptakan masyarakat yang kompetitif (Shahab & Imran, 2018). Pola pikir berkembang (*growth mindset*) adalah pandangan positif tentang potensi manusia yang menekankan perkembangan akan pertumbuhan melalui usaha (Bostwick & Becker-Blease, 2018 ; Yeager & Dweck, 2020). Ketahanan (*Resilience*) adalah kemampuan individu beradaptasi dan pulih dari peristiwa yang mengganggu (Cheshire et al., 2015). Sedangkan *wellbeing* adalah skala perkembangan yang terdiri dari delapan item untuk mengukur kesejahteraan sosial-psikologis (Diener et al., 2010).