BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) yang dimulai sejak tahun 2021 masih membutuhkan perhatian serta dukungan dari berbagai pemangku kepentingan di dunia pendidikan, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, dinas pendidikan, tokoh masyarakat, pengawas, kepala sekolah, pengamat pendidikan, serta guru (Marhaeni, 2015). Salah satu bentuk proses implementasi yang telah dilakukan adalah Program Sekolah Penggerak (PSP) yang merupakan program dari Kemendikbudristek dengan memberikan kesempatan kepada setiap satuan pendidikan untuk menjadi sekolah pertama yang mengadopsi Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) (Rachmawati *et al*., 2022).

Keberhasilan dalam implementasi kurikulum salah satunya ditentukan dari kemampuan guru dalam menggunakan berbagai metode pengajaran saat proses belajar mengajar (Prasetyono *et al*., 2021). Salah satu karakteristik guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik dapat terlihat dari perilaku inovatif dalam bekerja (Harun & Djafri, 2021). Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa meningkatknya penekanan pada inovasi organisasi, menjadikan minat terhadap perilaku inovatif anggota organisasi juga meningkat (Baker *et al*., 2022; Banmairuroy *et al*., 2022). Seseorang yang memiliki perilaku inovatif sebagai upaya menciptakan lingkungan baru atau

mengubah lingkungan yang ada pada tingkat individu (Bateman & Crant, 1999; Karimi *et al*., 2022). Implementasi kurikulum Merdeka melalui perilaku kerja inovatif guru penggerak memerlukan pendekatan yang proaktif dan berorientasi pada perubahan.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa jumlah guru penggerak Sekolah Dasar di Kebumen sebanyak 271 guru. Jumlah ini dapat mengidentifikasi potensi sumber daya manusia yang tersedia untuk mendukung implementasi kurikulum Merdeka sehingga dapat membantu dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut bagi para guru. Dibutuhkan perilaku kerja yang inovatif dari guru penggerak yang secara aktif mencari solusi baru dan bersedia mengadopsi perubahan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Orientasi pada perubahan menunjukkan bahwa guru harus fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan dan dinamika pendidikan yang terus berubah. Guru penggerak harus berperilaku sebagai agen perubahan yang tidak hanya menerapkan ide-ide baru tetapi juga mendorong dan menginspirasi rekan kerja dan siswa untuk melakukan hal yang sama. Sikap keterbukaan terhadap gagasan baru dari berbagai sumber termasuk siswa, menunjukkan bahwa proses pembelajaran adalah dialog dua arah dan kolaboratif. Guru penggerak dapat menjadi inovator yang efektif memerlukan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kreatif mereka.

Perilaku kerja inovatif yang menghasilkan kinerja berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk mengurangi kekurangan yang ada dalam sebuah

organisasi. Inovasi memainkan peran penting sebagai kunci keberhasilan dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi sebuah organisasi (Anjum & Zhao, 2022; Li *et al*., 2022). Perilaku kerja yang inovatif ini tidak hanya berfungsi sebagai alat strategis tetapi juga sebagai motivator bagi organisasi dan individu untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka (Uppathampracha & Liu, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa beberapa faktor berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Salah satu faktor adalah stres, yang telah terbukti memiliki dampak signifikan pada inovasi di tempat kerja (Anjum & Zhao, 2022), selain itu, keyakinan diri dalam kreativitas, atau yang dikenal sebagai *creative self-efficacy*, juga berperan penting dalam mendorong inovasi (Karwowski *et al*., 2018; Santoso *et al*., 2019), berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* merupakan faktor lain yang krusial, karena dapat meningkatkan kolaborasi dan ide-ide inovatif dalam organisasi (Swati & Dhar, 2015), iklim organisasi yang mendukung juga penting, karena lingkungan kerja yang positif dapat memotivasi karyawan untuk berinovasi (Xu *et al*., 2022), pembelajaran organisasi, yang melibatkan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, juga berkontribusi pada perilaku kerja inovatif (Chughtai & Khan, 2023), dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, seperti kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan yang memberdayakan dan kepemimpinan diri *(self leadership*) dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan mencapai kinerja yang lebih tinggi (Goldsby *et al*., 2021; Khan *et al*., 2020; Messmann *et al*., 2022; Mustika *et al*., 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pribadi seseorang memiliki peran krusial dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif. Salah satu karakteristik penting adalah gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan diri (*self-leadership*). Kepemimpinan diri ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan niat dan pemikiran mereka secara kognitif guna membuat perubahan yang diinginkan terhadap produk atau layanan inovatif (Goldsby *et al*., 2021). Kepemimpinan diri sangat efektif dalam membantu individu mengadopsi strategi yang dapat mengendalikan perilaku mereka serta meningkatkan keterampilan melalui pendekatan kognitif dan perilaku yang spesifik. Individu yang mampu mempraktikkan kepemimpinan diri cenderung lebih proaktif dan kreatif dalam mencari solusi inovatif, karena mereka mampu memotivasi diri sendiri dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Goldsby *et al*., 2021). Mengembangkan kepemimpinan diri, individu dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan produktif. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Kepemimpinan diri seseorang mencerminkan kesadaran mereka terhadap pemikiran, emosi, dan perilaku di tempat kerja (Harari *et al*., 2021; Stewart *et al*., 2019). Mengembangkan kepemimpinan diri, sesorang dapat meningkatkan kepercayaan diri, pengetahuan, dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Hal ini berpengaruh pada kemampuan mereka untuk memotivasi

diri sendiri dan mengarahkan tindakan mereka, yang sangat penting untuk memunculkan perilaku kerja inovatif (Castellano *et al*., 2021; Neck *et al.*, 2019). Ketika seseorang memiliki kesadaran yang tinggi akan pikiran, emosi, dan perilaku mereka, mereka lebih mampu mengelola respon dan tindakan mereka secara efektif di lingkungan kerja. Kepemimpinan diri juga mendorong individu untuk mempercayai kemampuan mereka, terus belajar, dan mengasah kompetensi yang diperlukan untuk sukses dan mereka lebih siap untuk menghadapi tantangan dan mengejar inovasi.

Inovasi merupakan tantangan sekaligus risiko bagi manajemen organisasi. Individu di dalam organisasi memerlukan motivasi dan rasa percaya diri sebagai pendorong utama untuk menerima dan mengatasi tantangan ini (Karimi *et al*., 2022; Liu *et al*., 2017). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa efikasi diri kreatif (*creative self-efficacy*) adalah salah satu faktor penting dalam menghasilkan ide-ide inovatif. Efikasi diri kreatif didasarkan pada kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan individu (Bandura, 1986; Farmer & Tierney, 2017). *Creative self efficacy* (efikasi diri kreatif) dijelaskan sebagai keyakinan seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan hasil yang kreatif (Farmer & Tierney, 2017). Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa *creative self efficacy* dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif (Christensen-Salem *et al*., 2021; Farmer & Tierney, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud meneliti peran *creative self efficacy* (efikasi diri kreatif) sebagai mediasi dalam hubungan antara *self leadership* dan perilaku kerja inovatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi efikasi diri kreatif dalam hubungan antara self-leadership dan perilaku kerja inovatif, khususnya pada guru penggerak di Kabupaten Kebumen. Efikasi diri kreatif merupakan keyakinan individu bahwa mereka mampu menghasilkan ide-ide kreatif yang bermanfaat. *Self-leadership* menjelaskan di mana individu diharapkan untuk memotivasi diri sendiri dan memimpin diri mereka dalam mencapai tujuan, efikasi diri kreatif berfungsi sebagai katalisator penting. Ketika guru memiliki tingkat efikasi diri kreatif yang tinggi, mereka lebih mungkin untuk menerapkan strategi *self-leadership* secara efektif, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian sebelumnya telah mendukung bahwa *self-leadership* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif, tetapi efektivitasnya sering kali dimoderasi oleh seberapa besar individu percaya pada kemampuan kreatif mereka sendiri (Christensen-Salem *et al*., 2021). Efikasi diri kreatif berperan sebagai jembatan yang menghubungkan potensi *self-leadership* dengan realisasi ide-ide inovatif dalam praktik sehari-hari. Penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana guru penggerak dapat lebih efektif dalam menerapkan ide-ide baru dan berinovasi dalam pengajaran melalui pengembangan self-leadership dan peningkatan efikasi diri kreatif.

Penelitian ini juga menambahkan variabel moderasi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) untuk lebih memahami bagaimana dinamika dalam organisasi, khususnya dalam konteks guru penggerak, dapat meningkatkan

perilaku kerja inovatif. Organisasi yang secara aktif fokus pada penciptaan pengetahuan baru, daripada hanya mentransfer pengetahuan, menjadi kurang rentan terhadap risiko (Bouncken & Barwinski, 2021). Penelitian ini juga bermaksud menambahkan variabel moderasi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sebagai elemen baru dalam model penelitian. Ini relevan karena individu yang terlibat dalam proses berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kapasitas inovatif organisasi secara keseluruhan.

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan faktor penting dalam mendorong manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi antar individu (Castaneda & Cuellar, 2020). Ketika individu dalam organisasi, seperti guru penggerak, secara aktif berbagi pengetahuan, informasi, dan keahlian mereka dengan rekan kerja, mereka tidak hanya memperluas basis pengetahuan organisasi tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri kreatif mereka sendiri (Islam *et al*., 2022). Dengan demikian, berbagi pengetahuan tidak hanya memfasilitasi transfer keterampilan tetapi juga memperkuat keyakinan individu dalam kemampuan kreatif mereka, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam menghasilkan ide-ide inovatif. Penambahan variabel moderasi berbagi pengetahuan dalam penelitian ini memungkinkan untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antara *self-leadership*, efikasi diri kreatif, dan perilaku kerja inovatif dapat dioptimalkan melalui praktik berbagi pengetahuan dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *self leadership, creative self efficacy, knowledge sharing,* dan perilaku kerja inovatif yang didukung oleh penjelasan dari *Social Cognitive Theory*. Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami lebih baik pengaruh *self leadership* terhadap perilaku kerja inovatif dengan mengeksplorasi peran mediasi *creative self efficacy* dan peran moderasi *knowledge sharing*.

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian terkait kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif sudah banyak dilakukan dengan berbagai variabel berbeda. Namun, penelitian ini akan meneliti pengaruh kepemimpinan dengan dimensi yang berbeda terhadap perilaku kerja inovatif dengan memasukan *creative self efficacy* sebagai mediasi dan *knowledge sharing* sebagai moderasi dalam penelitiann ini. *Self leadership* dapat membantu seseorang mengadaptasi strategi untuk mengendalikan perilaku dan meningkatkan keterampilan mereka. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Apakah *self leadership* berpengaruh positif terhadap *creative self efficacy*?
2. Apakah *self leadership* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
3. Apakah *creative self efficacy* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior*?
4. Apakah *creative self efficacy* memediasi hubungan *self leadership* dan *innovative work behavior*?

5. Apakah *knowledge sharing* memoderasi hubungan *self leadership* dan *creative self efficacy*?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya berfokus pada *self leadership*. Fokus penelitian ini adalah pengaruh *self leadership* terhadap *inovative work behavior* dengan peran mediasi *creative self efficacy* dan dimoderasi *knowledge sharing*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap *creative self efficacy*
2. Menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap *innovative work beharior*
3. Menganalisis pengaruh *creative self efficacy* terhadap *innovative work behavior*
4. Menganalisis pengaruh *creative self efficacy* dalam memediasi hubungan *self leadership* dan *innovative work behavior*
5. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dalam memoderasi hubungan *self leadership* dan *creative self efficacy*

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian tersebut, diharapkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
    a. Memberikan kontribusi terhadap penelitian mengenai *self leadership* dengan model yang lebih terintegrasi dengan menambahkan variabel mediasi dan moderasi.

b. Memberikan kontribusi terhadap penelitian mengenai *Social Cognitive Theory* (SCT).

2. Manfaat Praktis

a. Memberikan rekomendasi kepada bagian SDM dalam meningkatkan *self leadership* kepada karyawan.

b. Memberikan rekomendasi dalam meningkatkan *creative self efficacy*

c. Memberikan rekomendasi dalam meningkatkan *knowledge sharing*

d. Memberikan rekomendasi dalam meningkatkan *inovative work behavior.*