

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan suatu bangsa. Pendidikan memegang peran penting dalam upaya menciptakan kecerdasan masyarakat serta dapat membawa kehidupan yang lebih baik dengan pengetahuan yang dimilikinya. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang cerdas dan berakhlak. Pendidikan secara umum bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terlaksananya pendidikan dengan baik merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai suatu negara (Zuldesiah *et al.*, 2021). Bapak Pendidikan Nasional Indonesia Ki Hajar Dewantara mendefinisikan bahwa arti Pendidikan; “Pendidikan yaitu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya” (Pristiwanti *et al.*, 2022).

Indonesia telah mengatur semua bentuk aktivitas pendidikan nasional melalui peraturan perundang-undangan. Undang-undang Dasar 1945 dalam alinea ke-4 mengamanahkan agar pendidikan Indonesia harus mampu memberikan pelayanan terbaik bagi anak bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Adha *et al.*, 2019). Sistem pendidikan di Indonesia mencakup berbagai jenjang, dimulai dari tingkat pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga pendidikan di

perguruan tinggi. Setiap jenjang memiliki peran strategis dalam membentuk generasi bangsa yang kompeten. Pendidikan anak usia dini menjadi pondasi penting bagi perkembangan fisik, emosional, sosial, dan intelektual anak, serta menjadi bekal bagi anak-anak agar dapat menerima ilmu di jenjang pendidikan selanjutnya.

Di Indonesia terdapat istilah Taman Kanak-Kanak yang merupakan jalur pendidikan formal bagi anak usia 4 hingga 6 tahun, tepat sebelum memasuki pendidikan tingkat dasar. Di tingkat pendidikan ini, anak-anak banyak mendapatkan stimulus yang dapat merangsang perkembangan anak, baik secara fisik, emosional, kognitif, motorik, bahasa maupun sikap sosial anak. Melihat fenomena tentang pentingnya masa usia dini, yang sering disebut dengan masa emas (*golden age*), maka keberadaan guru sebagai pendidik di lingkungan sekolah sangat diperlukan (Pratiwi *et al.*, 2021). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang baik, selain dapat mengajar dan membimbing, juga dapat memahami kebutuhan pendidikan peserta didiknya serta mampu menyampaikan pelajaran dengan baik, sehingga materi yang sudah disusun dapat diterima dengan baik oleh peserta didik. Dalam konteks pendidikan anak usia dini, baiknya guru dapat membantu dan mengarahkan peserta didik agar lebih mengenal diri sendiri,

agama, serta lingkungan sosialnya melalui proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif sehingga mudah diterima oleh peserta didik. Untuk itu diperlukan guru taman kanak-kanak yang bertanggungjawab, berkualitas, kreatif dan inovatif, mengerti dan mampu melaksanakan tugasnya, serta memiliki kinerja yang baik untuk mendukung pertumbuhan anak di taman kanak kanak.

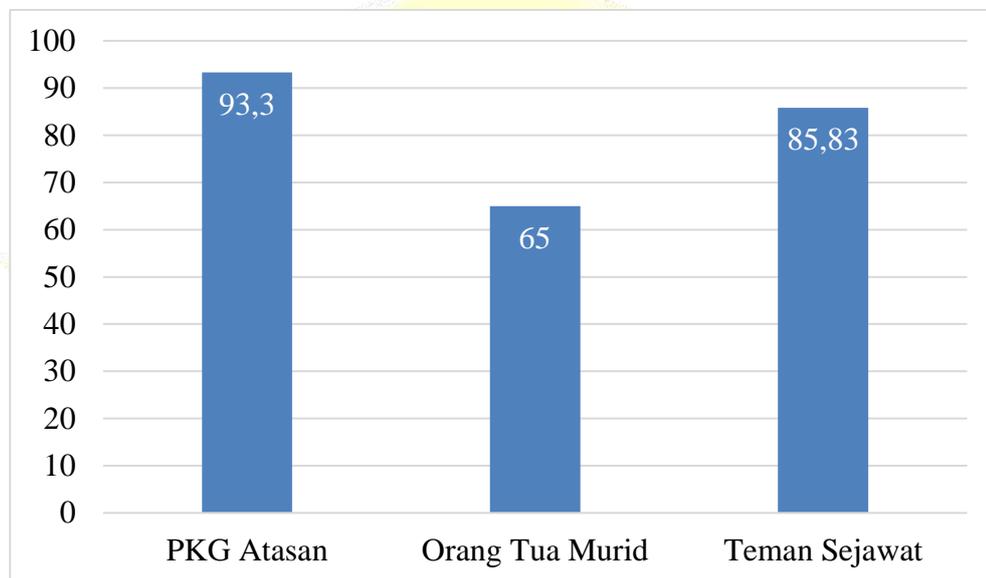
Menurut Irwana, (2015), kinerja berasal dari kata "*performance*" dan sering diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Adapun pengertian kinerja menurut Abdullah, (2014), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu, baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru merupakan satu hal yang krusial yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan peserta didik kedepannya. Semakin baik kinerja guru, semakin tinggi juga kualitas pendidikan dan peserta didik. Permana & Eliza, (2022) berasumsi bahwa kinerja guru yakni keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan kewajiban pembelajaran di sekolah terhadap anak didik dan juga terhadap lembaga sekolah. Kinerja guru terhadap anak didik diukur dari keberhasilan guru dalam meningkatkan hasil dan prestasi belajar anak didik. Sedangkan kinerja guru terhadap lembaga pendidikan diukur dari tercapainya mutu pendidikan sekolah yang baik dan meningkat setiap waktu.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada Ikatan Guru Taman Kanak Kanak Indonesia (IGTKI) Kecamatan Karanganyar, kinerja guru taman kanak kanak di Kecamatan Karanganyar sudah baik, namun ada beberapa bagian yang kurang maksimal. Dilihat dari proses perumusan kurikulum dan beberapa proses pembelajaran yang dinilai kurang menarik bagi anak-anak usia dini.

IGTKI Kecamatan Karanganyar sendiri telah melakukan penilaian kinerja kepada guru secara berkala. Penilaian kinerja guru penting dilakukan oleh setiap lembaga, agar kepala sekolah, pengawas, orang tua peserta didik ataupun pihak yang berkepentingan bisa mengetahui dan mengidentifikasi efektivitas dari pembelajaran yang telah dilaksanakan. Untuk guru kelas, penilaian kinerja biasanya dilaksanakan sebanyak 3 kali dalam setahun. Sedangkan untuk kepala sekolah, penilaian dilakukan sebanyak 2 kali dalam setahun. Ada 3 jenis penilaian yang dilakukan untuk menilai kinerja guru. Yang pertama ada penilaian yang dilakukan oleh orang tua peserta didik. Dalam penilaian ini, orangtua/wali peserta didik diminta untuk mengisi kuesioner penilain. Hal ini dilakukan selain sebagai wadah bagi orang tua murid untuk mengetahui perkembangan buah hatinya, juga memberikan evaluasi, perbaikan serta sebagai umpan balik yang memungkinkan guru untuk menyesuaikan strategi pembelajaran, dan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan peserta didiknya. Penilaian kedua dilakukan oleh teman sejawat atau oleh sesama guru taman kanak kanak di Kecamatan Karanganyar. Dalam proses penilaian ini, tidak berbeda jauh dengan penilaian yang dilakukan oleh orang tua peserta

didik. Sesama guru taman kanak kanak, memberikan evaluasi dan perbaikan kepada teman lainnya dengan mengisi kuesioner. Penilaian kinerja selanjutnya adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan. Singkatnya penilaian ini dilakukan oleh setiap kepala sekolah di masing-masing lembaga. Berikut merupakan point rata-rata dari penilaian kinerja yang diperoleh penulis.

Gambar I- 1 Penilaian Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Tahun 2023



Sumber : Arsip IGTKI Kecamatan Karanganyar

Berdasarkan fenomena yang penulis temukan di lingkungan IGTKI Kecamatan Karanganyar setelah melakukan wawancara, guru taman kanak-kanak masih mengalami kesulitan dimana guru taman kanak-kanak di IGTKI Kecamatan Karanganyar masih belum seluruhnya mampu menerapkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Guru taman kanak-kanak memegang peran penting dalam membentuk dasar-dasar pengetahuan dan keterampilan anak-anak. Beberapa guru TK masih menggunakan metode pembelajaran tradisional yang monoton dan kurang interaktif. Hal ini menyebabkan peserta

didik merasa bosan dan tidak tertarik dengan pelajaran. Penelitian ini secara khusus berfokus pada guru non-sertifikasi di IGTKI Kecamatan Karanganyar. Guru non-sertifikasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan guru bersertifikasi, terutama dalam hal akses terhadap program pengembangan kompetensi, insentif finansial, serta pengakuan formal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi, keyakinan diri, dan perilaku inovatif mereka dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

Kurangnya kreativitas guru TK berdampak langsung pada pemahaman dan minat belajar peserta didik. Anak-anak yang tidak merasakan kesenangan dalam belajar, cenderung mengalami kesulitan dalam memahami konsep-konsep dasar. Selain itu, kurangnya interaksi dan stimulasi dalam kelas juga menyebabkan anak-anak menjadi pasif dan lebih suka bermain sendiri. Hal ini menghambat perkembangan kognitif, emosional, dan sosial anak. Dalam kesehariannya guru taman kanak-kanak di Kecamatan Karanganyar biasa mempraktikkan pembelajaran tematik kepada peserta didiknya. Pembelajaran tematik adalah program pembelajaran yang berangkat dari satu tema/topik tertentu dan kemudian dielaborasi dari berbagai aspek atau ditinjau dari berbagai perspektif mata pelajaran yang biasa diajarkan di sekolah (Kadir & Asrohah, 2015). Dalam pembelajaran tematik, guru TK memilih tema yang relevan dengan kehidupan sehari-hari anak-anak, seperti "Keluarga", "Hewan", atau "Lingkungan". Kemudian, berbagai aktivitas pembelajaran dirancang untuk mengembangkan kemampuan kognitif, motorik, dan sosial-emosional anak. Aktivitas ini dapat berupa permainan edukatif, *storytelling*, menyanyi,

hingga gerakan yang aktif seperti menari. Hal ini tentunya menuntut para guru untuk berinovasi dengan kegiatan pembelajaran agar tidak monoton dan membosankan. Guru yang berinovasi juga dapat membangun kolaborasi dengan rekan guru, orang tua ataupun masyarakat untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman peserta didik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *knowledge sharing*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Affandi & Mahfud, (2023) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana jika *knowledge sharing* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar angka yang telah didapatkan. Semakin pegawai diberikan pengetahuan baru, maka akan semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, yang diharapkan dengan semakin banyaknya pengetahuan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Menurut Saputra & Nugroho, (2023) *knowledge sharing* merupakan suatu pemahaman bersama terkait dalam penyediaan informasi dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi yang dianggap sebagai pendorong inovasi. Proses ini memungkinkan setiap guru untuk menyebarkan pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide terbaik mereka secara langsung, misalnya melalui diskusi tatap muka di sela-sela kegiatan, atau melalui platform digital seperti grup percakapan daring. Pertukaran informasi dan bersifat individual ini menjadi wadah bagi para guru untuk saling belajar, beradaptasi dengan metode pengajaran baru, dan mengatasi tantangan yang muncul di kelas.

Dalam proses pembelajaran di kelas, guru-guru di Kecamatan Karanganyar kebanyakan masih monoton dan kurangnya inovasi. Kegiatan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan belum cukup jika dalam proses pembelajaran peserta didik merasa bosan. Sehingga akan kurang efektif jika guru tidak melakukan inovasi dalam proses pembelajaran di kelas.

Faktor lain yang dinilai berpengaruh terhadap kinerja guru adalah *self efficacy*. Menurut Dwinanda *et al.*, (2022) *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu pada kapasitasnya dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar perilaku yang tentunya diperlukan untuk menghasilkan kinerja tertentu. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. *Self efficacy* mencerminkan kepercayaan pada kemampuan untuk melakukan kontrol atas motivasi, perilaku, dan lingkungan sosialnya individu. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, tingkat *self efficacy* guru di lingkungan IGTKI Kecamatan Karanganyar dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, menghadapi tantangan di kelas, serta mengelola peserta didik dengan beragam karakteristik. Guru juga terlihat percaya diri dalam mengambil inisiatif serta menunjukkan ketekunan dalam menghadapi hambatan selama proses belajar-mengajar berlangsung.

Faktor lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah perilaku inovatif. Menurut Alviani & Nuvriasari, (2022) perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru dan

mengaplikasikannya untuk tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Adapun menurut De Jong & Den Hartog, (2008) perilaku inovatif mencakup semua perilaku yang menghasilkan, mengintegrasikan, dan menjalankan konsep atau proses baru yang menghasilkan nilai tambah di berbagai tingkat organisasi. Perilaku inovatif sangat diperlukan dalam setiap organisasi.

Dalam berbagai konteks, baik di dunia kerja, pendidikan, maupun kehidupan sehari-hari, perilaku inovatif menjadi elemen penting yang mendorong kemajuan dan keberlanjutan. Perilaku ini mencerminkan keberanian, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis untuk menghasilkan solusi yang tidak hanya unik tetapi juga relevan dan bermanfaat. Pengaruh variabel perilaku inovatif terhadap kinerja menurut penelitian yang dilakukan oleh Alviani & Nuvriasari, (2022) yang menyatakan bahwa hubungan antara perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru melalui Perilaku Inovatif sebagai Pemediasi (Studi pada IGTKI Kecamatan Karanganyar)”**

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada analisis terhadap pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening di Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI)

Kecamatan Karanganyar. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja guru di IGTKI Kecamatan Karanganyar?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru di IGTKI Kecamatan Karanganyar?
5. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru di IGTKI Kecamatan Karanganyar?
6. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja guru melalui perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar?
7. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru melalui perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dibuat untuk memastikan ruang lingkup yang jelas dan terfokus di penelitian ini. Adapun batasan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Subjek pada penelitian ini adalah anggota Ikatan Guru Taman Kanak-Kanak Indonesia (IGTKI) Kecamatan Karanganyar dengan kriteria yang merupakan guru non-sertifikasi.

2. Penelitian ini dibatasi pada variabel *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening.

a. Kinerja guru menurut (Barkah, 2018) adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru tercermin dari keberhasilannya membimbing peserta didik serta menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran secara efektif. Berdasarkan pengertian tersebut, menurut Uno & Nina, (2022) indikator kinerja guru dibagi menjadi 5, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kecepatan/ketepatan kerja
3. Inisiatif dalam kinerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

b. *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan menurut Affandi & Mahfud, (2023) adalah aktivitas mentransfer dan menyebarkan pengetahuan dari satu orang, kelompok atau organisasi pada pihak lain. *Knowledge sharing* terjadi antar guru melalui diskusi, berbagi pengalaman, dan tukar metode pembelajaran untuk meningkatkan kualitas mengajar. Adapun indikator *knowledge sharing* menurut (Muizu *et al.*, 2018), yaitu:

1. Komunikasi

2. Interaksi sosial
 3. Pengalaman
 4. Relasi
 5. Kepercayaan
- c. *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011). Adapun indikator *self efficacy* menurut Smith, *et.al.* (dalam Suartini *et al.*, 2023) yaitu :
1. Keyakinan akan kemampuan diri
 2. Optimis
 3. Objektif
 4. Bertanggung Jawab
 5. Rasional dan realistis
- d. Perilaku inovatif menurut De Jong & Den Hartog, (2008) merupakan perilaku individu untuk memperkenalkan ide-ide baru yang berguna mengenai proses, produk, atau prosedur kepada kelompok kerja ataupun organisasi untuk memperoleh keuntungan. Adapun dimensi perilaku inovatif menurut Liman *et al.*, (2024), yaitu:
1. Kemampuan berpikir kreatif
 2. Inisiatif
 3. Keterbukaan terhadap pengalaman baru

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada batasan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan meneliti bukti empiris mengenai *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening. Adapun tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru di IGTKI Kecamatan Karanganyar.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru di IGTKI Kecamatan Karanganyar.
5. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja guru di IGTKI Kecamatan Karanganyar.
6. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru melalui perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar.
7. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru melalui perilaku inovatif di IGTKI Kecamatan Karanganyar.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Universitas Putra Bangsa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Menambah pustaka mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi.
- c. Menambah pengetahuan tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan perilaku inovatif sebagai intervening.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memengembangkan teori dan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana analisis pengaruh *knowledge sharing* dan *self efficacy* terhadap kinerja guru dengan perilaku inovatif sebagai intervening dengan studi kepada IGTKI Kecamatan Karanganyar.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan serta kebijakan kepada IGTKI Kecamatan Karanganyar dalam upaya peningkatan kinerja guru.