

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman dalam beberapa dekade terakhir telah mengubah secara mendasar panorama sosial, ekonomi, dan budaya di seluruh dunia. Transformasi yang begitu cepat ini mengarah pada munculnya konsep *society* 5.0, sebuah paradigma yang menawarkan visi tentang masyarakat yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan berpusat pada manusia.

Society 5.0 merepresentasikan evolusi dari paradigma sebelumnya, menandai peralihan dari era digital (*society* 4.0) ke era di mana hubungan antara manusia dan teknologi lebih terintegrasi. Lebih dari sekadar menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, konsep ini menekankan pada pemanfaatan teknologi untuk mengatasi masalah sosial yang kompleks dan meningkatkan kesejahteraan semua individu. Hal tersebut mendorong kita untuk meningkatkan kualitas SDM agar menang dalam bersaing di era 5.0.

Kualitas SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai visi *society* 5.0 yang inklusif dan berkelanjutan. Di tengah perubahan yang cepat dan kompleks ini, penting untuk memahami bagaimana meningkatkan dan mengoptimalkan potensi manusia agar dapat beradaptasi dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat yang semakin terhubung secara teknologi.

Secara tidak langsung semakin mudahnya pemanfaatan teknologi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM, dengan cara

mengimplementasikan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan. *Knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis untuk mengirimkan, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan dan konteks yang luas antar individu atau organisasi melalui berbagai metode atau media. Perkembangan teknologi yang semakin pesat pada era *society 5.0* menjadi nilai tambah sebagai sarana meningkatkan kualitas SDM.

Demikian pula kompetensi yang merupakan komponen penting keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Hajjali et al., 2022). Kompetensi memiliki peranan penting pada era *society 5.0*, pentingnya kompetensi semakin meningkat dalam menghadapi tantangan dan kesempatan yang terus berkembang. Konsep *society 5.0* menekankan integrasi yang lebih erat antara manusia dan teknologi, serta menekankan perlunya individu memiliki kemampuan atau kompetensi untuk beradaptasi dan berinovasi dengan cepat.

Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan teknis, tetapi juga meliputi keterampilan sosial, kreativitas, dan kemampuan untuk meningkatkan kinerja. Di dalam lingkungan organisasi dan masyarakat yang semakin terkoneksi dan kompleks, kemampuan ini menjadi kunci untuk menghadapi perubahan yang cepat dan mengambil keuntungan dari peluang yang disediakan oleh teknologi.

Selain itu, pada era ini kapabilitas seseorang untuk mengimplementasikan sebuah inovasi atau *individual innovation capability* menjadi sangat penting. *Individual innovation capability* adalah kemampuan

individu dalam menciptakan outcome yang inovatif baik berupa produk, proses, dan metode baru yang lebih efektif dan efisien, yang berguna bagi perusahaan dan pemangku kepentingannya. Hal tersebut tak terlepas dari kemajuan dan pembaharuan dari era sebelumnya. Ditambah pada dunia kerja juga akan terdapat cara baru untuk mengatasi sebuah permasalahan. *Individual innovation capability* dapat dijadikan salah satu cara agar seseorang mampu meningkatkan kinerja dan dapat bersaing di era 5.0.

Dalam organisasi khususnya, sumber daya manusia sangat strategis dan berperan menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen kinerja merupakan sebuah aktivitas mengelola seluruh kegiatan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Haryono, 2018). Aktivitas tersebut bermanfaat bagi organisasi untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan meningkatkan dasar keterampilan dan mendukung program budaya (Mangkunegara, 2020). Kinerja dinilai sangat penting karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, terlebih pada kinerja guru di sekolah.

Sekolah memiliki peran krusial sebagai sarana yang menyediakan beragam nilai dalam kehidupan, yang sangat penting untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia. Terlebih untuk mensupport rencana pemerintah untuk mencapai Indonesia Emas 2045. Terdapat empat pilar utama untuk menyongsong Indonesia Emas 2045 diantaranya keadilan social, pemerintahan yang baik, demokrasi yang matang, dan sumber daya manusia yang unggul. Pentingnya peranan sekolah ini terletak pada kontribusinya terhadap pembentukan generasi muda sebagai penerus masa depan bangsa. Generasi ini perlu memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, dan sekolah dianggap sebagai salah satu tempat yang penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Upaya untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia melibatkan dukungan fasilitas, peningkatan kurikulum, implementasi kebijakan pendidikan yang bijak, peningkatan kompetensi siswa dan guru, serta pemanfaatan teknologi (Anggit & Sukarno, 2023).

SMAN 2 Bangkalan berperan penting dalam sistem pendidikan di Bangkalan sebagai salah satu institusi pendidikan menengah atas. Guru-guru di sekolah ini memiliki peran sentral dalam memberikan pendidikan bermutu kepada siswa. Dalam era perkembangan teknologi dan informasi yang cepat serta perubahan dalam tuntutan pendidikan, guru-guru di SMAN 2 Bangkalan perlu terus meningkatkan pengetahuan dan kompetensi mereka agar dapat selaras dengan perkembangan dan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut dapat berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya implementasi *knowledge sharing*, kompetensi, dan implementasi *individual innovation capability*. Kinerja guru dapat dilihat dari SKP atau sarana kinerja pegawai. SKP sendiri merupakan sasaran kinerja karyawan yang memuat tentang target kinerja,

uraian tugas, serta standar kinerja yang wajib dipenuhi. SKP memiliki fungsi yang sangat penting karena dapat dijadikan sebagai patokan dalam implementasi tugas dan penilaian kinerja dalam kurun waktu satu tahun. Tujuan SKP diantaranya, memperbaiki akuntabilitas dan kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya, menyalurkan tugas dan tanggung jawab guru dengan misi sekolah, meningkatkan standar pembelajaran dan layanan pendidikan kepada murid, serta membentuk dasar penilaian kinerja guru yang jelas dan terbuka. Sedangkan untuk komponen SKP meliputi, uraian tugas, target kinerja satuan kinerja, dan standar kinerja. Berikut merupakan SKP dari beberapa guru SMAN 2 Bangkalan:

Tabel 1.1 Predikat Sasaran Kinerja Pegawai Guru SMAN 2 Bangkalan

No	Nama	Predikat Kinerja Karyawan		
		2021	2022	2023
1	Sri Astutik	Baik	Baik	Sangat Baik
2	Mas Imam Luthfy	Baik	Baik	Sangat Baik
3	Jumali	Baik	Baik	Sangat Baik
4	Endang Any Astuty	Baik	Baik	Sangat Baik
5	Yudistira Ria	Baik	Baik	Sangat Baik
6	Dwi Suciati Putri I	Baik	Baik	Sangat Baik
7	Maisyaroh	Baik	Baik	Sangat Baik
8	Zulaikhan Nuraini	Baik	Baik	Sangat Baik
9	R. Ayu Nurul I	Baik	Baik	Sangat Baik
10	Endang Kusumawati	Baik	Baik	Sangat Baik
11	Zainal Arifin	Baik	Baik	Sangat Baik
12	Siti Djusmanijah	Baik	Baik	Sangat Baik
13	ST. Yatimah Djamaliah	Baik	Baik	Sangat Baik
14	Marwiyah	Baik	Baik	Sangat Baik
15	Veronika Tri Handayani	Baik	Baik	Sangat Baik

Pada table tersebut terdapat penilaian kinerja guru mulai dari tahun 2021 hingga 2023 yang diperoleh dari website BKD provinsi Jawa Timur melalui

staff tata usaha SMAN 2 Bangkalan. Pada tahun 2021 dan 2022 nilai cenderung konsisten dengan predikat baik. Pada tahun 2023 nilai kinerja memiliki peningkatan dengan predikat sangat baik.

Kinerja guru tidak hanya dapat dilihat melalui SKP saja, tetapi ada beberapa hal yang dapat dilihat apakah kinerja guru sudah maksimal. Jumlah siswa/siswi yang diterima di PTN dapat dijadikan sebagai salah satu indikator bahwa kinerja guru berjalan sesuai dengan skema. Berikut merupakan data jumlah siswa/siswi yang diterima PTN melalui jalur SNBP:

Tabel 1.2 Jumlah Siswa Lolos SNBP dan SMBP

Tahun	Jumlah Siswa Lolos	
	SNBP	SMBP
2021	83	60
2022	67	86
2023	65	79
2024	59	64

Dari tabel tersebut jumlah siswa yang lolos SNBP cenderung mengalami penurunan. Diawali dengan tahun tahun 2021 siswa lolos SNBP sebanyak 83 siswa. Pada tahun 2022 mengalami penurunan, jumlah siswa yang lulus SNBP tahun 2021 sebanyak 67 orang. Pada tahun 2023 mengalami penurunan sebanyak 21.69% jika dibandingkan dengan tahun 2021. Pada tahun 2024 kembali terjadi penurunan yang cukup drastis jika dibandingkan tahun 2021, penurunan sebesar 28.92% atau sebanyak 59 siswa/siswi yang lulus SNBP. Sedangkan jumlah siswa lolos SMBP cenderung mengalami penurunan, pada tahun 2021 jumlah siswa lolos SMBP sebanyak 60 siswa, pada tahun 2022

mengalami kenaikan yang cukup pesat dengan jumlah siswa yang lolos SMBP sebanyak 86 siswa, pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan jumlah siswa yang lolos SMBP sebanyak 79 siswa, sedangkan pada tahun 2024 data jumlah siswa lolos SMBP sebanyak 64 siswa. Selain kinerja guru, kompetensi memiliki peranan yang cukup penting.

Menurut Pramono & Prahawan (2021), kompetensi merupakan gabungan dari tugas, keterampilan, sikap, dan pemahaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk mengeksekusi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Berikut merupakan bagian kompetensi pada oleh guru SMAN 2 Bangkalan.

Tabel 1.3 Kompetensi Guru SMAN 2 Bangkalan

Matriks Kompetensi Guru SMAN 2 Bangkalan	
Jenis	Persentase
Guru terqualifikasi	93.15%
Guru tersertifikasi	61.64%
Guru PNS	63.01%
S1/lebih	93.15%

Kualitas kompetensi pada SMAN 2 Bangkalan cenderung baik dengan persentase guru yang terqualifikasi sebesar 93.15%, kualifikasi guru merupakan langkah menuju pencapaian pendidikan yang berkualitas. Kualifikasi ini merujuk pada kemampuan yang diperlukan untuk menjabat dalam suatu posisi tertentu. Dalam konteks kegiatan belajar mengajar, kualifikasi guru sangat menentukan pencapaian tujuan pembelajaran. Intensitas guru tersertifikasi sebesar 61.64%, Jumlah guru yang tersertifikasi cenderung tinggi meskipun belum maksimal.

Sertifikasi guru merupakan langkah evaluasi dan pemberian sertifikat kepada guru yang telah mencapai standar profesional tertentu. Program ini merupakan inisiatif pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta menguji kompetensi para pendidik. Guru PNS memiliki persentase sebesar 63.01%, secara tidak langsung 63.01% merupakan guru yang telah melewati uji kompetensi ASN. Hal ini menandakan mayoritas guru SMAN 2 Bangkalan memiliki kompetensi yang cukup bagus. Guru dengan Pendidikan S1 atau lebih memiliki presentase sebesar 93.15%, itu menandakan kompetensi dalam aspek keilmuan guru SMAN 2 Bangkalan dapat dikatakan sangat baik. Jika mengacu pada job deskripsi guru yang diantaranya, membuat program pembelajaran dan memastikan program telah sesuai, memberikan penilaian, melakukan evaluasi pembelajaran, menjaga kondusifitas kelas, dan memberikan bimbingan dan pengembangan potensi siswa. Berdasarkan pengamatan secara langsung oleh peneliti terhadap job deskripsi pada guru SMA Negeri 2 Bangkalan cenderung baik.

Selain kompetensi, *individual Innnovation Capability* menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, pada SMAN 2 Bangkalan berikut merupakan implementasi *Individual Innnovation Capability*:

Tabel 1.4 Implementasi *Individual Innnovation Capability*

Nama	Indikator <i>Individual Innnovation Capability</i>			
	Pembangkitan Ide	Eksplorasi	<i>Support</i>	Implementasi
Nur Kumala	Iya	Iya	Iya	Iya
Siti Djusmanijah	Iya	Iya	Iya	Iya
Naufalul Ihya' Ulumuddin	Iya	Iya	Tidak	Iya

ISMU FAJAR, S.Pd.I	Iya	Iya	Iya	Iya
RA. Nurul Istiqomaliyah	Iya	Iya	Iya	Iya
Rahmania, S.Pd	Iya	Iya	Iya	Iya
Erlin Dessy	Iya	Iya	Iya	Iya
Novi Indriani	Iya	Iya	Iya	Iya
Ratna Suharti, S.Pd	Iya	Iya	Iya	Iya
Nur Kholis, S.Pd., M.Pd	Iya	Iya	Iya	Iya
GHINA AZRI YASMIN	Iya	Iya	Iya	Iya
Hj Sri Astutik, S.Pd	Iya	Iya	Iya	Iya
Tasrifah	Iya	Iya	Iya	Iya
R. Yudistira Ria, M.Pd.	Iya	Iya	Iya	Iya
Marwiyah	Iya	Iya	Iya	Iya

Sesuai dengan indikator dalam studi yang dilakukan oleh Jaya dan Susanto 2023 yang meliputi: (1) Pembangkitan Ide, (2) Eksplorasi, (3) Mendukung Ide (Support), (4) Implementasi ide. (1) Pada bagian pembangkitan ide 15 guru yang dijadikan sebagai sampel mengatakan bahwa, mereka selalu mengikuti perkembangan permasalahan yang terjadi sebagai bentuk untuk memperbaiki situasi di tempat kerja. (2) Mengenai eksplorasi, mereka memanfaatkan social media untuk mencari metode belajar dan lain sebagainya untuk membantu kegiatan KBM agar tidak monoton. (3) Pada bagian *support* hampir semua guru mengatakan bahwa memotivasi rekan kerja sesama guru untuk berinovasi merupakan salah satu cara sederhana yang dilakukan agar bisa menciptakan metode belajar yang baru, namun terdapat satu orang yang memilih untuk tidak memotivasi rekan kerja sesama guru dikarenakan merupakan guru baru. (4) Implementasi, dari 15 orang tersebut semuanya memiliki inovasi dalam proses KBM, mulai dari menjelaskan materi

dengan visual, permainan, dan lain-lain. Tidak, cukup disitu Knowledge Sharing merupakan salah satu instrumen yang cukup mudah dan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru.

Adapun berbagi pengetahuan, yang biasa disebut sebagai *knowledge sharing*, menjadi elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kemampuan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan sesama guru memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Selain itu, kemampuan guru dalam berbagai aspek, seperti metode pengajaran, pemahaman materi, dan pemanfaatan teknologi dalam proses belajar-mengajar, juga berpengaruh besar terhadap kinerja mereka. Menurut Rumijati (2020), *knowledge sharing* merupakan suatu proses yang terstruktur dalam menghimpun, mengalihkan, dan menyebarkan pengetahuan dengan berbagai dimensi dari individu ke individu lainnya atau dari satu entitas organisasi ke entitas organisasi lainnya, dengan memanfaatkan beragam media dan teknik. Berikut merupakan implementasi *knowledge sharing* pada SMAN 2 Bangkalan.

Tabel 1.5 Implementasi Knowledge Sharing SMAN 2 Bangkalan

Tahun	Bentuk <i>Knowledge Sharing</i>		Bentuk Lain
	Pemberian Arahan	Workshop	
2020	24	1	Pemanfaatan media social dan sosialisasi
2021	24	1	
2022	24	1	
2023	24	1	

Jika mengacu pada survei yang dilakukan UNESCO pada tahun 2014 proses *knowledge sharing* pada SMAN 2 Bangkalan masih kurang variatif dan

cenderung monoton. Jika bentuk penerapan *knowledge sharing* tidak bervariasi dikhawatirkan terjadi kejenuhan dalam prosesnya. Berikut merupakan hasil survei yang dilakukan UNESCO, ditemukan bahwa rapat staf merupakan metode yang paling umum digunakan untuk menyebarkan informasi di antara anggota tim dengan presentase 89%, pada penggunaan media sosial sebagai sarana untuk berbagi informasi di tempat kerja memperoleh presentase sebesar 31%. Selain itu, survei tersebut juga mencatat beberapa saran untuk meningkatkan praktik berbagi pengetahuan, yaitu menyelenggarakan sesi pelatihan, yang mencapai 54%, menyelenggarakan sesi khusus berbagi pengetahuan, yang mencapai 41,8%, menggunakan dokumen berbagi sebagai sarana untuk menyimpan informasi, yang mencapai 24,2%, menyelenggarakan program induksi atau orientasi untuk pengembangan, yang mencapai 22%, dan menggunakan platform kolaboratif online, yang juga mencapai 22%.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggit, N. B., & Sukarno, G. (2023) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Melalui *Individual Innovation Capability* menyatakan bahwa, *knowledge sharing* secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan *individual innovation capability* di PPTQ Darul Fikri Sidoarjo. Hal ini memperkuat basis pengetahuan kolektif organisasi atau perusahaan, meningkatkan efisiensi, inovasi, dan solusi pekerjaan. Kemampuan inovasi individu mendorong ide-ide kreatif, menghasilkan solusi baru, dan mendorong pendekatan inovatif dalam pekerjaan sehari-hari, menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pada penelitian yang saya lakukan terdapat kebaruan yaitu kompetensi sebagai variable tambahan.

Jadi berdasarkan beberapa data yang dipaparkan *knowledge sharing*, kompetensi, dan *individual innovation capability* yang baik tidak selalu dapat meningkatkan kinerja guru yang dapat dilihat dari jumlah siswa lulus SNBP. Namun nyatanya jumlah siswa lulus SNBP cenderung menurun tiap tahunnya.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 2 Bangkalan dan atas dasar pengamatan dari fenomena tersebut. Oleh karenanya, demi mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi guru sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja jika dimediasi oleh *individual innovation capability*. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka diangkatlah penelitian ini dengan judul “Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui *Individual Innovation Capability* di SMAN 2 Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pada guru di SMAN 2 Bangkalan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 2 Bangkalan?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja melalui *individual innovation capability* pada guru di SMAN 2 Bangkalan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui *individual innovation capability* pada guru di SMAN 2 Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja melalui *individual innovation capability* pada guru di SMA Negeri 2 Bangkalan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja melalui *individual innovation capability* pada guru di SMA Negeri 2 Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat praktis:

1. Peningkatan Kualitas KBM

Mengetahui dampak *knowledge sharing*, kompetensi, dan *individual innovation capability* terhadap kinerja guru agar dapat membantu dalam mengidentifikasi area di mana guru perlu meningkatkan faktor penunjang kinerja

2. Pengembangan Program Pelatihan

Hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk merancang program pelatihan khusus yang memfokuskan pada peningkatan *knowledge sharing*, pengembangan kompetensi guru, dan implementasi *individual innovation capability*.

3. Evaluasi Kinerja Guru

Temuan penelitian dapat memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja guru berdasarkan faktor-faktor yang telah diidentifikasi (*knowledge sharing*, kompetensi, dan *individual innovation capability*).

b. Manfaat teoritis:

Memberikan wawasan tentang bagaimana *knowledge sharing* dan kompetensi dapat memengaruhi kinerja melalui *individual innovation capability*.