

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah implementasi aktivitas untuk meningkatkan nilai-nilai dan kesejahteraan masyarakat. Sistem pendidikan secara umum merupakan keterkaitan dari setiap tahap, tipe dan pendidikan di semua tingkatan terkait dengan sistem pendidikan secara keseluruhan (Djamarah, 2005).

Permendiknas Nomer 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, meliputi praktik pembelajaran di bidang pendidikan yang ingin dicapai penunjang kompetensi dan proses lulusan, termasuk perencanaan, evaluasi, melaksanakan dan memasukkan tanggung jawab utama dan supervisi guru Proses pengajaran agar lebih sukses dan efektif. Permendiknas Nomer 53 Tahun 2001 dan Peraturan Pemerintah Nomer 28 Tahun 1990, tentang penyusunan standar pelayanan paling tidak ada empat komponen yang diukur penyelenggaraan di bidang pendidikan dasar dan menengah, yaitu a) Kegiatan kemajuan belajar siswa, proses pembelajaran dan tujuan instruksional siswa untuk mengukur efisiensi dan perkembangan hasil belajar siswa, b) Kurikulum, tujuan mencapai semangat kebutuhan masyarakat, perolehan kepandaian siswa berdasarkan kebiasaan sekolah, keterkaitan sumber belajar dan materi konten yang memenuhi persyaratan kursus Lokal sesuai dengan kebutuhan daerah masing-masing, melakukan kurikulum secara totalitas, c) Guru dan tenaga kependidikan, melihat gelar profesional dan otoritas pengetahuan profesional setiap pendidik, d) Kemampuan seluruh sektor pendidikan, termasuk guru,

siswa, non-guru, kelembagaan dan kurikulum, kelengkapan berkas, fasilitas dan secara umum departemen pendidikan tersebut.

Berdasarkan Permendiknas Nomer 19 Tahun 2007, diharapkan dapat menciptakan sekolah yang sesuai dengan tuntutan konsumen. Oleh karena itu agar tercipta sekolah berkualitas harus didukung dengan penerapan mutu yang sesuai dengan standar prosedur dari setiap pengelolaan pendidikan. Sumber daya manusia dan infrastruktur pendidikan menjadi tantangan mutu pendidikan di masa depan, dan juga menjadi kendala dan tantangan terhadap pendidikan sekolah-sekolah di Indonesia.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tingkat kualitas pendidikan dan melakukan segala upaya untuk memajukan mutu pendidikan tergantung dari peran kinerja guru. Guru diharapkan mampu merealisasikan dan memberikan kinerjanya sesuai dengan harapan atau keinginan semua pihak terutama masyarakat atau orang tua murid. Kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan atau sekolah merupakan sumber acuan penilaian kualitas sekolah. Peran guru sangat berpengaruh terhadap tercapainya mutu pendidikan yang baik, terutama kinerja guru. Kinerja guru merupakan persyaratan penting keberhasilan dalam pembelajaran.

Kinerja inovatif (*Innovative Performance*) guru adalah kinerja yang dalam melaksanakannya disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, ciri kinerja atau tugas-tugas yang harus dikerjakan menggambarkan ciri/feature atau kegiatan kinerja yang harus dilaksanakan oleh guru, sedangkan inovatif merupakan sifat yang menggambarkan kualitas bagaimana guru melaksanakan tugas dengan inovatif atau dengan

memanfaatkan serta mengaplikasikan hal-hal baru, baik berupa ide, metode, maupun produk baru dalam melaksanakan pekerjaan guna meningkatkan kualitas pendidikan atau pembelajaran. Dengan pemahaman seperti itu, maka kinerja inovatif guru merupakan kinerja yang menerapkan hal-hal baru dalam melaksanakan peran dan tugas yang diemban oleh guru tersebut, oleh karena itu, maka pemahaman kinerja inovatif guru perlu dilihat dalam konteks pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan guru sebagai pendidik di sekolah.

Peningkatan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan tanggung jawab guru melalui bidang pendidikan, sehingga perlu diadakan pembinaan terus menerus dan berkelanjutan. Strategi untuk mengelola guru dan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan lembaga pendidikan antara lain dengan strategi *knowledge management* dan *talent management*.

Knowledge management merupakan proses maupun praktik membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi (Armstrong, 2008). *Knowledge management* yang dilakukan dengan baik akan memunculkan berbagai macam ide baru yang dapat menunjang inovasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Boroujerdi, Hasani & Delshab (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *knowledge management* terhadap inovasi organisasional di institusi sekolah menengah atas. Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan *knowledge management* adalah sebagai berikut Ode & Ayavoo (2020) menyatakan bahwa praktek *knowledge management* berkontribusi terhadap inovasi perusahaan. Abbas & Sagsan (2019) menyatakan bahwa *knowledge*

management berdampak signifikan terhadap inovasi ramah lingkungan. Ding, Choi & Aoyama (2019) menyatakan bahwa *knowledge management* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja inovasi organisasi. Nikabadi, Nikabadi & Hoseini (2016) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi organisasi. Al- Sa'di, Abdallah & Dahiyat (2017) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi produk dan proses. Dickel & Moura (2016) menyatakan bahwa *knowledge management* dapat menjadi alat yang efektif untuk menilai kinerja organisasi. Santoro, Vrontis, Thrassou & Dezi (2018) menyatakan bahwa *knowledge management* melalui pengembangan kapasitas *knowledge management* dapat meningkatkan kapasitas inovasi. Donate & Pablo (2015) menyatakan bahwa hasil dari pengembangan dan penggunaan praktik *knowledge management*, perusahaan mampu meningkatkan kinerjanya dalam inovasi produk. Mardani, Nikoosokhan, Moradi & Doustar (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *knowledge management* dan kinerja serta dampaknya terhadap inovasi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Lai, Hsu, Lin, Chen dan Lin (2014) menyatakan bahwa *knowledge management* muncul sebagai mediator klaster industri dalam hal kinerja inovasi perusahaan. Septiani & Kasmita (2023) menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan *knowledge management*. Hasbi, Ahmad & Muhamad (2020) menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pragiwani, Alexandri & Chandra. (2018) menyatakan

bahwa *knowledge management* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel.

Talent management yang didefinisikan oleh Pella merupakan serangkaian aktivitas sumber daya manusia (SDM) yang saling terkait digunakan perusahaan untuk mengolah dan mempertahankan sumber daya manusianya untuk memaksimalkan outputnya (Pella, 2011). Menurut Aziz talenta terbaik perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi di dalam sebuah organisasi (Aziz dkk, 2021). Dengan demikian, pengelolaan talenta SDM yang baik di dalam perusahaan akan mampu menciptakan inovasi-inovasi di dalam perusahaan sehingga mampu membawa kinerja terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan. *Talent management* yang dikembangkan oleh perusahaan memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Nisa, 2016). *Talent managemen* merupakan suatu jalan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dimasa depan (*company future leader*) yang mempunyai *skill* di perusahaan (Nisa, 2016). *Talent management* juga dapat diartikan sebagai strategi yang dilakukan oleh company untuk menyatukan SDM yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sareen & Mishra (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh parsial *talent management* terhadap kinerja. Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan *talent management* adalah sebagai berikut Damarasri & Ahman (2020) menyatakan bahwa *talent management* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hervina (2023) menyatakan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru yang berdampak pada efektivitas guru. Dixit & Arrawatia (2018)

menyatakan bahwa strategi *talent management* bersifat positif dan berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Nafei (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *talent management* (perencanaan, rekrutmen, kompensasi dan penghargaan, manajemen kinerja, pemberdayaan karyawan, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi) dengan kinerja organisasi. Rawashdeh (2018) menyatakan adanya hubungan positif dalam menarik, mengembangkan dan mempertahankan talenta dengan kinerja bank. Soud, Ogolla & Mureithi (2020) menyatakan ketiga variabel independen: rekrutmen, seleksi dan pembelajaran & pengembangan sangat berdampak pada kinerja. Dari penjelasan tersebut maka peneliti melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) YAA BUNAYYA yang terletak di Desa Lebaniwaras RT.03 RW.02, Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik. Alasan peneliti memilih sekolah ini sebagai tempat penelitian adalah pertama tidak hanya aspek akademik anak saja yang dikembangkan, tetapi juga aspek mental dan spiritualnya. Alasan kedua, sekolah mempunyai program pengembangan karakter (*soft skill*). Alasan ketiga, menjadi pengajar di sebuah Sekolah Dasar Islam ada prasyarat khusus yang berkaitan dengan karakter, kompetensi dan sosial.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan penulis ditemukan laporan jumlah kehadiran guru sebagai berikut:

Tabel 1.1 Laporan Kehadiran Guru SDIT YAA BUNAYYA

Tahun	Persentase	Keterangan
2020	55,6%	Kurang
2021	66,7%	Kurang
2022	77,8%	Kurang
2023	100%	Baik

Sumber: Tata Usaha SDIT YAA BUNAYYA (2024)

Tabel 1.1 menyatakan laporan capaian kehadiran guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) YAA BUNAYYA dari tahun 2020 sampai 2023. Pada tahun 2020 kehadiran guru mencapai 55,6%, kategori kurang. Pada tahun 2021 kehadiran guru mencapai 66,7%, kategori kurang. Pada tahun 2022 kehadiran guru mencapai 77,8%, kategori kurang. Pada tahun 2023 kehadiran guru mencapai target 100%, kategori baik.

Peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak ada pengelolaan manajemen yang baik dan tepat, yang dapat mendorong organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja (Ferreira et al., 2020). Selain laporan capaian kehadiran guru, juga telah didapatkan data pendidikan terakhir guru di SDIT YAA BUNAYYA, sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Pendidikan Terakhir Guru SDIT YAA BUNAYYA

No	Nama Guru	Pendidikan	Jabatan
1	Jajuk Soerjatiningsih, S.Pd.	S1 Bahasa dan Sastra Indonesia	Kepala Sekolah
2	Miftakul Jannah, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 5A/ Koordinator Kesiswaan
3	Yusriana Nurul Latifah, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam	Guru Mata Pelajaran/ Koordinator Humas
4	Inggrit Novel Bianca, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 1A
5	Lifiyatul Handayani, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 1B
6	Siti Lufiatunnisa, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 1C
7	Eka Sulistiyowati, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 1D
8	Rohmatul Ainiyah, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 2A
9	Siti Rohmatul Hasanah, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 2B
10	Rina Verdianti, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 2C
11	Sholihat, S.Pd.	S1 Matematika	Guru Kelas 3A
12	Rizqa Muniroh, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 3B
13	Retna Putri Anggraeni, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 3C
14	Arlik Suliyani, S.Pd.	S1 Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Kelas 4A
15	Eka Maya Santy, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 4B
16	Irin Kurniasari, S.Pd.	S1 Bahasa Inggris	Guru Kelas 4C/ Koordinator Kurikulum
17	Wiwit Winangsih, S.Pd.	S1 Matematika	Guru Kelas 5B
18	Siska Novita Sari, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Kelas 5C
19	Dwi Aris Setyawati, S.Pd.	S1 Matematika	Guru Kelas 6A

No	Nama Guru	Pendidikan	Jabatan
20	Nur Laili Abidah, S.Pd.	S1 Bahasa dan Sastra Indonesia	Guru Kelas 6B
21	Devitaria Venty Arum Khumairoh, S.Pd.	S1 Bahasa Inggris	Guru Kelas 6C
22	Bagus Maftuch Munir, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam	Guru Mata Pelajaran
23	M. Zainal Arifin, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam	Guru Mata Pelajaran
24	Nur Rohmania Huffatul Qur'an, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam	Guru Mata Pelajaran
25	Ahmad Syaifudin, S.Pd.	S1 PGSD	Guru PJOK
26	Gerald Valentino Dimas Putra, S.Pd.	S1 PJOK	Guru PJOK
27	Ummu umaroh	SMA/Pesantren	Guru Mengaji
28	Octaviani Dwi Rachma Putri	SMK	Guru Mengaji
29	Marsudi, S.E., .M.M.	S2	Pengawas
30	Unifah, S.Pd.I	S1 Pendidikan Agama Islam	Guru Bidang Study/Guru Pendamping
31	Yayuk mujiati, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Bidang Study/Guru Pendamping
32	Dinar marita fitrianti, S.Pd.	S1 PGSD	Guru Bidang Study/Guru Pendamping
33	Rosalia Ananta	SMA/Pesantren	Guru Mengaji
34	Tri ayu riwayani, SH.I.	S1 Hukum Islam	Guru Olimpiade
35	Mufa Sholatin, S.Pd.I.	S1 Pendidikan Agama Islam	Guru Olimpiade

Tabel 1.2 menyatakan talenta SDM yang dimiliki oleh guru olimpiade bertugas mendampingi pelaksanaan kegiatan Olimpiade MIPA tingkat SD. Tujuan pendampingan pelaksanaan kegiatan Olimpiade adalah 1) Meningkatkan kemampuan akademik siswa/I Sekolah Dasar, 2) Mengembangkan kompetensi dan keterampilan siswa, 3) Meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar, 4) Menjalinkan kerjasama dengan sekolah-sekolah terkait (Lawe dkk, 2020).

Kegiatan olimpiade tingkat Sekolah Dasar sudah ada sekitar 18 tahun. Kompetisi ini diadakan sebagai bentuk program peningkatan dan pengembangan kemampuan dan kualitas SDM yang dimulai dari bangku SD. Kompetisi ini sebagai wadah dalam mengembangkan kemampuan berpikir kritis baik dalam memecahkan

masalah, meningkatkan kreativitas hingga menanamkan sifat sportivitas bagi siswa (Wiyoko dkk, 2019). Dengan adanya ajang olimpiade khususnya Sekolah Dasar memberikan wahana bagi siswa dalam mengembangkan minat dan bakat serta memberikan novasi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan berdasarkan kemampuannya. Selain itu dengan adanya kompetisi ini diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat berjuang sehingga dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan spiritual bagi siswa dan kedepannya dapat mengikuti ajang olimpiade tingkat internasional (Suryawan dkk, 2017).

Hasil survey pendahuluan tentang *knowledge management* di SDIT YAA BUNAYYA sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Survey *Knowledge Management* Tenaga Pendidik SDIT YAA BUNAYYA

No	Pernyataan Kuesioner	Tanggapan Terhadap Pernyataan			
		Ya	Tidak	Jumlah	Persentase
1	Proses, meliputi: (1) Perangkat pembelajaran/modul ajar (2) Assesment/penilaian (3) Supervisi Akademik	35	0	35	100%
2	Memperoleh/Pembelajar: (1) Belajar mandiri (2) Belajar Terbimbing (3) Pelatihan/ <i>work shop</i> /Lokakarya	18	17	35	50%
3	Cakupan/Jangkauan, dengan indikator meliputi: Pendidik yang mengembangkan seluruh (holistik) potensi secara harmonis, meliputi potensi intelektual, emosional, phisik, sosial, estetika, dan spiritual.	18	17	35	50%
4	Membagi/mengimplementasikan meliputi: (1) Pengorganisasian materi yang baik. (2) Komunikasi yang efektif. (3) Penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran.	26	9	35	75%
5	Menggunakan/Pemanfaatan				

No	Pernyataan Kuesioner	Tanggapan Terhadap Pernyataan			
		Ya	Tidak	Jumlah	Persentase
	dalam proses: (1) Integrasi Teknologi dalam Materi Pelajaran (2) Kolaborasi dengan Rekan Guru (3) Memperhatikan Kebutuhan Siswa	21	14	35	63%

Tabel 1.3 menyatakan hasil survey kesiapan implementasi *knowledge management* tenaga pendidik dan tenaga non pendidik SDIT YAA BUNAYYA berdasarkan 5 (lima) pernyataan, yaitu proses, memperoleh/pembelajar, cakupan/jangkauan, membagi/meng implementasikan, menggunakan/pemanfaatan dalam proses. Nilai tertinggi ada pada responden yang menyatakan 100% telah dilaksanakan untuk proses, yang meliputi (1) perangkat pembelajaran/ modul ajar, (2) assesment/penilaian dan (3) supervisi akademik.

Kemudian diikuti penilaian pelaksanaan yang lainnya, yaitu 75% dari responden yang menyatakan telah dilaksanakan untuk membagi/ mengimplementasikan yang meliputi (1) pengorganisasian materi yang baik, (2) komunikasi yang efektif, (3) penguasaan dan antusiasme terhadap materi pelajaran. Penilaian 63% dari responden yang menyatakan telah dilaksanakan untuk menggunakan/pemanfaatan dalam proses (1) integrasi teknologi dalam materi pelajaran, (2) kolaborasi dengan rekan guru, (3) memperhatikan kebutuhan siswa. Penilaian 50% dari responden yang menyatakan telah dilaksanakan untuk memperoleh/pembelajar (1) belajar mandiri, (2) belajar terbimbing, (3) pelatihan/*work shop*/lokakarya. Penilaian 50% dari responden yang menyatakan telah dilaksanakan untuk cakupan/jangkauan, dengan indikator meliputi: pendidik yang mengembangkan seluruh (holistik) potensi secara harmonis, meliputi potensi intelektual, emosional,

fisik, sosial, estetika, dan spiritual.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Inovasi Guru Di SDIT YAA BUNAYYA**”.

Diharapkan dari penelitian ini diketahui persoalan-persoalan yang mempengaruhi kinerja guru yang berkaitan dengan *knowledge management* dan *talent management*. Dengan demikian kinerja guru yang dimaksud adalah pelaksanaan atau tindakan-tindakan seseorang yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu yang dihubungkan dengan *knowledge management* dan *talent management* dan hasilnya akan berdampak pada kinerja guru di lembaga tempatnya bekerja maupun dalam proses pembelajaran.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka dapat dibentuk perumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja inovasi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) YAA BUNAYYA Kabupaten Gresik?
2. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja inovasi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) YAA BUNAYYA Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat diketahui tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja inovasi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) YAA BUNAYYA Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh *talent management* terhadap kinerja inovasi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) YAA BUNAYYA Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan menghasilkan manfaat yang mampu dirasakan oleh beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pemahaman bagi peneliti terkait teori-teori yang telah diperoleh pada bangku perkuliahan dan berkaitan tentang variabel *knowledge management* dan *talent management* dan pengaruhnya terhadap kinerja inovasi yang dihasilkan oleh guru.

2. Bagi Sekolah

Menjadikan sumber studi ilmiah bagi guru (pendidik) bahwa *knowledge management*, *talent management* dan kinerja inovasi guru sangat dibutuhkan demi memajukan keberhasilan peserta didik dalam belajar

3. Bagi Universitas / Perguruan Tinggi

Informasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan juga dapat memiliki manfaat bagi pihak universitas ataupun institusi pendidikan, khususnya pada topik penelitian yang berkaitan dengan kinerja inovasi guru