

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mutu kehidupan suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas pendidikan bangsa tersebut. Pendidikan menjadi indikator utama untuk mengukur kualitas sumber daya manusia suatu bangsa (Kurniawati, 2022). Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dalam era revolusi industri 4.0 maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawabnya.

Pada era revolusi industri 4.0, kualitas sumber daya manusia disyaratkan untuk dapat lebih mumpuni, *agile*, adaptif, dan responsif terhadap perubahan yang semakin cepat. Tantangan baru ini tentu akan mempengaruhi bidang pendidikan. Untuk mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang mengalami perubahan pesat maka sekolah serta lembaga pendidikan lainnya harus dapat menciptakan lingkungan yang bertumbuh positif serta kondusif dalam persaingan sumber daya manusia global.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa kehadiran SMK dirancang untuk menyiapkan lulusan yang dapat bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki. Keberadaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dituntut untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat, yaitu kebutuhan tenaga kerja yang siap bekerja sesuai dengan permintaan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Sehingga para peserta didik dituntut untuk mempunyai keterampilan serta sikap profesional dalam bidangnya masing-masing.

Pada kenyataannya, mutu tamatan SMK masih tergolong sangat rendah. Rendahnya mutu tamatan SMK dan makin besarnya tantangan yang dihadapi bangsa Indonesia dalam persaingan era revolusi industri 4.0 menjadikan bangsa Indonesia harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Rendahnya mutu ini dapat dilihat dari semakin sulitnya lulusan SMK untuk memperoleh pekerjaan, sementara jumlah lulusannya semakin bertambah. Banyaknya lulusan SMK yang tidak mendapatkan pekerjaan memperlihatkan ketidaksiapan lulusan memasuki dunia kerja.

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tahun (Dalam Persentase)		
	2022	2021	2020
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,59	3,61	3,61
SMP	5,95	6,45	6,46
SMA Umum	8,57	9,09	9,86
SMA Kejuruan	9,42	11,13	13,55
Diploma I/II/III	4,59	5,87	8,08
Universitas	4,80	5,98	7,35

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada tahun 2020 - 2022 dapat dianalisis bahwa lulusan SMK tercatat sebagai penyumbang terbesar angka pengangguran. Hal ini sangat memprihatinkan mengingat SMK seharusnya mencetak lulusan yang siap kerja dibanding lulusan menengah lainnya.

Tingginya persentase tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan SMK menunjukkan bahwa lulusan SMK belum mampu memenuhi tuntutan dunia kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya persentase tersebut diduga karena kurangnya tingkat inovasi pembelajaran yang dapat menunjang peserta didik untuk menggali ide-ide yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian sistem pendidikan kejuruan perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan industri dan salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia adalah dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif guru dalam pembelajaran sehingga tercipta kualitas tamatan SMK yang dapat beradaptasi dengan perkembangan dunia industri.

Sistem pendidikan yang mampu menjawab tantangan dan perubahan dilahirkan dari budaya menghidupkan kreativitas, inovasi dan produktivitas dan membutuhkan perubahan yang fundamental. Guru perlu terus melakukan pembaruan (inovasi) dan mewujudkan keberlanjutan eksistensinya melalui penciptaan ide-ide baru dan inovasi yang berkelanjutan melalui desain instruksional yang baik, motivasi yang kuat dan cerdas dalam menggunakan teknologi. Perilaku kerja inovatif diharapkan mampu melahirkan kreativitas dan inovasi untuk menjawab tantangan dunia yang semakin rumit (Ramdayana & Prasetyono, 2022).

Keberagaman metode pembelajaran salah satunya dipengaruhi oleh perilaku inovatif guru dalam mengajar. Kondisi saat ini guru dituntut untuk melakukan inovasi dalam mengajar. Hal ini diperlukan karena era revolusi

industri 4.0 guru harus menjadi transformatif (pengubah) peserta didik untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Tidak dapat dipungkiri bahwa era revolusi industri 4.0 mengharuskan semua bidang agar melek akan teknologi termasuk bidang pendidikan. Proses adaptasi dalam pembelajaran berbasis teknologi inipun membutuhkan sebuah inovasi. Inovasi dalam bidang pendidikan dinilai menjadi suatu hal yang penting karena akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pembelajaran.

Pendidikan di Indonesia pun tidak lepas dari perubahan kurikulum. Perubahan kurikulum ini pun bertujuan agar dapat menyesuaikan dengan perubahan zaman yang semakin pesat terlebih pada era revolusi industri 4.0. Kurikulum merdeka didesain untuk membangun kreativitas dan juga fleksibilitas bagi pendidik dengan menyesuaikan kondisi satuan pendidikan.

Adanya kurikulum merdeka dan dipercepat dengan perubahan revolusi industri 4.0 saat ini telah memaksa berbagai bidang termasuk bidang pendidikan lebih bergantung kepada teknologi. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi para pendidik karena nyatanya masih banyak guru yang belum dapat memanfaatkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran sehingga seringkali materi yang disampaikan tidak dapat dicerna secara maksimal.

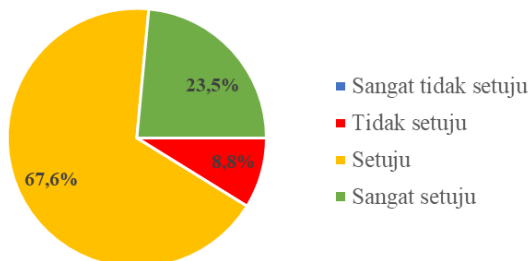
Kemajuan teknologi ini seharusnya dapat mempermudah dunia pendidikan dalam pembelajaran. Namun, nyatanya masih banyak pembelajaran yang monoton. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya inovasi

guru dalam mengajar. Inovasi sangat penting dalam menghadapi tantangan-tantangan baru yang ada dan mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal.

Adanya perubahan dan tantangan tersebut maka perilaku kerja inovatif guru memiliki peran yang besar dalam kemajuan dunia pendidikan. Perilaku kerja inovatif dapat didefinisikan sebagai perilaku kerja yang dapat menghasilkan suatu terobosan-terobosan baru serta dengan baik dapat mempraktikkannya. Adanya gagasan baru ini lah yang akan menjadikan pendidikan semakin berkembang. Sehingga menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Studi pendahuluan yang dilaksanakan pada salah satu SMK Negeri di Jakarta Pusat oleh peneliti ditemukan fenomena bahwa sebagian guru masih belum memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini bisa diketahui dari sebagian perilaku guru yang kurang memiliki kemauan untuk mengeksplorasi peluang. Masih ada guru yang kurang mau untuk mengusulkan ide kontribusi yang lebih bagi sekolah. Kurangnya kemauan guru untuk mengikuti pelatihan atau *workshop* yang diadakan oleh pihak sekolah. Terdapat guru yang masih menggunakan metode pembelajaran lama atau tidak adanya pembaharuan dalam metode pembelajaran. Berikut Gambar 1.1, Gambar 1.2, dan Gambar 1.3 merupakan hasil pra riset penemuan fenomena perilaku kerja inovatif guru.

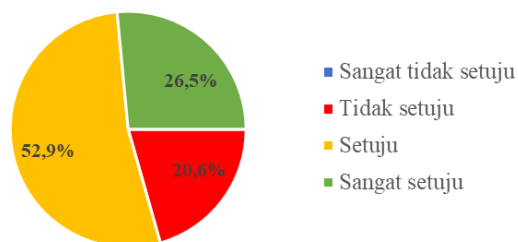
Di tempat kerja, saya enggan untuk mengusulkan ide-ide kreatif saya sendiri dan meyakinkan orang lain



Gambar 1. 1 Hasil Pra riset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

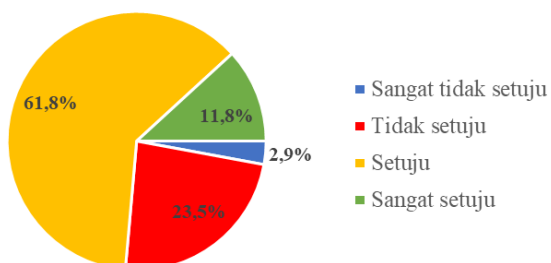
Pelatihan atau workshop yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan terkadang terlalu rumit sehingga membuat saya enggan untuk mengikutinya



Gambar 1. 2 Hasil Pra riset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Metode pembelajaran yang saya gunakan merupakan metode pembelajaran lama



Gambar 1. 3 Hasil Pra riset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Guru pun harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam bidang pendidikan ini (Utomo, 2019). Apabila adaptasi yang dilakukan gagal maka dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Efek yang akan ditimbulkan apabila tidak mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada maka akan menimbulkan gelisah, rasa bersalah, frustrasi, dan konflik. Stres kerja ini juga akan membuat seseorang sulit untuk berkonsentrasi sehingga dapat menghambat pekerjaan dan bahkan dapat menurunkan komitmen individu terhadap organisasi.

Terdapat sejumlah stres yang dapat ditangani baik secara mental maupun fisik dirujuk sebagai stres yang baik (eustress), sementara sejumlah stres yang tidak dapat ditangani baik secara mental maupun fisik dianggap sebagai stres yang buruk (distress) (Anjum & Zhao, 2022). Stres kerja adalah suatu respon seseorang terhadap tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Pada dasarnya, seseorang akan berusaha untuk menghadapi, melakukan pembaharuan, dan meningkatkan kualitas diri mereka. Namun, Ketika mereka tidak berhasil untuk melakukannya maka mereka akan mengalami stres.

Oleh karena itu, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru tergantung bagaimana cara menyikapinya. Apabila tantangan dan tuntutan pekerjaan yang ada dijadikan sebagai sebuah motivasi untuk terus mengembangkan pendidikan maka stres kerja dapat berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karena guru akan terus

berusaha untuk menciptakan ide-ide yang akan menunjang pembaharuan dalam pembelajaran. Namun, apabila tantangan dan tuntutan pekerjaan yang ada dijadikan sebagai sebuah beban maka stres kerja dapat berpengaruh negatif terhadap perilaku kerja inovatif karena guru tersebut sudah merasa terbebani oleh tantangan dan tuntutan yang ada maka akan sulit baginya untuk melakukan pembaharuan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Bani-Melhem et al., 2020) menyatakan bahwa stres kerja dalam beberapa keadaan dapat membuat seseorang lebih kompetitif dan mendorong mereka untuk menghasilkan cara berpikir dan berperilaku baru untuk mengatasi tantangan. Dengan demikian, apakah stres memberikan pengaruh positif atau negatif sangat bergantung pada kondisi yang dialami seseorang.

Untuk dapat mewujudkan tujuan serta menghadapi tantangan-tantangan pendidikan maka harus adanya dukungan pengetahuan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru sehingga membentuk pendidik yang inovatif. Dengan adanya pengelolaan berbagi pengetahuan yang efektif ini maka guru akan mampu mengembangkan diri secara proaktif sehingga akan menjadi pendidik yang memiliki kemauan untuk terus belajar serta menggali ide-ide agar terus berinovasi.

Oleh karena itu, berbagi pengetahuan dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karena dengan berbagi pengetahuan maka seseorang akan mengumpulkan, membuat ulang, menggabungkan kembali, dan

memanfaatkan pengetahuan sehingga akan meningkatkan kompetensi seseorang dan memfasilitasi inovasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ahmed et al., 2018) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan oleh karyawan melakukan peran dalam perilaku kerja yang inovatif. Perilaku berbagi pengetahuan akan menumbuhkan perilaku kerja inovatif dalam suatu organisasi, karena berbagi pengetahuan sebenarnya memainkan peran penting dalam menggabungkan kembali, menerjemahkan dan menciptakan pengetahuan baru dan ide-ide baru.

Kajian tentang perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan belum terlalu banyak diteliti khususnya di Indonesia (Hardianto et al., 2021). Sebagian besar perilaku kerja inovatif diteliti untuk orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang menghasilkan produk. Padahal perilaku kerja inovatif sangat penting diterapkan dalam dunia pendidikan, terlebih dengan perubahan yang semakin pesat dan tantangan yang ada. Guru dan tenaga kependidikan yang tidak mampu berinovasi akan sulit melaksanakan tugasnya. Melihat terbatasnya kajian perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan stres kerja sebagai variabel independen dan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasinya. Dengan tulisan ini diharapkan akan bisa menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang khususnya membahas perilaku kerja inovatif di lembaga pendidikan.

Peneliti melakukan pembaharuan pada penelitian ini berdasarkan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi kesenjangan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rafique et al., 2022) dengan judul “*Investigating The Impact Of Pandemic Job Stress And Transformational Leadership On Innovative Work Behavior: The Mediating And Moderating Role Of Knowledge Sharing*”, seperti karakteristik responden pada penelitian sebelumnya menggunakan staf akademik sedangkan kebaruan pada penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. Lalu, Sektor yang diteliti oleh peneliti terdahulu dilakukan pada universitas sektor publik Pakistan di empat provinsi (Pun- jab, Sindh, Khyber Pakhtunkhwa, dan Baluchistan) sedangkan kebaruan pada penelitian ini adalah meneliti di sektor pendidikan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Negeri di Jakarta Pusat. Dan penelitian sebelumnya dilaksanakan pada masa pandemi sedangkan penelitian ini dilakukan pada masa pasca pandemi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Suhana et al., 2019) dengan judul “*Transformational Leadership And Innovative Behavior: The Mediating Role Of Knowledge Sharing In Indonesian Private University*”, peneliti melakukan pembaharuan untuk melengkapi kesenjangan penelitian sebelumnya, seperti karakteristik responden pada penelitian sebelumnya menggunakan 210 mahasiswa pascasarjana di perguruan tinggi swasta sedangkan kebaruan pada penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Jakarta Pusat. Lalu, sektor yang diteliti oleh peneliti terdahulu dilakukan pada

mahasiswa pascasarjana di perguruan tinggi swasta dengan latar belakang guru, karyawan perusahaan BUMN, pejabat pemerintah dan sektor swasta sedangkan kebaruan pada penelitian ini adalah meneliti di sektor pendidikan SMK Negeri di Jakarta Pusat. Selanjutnya, teknik penelitian terdahulu menggunakan SPSS sedangkan pada penelitian ini menggunakan PLS sebagai kebaruan penelitian. Dan pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independen.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti dapat memaparkan masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri di Jakarta Pusat?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap berbagi pengetahuan guru SMK Negeri di Jakarta Pusat?
- c. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri di Jakarta Pusat?
- d. Apakah stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan guru SMK Negeri di Jakarta Pusat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan di atas maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri di Jakarta Pusat
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung stres kerja terhadap berbagi pengetahuan guru SMK Negeri di Jakarta Pusat
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMK Negeri di Jakarta Pusat
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui berbagi pengetahuan guru SMK Negeri di Jakarta Pusat

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan” diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.1.1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran secara nyata, memperkuat, dan mengembangkan teori yang ada serta dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya

mengenai stres kerja, perilaku kerja inovatif dan berbagi pengetahuan yang dapat digunakan sebagai literatur.

1.1.2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan tentang stres kerja di lingkungan sekolah terutama pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Pusat.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai literatur di perpustakaan atau referensi untuk bahan penelitian selanjutnya bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sama khususnya bagi mahasiswa program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
- c. Bagi Guru, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu guru agar dapat memiliki kemampuan dalam mengelola stres kerja di lingkungan sekolah dengan baik dan benar, meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam bidang pendidikan, dan mengelola berbagi pengetahuan antar sesama rekan sejawat.
- d. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan dan menambah literatur mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja

inovatif baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui berbagi pengetahuan pada guru.

