

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era industri saat ini, perilaku berbagi pengetahuan sangat penting (Wang & Noe, 2010). Kemampuan organisasi untuk mendorong berbagi pengetahuan dalam hal penyebaran, pengembangan, dan implementasi menjadi sangat penting. Untuk tetap bertahan dalam persaingan, organisasi harus mampu memanfaatkan kekuatan dan peluang serta kelemahan dan ancaman karena pengetahuan guru sangat penting. Menurut Wijaya (2017), pengelolaan bersama dengan aktivitas berbagi pengetahuan diperlukan untuk melakukan pemanfaatan dan pengembangan pengetahuan.

Guru merupakan pekerjaan yang memang dituntut untuk selalu belajar ilmu terbaru termasuk beradaptasi dengan penggunaan teknologi secara masif. Kurikulum, sistem pembelajaran, dan modul pembelajaran yang semakin lama semakin rumit memungkinkan guru tertinggal informasi bahkan tidak bisa menyeimbangi kemajuan tersebut, sehingga organisasi perlu memberikan dukungan kuat terhadap guru untuk terus beradaptasi dengan cara memberikan wadah untuk berbagi pengetahuan baik formal maupun informal.

Sebagai salah satu pihak yang berperan dalam melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, guru tentu harus terus meningkatkan kualitas berbagi pengetahuan baik antar sesama guru maupun dengan orang lain.

Dilansir dari gurudikdas.kemendikbud.go.id – Di era masyarakat 5.0, guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar; mereka juga bertindak sebagai penganjur, motivator, dan manajer pembelajaran. Diharapkan bahwa peran guru sebagai fasilitator akan membantu semua siswa mengikuti proses pembelajaran. Dalam peran mereka sebagai manajer pembelajaran, guru bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan gagasan inovatif untuk kemajuan siswa. Sementara itu, sebagai motivator,

guru harus mampu mendorong siswa untuk mencapai prestasi yang membanggakan sesuai dengan potensi masing-masing siswa. Guru harus siap untuk membiasakan diri dengan proses pembelajaran kreatif yang berbasis digital, seperti membuat video animasi atau menggunakan fasilitas TIK lainnya. Dengan begitu Kemendikbud memberikan beberapa fasilitas informal maupun formal seperti webinar dan seminar guna meningkatkan mutu atau kualitas guru. Oleh karena tuntutan sebagai guru yang makin tinggi, maka guru perlu mengimplementasikan berbagi pengetahuan antar sesama guru. Diakses pada 8 Mei 2024.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Din & Haron, 2012), berbagi pengetahuan, juga dikenal sebagai *knowledge sharing*, adalah aktivitas yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk mendapatkan data atau informasi dan sumber informasi baru untuk tujuan pembelajaran, menemukan solusi untuk masalah, dan meningkatkan kualitas diri sendiri.

Bagi guru, berbagi pengetahuan memiliki banyak manfaat yang signifikan, salah satunya adalah memperluas pengetahuan dan wawasan mereka sendiri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dengan berbagi pengetahuan, guru dapat menjadi lebih terinformasi tentang perkembangan terbaru dalam bidang mereka, yang memungkinkan mereka untuk menerapkan pendekatan pengajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa saat ini (Hord, 1997).

Selain itu, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi guru dan kemampuan interpersonal mereka (Cheng, 2011). Dengan berbagi pengetahuan, guru dapat meningkatkan keseimbangan antara kerja keras dan kreativitas dalam pengajaran, yang dapat meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa. Selain itu, berbagi pengetahuan juga dapat membantu guru menjelaskan konsep yang rumit dengan cara yang lebih mudah dipahami siswa. Ini dapat mendorong siswa untuk berpikir kritis dan berinovasi (Davenport & Prusak, 1998).

Menurut Yang (2007), berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan berbagi pengetahuan, guru dapat merasa lebih termotivasi untuk terus belajar dan memperbaiki keterampilan mereka, yang pada akhirnya dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan rasa dukungan dan kebersamaan antar guru, yang dapat menghasilkan lingkungan pendidikan yang lebih positif dan mendukung.

Akhirnya, berbagi pengetahuan dapat membantu membangun komunitas pendidikan yang lebih kuat. Dengan berbagi pengetahuan, guru dapat bekerja sama dan berbagi ide-ide, yang dapat mendorong inovasi dan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Ini juga dapat membangun jaringan profesional yang kuat, yang dapat membantu guru dan siswa mendapatkan lebih banyak peluang dan akses ke sumber daya.

Secara keseluruhan, berbagi pengetahuan bagi guru memiliki banyak manfaat yang signifikan, termasuk peningkatan kualitas pengajaran, keterampilan komunikasi yang lebih baik, dan peningkatan kepuasan kerja. Ini menunjukkan betapa pentingnya berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa untuk masa depan yang kompetitif dan berubah cepat.

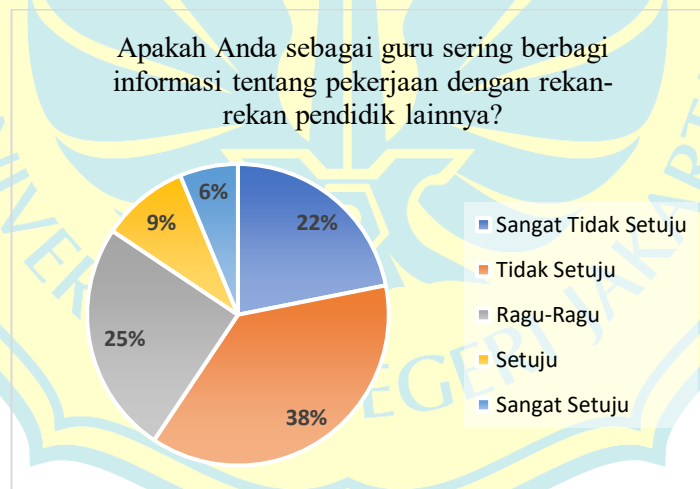
Selain manfaatnya, berbagi pengetahuan juga bisa menjadi keharusan sebagai pendidik. Untuk memenuhi kebutuhan belajar yang beragam dan kompleks siswa mereka di era modern, guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan terus berkembang karena pendidikan tidak hanya terbatas pada ruang fisik sekolah atau perguruan tinggi, tetapi juga mencakup berbagai pengalaman belajar yang terjadi di luar lingkungan formal.

Berbagi pengetahuan juga memungkinkan guru menggunakan pendekatan pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif, yang dapat meningkatkan minat dan keinginan siswa untuk belajar. Hal ini penting karena tujuan pendidikan tidak hanya mencakup pengembangan

keterampilan tertentu, tetapi juga pemahaman tentang gejala alam sekitar, pembentukan karakter, dan pembentukan prinsip moral.

Untuk menjadi guru yang profesional dan berkompeten, guru harus terus mengembangkan diri untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidangnya. Kemampuan guru sebagai pendidik sangat penting untuk kualitas pendidikan suatu bangsa. Keberadaan guru yang profesional dan berkompeten sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pada kenyataannya, kualitas guru di Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara lain di Asia.

Oleh karena itu, peneliti melakukan observasi awal atau Pra-Riset kepada beberapa guru di Jakarta Timur dalam mengetahui tingkat berbagi pengetahuan mereka. Hasilnya menunjukkan bahwa:

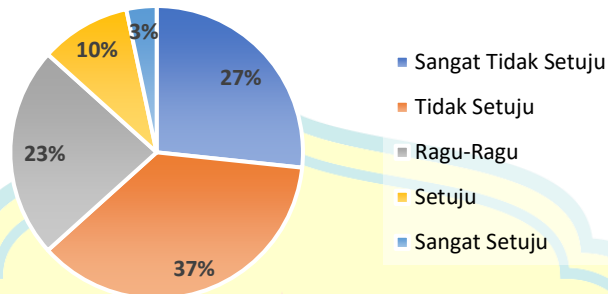


Gambar 1.1 Hasil Pra Riset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Intelligentia - Dignitas

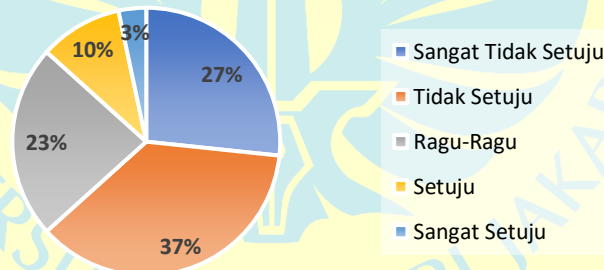
Apakah ketika Anda mempelajari sesuatu yang baru, Anda akan mengatakan kepada rekan-rekan pendidik lainnya?



Gambar 1.2 Hasil Pra Riset

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

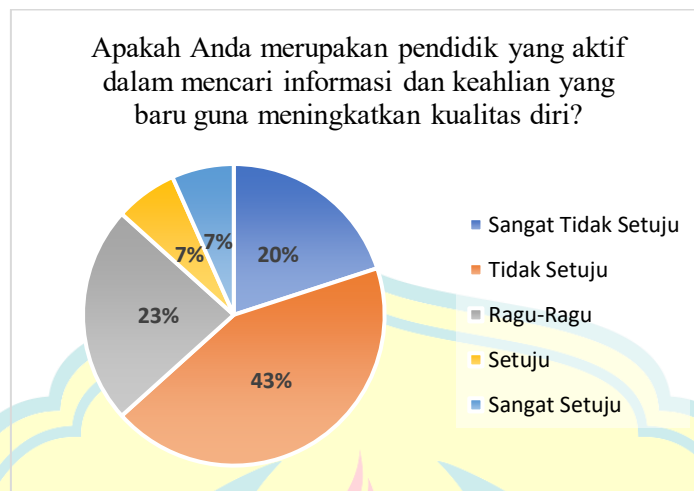
Jika Anda sedang membutuhkan suatu pengetahuan tertentu yang baru bagi Anda, apakah Anda akan mencari dari sumber pengetahuan yang ada?



Gambar 1.3 Hasil Pra Riset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Intelligentia - Dignitas



Gambar 1.4 Hasil Pra Riset

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil pra riset terhadap 30 responden menunjukkan bahwa, pernyataan pertama hingga keempat dominan menyatakan ketidaksetujuan atau penolakan guru dengan nilai persentase paling tertinggi. Pada gambar 1.1 sampai 1.4 menunjukkan empat pertanyaan yang akan digunakan untuk mengukur tingkat budaya organisasi pada guru yang terlibat dalam penelitian yang akan dilakukan. Dengan demikian, temuan awal penelitian menunjukkan bahwa guru SMK Negeri di Jakarta Timur secara keseluruhan memiliki kecenderungan yang rendah untuk berbagi informasi.

(Gagne, 2009) melakukan penelitian empiris dan menemukan faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan. Hal ini termasuk variabel individu seperti hilangnya kepercayaan, dan komitmen afektif. Lalu dari faktor organisasi adalah kepemimpinan, budaya, dan sistem kompensasi yang buruk.

Dengan demikian, peneliti melakukan tinjauan awal atau Pra-Riset terhadap 30 guru di Jakarta Timur mengenai faktor individu dan organisasi mana yang paling berpengaruh bagi guru. Dengan demikian, peneliti dapat menggunakan faktor-faktor ini sebagai variabel untuk mengukur pengaruhnya terhadap pengetahuan yang dibagi oleh guru. Hasil dari tinjauan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Data Pra Riset (Faktor Pengaruh Berbagi Pengetahuan)

No	Faktor-Faktor	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah	
		(%)	(%)	(%)	(n)
1.	Budaya Organisasi	85	15	100	30
2.	Komitmen Afektif	84	16	100	30
3.	Kepercayaan	83	17	100	30
4.	Kepemimpinan	49	51	100	30
5.	Insentif	41	59	100	30

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-riset dari 30 guru di Jakarta Timur menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh cukup besar bagi guru dalam menjalankan aktivitas berbagi pengetahuan yaitu sebesar 85%. Diikuti dengan faktor komitmen afektif yaitu sebesar 84%. Dilanjutkan dengan faktor kepercayaan sebesar 83%. Lalu diakhiri dengan faktor kepemimpinan sebesar 49% dan insentif sebesar 41%.

Dilihat dari hasil data pra-riset, variabel yang akan digunakan oleh penulis yaitu budaya organisasi yang diambil dari faktor organisasi dan komitmen afektif serta kepercayaan yang diambil dari faktor individu. Filosofi organisasi membentuk budaya organisasi, yang terdiri dari banyak aspek dan memberikan gambaran tentang hubungan antara individu dengan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008) variabel komitmen afektif didefinisikan sebagai perasaan emosional seseorang terhadap organisasi dan keyakinan terhadap nilai-nilainya, yang berkorelasi dengan sikap seseorang untuk mempertahankan pekerjaannya. Menurut Evans (2013), kepercayaan dapat didefinisikan sebagai keyakinan seorang karyawan terhadap rekan kerjanya yang dia percaya akan bertindak positif terhadap dirinya.

Menurut pendapat empiris peneliti, variabel yang berpengaruh cukup besar bagi guru dalam menjalankan aktivitas berbagi pengetahuan yaitu budaya organisasi, komitmen afektif, dan kepercayaan memiliki

contoh kasus yang nyata. Dalam variabel budaya organisasi, ada beberapa hal yang dapat mengakibatkan kurangnya berbagi pengetahuan pada guru yaitu adanya dominasi budaya kompetitif daripada kolaboratif, yang mana mengakibatkan guru atau staf lebih fokus pada pencapaian individu dibandingkan kerja sama tim. Lalu kurangnya penghargaan atau pengakuan dan hirarki yang kaku merupakan faktor lain dari kurang efektifnya aktifitas berbagi pengetahuan. Selain itu, pada variabel komitmen afektif, guru atau staf kurang memiliki rasa keterikatan emosional dengan sekolah dan melihat pekerjaan hanya sebagai kewajiban dan tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi terhadap keberhasilan sekolah yang mengakibatkan guru atau staf menjadi pasif dan tidak proaktif dalam membagikan informasi atau pengetahuan meskipun mereka memiliki pengalaman yang berharga. Seperti halnya seorang guru yang menghindari rapat tim atau lokakarya karena merasa itu tidak penting bagi karier pribadi mereka. Lalu pada variabel kepercayaan, salah satu faktor yang menjadi alasan kurang efektifnya berbagi pengetahuan pada guru yaitu rendahnya kepercayaan antar individu baik guru maupun staf. Adanya rasa curiga dan kurangnya komunikasi yang terbuka dan transparan membuat guru enggan berbagi informasi karena takut jika informasi tersebut akan digunakan untuk keuntungan pihak lain. Seperti halnya guru menolak berbagi materi pembelajaran digital dengan guru yang lain karena merasa orang lain tidak dapat dipercaya atau akan mengklaim hasil kerja mereka.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebab permasalahan mengenai berbagi pengetahuan pada guru yang rendah harus diperhatikan lebih dalam lagi dikarenakan berpengaruh terhadap kualitas guru dan pendidikan di Indonesia kedepannya. Nantinya, jika tingkat berbagi pengetahuan pada guru rendah maka akan menghambat penyebaran ilmu dan peningkatan kualitas pada guru yang akan berdampak pada kualitas pendidikan yang senantiasa akan semakin menurun pula.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Afektif, dan Kepercayaan terhadap Berbagi Pengetahuan pada Guru SMK Negeri di Jakarta Timur” dan peneliti juga ingin mengetahui apakah faktor-faktor tersebut memiliki dampak yang positif dan signifikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi pada latar belakang di atas, rumusan masalah dapat dibuat sebagai berikut, diantaranya:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara komitmen afektif terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung secara simultan antara budaya organisasi, komitmen afektif, dan kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal berikut, diantaranya:

1. Mengetahui pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur.
2. Mengetahui pengaruh langsung antara variabel komitmen afektif terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur.
3. Mengetahui pengaruh langsung antara variabel kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur.
4. Mengetahui pengaruh langsung secara simultan antara variabel budaya organisasi, komitmen afektif, dan kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan pada guru SMK Negeri di Jakarta Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah bahwa itu dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam bidang pendidikan untuk peneliti lain di masa depan, yang akan melakukan penelitian tentang subjek yang relevan atau terkait dengan variabel-variabel yang dibahas pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang variable budaya organisasi, komitmen afektif, dan kepercayaan yang mempengaruhi Tingkat berbagi pengetahuan di antara guru SMK Negeri di Jakarta Timur. Peneliti juga berharap dapat menemukan dan menghindari penyebab rendahnya berbagi pengetahuan.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, penelitian saat ini dapat dijadikan bahan kajian atau untuk meneliti tentang budaya organisasi, komitmen afektif, kepercayaan, dan berbagi pengetahuan pada guru untuk mengetahui dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada guru.
- c. Bagi Mahasiswa, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi terutama bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang melakukan penelitian dengan topik serupa dengan variabel budaya organisasi, komitmen afektif, kepercayaan, dan berbagi pengetahuan. Dengan begitu, penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan untuk peneliti-peneliti berikutnya.