

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi dituntut untuk dapat memiliki kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi untuk lebih berkembang dan berdampak. Persaingan global dan perubahan lingkungan di era disrupsi yang semakin kompleks, menuntut sumber daya manusia dalam organisasi untuk bisa memiliki perilaku inovatif (*innovative behavior*) yang berkelanjutan. *Innovative behavior* dalam organisasi dapat melahirkan ide-ide dan gagasan kebaruan yang dapat meningkatkan daya saing organisasi.

Tuntutan organisasi di era disrupsi adalah memiliki kemampuan adaptasi dan inovasi yang tinggi agar dapat terus berkembang dan memberikan dampak berkelanjutan. Persaingan global yang semakin kompleks menuntut setiap organisasi untuk mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru, kreativitas, dan inovasi dari para anggotanya. Dalam konteks ini, *innovative behavior* menjadi elemen kunci yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi. *Innovative behavior* memungkinkan individu dalam organisasi untuk menghasilkan gagasan kebaruan, memperbaiki proses kerja, dan menemukan solusi kreatif terhadap tantangan yang dihadapi.

Dalam literatur modern, organisasi profesi tidak lagi direduksi sebagai sekadar wadah administratif, melainkan institusi sosial strategis yang membentuk nilai, norma, dan praktik anggotanya. Organisasi profesi guru di Indonesia memiliki peran penting dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Anggota organisasi profesi yang berbasis guru ini perlu memotret secara lebih luas apa sesungguhnya persoalan yang dihadapi para guru terkait kontribusinya untuk meningkatkan daya inovasi para anggota. Visi organisasi profesi guru meliputi tiga hal utama yakni kesejahteraan, perlindungan dan peningkatan kompetensi. Konsep mengenai tugas dan fungsi organisasi profesi guru bukan hanya menjadi wadah bagi para guru untuk berkumpul, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam meningkatkan profesionalisme dan

kualitas pendidikan. Dengan optimalnya peran organisasi profesi, para guru dapat terus berkembang secara akademis, sosial, dan emosional, demi menghadirkan generasi penerus yang lebih baik dan siap menghadapi tantangan masa depan. Berbagai strategi dan program praktik baik yang telah dijalankan oleh organisasi profesi guru harus terus diimbaskan, namun disisi lain perlu juga untuk dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan zaman. Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, organisasi profesi guru harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini melalui inovasi program yang tepat sasaran, serta peningkatan kompetensi anggotanya. Evaluasi yang berkesinambungan atas tugas dan fungsi organisasi profesi guru menjadi kunci utama dalam menjaga relevansi dan efektivitasnya. Dengan memanfaatkan umpan balik dari anggota, serta memperhatikan tren pendidikan global, organisasi ini diharapkan dapat terus menjadi penggerak perubahan yang signifikan dalam dunia pendidikan. Kesadaran akan pentingnya evaluasi ini tidak hanya mengukur keberhasilan program yang telah berjalan, tetapi juga menjadi panduan untuk langkah-langkah strategis di masa mendatang.

Dengan demikian, organisasi profesi guru perlu mengukuhkan posisinya sebagai agen perubahan yang progresif dalam ekosistem pendidikan. Sebagai representasi kolektif para guru, organisasi ini harus memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dijalankan mampu menjawab kebutuhan anggotanya, sekaligus mengedepankan visi besar untuk memperbaiki mutu pendidikan nasional. Dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip yang diamanatkan oleh Undang-undang Guru dan Dosen, organisasi profesi guru dapat terus menjadi kekuatan yang berpengaruh dalam menciptakan pendidikan berkualitas di Indonesia. Kekuatan organisasi ini terletak pada kemampuan kolektifnya untuk merespons perubahan dengan solusi yang kreatif dan visioner. Organisasi profesi guru yang kuat akan melahirkan guru-guru yang hebat.

Sumber daya manusia selalu bergerak dan berkembang sesuai zamannya, mendorong setiap organisasi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya

Manusia (SDM). Peran organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia ini sangatlah menantang. Kontribusi organisasi menjadi tolak ukur kebermanfaatan bagi anggotanya. Upaya setiap organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas SDM ini perlu dilakukan secara cepat, tepat dan terencana. Sehingga hasil yang diharapkan dapat memenuhi harapan organisasi untuk mampu bersaing dengan organisasi lain. Menemukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan berkualitas tidak jarang masih sulit didapatkan.

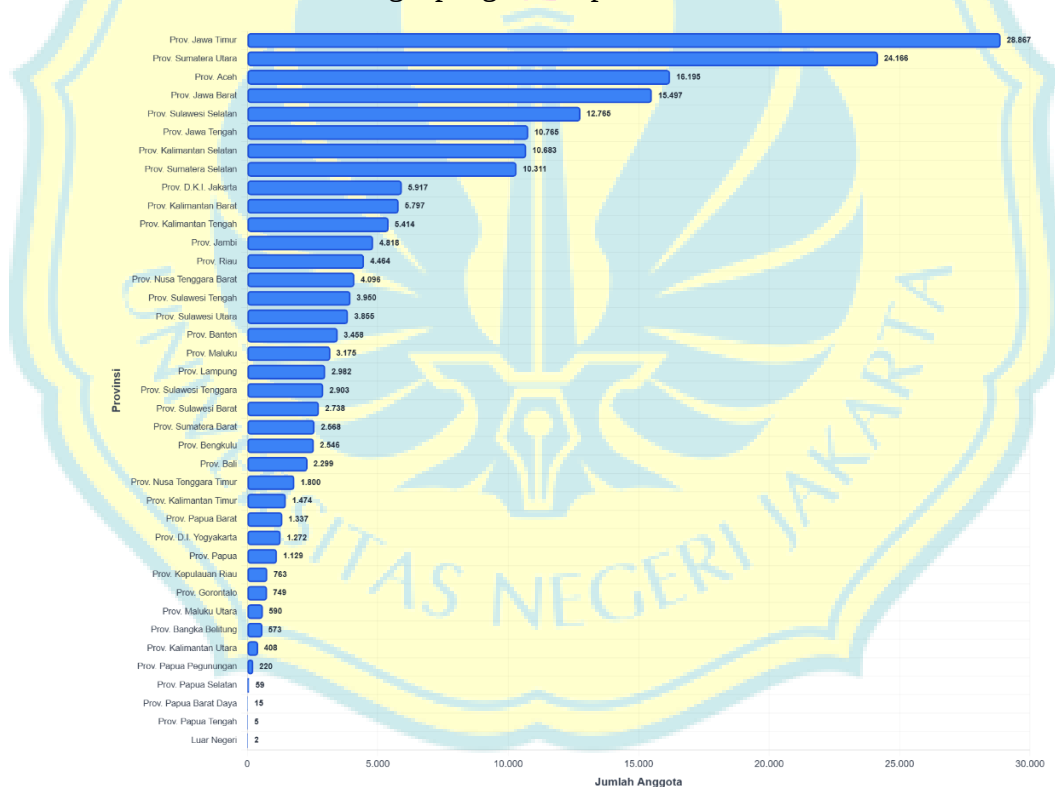
Peran strategis organisasi yang baik bertumpu pada kepemimpinan dan pemberdayaan anggota agar dapat menghasilkan inovasi dengan pola maupun strategi yang tepat sasaran. Peran pemimpin dan gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menciptakan *innovative behavior* anggotanya. Efektivitas gaya kepemimpinan dalam melahirkan budaya *innovative behaviour* anggotanya menjadi topik menarik untuk dikaji. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi pelaku organisasi dalam mengelola aset intelektual yang berasal dari sumber daya manusia dalam menumbuhkan kreativitas dan meningkatkan daya saing organisasi. *Innovative behavior* lahir dan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan.

Pada dasarnya tugas dari pemimpin adalah untuk memotivasi dan mendorong anggota organisasi untuk dapat berkembang (Caniëls et al., 2018). Organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa membawa organisasi di masa depan mencapai tujuan yang diharapkan dengan mengimplementasikan strategi yang tepat (Para-González et al., 2018). Setiap organisasi non-profit perlu mengetahui kebutuhan akan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan dan perlu memastikan bahwa pemimpin yang dipilih memiliki pengetahuan yang cukup sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mendorong anggotanya memiliki perilaku yang efektif (Aboramadan & Dahleez, 2020).

Menurut Caniëls et al., (2018), peran utama seorang pemimpin adalah memotivasi dan mendorong anggota organisasi untuk berkembang dan

mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin yang efektif tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga mampu menginspirasi, memberikan visi, dan menciptakan kepercayaan dalam organisasi. (Para-González et al., 2018) menekankan bahwa pemimpin transformasional memiliki kemampuan membawa organisasi menuju masa depan dengan mengimplementasikan strategi yang menumbuhkan kreativitas dan inovasi.

Ikatan Guru Indonesia (IGI) sebagai salah satu organisasi profesi guru terbesar di Indonesia lahir sebagai respon terhadap tuntutan reformasi pendidikan yang mengharuskan guru menjadi pembelajar sepanjang hayat. Dalam konteks organisasi non-profit seperti IGI, *transformational leadership* menjadi sangat relevan karena sifat keanggotaan yang berbasis kolaborasi, kesukarelaan, dan semangat pengabdian profesi.



Gambar. 1.1 Grafik Perkembangan Anggota IGI

Sumber: IGI 2025

Berdasarkan data dari laman resmi (<https://s.igi.or.id/wilayah.php>), IGI yang memiliki lebih dari 200.000 anggota, Provinsi Jawa Timur mencatat jumlah anggota tertinggi sebanyak 29.407 anggota, diikuti oleh

Sulawesi Utara (24.909 anggota), Aceh (14.105 anggota), dan Jawa Barat (13.497 anggota). Sementara itu, beberapa provinsi seperti Papua Selatan, Papua Pegunungan, dan Papua Barat Daya memiliki jumlah anggota di bawah 100 orang. Jumlah anggota ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat partisipasi, semangat kolaborasi, serta potensi inovatif di antara wilayah-wilayah tersebut.

Fenomena yang muncul menunjukkan bahwa meskipun IGI telah berkembang menjadi organisasi profesi guru yang besar dengan jaringan keanggotaan di seluruh Indonesia, terdapat disparitas signifikan dalam distribusi, partisipasi dan *innovative behavior* anggota antarprovinsi. Dinamika partisipasi dan *innovative behavior* anggota dalam tubuh IGI bukan semata-mata karena faktor struktural, tetapi juga karena perbedaan kepemimpinan, tingkat *self-efficacy* anggota, dan budaya *knowledge sharing* yang berkembang di masing-masing wilayah. Hal ini memperkuat urgensi untuk meneliti bagaimana *transformational leadership* berpengaruh terhadap *innovative behavior* guru melalui peran *knowledge sharing* dan *self-efficacy* khususnya dalam konteks IGI Provinsi Jawa Barat, yang meskipun memiliki jumlah anggota cukup besar, tetap menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan potensi inovatif dan kolaboratif anggotanya. Dengan demikian, tantangan partisipasi, kolaborasi, dan inovasi guru bukan sekadar persoalan individual, tetapi mencerminkan dinamika organisasi dan sistem pendidikan secara keseluruhan. Memahami tantangan ini menjadi dasar penting untuk menegaskan urgensi pengembangan perilaku inovatif guru dan peran strategis organisasi profesi dalam mendukungnya.

Keberhasilan organisasi profesi seperti IGI dalam mendorong *innovative behavior* anggotanya tidak hanya bergantung pada jumlah anggota, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dan budaya *knowledge sharing* di dalamnya. Dalam konteks IGI Jawa Barat, pemimpin wilayah menerapkan gaya *transformational leadership* yaitu pemimpin yang mampu menunjukkan *role model*, menginspirasi, memperhatikan kebutuhan individu, dan

memberikan tantangan intelektual, dan berpotensi besar untuk menumbuhkan *self-efficacy* (keyakinan diri anggota terhadap kemampuan mereka) serta memperkuat *knowledge sharing*. Kedua faktor ini secara teoretis terbukti menjadi jembatan penting antara kepemimpinan dan *innovative behavior* dalam organisasi (Bai, 2025; Suliati et al., 2025).

Selama sepuluh tahun terakhir, kajian mengenai dampak *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* khususnya di bidang pendidikan, terus meningkat. Meski demikian, temuan yang ada masih beragam dan inkonsisten, sehingga membutuhkan penelaahan lebih lanjut. Beberapa riset mengindikasikan bahwa *transformational leadership* berkontribusi besar dalam memicu *innovative behavior*, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara psikologis dan sosial seperti *knowledge sharing* dan *self-efficacy*. Sebagai contoh, riset Suliati et al. (2025) serta Zainal & Matore (2021) mengonfirmasi peran signifikan *transformational leadership* dan *self-efficacy* dalam mendorong perilaku inovasi guru. Sebaliknya, Heryani et al. (2025) menemukan bahwa pengaruh langsung *transformational leadership* tidak akan signifikan tanpa kehadiran *knowledge sharing* sebagai mediator. Lebih lanjut, Bai (2025) menyoroti peran ganda *self-efficacy* yang dapat memperkuat hubungan *transformational leadership* dan *knowledge sharing*, namun berpotensi melemahkan efek mediasi apabila tingkat efikasi tersebut terlalu tinggi.

Berbagai temuan ini menegaskan bahwa relasi antara *transformational leadership* dan *innovative behavior* bersifat kompleks dan tidak linier. Di sisi lain, mayoritas kajian terdahulu masih berfokus pada sektor industri atau sekolah formal. Belum banyak penelitian yang secara spesifik menyentuh ranah organisasi profesi guru yang berprinsip kolaboratif, non-hierarkis, dan mengedepankan gotong royong, seperti IGI. Kesenjangan riset (*research gap*) inilah yang mendasari perlunya sebuah model integratif untuk menguji secara bersamaan posisi *knowledge sharing* dan *self-efficacy*—baik sebagai mediator. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan guna melengkapi kekosongan literatur teoretis maupun empiris, sekaligus

memberikan sumbangsih praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan budaya inovasi pada organisasi profesi guru di Indonesia.

Berdasarkan fenomena tersebut, *transformational leadership* yang diimplementasikan di lingkungan IGI memerlukan pengujian empiris untuk mengukur signifikansi pengaruhnya terhadap pembentukan *innovative behavior* anggota. Lebih lanjut, filosofi “*Sharing and Growing Together*” yang selama ini menjadi spirit pergerakan organisasi, pada esensinya merupakan manifestasi dari budaya *knowledge sharing*. Oleh karena itu, menjadi sangat krusial untuk mengkaji sejauh mana spirit kolaboratif tersebut berdampak pada *innovative behavior* para guru, yang pada akhirnya diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan pendidikan secara luas.

Penelitian ini menjadi langkah penting untuk menjembatani kekosongan teori kepemimpinan dalam organisasi non-profit dan pijakan strategis dalam menumbuhkan budaya inovatif di lingkungan profesi guru Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap pengembangan model kepemimpinan yang efektif dalam organisasi profesi guru, sekaligus menjadi dasar bagi kebijakan penguatan kapasitas kepemimpinan dan budaya inovasi di lingkungan IGI secara nasional. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tuangkan penelitian dengan judul:” **Peran *Transformational Leadership*, *Knowledge Sharing* dan *Self-efficacy* terhadap *Innovative Behavior*”**

1.2.Pembatasan Penelitian

Penelitian ini secara konseptual dan empiris dibatasi pada kajian mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* dalam konteks organisasi profesi guru, yaitu IGI Provinsi Jawa Barat. Fokus penelitian diarahkan untuk meneliti pengaruh *variabel* terhadap *innovative behavior* di kalangan anggota IGI. Pembatasan wilayah dilakukan karena Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu daerah dengan jumlah anggota IGI yang tinggi serta tingkat dinamika pendidikan yang kompleks,

sehingga menjadi representasi yang relevan untuk menggambarkan fenomena kepemimpinan dan inovasi dalam organisasi profesi guru.

Penelitian ini tidak mencakup dimensi kepemimpinan lainnya seperti *transactional leadership* atau *servant leadership*, serta tidak membahas faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, lingkungan sosial, atau teknologi pendidikan yang mungkin turut memengaruhi *innovative behavior*. Dengan demikian, batasan ini ditetapkan untuk menjaga fokus analisis agar hasil penelitian lebih mendalam, terarah, dan mampu memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan teori *transformational leadership* serta penerapannya dalam organisasi profesi guru, khususnya dalam upaya membangun *innovative behavior* di lingkungan IGI Provinsi Jawa Barat.

1.3. Pertanyaan Penelitian atau Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *innovative behavior* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *innovative behavior* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *knowledge sharing* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *self-efficacy* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* melalui *self-efficacy* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?

8. Bagaimana pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* melalui *knowledge sharing* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah mengembangkan model konseptual yang menjelaskan **”Peran *Transformational Leadership*, *Knowledge sharing* dan *Self-efficacy* terhadap *Innovative behavior*”**. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, menemukan, hingga menghasilkan kajian tentang:

1. Pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *innovative behavior* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat.
2. Pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *innovative behavior* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap *knowledge sharing* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat
4. Pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat
5. Pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat.
6. Pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *self-efficacy* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat.
7. Pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* melalui *self-efficacy* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat.
8. Pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* melalui *knowledge sharing* pada guru anggota IGI Provinsi Jawa Barat.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan peran serta fungsi organisasi profesi guru di Indonesia.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang perilaku organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen sumber daya manusia. Adapun manfaat teoretisnya antara lain:

- a. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran *transformational leadership* dalam membangun budaya *knowledge sharing* dan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam organisasi.
- b. Mengembangkan model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara *transformational leadership*, *knowledge sharing*, *self-efficacy*, dan *innovative behavior*, yang dapat dijadikan dasar bagi penelitian selanjutnya.
- c. Menjadi referensi empiris dalam memperkaya literatur akademik di bidang pendidikan dan inovasi organisasi profesi guru, khususnya dalam konteks Indonesia yang memiliki karakteristik sosial dan budaya yang unik.
- d. Membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang dapat menguji variabel-variabel lain yang berpotensi memperkuat hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative behavior*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata bagi berbagai pihak yang terkait dengan pengembangan profesi guru dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, antara lain:

- a. Bagi Organisasi Profesi Guru: Hasil penelitian dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya *transformational leadership*, *knowledge sharing* dan *self-efficacy* terhadap *innovative behavior*

anggota, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas profesionalisme guru.

- b. Bagi Pembuat Kebijakan dan .Pemerintah Daerah: Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan kebijakan strategis dalam merancang program pengembangan kompetensi kepemimpinan dan inovasi di sektor pendidikan, terutama dalam organisasi profesi guru.
- c. Bagi Dunia Pendidikan dan Masyarakat Umum: Penelitian ini diharapkan dapat mendorong lahirnya guru-guru inovatif yang berani berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan zaman, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan nasional.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini dapat menjadi referensi dan inspirasi bagi pengembangan riset lanjutan dengan topik sejenis, baik dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif, serta dalam konteks organisasi pendidikan lainnya.

1.6.State of the Art

Kajian mengenai pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative behavior* terus berkembang dalam dekade terakhir, terutama dalam konteks pendidikan, namun hasil masih menunjukkan inkonsistensi dan membuka ruang penelitian lanjutan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa *transformational leadership* berperan penting dalam menumbuhkan *innovative behavior*, baik secara langsung maupun melalui mekanisme *self-efficacy* (psikologis) dan *knowledge sharing* (sosial). Misalnya, penelitian (Sulianti et al., 2025) menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* melalui mediasi *knowledge sharing* dan *creative self-efficacy*, sedangkan (Zainal & Matore, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan *self-efficacy* guru bersama-sama menyumbang hampir separuh variasi dalam *innovative behavior* guru. Namun, studi lain seperti Heryani et al., (2025) menunjukkan bahwa pengaruh *transformational leadership* terhadap inovasi guru tidak signifikan secara langsung tanpa kehadiran faktor mediasi seperti *knowledge sharing*, sementara penelitian Bai, (2025) menegaskan bahwa *self-*

efficacy berperan ganda, yakni memperkuat hubungan *transformational leadership* terhadap *knowledge sharing* namun sekaligus melemahkan efek mediasi pada tingkat efikasi diri yang terlalu tinggi.

Hasil-hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative behavior* tidak bersifat linier, melainkan kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi variabel-variabel psikologis dan sosial dalam organisasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan di sektor industri atau sekolah formal, belum menyentuh konteks organisasi profesi guru seperti Ikatan Guru Indonesia (IGI) yang bersifat kolaboratif, non-hierarkis, dan berbasis nilai gotong royong. Kondisi ini menimbulkan *research gap* penting, yaitu belum adanya model integratif yang menguji peran simultan *knowledge sharing* dan *self-efficacy* sebagai mediator maupun moderator dalam hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative behavior* di lingkungan organisasi profesi guru. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan layak dilanjutkan karena tidak hanya berpotensi mengisi kekosongan teoretis dan empiris dalam literatur kepemimpinan organisasi profesi guru, tetapi juga dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan budaya inovatif dalam organisasi profesi guru di Indonesia.