

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menguraikan fenomena yang menjadi latar belakang diangkatnya sebuah masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Profil Yayasan dan Sekolah**

Sekolah Yayasan Islamic A merupakan lembaga pendidikan yang dinaungi oleh Yayasan A. Didirikan pada 1998 atas dasar keinginan beberapa tokoh agama, tokoh pendidikan, gubernur dan pengusaha di Kalimantan Timur. Sampai saat ini Yayasan dikelola oleh pihak swasta. Yayasan ini menaungi empat sekolah dibawahnya yaitu *PlayGroup* dan Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. *PlayGroup*, Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar didirikan pada tahun 2004 dan resmi memulai kegiatannya pada tanah seluas 3 hektar di Samarinda. Sedangkan Sekolah Menengah Pertama didirikan pada tahun 2017 dan Sekolah Menengah Atas didirikan pada tahun 2019 pada tanah seluas 4 hektar di Samarinda (Data Internal Yayasan A, 2022).

##### **1.1.2 Visi dan Misi Yayasan dan Sekolah**

Adapun Visi dari Yayasan dan Sekolah Islamic A adalah: "Menjadi Sekolah Unggulan dengan generasi islami, cerdas. Inovatif, mandiri dan berwawasan kebangsaan" (Data Internal Yayasan A, 2022).

Misi dari Yayasan dan Sekolah Islamic A adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan bermutu dengan berbasis pada Al-Qur'an dan Al-Hadits.
2. Mengembangkan potensi siswa menjadi insan yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia dan menjadi teladan di lingkungan sekitarnya.
3. Menyelenggarakan pendidikan dengan sistem terbaik dan berorientasi pada siswa.

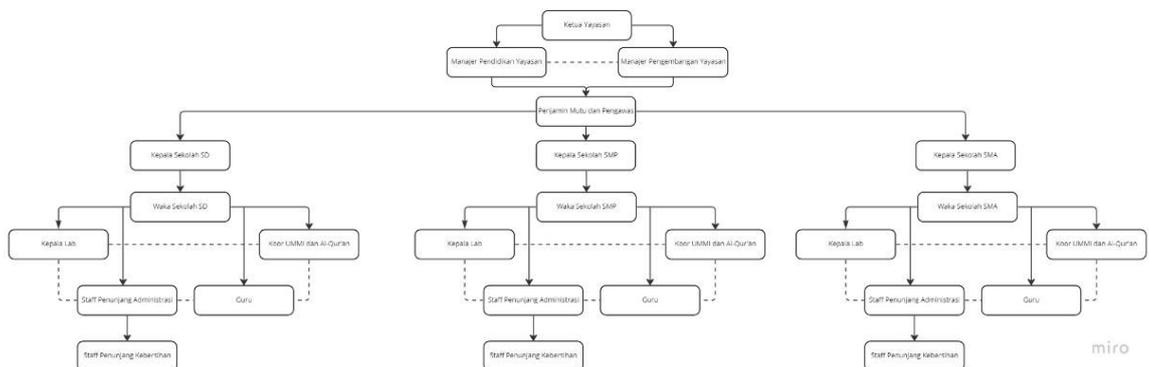
4. Menanamkan kecintaan dan kebanggaan terhadap bangsa dan negara (Data Internal Yayasan A, 2022).

Tujuan dari Yayasan dan Sekolah Islamic A adalah:

1. Terselenggaranya pendidikan yang bermutu dengan kompetensi siswa di bidang pendidikan umum dan pendidikan agama
2. Mengimplementasikan dan memaknai nilai-nilai Al-Qur'an dan Al-Hadits dalam setiap proses pembelajaran.
3. Menyelenggarakan sistem pembelajaran yang sistematis dan inovatif.
4. Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap bangsa dan negara (Data Internal Yayasan A, 2022).

### 1.1.3 Stuktur Organisasi Yayasan dan Sekolah

Berikut adalah stuktur organisasi Yayasan dan Sekolah Islamic A:



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Yayasan dan Sekolah**

*Sumber: Data Internal Yayasan A, 2022*

Struktur organisasi diatas menggambarkan pembagian aktivitas kerja di dalam Yayasan dan Sekolah Islamic A. Berdasarkan stuktur diatas maka aktivitas kerja Yayasan dan Sekolah Islamic A dijalankan oleh manajer dengan bantuan dari pengawas mutu di masing-masing sekolah. Kemudian sekolah merupakan jabatan tertinggi yang menjalankan proses pendidikan di masing-masing tingkatan sekolah dibawah Yayasan Islamic A.

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia digital di abad ke 21 membuat kita hidup di zaman yang tidak pasti dengan kondisi VUCA. VUCA merupakan kondisi dimana ada perubahan yang kompleks dan tidak terduga dari suatu situasi dimana keadaannya disebut *Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous* (Canzittu, 2020). VUCA mengacu pada lingkungan yang fluktuatif, kompleks, penuh ketidakpastian yang disebabkan kenormalan baru (Kennedy, 2020). Kondisi ini pertama kali digambarkan dalam peperangan, namun istilahnya berkembang menjadi *digital revolution* (Robbins, 2018). Dalam dunia bisnis, VUCA adalah sintesis dari turbulensi perubahan lingkungan (Malaval, 2018). Dimana seterusnya kita akan mengalami revolusi digital yang mengakibatkan kondisi dunia akan terus mengalami VUCA.

Yehezkel (2020) menekankan bahwa pergolakan yang terjadi akan mempengaruhi semua sektor termasuk pendidikan dan pendidikan tinggi karena seluruh komponen VUCA berinteraksi satu sama lain secara *chaotic* dan bertentangan. Sektor pendidikan memerlukan perkembangan besar dengan kebutuhan kebutuhan massifikasi dan standardisasi yang berubah (Canzittu, 2020). Dalam merespon kondisi ini, sektor pendidikan harus menekankan peranan guru dalam mencapai kualitas yang sesuai standar. Namun, saat ini Indonesia menghadapi tantangan dalam membentuk guru yang berkualitas (Ulfatun, 2021). Bahkan berdasarkan data *Program for International Student Assessment* (PISA) 2018 Indonesia berada di peringkat rendah dimana kemampuan siswa termasuk ke 7 yang terburuk berdasarkan 77 negara yang dilakukan survey (Revina, 2020).

Selain itu, Menurut Peneliti Bank Dunia, kualitas guru di Indonesia melalui survei 2020 menunjukkan kualitas guru Indonesia yang masih rendah (Wicaksono, 2021). Hal ini semakin diperkuat dengan Indonesia yang kehilangan waktu 12 bulan masa pembelajaran yang menyebabkan efektivitas belajar siswa hanya mencapai 40%. Bukan hanya siswa yang terkena dampak namun guru juga dituntut untuk melakukan penyesuaian sehingga target pembelajaran tercapai. Hal ini tidak bisa dipisahkan dalam peran guru sebagai pengajar.

Penyebab kualitas guru di Indonesia yang belum sesuai standar salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia dari guru (Firdausi, 2021). Dalam praktiknya, penerapan manajemen sumber daya manusia dari guru tergambar dalam penilaian kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 35 Tahun 2010 yang mengatur kinerja guru, dinyatakan bahwa guru yang ideal merupakan guru yang mampu menghasilkan publikasi ilmiah dan berperilaku secara inovatif sehingga kemampuan ini akan membangun pengetahuan dan kemampuan akademik seorang guru. Namun dalam praktiknya, penilaian kinerja guru yang seharusnya mampu menggambarkan pengetahuan dan kemampuan guru menjadi hanya sekedar pemenuhan administrasi yang belum mampu menangkap kinerja guru yang sesungguhnya (Solihin *et al.*, 2021).

Yayasan Islamic A merupakan Yayasan pendidikan dengan sekolah yang beroperasi dibawahnya yaitu Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. Yayasan Islamic A menjadi salah satu institusi pendidikan yang terdampak kondisi VUCA, dalam hal ini adalah pandemi *Covid-19*. Gambaran dari kondisi ini tergambar melalui hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan yayasan terhadap guru dibawah Yayasan Islamic A sesuai dengan poin ketercapaian pembelajaran peserta didik, manajemen kelas, pelayanan guru, kedisiplinan, hubungan sosial dan pengembangan diri. Penilaian tersebut disajikan dalam tabel berikut:

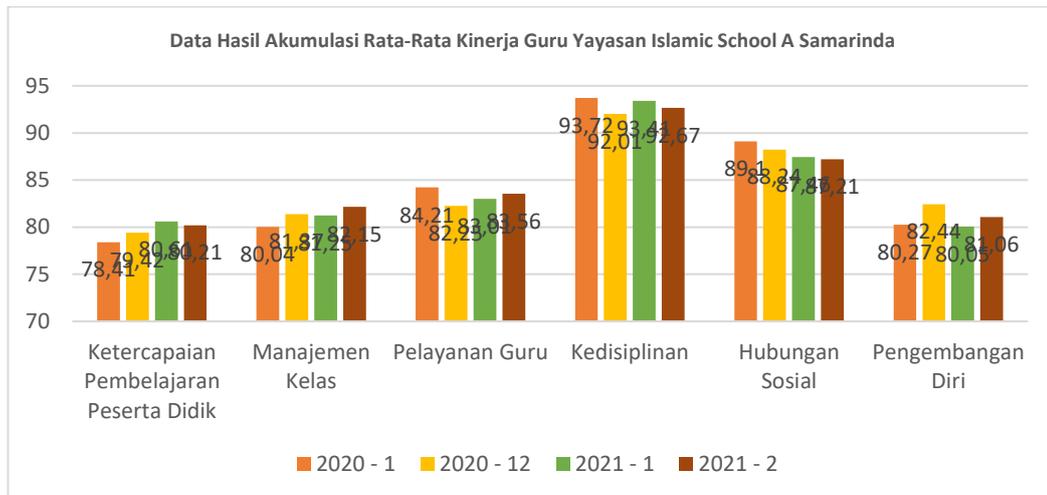
**Tabel 1.1 Data Hasil Akumulasi Rata-Rata Kinerja Guru Yayasan Islamic School A Samarinda**

Poin Penilaian	Angka Capaian Rata-Rata			
	2020 - 1	2020 - 2	2021 - 1	2021 - 2
Ketercapaian Pembelajaran Peserta Didik	78,41	79,42	80,61	80,21
Manajemen Kelas	80,04	81,37	81,25	82,15
Pelayanan Guru	84,21	82,25	83,01	83,56
Kedisiplinan	93,72	92,01	93,41	92,67
Hubungan Sosial	89,10	88,24	87,46	87,21
Pengembangan Diri	80,27	82,44	80,05	81,06
<b>Bobot penilaian dilakukan oleh:</b> Supervisor Yayasan: 35% Kepala Sekolah: 45% Teman Sejawat: 20%  *Angka capaian adalah 80,01 dibawah itu artinya tidak tercapai				

*Sumber: Data Internal Yayasan A, 2021*

Tabel 1.1 menjelaskan akumulasi rata-rata kinerja guru Yayasan Islamic School A Samarinda yang dilakukan 6 bulan sekali. Berdasarkan data tersebut diketahui kriteria penilaian yang dilakukan Yayasan Islamic School A Samarinda adalah dengan angka capaian 80,01%. Dari poin penilaian diketahui bahwa poin ketercapaian pembelajaran peserta didik mengalami fluktuasi dan bahkan pernah dibawah angka capaian yaitu pada tahun 2020. Sedangkan pada tahun 2021 peningkatan juga belum signifikan.

Poin manajemen kelas juga mengalami fluktuasi dimana ada penurunan dari 2020-1 ke 2021-2. Poin manajemen kelas juga mengalami fluktuasi dimana ada penurunan dari 2020-1 ke 2021-2. Poin kedisiplinan mengalami fluktuasi pada 2021-1 ke 2020-2. Poin hubungan sosial dari 2020-1 ke 2021-2 dan Poin pengembangan diri pada 2021-1 dan 2021-1 ke 2021-2.



**Gambar 1.2 Data Rata-Rata Kinerja Guru Yayasan Islamic School A Samarinda**

*Sumber: Data Internal Yayasan A, 2022*

Gambar 1.2 menyajikan data dalam bentuk diagram untuk melihat tren fluktuasi dari poin kinerja guru Yayasan Islamic A Samarinda. Dapat dilihat terjadi fluktuasi dalam poin ketercapaian pembelajaran peserta didik, manajemen kelas, kedisiplinan, hubungan sosial dan pengembangan diri. Hal ini menjadi perhatian bahwa berdasarkan kinerja guru masih banyak poin yang belum terpenuhi nilai capaian dan masih fluktuatif terutama pada poin ketercapaian pembelajaran peserta didik.

Dalam esensi untuk memenuhi kualitas kinerja guru yang lebih baik maka dalam esensinya seorang guru harus memiliki kompetensi. Menurut Sudrajat (2020) kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Prosekov *et al.* (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai dua hal, pertama kompetensi adalah kualitas personal. Kedua, kompetensi adalah elemen dari manusia yang digunakan untuk menyelesaikan aktivitas tugas-tugas.

Dalam konteks guru, kompetensi seorang guru dapat diartikan sebagai keahlian, pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang dimiliki guru (Mahendra, 2021). Mengacu pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru ada empat standar kompetensi yang

harus dikuasai oleh guru melalui pendidikan profesi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Namun kebutuhan kompetensi ini semakin berkembang, seiring dengan VUCA dimana guru menjadi profesional yang mampu menjawab kebutuhan dan tantangan dalam dunia pendidikan (Prayogi dan Estetika, 2019).

Menurut Herliani dan Wahyudin (2018) sebagai bagian penting dari pendidikan abad 21, guru harus memiliki rasa kreativitas dalam mengkonstruksi pembelajaran dan perilaku inovatif dengan mengintegrasikan teknologi ke dalam kegiatan pembelajaran yang terwujud dalam bentuk kompetensi. Hal ini dijawab melalui *digital competency* guru. *Digital competency* menjadi salah satu skill wajib di abad ke 21 ini bagi semua orang tak terkecuali guru (Jarad & Shaalan, 2020).

Menurut Yasadhana (2019) menjadi seorang guru dalam era ini membutuhkan *digital competency* sebagai penguasaan teknologi untuk mendukung proses belajar mengajar. *Digital competency* pendidik erat kaitannya dengan kecakapan pendidik dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi berdasarkan kaidah pedagogis dengan menyadari implikasinya terhadap metodologi pendidikan (Prayogi dan Estetika, 2019). Penerapan *digital competency* pada sektor pendidikan dinilai lebih sulit dikarenakan pemenuhan kemampuan menggunakan teknologi ICT dan disaat yang sama harus bisa mendukung pembelajaran secara pedagogik yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran bagi murid (Krumsvik, 2014).

Selain kompetensi yang dibutuhkan sebagai tenaga pendidik, salah satu peran dan fungsi guru adalah sebagai pemimpin yang menguasai ilmu kepemimpinan (Febriana, 2019). Menurut Zainudin (2021) Guru memiliki peran penting sebagai pemimpin pembelajaran untuk mendidik peserta didik dengan segala sumber daya yang ada dengan pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan. Menurut International Society for Technology in Education (Hapudin, 2021) dalam Palimbong *et al.*, (2022) ada 5 keterampilan yang harus dimiliki guru yaitu mampu memfasilitasi dan menginspirasi kreativitas siswa, merancang dan mengembangkan pembelajaran berbasis digital, menjadi model dalam pembelajaran digital dan mendorong penggunaan teknologi di masyarakat

dan berpartisipasi dalam pengembangan kepemimpinan profesional. Disebutkan bahwa salah satu keterampilan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan. Hal ini terkait dengan kenyataan bahwa seorang guru harus meningkatkan kepemimpinan.

Menurut Nadelson *et al.* (2020) guru bertanggung jawab untuk meningkatkan pembelajaran, mengelola siswa di kelas, mendapatkan perhatian siswa, menginspirasi siswa untuk terlibat, memastikan pembelajaran yang efektif dan mampu menilai siswa dimana semua kegiatan tersebut terkait dengan kepemimpinan seperti menginspirasi dan memotivasi orang lain, memberikan visi untuk masa depan, bertindak sebagai mentor dan membangun komunitas, dan mengimplementasikan visi tersebut. Namun sebelum menjalankan fungsi dan peran sebagai pemimpin seorang guru harus bisa menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki *self-leadership* yang kuat. Menurut Ozdemir (2020) *self-leadership* berdampak pada kualitas pendidikan dan proses pendidikan, juga memberikan kontribusi besar terhadap keterampilan manajemen kelas bagi guru.

Sektor pendidikan perlu melakukan inovasi agar tujuan pembelajaran bagi para siswa tetap tercapai. Menurut Lian dan Amiruddin (2021) inovasi berarti melihat melampaui apa yang sedang kita lakukan dan mengembangkan ide baru yang membantu kita melakukan pekerjaan kita dengan cara baru. Menurut Serdyukov (2017) inovasi pada sektor pendidikan dilakukan guna peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran serta meningkatkan kualitas pembelajaran melalui berbagai pembaharuan dalam teori pedagogi, pendekatan metodologis, teknik mengajar, alat pembelajaran, proses pembelajaran maupun struktur institusional.

Guru sebagai tenaga pendidik di sekolah adalah sebagai garda terdepan untuk melakukan inovasi dalam bidang pengajaran. Oleh sebab itu, guru harus memiliki inovasi guna menyiapkan bekal keterampilan yang siap untuk menghadapi perubahan (Rachman, 2021). Kemampuan inovatif dari seorang guru berguna untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan (Prasetya *et al.*, 2020). Kemampuan inovatif juga harus dituangkan dalam perilaku sebagai seorang guru dan karyawan. Hal ini

berkaitan dengan konsep *innovative work behavior*. Menurut Prasetya *et al.* (2020) *innovative work behavior* mengacu pada kontribusi karyawan untuk pengembangan inovasi dimana ini mencakup semua aktivitas kerja yang dilakukan terkait dengan pengembangan inovasi.

Guna mendukung fenomena ini, maka peneliti melakukan *forum group discussion* dengan guru dibawah Yayasan Islamic A Samarinda sejumlah  $\pm 25\%$  dari populasi yaitu 25 orang. *Forum group discussion* dibagi ke dalam 5 sesi dengan masing-masing sesi berisi 5 orang guru yang berasal dari guru SD, SMP dan SMA yang dipilih berdasarkan mata pelajaran yang berbeda dan level siswa yang diajar bagi guru SD.

Berdasarkan hasil *forum group discussion* dapat diketahui bahwa guru-guru dibawah Yayasan Islamic A memiliki beberapa poin masalah terkait penggunaan teknologi dalam pembelajaran yaitu: (1) kemampuan guru dalam menggunakan teknologi untuk pembelajaran tidak merata, artinya masih banyak guru yang tidak berorientasi kepada (*terlampir transkrip 1, baris 11*). (2) sebelum pandemi, guru belum memiliki orientasi untuk menggunakan teknologi dalam mengaajar, jadi masih memanfaatkan papan tulis. Sehingga ketika diprioritaskan untuk mengajar dengan teknologi, guru mengalami kendala adaptasi (*terlampir transkrip 2, baris 36*). (3) guru mengalami kesulitan terkait pemecahan masalah teknologi yang dialami siswa, contohnya ketika siswa mengalami kendala dengan link guru belum memiliki kemampuan dasar untuk memecahkan masalah tersebut (*terlampir transkrip 5, baris 61 dan transkrip 3 baris 92*). (4) guru mengalami kesulitan untuk berbagi materi dengan siswa (*terlampir transkrip 5, baris 61*). (5) guru belum memanfaatkan internet dengan baik sebagai pengembangan professional diri, contohnya guru belum memanfaatkan jurnal pendidikan sebagai referensi pengembangan metode pembelajaran (*terlampir transkrip 1, baris 17, terlampir transkrip 2 baris 44; transkrip 5 baris 67*). (6) guru belum terlibat langsung dalam pembahasan penggunaan teknologi di sekolah, guru dibawah Yayasan Islamic A belum pernah membahas keunggulan atau kekurangan suatu aplikasi yang digunakan dalam pembelajaran, padahal dengan adanya pembahasan ini guru bisa saling berbagi pengetahuan (*terlampir transkrip 1, baris 15*).

Dalam memenuhi *digital competency* yang harus dimiliki guru, maka ada enam poin kompetensi yang perlu diperhatikan yaitu *Understanding ICT in Education Policies, Curriculum and Assessment, Pedagogy, Digital Skill, Organization and Administration* dan *Teacher Professional Learning*. Berdasarkan poin-poin permasalahan terkait teknologi di atas, dari *forum group discussion* yang dilakukan terhadap 25% guru dibawah Yayasan Islamic A dapat disimpulkan bahwa guru dibawah Yayasan Islamic A masih memiliki kendala dalam memenuhi *digital competency* sebagai guru.

Selain terkait permasalahan kompetensi, guru-guru dibawah Yayasan Islamic A memiliki beberapa poin masalah lain yaitu: (1) guru merasa setelah penilaian guru dilakukan, secara pribadi guru-guru tersebut hanya menanggapi penilaian sebagai masukan dan administrasi, bukan sebagai target untuk peningkatan diri kedepannya (*terlampir transkrip 1, baris 25; transkrip 2, baris 48; transkrip 3, baris 110; transkrip 4 baris 133*). (2) guru kurang peduli akan masalah di sekitar yang terjadi salah satu contohnya yaitu tidak melakukan *sharing* dan mengenalkan ide-ide dalam pembelajaran terhadap guru-guru lain (*terlampir transkrip 1 baris 11; transkrip 2 baris 46; transkrip 4 baris 123*). (3) guru kesulitan menghadirkan pembelajaran dengan metode baru dan beberapa responden menyatakan model pembelajaran *project-based learning* dihilangkan (*terlampir transkrip 2 baris 73; transkrip 5 baris 64; transkrip 1 baris 9*).

Berdasarkan poin-poin masalah di atas maka dapat dilihat bahwa guru pada Yayasan Islamic A mengalami masalah dengan individu dimana kurangnya manajemen diri pada guru untuk terpacu dalam mencapai target. Guru juga tidak melakukan evaluasi diri untuk peningkatan pencapaian individu. Selain itu dari sisi pembelajaran guru masih kurang mengeksplor ide-ide dalam pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, *digital competency, self-leadership* dan *innovative work behavior* merupakan aspek yang penting bagi individu. Hal ini terkait dengan bukti-bukti penelitian sebelumnya yang memaparkan pengaruhnya terhadap *teacher performance*. Dalam penelitian sebelumnya, *digital competency* terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja (Waskito *et al.*, 2021, Palimbong *et al.*, 2022 dan Marguna, 2020). Menurut Waskito (2021) tenaga pendidik yang

memiliki kompetensi yang bisa selaras dengan kebutuhan maka akan lebih mudah dalam memenuhi target kinerja mengingat saat ini proses pembelajaran membutuhkan teknologi agar lebih efektif dan pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik.

Berdasarkan literatur penelitian sebelumnya, *self-leadership* memungkinkan individu untuk *aware* terhadap pencapaian diri di masa depan dan meningkatkan kinerja. Hal ini dibuktikan dalam literatur penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja (Abid *et al.*, 2021; Castellano, 2021; Sarmawa *et al.*, 2017; Suwandana, 2021; Inam *et al.*, 2021; Fachrizal *et al.*, 2022). *Self-leadership* dalam organisasi berperan dalam mendukung kemampuan individu untuk memenuhi standar organisasi dan meningkatkan prestasi kerja (Manz, 1986; Neck and Houghton, 2006) dalam Inam *et al.*, (2021). Menurut Manshi dan Mishra (2019), individu yang mempraktikkan *self-leadership* pada level personal mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sarmawa *et al.*, (2017) Hal ini berimplikasi bahwa kemampuan *self-leadership* yang lebih kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini juga didukung oleh penelitian lain oleh Rahmawaty dan Rochmach (2014), Putra dan Suwandana (2021) dan Marnis dan Marzolina (2010) serta penelitian lain yang belum disebutkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa *innovative work behavior* memiliki pengaruh terhadap *performance*. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Ferdinan dan Lindawati (2021) serta Feminia dan Rahwamati (2018), Musneh *et al.*, (2021), Silalahi *et al.*, (2022), Astrama *et al.*, (2020). Karyawan dengan tingkat *innovative work behavior* yang tinggi bisa menjadi karyawan unggulan di tempat kerja. Ini akan membawa situasi *win-win*, di mana organisasi akan meningkatkan efektivitas kinerja mereka secara keseluruhan sementara karyawan akan meningkatkan kepuasan diri dan motivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Berisha *et al.*, 2020).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang bagaimana kompetensi guru dalam menghadapi

pendidikan abad ke 21 melalui *digital competency*, kepemimpinan seorang guru terhadap dirinya sendiri melalui *self-leadership* dan perilaku inovatif seorang guru melalui *innovative work behavior* dan pengaruhnya terhadap *teacher performance*. Keterbaruan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah menambahkan penambahan teori *digital competency* pada guru yang masih sedikit dan melihat hubungan antara *digital competency*, *self-leadership*, *innovative work behavior* serta pengaruhnya terhadap *teacher performance*. Berdasarkan fenomena-fenomena yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka hal tersebut menjadi dasar penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Digital Competency*, *Self-Leadership* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda adalah capaian kinerja guru yang fluktuatif dan tidak tercapai. Guru-guru mengalami masa adaptasi dan kemampuan menggunakan teknologi yang masih kurang. Selain itu, guru pada Yayasan Islamic A mengalami masalah dengan individu dimana kurangnya manajemen diri pada guru untuk terpacu dalam mencapai target. Guru juga tidak melakukan evaluasi diri untuk peningkatan pencapaian individu. Selain itu dari sisi pembelajaran guru masih kurang mengeksplor ide-ide dalam pembelajaran. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka pertanyaan penelitian dari riset ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *Digital Competency* pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?
2. Bagaimana *Self-Leadership* pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?
3. Bagaimana *Innovative Work Behavior* pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?
4. Bagaimana *Teacher Performance* di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?

5. Bagaimana pengaruh *Digital Competency* terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?
6. Bagaimana pengaruh *Self-Leadership* terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?
7. Bagaimana pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?
8. Bagaimana Pengaruh *Digital Competency*, *Self-Leadership* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Teacher Performance* di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui bagaimana *Digital Competency* pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
2. Untuk mengetahui bagaimana *Self-Leadership* pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
3. Untuk mengetahui bagaimana *Innovative Work Behavior* pada Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
4. Untuk mengetahui Bagaimana Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Digital Competency* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-Leadership* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.
8. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Digital Competency*, *Self-Leadership* dan *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih kontribusi kepada pembaca melalui aspek teoritis dan aspek praktis sebagai berikut.

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Aspek teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan literatur terdahulu terkait digital competency, self-leadership dan innovative work behavior. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam membuat penelitian.

### **1.6.1 Aspek Praktis**

Aspek praktis yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan bisa memperoleh manfaat bagi:

1. Sekolah Yayasan Objek Penelitian

Aspek praktis yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber solusi bagi objek penelitian dalam mengembangkan guru beserta kinerja guru yang dihasilkan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan bagi objek penelitian dalam menetapkan program pengembangan guru dan bisnis kedepannya.

2. Guru

Aspek praktis yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi informasi dan referenoi bagi guru dalam melakukan pengembangan diri terkait *digital compeetency*, *self-leadership* dan *innovative work behavior* untuk memenuhi *teracher performance* kedepannya.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Yayasan Islamic A Samarinda yang berada di wilayah Gunung Kelua, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

### **1.6.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Juli 2022 sampai Januari 2023.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun secara sistematis sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menguraikan fenomena yang menjadi latar belakang diangkatnya sebuah masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan landasan teori dan berbagai literatur yang digunakan sebagai referensi dan landasan utama yang relevan dengan topik penelitian. Pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti akan membahas karakteristik penelitian meliputi metode penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data serta pengujian hipotesis.