

Innovative Work Behavior Guru Sekolah Menengah Kejuruan

Ira Pratiwi Ramdayana^{1*}, Hendro Prasetyono²

^{1,2}Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

Email: irapратиwi413@yahoo.co.id^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat perilaku inovatif guru Sekolah Menengah Kejuruan secara deskriptif dan kausal ditinjau dari variabel knowledge sharing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penentuan sampel menggunakan insidental sampling dengan jumlah sebesar 165 orang responden. Teknik pengambilan data menggunakan angket dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian: IWB guru-guru SMK berada dalam kategori baik karena rata-rata skor 1338,5 atau 81,12%. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan knowledge sharing terhadap innovative work behavior. Besarnya pengaruh langsung knowledge sharing terhadap innovative work behavior adalah 0,515 yang berarti sedang. Kontribusi knowledge sharing terhadap inovatif work behavior sebesar 58,4%. Keterbatasan pada penelitian ini adalah baru dilakukan pada guru SMK. Penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan populasi dari sekolah dasar atau sekolah menengah pertama.

Keywords: *Innovative Work Behavior, knowledge sharing, Sekolah Menengah Kejuruan*

PENDAHULUAN

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara melalui peran strategis guru sebagai pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus sebagai pusat inisiatif pembelajaran. Peran strategis guru disekolah dipengaruhi oleh kreativitas dan inovatif yang dilakukan oleh guru (Pastore & Andrade, 2019). Sistem pendidikan yang kreatif di lahirkan dari budaya menghidupkan kreativitas, inovasi dan produktifitas 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 design instruksional yang baik, motivasi yang kuat dan cerdas dalam menggunakan teknologi.

Kompetensi guru yang meliputi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial

tercermin dalam kinerja guru yang ditampilkan saat perilaku kerja sehari-hari dalam mengajar (Hendro Prasetyono, Abdillah, & Fitria, 2018). Salah satu indikator dari kinerja guru yang optimal adalah memiliki perilaku kerja yang inovatif (Mphahlele & Rampa, 2014). Perilaku yang diharapkan mampu melahirkan kreatifitas dan inovasi untuk menjawab tantangan dunia yang semakin rumit, diharapkan datang melalui perilaku kerja. Pada konteks organisasi sekolah perilaku kerja inovatif menuntut guru membuat ide inovatif dengan memotivasi siswa dan rekan kerja untuk terlibat didalamnya (Messman, Mulder dan Gruber, 2012: 23).

Pendidikan Paradigma Baru (PPB) yang saat ini tengah bergulir dengan payung hukum Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia No. 162/M/2021 Tentang Program

Sekolah Penggerak menimbulkan reaksi yang beragam dari para guru, kepala sekolah dan pengamat pendidikan. PPB menekankan pendidikan yang berpusat kepada peserta didik sesuai dengan ajaran Ki Hajar Dewantara. Pembelajaran yang berpusat pada siswa menjadikan guru harus menggunakan beragam cara dan metode mengajar untuk bisa mengimplementasikan dengan baik di kelas. PPB selain mengembangkan aspek kognitif mata pelajaran umum, akan tetapi juga memfokuskan pada penanaman nilai-nilai Pancasila dalam program Profil Pelajar Pancasila .

PPB menekan kepada guru untuk membuat kurikulum dan pelaksanaan pendidikan disesuaikan dengan profil dan kemampuan setiap satuan pendidikan. Bentuk kurikulum dalam PPB menyesuaikan setiap satuan pendidikan yang disebut dengan Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP). KOSP ini menuntut agar guru memiliki variasi dalam mengajar menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Tentunya hal ini menjadi tantangan karena berjalan pada masa pandemi Covid-19. Keberagaman metode pengajaran salah satunya dipengaruhi oleh perilaku inovatif guru dalam mengajar (Akram, Lei, Haider, & Hussain, 2019).

Innovative Work Behavior (IWB) can be defined as an employee's action directed at the products, processes, and methods to his or her job position, departmental unit, or organization. Examples of such behavior include seeking out new technologies, recommending new strategies to achieve goals, applying new work methods, and

procuring support and resources to implement novelty ideas (Asurakkody & Kim, 2020). Sebuah studi yang dilakukan oleh Balitbang Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2017 mengungkapkan fakta bahwa secara garis besar guru-guru yang diteliti telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru sesuai dengan ketentuan, namun perilaku pembelajaran tersebut lebih sekedar pada pelaksanaan tugas dan fungsi mengajar yang tanpa disertai dengan pengembangan gagasan ide dan perilaku kreatif. Padahal 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 (Wijayanto, 2018). Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyelenggarakan pelatihan khusus dan melakukan pemilihan guru yang kreatif dan inovatif (Hutapea, 2019).

Perilaku kerja inovatif guru yang masih rendah juga dapat dilihat dari kemampuan guru dalam indicator exploration ide yaitu mengidentifikasikan masalah serta mencari peluang untuk memecahkannya (Suleimanova, 2013). Exploring idea dimaknai sebagai pencarian kemampuan diri untuk menyusun strategi mengajar yang tepat dalam proses belajar kepada siswa. Hal ini terbukti dari hasil survey mengenai kurangnya kemampuan guru dalam mentransformasikan ilmu dan keterampilan kepada siswa diketahui dari persentase guru yang memperoleh nilai 7 artinya cukup dalam penguasaan materi bidang studinya

jumlahnya relatif sedikit yaitu 38,96% sisanya dibandingkan dengan mereka yang mendapat nilai kurang dari 6 (Uno, 2008: 135).

Fakta berikutnya tentang kurangnya perilaku kerja yang inovatif dalam hal berorientasi kreatif sebagaimana dijelaskan dalam hasil penelitian Jumanta (2016: 107) terhadap guru-guru SMK Se-Jakarta Utara yang menjelaskan bahwa hanya 53% Kepala Sekolah SMK Se-Jakarta Utara yang menganggap bahwa kinerja guru mereka memiliki kreativitas serta 55% bahwa yang menganggap bahwa guru mereka memiliki inisiatif dalam melaksanakan pembelajaran. Temuan tersebut diperkuat dengan hasil temuan bahwa guru-guru SMA di DKI Jakarta belum melakukan penguatan karakter positif kepada siswa selama proses pembelajaran berlangsung (H. Prasetyono, Abdillah, Widiarto, & Sriyono, 2018). Fakta-fakta tersebut menjadi menarik dan layak diteliti untuk mengungkap faktor-faktor apa saja yang melatarbelakangi hal tersebut.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap IWB adalah knowledge sharing. Knowledge sharing (KS) merupakan suatu kerelaan berbagi informasi, pengetahuan, data dan otoritas yang dilakukan oleh seorang guru terhadap rekan kerjanya (Măță & Suci, 2011). Seorang guru akan bisa lebih inovatif dalam mengajar apabila mendapat atau memiliki beragam pengetahuan dan informasi (Burden, Kearney, Schuck, & Hall, 2019). Hal ini disebabkan karena guru dalam mengajar minimal harus menguasai pengetahuan dan informasi keilmuan yang diajarkan (Burden et al., 2019). Penguasaan pengetahuan ini biasanya didapatkan dari

mempelajari sendiri dan berbagi pengetahuan dari rekan sejawat sesama guru (Subramaniam, 2020). Informasi dan pengetahuan yang didapatkan yang bersumber dari rekan sejawat biasanya terkait penjelasan teknis dalam menghadapi kendala yang dihadapi guru selama mengajar (Howell & Saye, 2016). Tentunya hal ini sangat sesuai untuk melengkapi pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru yang bersifat teoritis bersumber dari buku atau pendidikan formal. Sehingga guru yang mendapatkan pengetahuan atau berbagi pengetahuan memiliki perilaku kerja yang inovatif (Nasongkhla & Sujiva, 2015).

Namun tidak semua guru memiliki kemampuan atau keinginan untuk berbagi pengetahuan (Yassin, Salim, & Ashaari, 2013). Guru yang memang merasa terikat dengan profesinya sebagai pengajar di sekolah adalah guru yang diyakini dapat melakukan berbagi pengetahuan. Guru yang memiliki keterikatan profesi di sekolah akan berusaha sebaik mungkin untuk bekerja dan memberdayakan segala potensi yang dimilikinya sehingga murid-murid akan merasakan dampak dari antusias guru (Harris, 2011). Guru akan berusaha menampilkan perilaku yang positif, memiliki perspektif proaktif dalam memahami permasalahan pekerjaannya melalui serangkaian aktivitas yang melampaui aturan yang ada dan bertujuan untuk memberikan suara positif terhadap organisasinya (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006).

Berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh pegawai salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diperkuat

(Kaffashan Kakhki, Hadadian, Namdar Joyame, & Malakooti Asl, 2020). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan jenis organisasi yang dipimpin akan mendorong pegawai untuk melakukan kolaborasi dan berbagi pengetahuan. Sampai dengan saat ini gaya kepemimpinan transformasional masih mendominasi dalam memberikan pengaruh terhadap berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh guru (Coun, Peters, & Blomme, 2019; Sudibjo & Prameswari, 2021a). Padahal masih banyak jenis kepemimpinan lain yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap knowledge sharing. Salah satu jenis kepemimpinan saat ini yang sedang banyak diadopsi oleh para pemimpin dunia adalah gaya kepemimpinan yang melayani. Oleh karena itu penelitian ini fokus pada menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung servant leadership terhadap IWB dan knowledge sharing terhadap IWB pada guru SMK.

Innovative work behaviour defined as the sum of physical and cognitive work activities carried out by employees in their work context, either solitarily or in a social setting, in order to accomplish a set of tasks required for achieving the goal of innovation development (Messmann, 2012: 9). Innovative work behaviour is comprises the intentional introduction and application within a role, group, or organization of ideas, processes, products, or procedures that are new to the relevant unit of adoption and designed to significantly benefit the individual, the work team, or the organization (Hertel dan Robnagel, 2013: 107). We conceptualise IWB as behaviour comprising

complex integrated activities pertaining to opportunity exploration, idea generation, idea promotion and idea implementation with the intent of benefit to the organization, work role unit and individuals (Dahiya & Raghuvanshi, 2021).

IWB merupakan perilaku yang diarahkan pada membangkitkan ide, mengaplikasikan dan mengimplementasikan ide-ide unggul, produk, proses dan metode untuk posisi kerjanya, unit departemen atau organisasi (Korzilius, Bucker, & Beerlage, 2017). Melalui perilaku inovatif yang dimiliki oleh individu-individu di dalam organisasi diharapkan mampu membangun organisasi tersebut menjadi organisasi yang inovatif. Perilaku inovasi individu dikelompokkan menjadi dua dimensi yakni dimensi perilaku kerja yang berorientasi kreativitas meliputi pengenalan masalah dan membangkitkan gagasan, sedangkan promosi gagasan dan realisasi gagasan dimasukkan dalam dimensi perilaku kerja yang berorientasi pada pengimplementasian gagasan (De Jong & Den Hartog, 2010). IWB dapat dibagi kedalam 3 (tiga) tahap: idea generation, coalition building, and implementation (Akram et al., 2019).

IWB dibatasi oleh upaya yang disengaja dibawah kendali individu yang melampaui persyaratan kerja formal serta untuk membangkitkan sesuatu yang unggul (Taştan & Davoudi, 2015). IWB merupakan perilaku individu yang untuk membangkitkan keunggulan melebihi standar yang dipersyaratkan (Örnek & Ayas, 2015). Landasan IWB diawali dengan kontribusi individu untuk pengembangan inovasi

organisasi (Shanker, Bhanugopan, van der Heijden, & Farrell, 2017). Tahapan dari IWB sebagai berikut: pertama tahapan proses meliputi tahap kreatif yang mengacu pada pengakuan masalah dan membangkitkan ide-ide pada tingkat individu, dan kedua, tahap implementasi mengacu pada pencapaian dan penerapan ide-ide inovatif dalam praktek organisasi (Dincer, Gencer, Orhan, & Sahinbas, 2011). Pegawai yang inovatif dalam bekerja akan menekankan pada kemauan individu untuk memegang teguh inovasi dalam pekerjaannya melalui peningkatan cara bekerja, berkomunikasi, menggunakan computer atau mengembangkan service atau produk baru, demi efektifitas dan kesuksesan organisasi (PytlíkZillig et al., 2011).

Guru akan memiliki IWB jika lebih banyak menerima pengetahuan atau berbagi pengetahuan (Asurakkody & Kim, 2020). Berbagi pengetahuan merupakan bagian dalam mentransformasikan tacit ke dalam explicit knowledge (Fraser, Beswick, & Crowley, 2019). Lebih lanjut berbagi ilmu pengetahuan menekankan berbagi keduanya tacit explicit knowledge pada level individu, grup dan enterprise (Lin, Lin, & Huang, 2008). Berbagi pengetahuan merupakan individu yang berbagi informasi, ide dan saran yang relevan serta keahlian dengan yang lainnya dalam suatu organisasi (van Bommel, Randahl, Liljekvist, & Ruthven, 2020). Berbagi pengetahuan adalah provision of task information and know-how to help others and to collaborate with others to solve problems, develop new ideas, or implement policies or procedures (Sriratanaviriyakul & El-Den, 2017). Individu yang mau berbagi

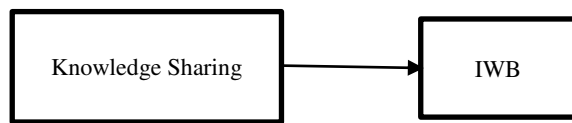
pengetahuan dengan yang lain dengan menghilangkan ketakutan yang mungkin muncul atau adanya penghargaan untuk tindakan berbagi tersebut.

Berbagi pengetahuan digambarkan sebagai pengungkapan informasi, kolaborasi kepada rekan-rekan atau kolega untuk memecahkan masalah yang di berikan (Craig, Zou, & Curtis, 2018). Berbagi pengetahuan dapat dilakukan melalui tatap muka komunikasi atau korespondensi tertulis atau melalui hubungan dengan para ahli lainnya, atau mengorganisir, mendokumentasikan atau menangkap pengetahuan untuk orang lain. A basic model of knowledge sharing consists of the following elements : source, recipient, object to share, process of sharing and the sharing context (Kaffashan Kakhki et al., 2020). Proses pengukuran berbagi pengetahuan terdiri atas 5 jenis, yaitu general overviews, (2) specific requirements, (3) analytical techniques, (4) progress reports, and (5) project results (Cummings, 2004).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Objek dari penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berada di seluruh Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan secara acak dengan menggunakan *googleform*. Penentuan sampel menggunakan insidental sampling. Jumlah sampel sebesar 165 orang guru yang berasal dari 4 guru dari Jawa Timur, 57 orang guru dari Jawa Barat, 56 guru dari DKI Jakarta, 14 guru dari Kepulauan Riau, 24 guru dari Jawa Tengah, 5 orang guru dari Sumatera Selatan dan 5 orang

guru dari Banten. Kerangka berfikir dan hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka penelitian

Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan setiap variabel terdiri atas 12 pernyataan. Variabel IWB memiliki indikator *pertaining to opportunity exploration, idea generation, idea implementation, idea promotion, with the intent of benefit to the organization dan work role unit and individuals*. Variabel *knowledge sharing* memiliki indikator *source knowledge, recipient knowledge, object to share, process of sharing, dan the sharing context*. Pengolahan data menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data diawali dengan penghitungan deskriptif variabel IWB yang tersaji pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Deskripsi skor variabel *innovative work behavior*

Dimensi	Skor	Persentase
<i>pertaining to opportunity exploration</i>	1377	83,45%
<i>idea generation</i>	1328	80,48%
<i>idea implementation</i>	1319	79,94%
<i>idea promotion exploration with the intent of benefit to the organization</i>	1252	75,88%
<i>work role unit and individuals</i>	1379	83,58%
Rata-rata	1338,5	81,12%

Berdasarkan tabel 1 tersebut skor total pengukuran IWB guru SMK memiliki skor rata- hasil pengukuran adalah 1338,5

(81,12%). Dimensi with the intent of benefit to the organization memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 1379 (83,58 %) dan dimensi idea promotion memiliki skor terendah yaitu sebesar 1252 (75,88%). Hasil ini serupa dengan hasil penelitian Sudibjo & Prameswari (2021) yang menyatakan jika dimensi idea promotion exploration memiliki skor terendah yaitu 75%. Hal ini mungkin disebabkan karena guru merasa canggung untuk memperkenalkan ide terbaru yang dimiliki terhadap rekan sejawat karena sama-sama seorang guru. Sesama guru merasa enggan untuk memperkenalkan ide barunya khawatir menyinggung rekan sejawat. Namun ini masih perlu penelitian lebih lanjut. Selanjutnya penghitungan hipotesis menggunakan aplikasi SPSS 24 yang tersaji sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*

Model	R	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	3,603

a. Predictors: (Constant), KS, SL

Tabel 3. Coefficients *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,797	2,929		1,638	,103
	SL	,568	,073	,515	7,729	,000
	KS	,377	,078	,321	4,817	,000

a. Dependent Variable: IWB

Berdasarkan penghitungan pada tabel 3 diketahui nilai Sig 0,000 dan nilai alpha 0,05. Hal ini berarti sig < alpha maka terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap

innovative work behavior. Besarnya pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* adalah 0,515 yang berarti sedang. Kontribusi *knowledge sharing* terhadap *innovatif work behavior* berdasarkan tabel 2 sebesar 58,4%. Hasil ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan jika *knowledge sharing* terhadap *innovatif work behavior* yang positif dan signifikan Asurakkody & Kim (2020) dengan menunjukkan kontribusi *knowledge sharing* terhadap *innovatif work behavior* sebesar 34,2%.

Saling berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh guru menjadikan setiap guru memiliki ide atau pengetahuan baru yang merangsang daya berfikir inovatif dalam mengajar. Baik secara langsung atau menjadi variabel intervening variabel *knowledge sharing* dapat digunakan. Tinggal menentukan variabel bebas yang sesuai berdasarkan kajian teori yang ada. Perlu adanya kajian lebih lanjut perihal pemilihan variabel bebas yang sesuai

KESIMPULAN

Berdasarkan penghitungan tersebut diketahui bahwa IWB guru-guru SMK berada dalam kategori baik karena rata-rata skor 1338,5 atau 81,12%. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*. Besarnya pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* adalah sedang. Kontribusi *knowledge sharing* terhadap *innovatif work behavior* sebesar 58,4%. Dinas Pendidikan Kota atau Kabupaten dan pemerintah pusat harus lebih

meningkatkan *idea promotion exploration* dan menjaga agar *with the intent of benefit to the organization* para guru melalui *knowledge sharing*. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dengan gaya *servant leadership* juga perlu ditingkatkan agar para guru memiliki *knowledge sharing* dan IWB guru dalam menjalankan proses pembelajaran dapat berjalan dengan lebih maksimal. Keterbatasan pada penelitian ini adalah baru dilakukan pada guru SMK. Penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan populasi dari sekolah dasar atau sekolah menengah pertama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2019). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, xxx(xxx), 1–13.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self-leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(Januari), 1–6.
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Burden, K., Kearney, M., Schuck, S., & Hall, T. (2019). Investigating the use of innovative mobile pedagogies for school-aged students: A systematic literature review. *Computers and Education*, 138(April), 83–100.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.04.008>

- Coun, M. (M J. H.), Peters, P. (C P.), & Blomme, R. (R J.). (2019). 'Let's share!' The mediating role of employees' self-determination in the relationship between transformational and shared leadership and perceived knowledge sharing among peers. *European Management Journal*, 37(4), 481–491. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.12.001>
- Craig, C. J., Zou, Y., & Curtis, G. (2018). The developing knowledge and identity of an Asian-American teacher: The influence of a China study abroad experience. *Learning, Culture and Social Interaction*, 17(August), 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2017.09.002>
- Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, 50(3), 352–364. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1030.0134>
- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2021). Validation of innovative work behaviour scale: Indian apparel manufacturing sector. *Asia Pacific Management Review*, (xxxx). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.06.002>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dincer, H., Gencer, G., Orhan, N., & Sahinbas, K. (2011). The significance of emotional intelligence on the innovative work behavior of managers as strategic decision-makers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 909–919. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.052>
- Fraser, S., Beswick, K., & Crowley, S. (2019). Making tacit knowledge visible: Uncovering the knowledge of science and mathematics teachers. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102907. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102907>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Harris, L. (2011). Secondary teachers' conceptions of student engagement: Engagement in learning or in schooling? *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 376–386. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.006>
- Howell, J. B., & Saye, J. W. (2016). Using lesson study to develop a shared professional teaching knowledge culture among 4th grade social studies teachers. *Journal of Social Studies Research*, 40(1), 25–37. <https://doi.org/10.1016/j.jssr.2015.03.001>
- Hutapea, E. (2019). Dituntut Inovatif dan Kreatif, 694 Guru Ikuti Pemilihan GTK Berprestasi 2019. *KOMPAS.Com*, p. 1. Retrieved from <https://edukasi.kompas.com/read/2019/08/15/12232861/dituntut-inovatif-dan-kreatif-694-guru-ikuti-pemilihan-gtk-berprestasi-2019>
- Jumanta, H. (2016). *Metologi Pengajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kaffashan Kakhki, M., Hadadian, A., Namdar Joyame, E., & Malakooti Asl, N. (2020). Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library and Information Science Research*, 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Korzilius, H., Bückner, J. J. L. E., & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.11.001>
- Lin, F. ren, Lin, S. cheng, & Huang, T. ping. (2008). Knowledge sharing and creation in a teachers' professional virtual

- community. *Computers and Education*, 50(3), 742–756.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2006.07.009>
- Messman, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behavior as a dynamic and context bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59
- Măță, L., & Suci, A. I. (2011). Curricular innovative model focused on developing pedagogical competences of teachers of Language and communication. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 12(July 2010), 274–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.02.036>
- Mphahlele, L. K., & Rampa, S. H. (2014). Cluster System: An Innovative Network for Teacher Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 3131–3134.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.721>
- Nasongkhla, J., & Sujiva, S. (2015). Teacher Competency Development: Teaching with Tablet Technology through Classroom Innovative Action Research (CIAR) Coaching Process. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 992–999.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.723>
- Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). The Relationship between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1387–1395.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.433>
- Pastore, S., & Andrade, H. L. (2019). Teacher assessment literacy: A three-dimensional model. *Teaching and Teacher Education*, 84, 128–138.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.05.003>
- Prasetyono, H., Abdillah, A., Widiarto, T., & Sriyono, H. (2018). Character-based Economic Learning Implementation and Teacher's Reinforcement on Student's Affective Competence in Minimizing Hoax. *Cakrawala Pendidikan*, 37(3), 426–435.
- Prasetyono, Hendro, Abdillah, A., & Fitria, D. (2018). Academic Supervision toward Teacher's Performance through Motivation as Intervening Variable. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(2), 188–197.
<https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i2.7324>
- PytlíkZillig, L. M., Horn, C. A., Bruning, R., Bell, S., Liu, X., Siwatu, K. O., ... Carlson, D. (2011). Face-to-face versus computer-mediated discussion of teaching cases: Impacts on preservice teachers' engagement, critical analyses, and self-efficacy. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 302–312.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.07.002>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Sriratanaviriyakul, N., & El-Den, J. (2017). Motivational Factors for Knowledge Sharing using Pedagogical Discussion Cases: Students, Educators, and Environmental Factors. *Procedia Computer Science*, 124, 287–299.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.12.158>
- Subramaniam, K. (2020). A place-based education analysis of prospective teachers' prior knowledge of science instruction in informal settings. *International Journal of Educational Research*, 99(November 2019), 101497.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101497>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021a). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the

- relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021b). The effects of knowledge sharing and person–organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07334>
- Suleimanova, S. (2013). Innovative Activity of the Teacher: In the Course of his Professional Formation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 395–399. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.449>
- Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An Examination of the Relationship between Leader-member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.862>
- Jumanta, H. (2016). *Metologi Pengajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- van Bommel, J., Randahl, A. C., Liljekvist, Y., & Ruthven, K. (2020). Tracing teachers' transformation of knowledge in social media. *Teaching and Teacher Education*, 87, 102958. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102958>
- Wijayanto. (2018). Guru Dituntut Tranformatif-Inovatif Hadapi Era 4.0. *Radar Surabaya*, p. 1. Gresik, Jawa Timur.
- Yassin, F., Salim, J., & Ashaari, N. S. @. (2013). The Influence of Organizational Factors on Knowledge Sharing Using ICT among Teachers. *Procedia Technology*, 11, 272–280. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.12.191>