Emosi : Antacedent dan konsekuensi pada kinerja guru SMK swasta di Jawa Barat

Oleh
Drs. Dudun Junaedi, M.Si.

Dosen Tetap Program Study Administrasi Bisnis
Politeknik LP3I Bandung

Email : aki.dudunjunaedi@gmail.com

Abstrak

Penyelenggaraan pendidikan kejuruan, termasuk SMK saat ini memasuki fase penting, yaitu tuntutan terhadap kesiapan lulusan memasuki pasar tenaga kerja regional Asia . Kemampuan SMK swasta untuk menghasilkan lulusan terlatih dan terdidik sangat tergantung pada kemampuan guru untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan para stakeholder pendidikan vokasional. Tujuan penelitian adalah menganalisis factor yang mempengaruhi emosi serta dampaknya pada kinerja guru SMK di Jawa Barat. unit analisis guru dengan sumlah sampel 364 guru dengan unit observasi tambahan siswa yang dilakukan secara terbatas. penelitian descriptive dan *confirmatory*. dengan model analisis SEM covariant. Hasil penelitian menunjukan bahwa emosi sebagai mediasi kinerja tidak dapat dilepaskan dari factor pengalaman subjektif yang bersifat implisit. Kemampuan mengelola emosi dipengaruhi oleh pengetahuan subjektif implisit yang direfleksikan secara terus menerus berdasarkan interaksinya dengan pekerjaan. Guru yang mampu mengelola kemarahan, kegembiraan dan kecemasan tidak hanya berdampak pada tingkat kesejahteraan guru *(well being)*. Guru SMK swasta mampu melaksanakan tugas mendidik, administrasi, memiliki OCB *(Organizational Citizenship Behaviour)* lebih tinggi dan lebih efektif untuk meminimalisir perilaku tidak produktif. Emosi dipengaruhi oleh tacit knowledge dan memiliki dampak pada kinerja guru. Konsekuensi dari lemahnya pengalaman adalah dinamika emosi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru. Implikasi dari penelitian yaitu perlunya mengelola emosi guru secara terstruktur dan budaya dengan berbagi pengalaman terutama bagi guru yang belum berpengalaman .

keyword: Emosi, *tacit knowledge*, kinerja, SMK swasta, Guru

Pendahuluan :

Penyelenggaraan pendidikan kejuruan, termasuk SMK saat ini memasuki fase penting, yaitu tuntutan terhadap kesiapan lulusan memasuki pasar tenaga kerja regional Asia dalam *revolusi Industri 4.0*. Oztemel & Gustev (2018) menegaskan

Industry 4.0 sebagai metodologi untuk menghasilkan transformasi dari manufaktur mesin ke manufaktur digital. Upaya yang dilakukan untuk menghadapi tuntutan tersebut adalah penataan dan pembenahan secara optimal yang berfokus pada guru. Fungsi-fungsi tata kelola SDM baik dalam pola rekrutmen, pengembangan program pendidikan dan pelatihan atau kurikulum, inovasi proses pendidikan dan pelatihan, pengembangan evaluasi serta sertifikasi bagi guru sebagai manajer kelas focus untuk menghasilkan mutu lulusan yang sesuai tuntutan. Tujuan penataan yaitu agar tersedia guru yang memiliki performance sesuai dengan tuntutan masyarakat maupun industri (*performance measurement society*). Tuntutan tersebut terwujud dengan adanya kerangka kerja tata kelola guru berdasarkan pemahaman menyeluruh mengenai guru baik pada aspek pengetahuan, psikologis maupun perilaku kerja.

Output utama kinerja guru adalah lulusan yang siap untuk memasuki dunia kerja yang terdidik dan terlatih. Wheelahan & Moodi (2017) menjelaskan bahwa keterkaitan antara kualifikasi kejuruan dan destinasi pekerjaan sangat lemah di banyak negara, meskipun tujuan eksplisit kualifikasi kejuruan adalah untuk mempersiapkan individu untuk pekerjaan.Pendidikan dan pelatihan kejuruan sering dipandang mampu mengatasi masalah pengangguran pada kaum muda (Eichhorst *et al.,* 2017). Persoalan tersebut tampak jelas terjadi seperti di Indonesia terutama guru SMK swasta.

Menurut Data statistic persekolahan kementrian pendidikan dan kebudayaan (2019) jumlah guru berpengalaman SMK masih rendah. Dari jumlah 300.081 guru berpengalaman dibawah 4 tahun sebesar 103.680 atau sebesar 35 %. Jumlah guru berpengalaman diatas 20 tahun hanya 11.56 %. Jumlah guru berpengalaman terbesar dibawah 4 tahun menurut provinsi adalah Jawa Barat sebesar 21.434. atau 7.1 %. Jumlah guru SMK swasta yang memiliki pengalaman dibawah 4 tahun sebesar 17.026 atau 5.67 % secara nasional sedangkan hanya 1732 guru SMK swasta yang memiliki pengalaman mengajar diatas 20 Tahun. Jawa Barat memiliki jumlah guru SMK swasta yang berpengalaman di bawah 4 tahun tertinggi diantara 8 provinsi dengan karakteristik guru berpengalaman paling rendah terbanyak. Aspek lain yang menjadi permasalahan adalah jumlah guru muda yang cukup banyak di SMK swasta. Ditinjau dari masa perkembangan emosi, guru dengan usia yang lebih muda memiliki kematangan emosi yang lebih rendah dibandingkan dengan guru berusia diatas 40 tahun. Komposisi usia tersebut menentukan struktur kematangan emosi. Philipp dan Schüpbach (2013) mengemukakan ada perbedaan terkait usia dalam mengelola emosi bagi guru pada saat menghadapi situasi kelas yang menuntut emosi agar lebih stabil. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan SMK (sekolah menengah kejuruan) di Jawa Barat. Holton *et al.,* (1996) bahwa pengembangan sumber daya manusia (HRD) berada di garis terdepan dalam pencarian pendekatan baru untuk mempersiapkan tenaga kerja masa depan. Sallis (2005) mengemukakan pentingnya SDM sebagai komponen dalam penyelenggaraan pendidikan bermutu. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai kerangka teori untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru berdasarkan pada kondisi nyata dilapangan berupa tacit knowledge dan tingkat emosi guru dalam mengajar.

Tujuan penelitian adalah menganalisis factor yang mempengaruhi emosi serta dampaknya pada kinerja guru SMK di Jawa Barat

Literatur review

Tacit knowledge

Penjelasan tentang *tacit knowledge* dari Polanyi (1960) berakar dari aktivitas empiris dan refleksi. *Tacit knowledge* 'menawarkan wawasan tentang aspek kognitif dan afektif individu mengenai kenyataan. Proposisi dalam konsep *tacit knowledge* seperti dikemukakan Polanyi dan Sen (1966) pertama bahwa *tacit knowledge* sebagai pengetahuan yang valid dari masalah. Collins (2010) bahwa *tacit knowledge* diperoleh melalui sebuah proses yang berlangsung terus menerus. Polanyi (1966) mendefinisikan *tacit knowledge* sebagai pengetahuan yang lebih dari yang bisa diceritakan, tidak terbawa dalam bahasa pada saat berbicara. Stenberg & Hedlund (2002) menegaskan bahwa gagasan tentang *Tacit knowledge* terkait dengan pemecahan masalah sehari-hari. *Tacit knowledge* menghubungkan kinerja yang sukses dengan "belajar sambil melakukan" dan "intuisi profesional" atau "naluri." Joia dan Lemos (2009) menjelaskan *tacit knowledge* bersifat personal, sulit dikomunikasikan dan diakses orang lain. Ivancevich et al., (2011) menjelaskan *tacit knowledge* sebagai pengetahuan praktis terkait pekerjaan yang diperoleh karyawan melalui pengamatan dan pengalaman langsung. Adloff et al (2015) menjelaskan bahwa *Tacit knowledge* menggambarkan kenyataan sosial pada suatu waktu dan ruang yang direfleksikan dan menghasilkan pemahaman tentang suatu hal. *Tacit knowledge* tidak hanya menggambarkan aspek kognitif seseorang sebagai subjek yang mengetahui; tetapi atribut yang impersonal ditegaskan "*Tacit knowledge is personal knowledge*". McGrath *et al*., (2019) mengemukakan *Tacit knowledge* sebagai pengetahuan yang dialami, diinternalisasi, dan dirutinkan. Kekuatan dari mode pembelajaran ini adalah pengembangan dari "tahu itu" (pengetahuan implisit deklaratif), "tahu-bagaimana" implisit (pengetahuan implisit prosedural), "tahu kapan" implisit (pengetahuan implisit bersyarat), dan, sampai batas tertentu, "tahu mengapa" implisit (pengetahuan implisit konseptual)

Tacit knowledge dalam penelitian ini adalah akumulasi informasi yang bersifat personal, kontekstual dan implisit sebagai hasil interaksi, refleksi, dan dialog antar guru untuk mengoptimalkan peran guru bagi pendidikan vokasional yang mampu bersaing di era teknologi dan informasi

Emosi

Konsep tentang emosi dalam *Hochschild's Emotional Labour Theory* (1983) mengartikan konsep *emotional labor* sebagai "manajemen emosi untuk menciptakan ekspresi muka dan jasmani" yang dapat dilihat secara umum. Istilah *emotional labor* didefenisikan Robbin & Judge (2017) sebagai kemampuan dimana seorang karyawan memperlihatkan emosi-emosi yang diinginkan secara organisasi selama transaksi antar personal ditempat kerja. Emosi adalah perasaan intens yang diarahkan pada

seseorang atau sesuatu. Emosi dalam penelitian ini dikonstruksi sebagai perasaan intens yang diarahkan pada seseorang atau dalam pelaksanaan peran guru sebagai pengajar dan pendidik yang membantu guru untuk menjalankan profesinya.

Emotional labor merupakan aspek yang kritis pada beberapa pekerjaan dimana para pekerjanya berinteraksi secara langsung dengan customer, teman sekerja dan public (Diefendorf et al., 2009). Nalipay et al.,(2019) tentang emosi para pegawai yang dirasakan dalam pekerjaan antara lain kegembiraan, kemarahan dan kecemasan. Dalam penyelenggaraan pembelajaran, emosi meliputi setiap aspek pengajaran dan proses pembelajaran seperti dikemukakan oleh Pintrich et al. (1991). Emosi positif guru yang muncul selama proses pembelajaran antara lain Kenikmatan/ Joyment, kebahagiaan) dan emosi negative misalnya kemarahan, kecemasan. Frenzel et al. (2016) mengidentifikasi tiga emosi diskrit yang paling relevan untuk dipertimbangkan dalam konteks pengalaman mengajar yaitu kenikmatan (*Enjoyment*), kemarahan (*anger*), dan kegelisahan (*Anxiety).*

Kinerja guru

Kinerja bersifat multidimensional. Rothwell et al (2007) mengemukakan kinerja sebagai konsep yang ekslusive. Shield (2007) menjelaskan bahwa terdapat dua hal penting dalam konsep kinerja yaitu subjektivitas dan keterkaitan. Amstrong (2009) mengemukakan pendapat dari perspektif yang mendasar bahwa kinerja adalah tentang menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi - 'menghidupkan nilai-nilai'. Judeh (2012) mengemukakan tiga komponen penting dalam kinerja yaitu kesesuaian kerja dengan harapan/ peran yang menjadi tanggung jawabnya. Kedua yaitu kewargaan, ketiga bagaimana seorang pegawai berupaya menghindari atau meminimalisir hal-hal yang dapat merusak tatanan norma adalam organisasi. Mengenai Kinerja, Sihotang (2016) mengemukakan bahwa kinerja melibatkan dimensi 1) Persona, 2) sosial 3) perilaku yang adil. Robins & Judge (2017) maupun Judeh (2017) mengambarkan kinerja berdasarkan dimensi yang dikemukakan yaitu 1) Kinerja tugas: Kinerja tugas digambarkan sebagai “kemahiran melakukan kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan; kegiatan yang berkontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung dengan menerapkan bagian dari proses teknologinya, 2) Kewarganegaraan: Perilaku kewarganegaraan organisasi didefinisikan sebagai perilaku diskresioner di tempat kerja yang bukan bagian dari deskripsi pekerjaan karyawan dan tidak secara eksplisit diberikan oleh organisasi, yang pada tingkat agregat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Kinerja kewarganegaraan dapat berkontribusi secara tidak langsung ke tujuan organisasi dengan mempengaruhi lingkungannya., 3) Kinerja kontraproduktif: Kinerja kontraproduktif memiliki potensi untuk merusak kesejahteraan organisasi. Ini mengacu pada perilaku karyawan yang melanggar norma-norma organisasi dan mengancam kesejahteraan karyawan lain.

Pengembangan Hipotesis

Pengalaman subjektif sebagai salah satu sumber pengetahuan. Pentingnya *Tacit knowledge* untuk *job performance* dikemukakan oleh Manaf *et al*.,(2018) bahwa akumulasi pegalaman manajerial menentukan *job performance*. Tacit knowledge sangat berguna dalam menjelaskan perbedaan individu dalam kinerja pekerjaan yang timbul dari proses belajar dan berlatih (Fang & Zhang, 2014). *Tacit knowledge* memiliki peran untuk menentukan *job performance*. Magnier -Watanabe & Benton (2017) menjelaskan peran tacit knowledge dalam menerjemahkan inovasi manajemen ke dalam kinerja. Pengetahuan didefinisikan sebagai informasi yang telah terbukti benar atau bermanfaat berdasarkan pengalaman, dan bernilai tinggi untuk membuat keputusan dan pengambilan tindakan yang lebih terstruktur, Kim & Gong (2009) sebelumnya menunjukan fungsi *tacit knowledge* sebagai predictor untuk mendorong kinerja.

Pengetahuan terkait dengan apa yang dapat diketahui, refleksi dan daya kritis tentang nilai (*values*) yang digunakan sebagai dasar dari tindakan. Pengalaman mempengaruhi emosi positif maupun negatif dalam proses pembelajaran. Ivancevich et al., (2011) menambahkan bahwa karyawan berpengalaman menunjukkan kepedulian yang tulus dan kemauan untuk mendengarkan pelanggan, perwakilan dapat membantu pelanggan merasa lebih baik, pada akhirnya mempertahankan bisnisnya

Kondisi emosi menentukan perilaku guru dalam mengajar. Caruso dan Salovey (2004) menunjukan fungsi emosi dalam mendorong efektivitas guru dalam mengajar. Konsisten dengan penryataan tersebut Brackett *et al*., (2006) menyatakan kinerja guru ditentukan oleh emosi. Yoke & Panatik (2015) menunjukan bahwa ada pengaruh emosi terhadap kinerja guru. Ilyas & Abdullah (2016) menunjukan bahwa bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif langsung ke kinerja. Namun wang *et al*., (2015) memberikan batasan bahwa meskipun emosi di tempat kerja telah meningkatkan minat penelitian namun proses emosional jarang dianalisis secara sistematis dan menyeluruh. Pallini *et al*., (2017) guru yang memiliki kematangan emosi mampu menjalin hubungan dengan siswa untuk tujuan pembelajaran. Regulasi emosi sebagai proses pengaturan diri. You & Zhou (2015) menegaskan *tacit knowledge* sangat mempengaruhi nilai, pemikiran, dan emosi para guru serta kemampuan pengorganisasian, metode pengajaran, keterampilan, pengalaman dan kemampuan meneliti.

Hipotesis yang diusulkan adalah :

Ha : Tacit knowledge memiliki pengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui emosi guru dalam mengajar

Metodologi

Penelitian descriptive dan confirmatory digunakan untuk menkonfirmasi pengaruh tacit knowledge terhadap kinerja baik langsung maupun melalui emosi. Informasi diperoleh berdasarkan pengumpulan data dari sebagian populasi (sampel responden), dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dengan cross

sectional data). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK swasta di Jawa Barat sejumlah 47.218 guru. Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMK swasta) Kabupaten/Kota di Jawa Barat. Teknik sampling yang digunakan adalah acak sederhana sebanyak 364 guru. Kuesioner yang disebarkjan sebanyak 500 untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang tidak lengkap dan tidak kembali. Diperoleh kuesioner lengkap yang kembali yaitu 383 kemudian diambil secara acak 19 untuk dikeluarkan dari sampel agar memenuhi jumlah sesuai rencana. Dilakukan beberapa wawancara terbatas untuk memperkuat hasil penelitian dengan sumber data yang memiliki kredibilitas menjelaskan fenomena. Analisis dekskriptif dan inferensial menggunakan model analisis SEM Covariant.

Pengukuran tacit knowledge mengacu pada Polanyi (1960), Collins (2010), You & Zhou (2015, Kucharska (2016), 1) personalize diindikasikan bersifat subjektif dan sarat dengan muatan-muatan emosi dan perasaan (subjektif), 2) Implisit diindikasikan pengetahuan yang tidak mudah dijelaskan atau ditranskripsi, dan kontekstual, masuk akal dapat dipahami 3) kontekstual diindikasikan terkait dengan pekerjaan 4) berkelanjutan diindikasikan proses yang berlangsung terus menerus. Individu belajar melalui refleksi dan interaksinya dengan realitas.

Emosi diukur mengacu pada Pintrich et al. (1991), Frenzel et al. (2016) Nalipay et al.,(2019). Tiga emosi diskrit yang paling relevan untuk dipertimbangkan dalam konteks pengalaman mengajar yaitu kenikmatan (*Enjoyment*), kemarahan (*anger*), dan kegelisahan (*Anxiety*). Kinerja guru diukur berdasarkan, Robins & Judge (2017) maupun Judeh (2017).

Hasil dan pembahasan

Hasil penelitian menunjukan variabel observed dapat menjelaskan variabel laten. masing-masing memiliki bobot factor lebih dari 0.5. artinya indikator dapat menjelaskan variabel laten sejalan seperti dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1: hasil uji variabel observed

Variabel laten	Indikator	Bobot Faktor (λ)	λ^2	E
Tacit Knowledge	personalize	0.917	0.841	0.79
	Implisit	0.83	0.689	0.145
	kontekstual	0.736	0.542	0.22
	Continuitas	0.825	0.681	0.182
	AVE	**0.688**		
	CR	**0.891**		
Emosi	***Enjoy***	0.876	0.767	0.137
	Anger	0.663	0.440	0.277
	Anxiety	0.891	0.794	0.114
	AVE	**0.667**		
	CR	**0.918**		

Job Performance	***Task performance***	0.814	0.663	0.168
	OCB	0.8	0.640	0.19
	Counterproductive behavior	0.819	0.671	0.156
	AVE	**0.658**		
	CR	**0.920**		

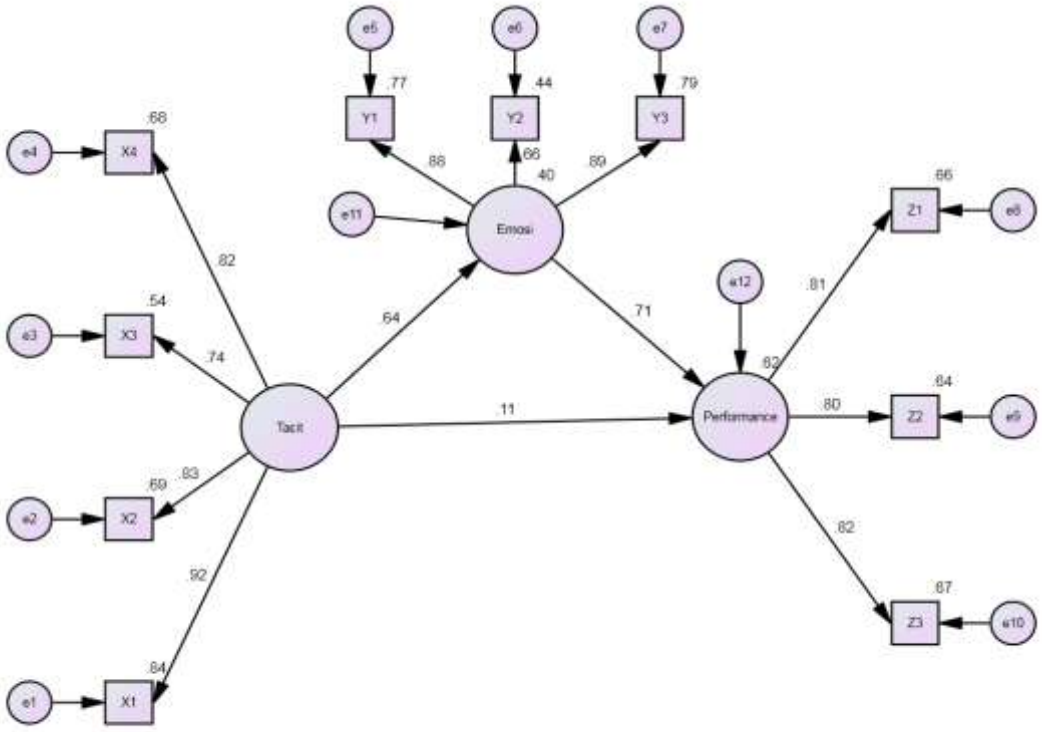
Hasil pengujian model menunjukan nilai p value < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah belum fit. Hasil *Goodness of Fit Indices* (GFI) dan *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI)> 0,927, serta *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) kecil dari nilai yang ditetapkan sebagai standar , sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian sesuai dengan kondisi empirik. GOF model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1: hasil uji fit model

Absolute Fit Measures	**Nilai**	**kesimpulan**
Goodness of Fit Index (GFI)	*0.957*	*fit*
Adjusted Goodness of Fit Ind ex (AGFI)	*0.927*	*fit*
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	*0.67*	*fit*
Incremental Fit Measures		
CFI (Comparative Fit Index)	*0.977*	*fit*
IFI (Incremental Fit Index)	*0.978*	*fit*
CMIN	*2.630*	*fit*
Parsimony Fit Indices		
PNFI (Parsimony Normed Fit Index)	*0.686*	*fit*

Hasil pengujian menunjukan terdapat kesesuaian antara matriks kovarian sampel dengan estimasi matriks kovarians populasi. keragaman sampel dinilai represestatif dengan keragaman yang ada pada populasi. Hasil uji pengaruh menunjukan Guru yang mampu mengelola kemarahan, kegembiraan dan kecemasan tidak hanya berdampak pada tingkat kesejahteraan guru (well being). Guru SMK

swasta mampu melaksanakan tugas mendidik, administrasi, memiliki OCB (Organizational Citizenship Behaviour) lebih tinggi dan lebih efektif untuk meminimalisir perilaku tidak produktif. Emosi dipengaruhi oleh tacit knowledge dan memiliki dampak pada kinerja guru seperti dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1
Hasil uji pengaruh dengan menggunakan SEM

Terdapat pengaruh dari factor tacit knoeledge terhadap emosi sebesar 41%. secara langsung pengaruh tacit knowledge terhadap performance hanya sebesar 1.2 %. Emosi memediasi tacil terhadap performance. Total pengaruh adalah 62 % artinya perubahan pada job performance dapat dijelaskan oleh emosi dan tacit knowledge. Berdasarkan hasil tersebut tampak bahwa emosi memainkan peran penting dalam hubungan tacit knowledge dengan performance. Guru yang mampu mengelola emosi adalah guru berpengalaman. Emosi sebagai dinamika afektif dapat diprediksi berdasarkan kemampuannya dalam merefleksikan pengalaman-pengalamannya. Pada dasarnya emosi sebagai kondisi subjektif individu ditentukan oileh dinamika internal dan eksternal.

Interaksi antara guru dengan siswa yang penuh dengan kegembiraan menentukan bagaimana output berupa performance guru. Pengelolaan emosi dan menampilkan identitas pada bagian muka (front stage) maupun back stage adalah relative sama. Guru membangun identitasnya baik front stage dan back stage berdasarkan kesadarannya terhadap makna profesi guru. Hasil penelitian berbeda dengan Manaf *et al*. (2018) tentang akumulasi pegalaman dan *job performance*. Tacit knowledge sangat berguna dalam menjelaskan perbedaan individu dalam kinerja pekerjaan yang timbul dari proses belajar dan berlatih (Fang & Zhang, 2014). *Tacit knowledge* memiliki peran untuk menentukan *job performance*. Magnier -Watanabe & Benton (2017).

Pada penelitian ini pengaruh tacit knowledge tidak signifikan bahkan sangat rendah yaitu 1.2 %. Telaah terhadap mdata menunjukan bahwa rata-rata para guru SMK yang ada di Jawa Barat memiliki pengalaman yang relative sama, pembedanya terletak pada kemampuannya mengontrol emosi untuk menjamin tercapainya kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan Caruso dan Salovey (2004) tentang fungsi emosi dalam mengajar, Brackett *et al*., (2011), Yoke & Panatik (2015) maupun Ilyas & Abdullah (2016) yang menunjukan bahwa bahwa kecerdasan emosional memiliki efek positif langsung ke kinerja.

Emosi guru sebagai variabel penting untuk memprediski job performance guru SMK dalam mengajar. Sejalan dengan konstruksi tentang emosi yang dikemukakan Hochchild (1983) tentang *emotional labor,* kemampuan mengatur emosi melalui ekspresi wajah penting terlebih bagi guru yang bekerja secara langsung berinteraksi dengan siswa. Kemampuan guru dalam mengelola emosi dan menampilkan di depan kelas mempengaruhi efektivitas guru dalam pengajaran. Guru yang diinginkan adalah guru yang mampu memperlihatkan emosi-emosi positif di tempat kerja. *Emotional labor* merupakan aspek yang kritis pada beberapa pekerjaan dimana para pekerjanya berinteraksi secara langsung dengan customer, teman sekerja dan public (Diefendorf, Levy, Dahling, & Chau, 2009).

Pada dasarnya pengalaman guru dalam mengajar memiliki fungsi memprediksi perilaku dan emosi guru. Terlebih guru memiliki kecenderungan untuk tidak mengungkapkan emosi termasuk kemarahan dan kecemasan dalam mengajar. Kondisi tersebut mempengaruhi kinerja guru dan pada tingkat tertentu mempengaruhi kesehatan mental guru. Peningkatan kemampuan guru dalam mengelola emosi merupakan salah satu hasil dari pembelajaran sosial. Interaksi guru terutama dengan yang lebih senior dan berpengalaman dapat mendorong meningkatnya kemampuan guru pemula. Salah satu emosi yang mendapatkan perhatian saat ini berkaitan dengan Emosi moral; yaitu, emosi yang memiliki implikasi moral karena penilaian instan atas situasi yang membangkitkannya. Guru memiliki peran yang sangat strategis dan mendapatkan perhatian dari masyarakat menyadari aspek moral dari situasi yang memicu emosi kita dan memastikan kita memahami konteksnya sebelum bertindak, terutama di tempat kerja dapat ditingkatkan melalui pengalaman dan berbagi pengalaman.

Oleh karena itu sekolah perlu mendukung baik secara struktur maupun culture untuk mengembangkan berbagi tacit knowledge (knowledge sharing) guna mempercepat dan memperbaiki pemahaman guru tentang makna emosi. Interaksi , diskusi maupun diskursus adalah bagian penting dari proses pembelajaran guru agar lebih positif dalam merespon dinamika emosi dalam pekerjaan. Interaksi sosial yang diarahkan untuk merefkleksikan pengalaman memungkinkan terjadinya efek modeling, efek menghambat (*inhibition*) dan menghapus hambatan (*disinhibition*), efek kemudahan (*fascilitation efect*) bagi guru dalam mengelola emosi menjadi lebih positif termasuk bagaimana mengelola emosi negatif sebagai sumber daya untuk meningkatkan kinerja.

Keterbatasan penelitian

Penelitian terbatas pada responden yang dapat dijangkau dalam waktu yang relative singkat yaitu satu bulan untuk pengumpulan kuesioner. beberapa guru SMK swasta yang wilayah terpencil di Jawa Barat tidak dijadikan sebagai sampel berdasarkan pertimbangan anggaran, waktu maupun kesempatan. Keterbatasan penelitian terkait dengan generalisasi dari teori yang ditawarkan. Pengaruh area geografis atau profesi belum dieksplorasi termasuk tingkat kecerdasan emosi individu yang sangat erat kaitannya dengan beban kerja di daerah terpencil bagi guru swasta honorer.

Kesimpulan, Implikasi, dan saran

Tacit knowledge memiliki pengaruh terhadap kinerja guru baik langsung maupun tidak langsung melalui emosi sebagai parsial mediator**.** Implikasi dari penelitian yaitu perlunya mengelola emosi guru secara terstruktur dan budaya dengan berbagi pengalaman terutama bagi guru yang belum berpengalaman

Daftar Pustaka

Adloff, F., Gerun, K., Kaldewey,D (2015) *Revealing taci knowledge: Embodiment and explication*.German:German Research Foundation

Amstrong, M (2009) *Armstrong's Handbook Of Performance Management.* Fourth edition. London Kogan Page

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall

Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 780 – 795

Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager*. Jossey-Bass, San Francisco

Collins, H. (2010) *Tacit and Explicit Knowledge*, University of Chicago Press, US.

Diefendorf, J. M., Levy, P.E., Dahling, J.J., & Chau, S.L. (2009). A predictive study of emotional labour and turn over. *Journal of Organization Behavior*. 30, 1151-1163

Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2015). *A* Road Map to Vocational Education and Training in Industrialized Countries. *ILR Review, 68(2), 314–337.*

Fang, H., & Zhang, S. (2014). A Structural Model of Enterprise Managers' Tacit Knowledge and Personality Traits. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 42(5), 783–798.*

Frenzel, A. C., Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Durksen, T. L., Becker-Kurz, B., et al. (2016). Measuring teachers' enjoyment,anger, and anxiety: The Teacher Emotions Scales (TES). *Contemporary Educational Psychology*,46, 148–163

Hair J.,V.Jr et al (2013) *Mutivariate data analysis*. Usa. Pearson Education

Hochchild. A.R., (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling.* California: California Press

Holton *et al*., (1996) Trends toward a Closer Integration of Vocational Education and Human Resource Development.. *Journal of Vocational and Technical Education*.12 (2)

Ilyas,M. & Abdullah,T (2016) The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education* (IJERE) Vol.5, No.2, , pp. 158~164

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2013). *Organizational behavior & management.* New York, NY: McGraw Hill.

Joia, L. A., & Lemos, B. (2010). Relevant factors for tacit knowledge transfer within organisations. *Journal of Knowledge Management, 14(3), 410–427.*

Judeh,M (2012) Assessing the Influence of Job Characteristics and Self-Efficacy on Kinerja : A Structural Equation Modeling Analysis.*European Journal of SocialSciences.* (3) pp 355-365

Kim, H., & Gong, Y. (2009). The roles of tacit knowledge and OCB in the relationship between group-based pay and firm performance. *Human Resource Management Journal,* 19(2), 120–139.

Manaf,H.A., Steven J. Armstrong, Alan Lawton & William S. Harvey (2018) Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality, *International Journal of Public Administration*, 41:15,

McGrath, S., Muklder.M.,Papier.J., Suart,R., (2019) Handbook of vocational Education and training. Developments in the Changing World of Work. Switerland: Springer

Nalipay, M. J. N., Mordeno, I. G., Semilla, J. B., & Frondozo, C. E. (2019). Implicit Beliefs about Teaching Ability, Teacher Emotions, and Teaching Satisfaction. The Asia-Pacific Education Researcher. *Asia-Pacific Edu Res* 28(4):313–325

Oztemel,E., & Gustev,S (2018) Literature review of Industry 4.0 and related technologies. *Journal of Intelligent Manufacturing*.

Pallini, S., Vecchio, G. M., Baiocco, R., Schneider, B. H., & Laghi, F. (2018). Student–Teacher Relationships and Attention Problems in School-Aged Children: The Mediating Role of Emotion Regulation. *School Mental Health.* Springer.

Philipp,A., dan Schüpbach,H., (2013) *Age-Related Differences in the Emotion Regulation of Teachers in the Classroom*. C. M. Schlick et al. (eds.), Age-Differentiated Work Systems, Verlag Berlin Heidelberg: Springer-

Pintrich et al. (1991). *A Manual for the Use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ).*Michigan: University of Michigan

Polanyi, M. (1960). *The tacit dimensions.* Garden City, NY: Doubleday 0

Polanyi, M. dan Sen,A. (1966) *The Tacit Knowledge With new forward*. Chicago: The University of Chicago press

Robbins, S ., Judge. T.A 2013 *Organizational Behavior*. 15th.Global Edition. NY. Pearson Education Limited

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). *Self-perceivedemployability: development andvalidation of a scale. Personnel Review, 36(1), 23–41.*,

Sallis, E, (2005) *"Total Quality Management in Education*." London: Kogan Page

Shield.,J (2007) *Managing Employee Performance And Reward*. NY: Cambridge University Press

Sihotang,K (2016) *FilsafatManusia*. Kanisius Yogyakarta

Sternberg, R. J. & Hedlund, J. (2002) Practical intelligence, and work psychology, Human Performance, 15(1/2), 143–160.

Wang, W., Yin, H., & Huang, S. (2015). The missing links between emotional job demand and exhaustion and satisfaction: testing a moderated mediation model. *Journal of Management & Organization, 22(01), 80–95.*

Magnier-Watanabe, R., & Benton, C. (2017). Management innovation and firm performance: the mediating effects of tacit and explicit knowledge. *Knowledge Management Research & Practice, 15(3), 325–335.*

Wheelahan, L.& Moodi, G., (2017) Vocational education qualifications' roles in pathways to work in liberal market economies, *Journal of Vocational Education & Training,* 69:1, 10-27,.

Yoke, L.B & panatik,S.A (2015) Emotional Intelligence and Job Performance among School Teachers. *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 13 pp. 227-234

You, D.& Zhou,R. (2015) Tacit Knowledge Sharing Modes of University Teachers from the Perspectives of Psychological Risk and Value. *International Journal of Higher Education*. 4 (2) 214-224