

Volume 1 No 1 Tahun 2015

ISSN: 2443-1923

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN

“Rekonstruksi Kurikulum dan Pembelajaran di Indonesia”



Jombang, 25-26 APRIL 2015

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

STKIP PGRI JOMBANG

JL. PATTIMURA III/20 JOMBANG
Telp.(0321) 861319-854318 FAX. (0321)854319



SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN
PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN

PROSIDING



9 772443 192253

Volume 1 No 1 Tahun 2015

ISSN: 2443-1923

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN

“Rekonstruksi Kurikulum dan
Pembelajaran di Indonesia”



Jombang, 25-26 APRIL 2015

SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

STKIP PGRI JOMBANG

JL. PATTIMURA III/20 JOMBANG

Telp.(0321) 861319-854318 FAX. (0321)854319





PROSIDING

ISSN: 2443-1923

**SEMINAR NASIONAL
HASIL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN
“REKONSTRUKSI KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN DI INDONESIA”
STKIP PGRI JOMBANG
25 - 26 APRIL 2015**

**VOLUME 1
Nomor 1 Tahun 2015**



HAK CIPTA

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL
HASIL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN
“REKONSTRUKSI KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN DI INDONESIA”
STKIP PGRI JOMBANG
25 - 26 APRIL 2015**

Editor

Drs. Asmuni, M.Si.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
Dr. Wiwin Sri Hidayati, .M.Si	Pendidikan Matematika
Dr. Agus Prianto, M.Pd.	Pendidikan Ekonomi
Wahyu Indra Bayu, M.Pd.	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
Khoirul Hasyim, M.Pd	Pendidikan Bahasa Inggris
Banu Wicaksono, S.S., M.Pd.	Pendidikan Bahasa Inggris
Risfandi Setyawan, M.Pd.	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan

Mitra Ahli

Prof. Dr. Ali Maksum, M.Psi	Universitas Negeri Surabaya
Prof. Dr. Joko Nurkamto, M.Pd	Universitas Sebelas Maret Surakarta
Prof. Dr. Nyoman S. Degeng, M.Pd	Universitas Negeri Malang

Diterbitkan Oleh:
STKIP PGRI JOMBANG

Hak Cipta © 2015
STKIP PGRI JOMBANG

ISI DI LUAR TANGGUNG JAWAB EDITOR/PENERBIT



PERSONALIA

SEMINAR NASIONAL
HASIL PENELITIAN PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN
“REKONSTRUKSI KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN DI INDONESIA”
STKIP PGRI JOMBANG
25 - 26 APRIL 2015

Steering Committee

Dr. Winardi, M.Hum.	Ketua STKIP PGRI Jombang
Drs. Asmuni, M.Si.	Pembantu Ketua I STKIP PGRI Jombang
Dra. Siti Maisaroh, M.Pd.	Pembantu Ketua II STKIP PGRI Jombang
Dr. Agus Prianto, M.Pd.	Pembantu Ketua III STKIP PGRI Jombang
Dr. Nanik Sri Setyani, M.Si.	Kaprodi Pendidikan Ekonomi
Drs. Kustomo, M.Pd.	Kaprodi PPKn
Dr. Wiwin Sri Hidayati, M.Pd.	Kaprodi Pendidikan Matematika
Drs. Adib Darmawan, M.A.	Kaprodi Pendidikan Bahasa Inggris
Dr. Susi Darihastining, M.Pd.	Kaprodi Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia
Drs. M. Setyowahyu, S.H., M.M.	Kaprodi Pendidikan Jasmani dan Kesehatan

Organizing Committee

Dr. Munawaroh, M.Kes.	Ketua Tatik
Irawati, S.Pd., M.Pd.	Sekretaris Rifa
Nurmilah, S.Pd., M.Pd.	Bendahara
M. Farhan Rafi, M.Pd.	Sie Kesekretariatan
Cahyo Tri Atmojo, S.Pd., M.M.	Sie Makalah dan Prosiding
Mu'minin, S.Pd., M.A.	Sie Persidangan
Ahmad Sauqi A., M.A.	Sie Perlengkapan
Afi Ni'amah, S.Pd., M.Pd.	Sie Konsumsi
Drs. Pahriyono, M.Si	Sie Akomodasi



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas limpahan Rahmat-Nya, bahwa Seminar Nasional Hasil Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran dengan tema “Rekonstruksi Kurikulum dan Pembelajaran di Indonesia” dapat terlaksana, dan hasilnya dapat diterbitkan dalam bentuk prosiding. Seminar ini diselenggarakan dalam rangka Dies Natalis STKIP PGRI Jombang ke-38, dan akan diselenggarakan rutin setiap tahun. Karenanya prosiding ini merupakan volume pertama, dan akan terbit secara rutin setahun sekali.

Dengan demikian seminar ini merupakan babak baru kegiatan akademik rutin STKIP PGRI Jombang pada tahun-tahun yang akan datang. Tahun 2015 merupakan tonggak membangun budaya meneliti bagi para dosen, khususnya di STKIP PGRI Jombang. Karena hasil penelitian para dosen dapat diseminarkan secara nasional dan diterbitkan dalam prosiding yang diselenggarakan di kampus sendiri. Hal ini merupakan tuntutan profesi dosen, sekaligus sebagai kewajiban pengelola dan penyelenggara perguruan tinggi sebagaimana telah diamanatkan oleh undang-undang pendidikan tinggi (UU 12/2012).

Tahun 2015 ini pantas disebut sebagai “tahun perubahan” bagi perguruan tinggi, terutama dalam rangka memenuhi tuntutan UU-DIKTI, KKNI, dan SN-DIKTI. Kurikulum dan pembelajaran dikti wajib direkonstruksi dan disesuaikan dengan tuntutan KKNI dan SN-DIKTI, di samping memenuhi tuntutan pengguna lulusan, tuntutan global, dan perkembangan ipteks. Karena itulah tema seminar ini sengaja diluncurkan sebagai wahana interaksi akademis dan pertukaran gagasan dalam rangka menyongsong perubahan kurikulum KPT-DIKTI yang berbasis KKNI dan SN-DIKTI, beserta pembelajarannya.

Sementara prosiding ini diterbitkan sebagai wahana pertukaran informasi dari hasil penelitian pendidikan dan pembelajaran dalam semangat saling asah, asih dan asuh dengan sesama pembelajar dalam menyikapi tantangan masa depan. Karena setiap pembelajar memikul tanggungjawab profesional untuk menyiapkan generasi masa depan yang kritis, kreatif dan inovatif, mandiri, bertanggung jawab serta memiliki karakter yang tangguh dan berdaya saing tinggi. Hal ini hanya dapat dicapai melalui pengembangan keilmuan secara berkelanjutan dan implementasi pembelajaran yang tepat dan berhasil guna.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah mendukung terlaksananya seminar dan prosiding ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Khususnya kepada Prof. Dr. Ali Maksum (Guru Besar UNESA Surabaya & Sekretaris Pelaksana KOPERTIS VII Jawa Timur), Prof. Dr. Djoko Nurkamto (Guru Besar UNS Surakarta), dan Prof. Dr. Nyoman S. Degeng (Guru Besar UM Malang) yang telah berkenan menjadi narasumber.

Akhirnya, dengan mengharap Rahmat dan Ridha-Nya semoga hasil-hasil penelitian yang dirumuskan dalam prosiding ini dapat memberi inspirasi dan manfaat bagi perkembangan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia dalam rangka menyiapkan anak bangsa yang cerdas, berkarakter dan berdaya saing dalam menghadapi arus globalisasi.

Salam,
Ketua Panitia / Editor


Asmuni



DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Hak Cipta	ii
Personalia	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
Keynote Speakers	
Kurikulum dan Pembelajaran di Perguruan Tinggi: Menuju Pendidikan yang Memberdayakan <i>Prof. Dr. Ali Maksum, M.Si.</i>	3 – 14
Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Berbasis KKNI dan SN-Dikti <i>Prof. Dr. Joko Nurkamto, M.Pd.</i>	15 – 32
Pokok-Pokok Pikiran Revolusi Mental Menggubah Pembelajaran: Pada Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi <i>Prof. Dr. I Nyoman Sudana Degeng, M.Pd.</i>	33 – 50
Integrasi <i>Soft Skills</i> dalam Pembelajaran <i>Dr. Wiwin Sri Hidayati, M.Pd & Drs. Asmuni, M. Si.</i>	51 – 56
Presentasi	
Sub Tema: Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Tinggi	
<i>Problem Based Learning</i> untuk menumbuhkan <i>Critical Thinking</i> dan Hasil Belajar Mahasiswa <i>Khoirul Hasyim</i>	59 – 66
Podcast untuk Meningkatkan Kemampuan Menyimak Mahasiswa STKIP PGRI Jombang <i>Yunita Puspitasari, Adib Darmawan, & Ida Setyawati</i>	67 – 74
Strategies of Successful and Less Successful Students of English Education Department STKIP PGRI Jombang in Completing Tenses Tasks <i>Erma Rahayu Lestari & Banu Wicaksono</i>	75 – 85
Pembelajaran Berbasis Proyek Melalui Program Magang Sebagai Upaya Peningkatan <i>Soft Skills</i> Mahasiswa Untuk Mata Kuliah Akuntansi <i>Yulia Effrisanti</i>	86 – 96
Pengaruh Penggunaan Media Jejaring Sosial Edmodo terhadap Partisipasi Mahasiswa dalam Diskusi Kelas pada Materi Ajar Teoretis dan Praktis <i>Asmuni & Wiwin Sri Hidayati</i>	97 – 106
Implementasi Penggunaan Edmodo dalam Mata Kuliah Belajar Pembelajaran <i>Ima Chusnul Chotimah & Rosi Anjarwati</i>	107 – 114
Improving The Ability In Structure I of Students STKIP PGRI Jombang Through The Process-Product Writing Approach <i>Chalimah & Afi Ni'amah</i>	115 – 124



Proses Konstruksi Mahasiswa Calon Guru dalam Membuat Strategi Penyelesaian Masalah Pembagian Bilangan Pecahan <i>Esty Saraswati Nur Hartiningrum, Lia Budi Trisanti, & Edy Setio Utomo</i>	125 – 140
Peningkatan Kompetensi Mengajar Mahasiswa <i>Peer Teaching</i> Program Studi Pendidikan Jasmani dan Kesehatan STKIP PGRI Jombang Melalui <i>Lesson Study</i> <i>Basuki & Novita Nur S.</i>	141 – 150
Student's Verified Strategies of Paraphrasing (A Case Study of the Sixth Semester of English Students through Verbal Report) <i>Banu Wicaksono & Erma Rahayu Lestari</i>	151 – 164
Tuturan Fatis Guru Besar dalam Perkuliahan Kelas Linguistik <i>Pahriyono</i>	165 – 174
Meningkatkan Kemampuan Berbicara Bahasa Inggris dengan Sulih Suara <i>Muhammad Farhan Rafi & Tatik Irawati</i>	175 – 185
The Implementation of Task-Based Writing for Teaching Expository Text <i>Lestari Setyowati & Sony Sukmawan</i>	186 – 194
EFL Students Mispronouncing English Vowels <i>Ninik Suryatiningsih & Addini Zuhriyah</i>	195 – 206
Analisis Kesalahan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika STKIP PGRI Pasuruan dalam Menyelesaikan Soal Persamaan Diferensial Linier Homogen dan Tak Homogen <i>Rifatul Khusniah</i>	207 – 216
Analisis Keterampilan Mengajar Calon Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga Dan Kesehatan (Studi pada Mahasiswa S1 Program Studi Pendidikan Jasmani dan Kesehatan STKIP PGRI Jombang yang Menempuh Program PPL) <i>Wahyu Indra Bayu & Risfandi Setyawan</i>	217 – 224
Analisis Permasalahan Pemanfaatan Media Karikatur dalam Pembelajaran Ekonomi (Analisis pada Mahasiswa Praktikan Micro Teaching STKIP PGRI Jombang) <i>Nanik Sri Setyani</i>	225 – 231
Perbandingan Bentuk Pemberian Hadiah Berupa Nilai Dengan Hukuman Berupa Tugas Terhadap Hasil Belajar Mata Kuliah Gulat Pada Mahasiswa Angkatan 2011D dan 2011E Program Studi Penjaskes STKIP PGRI Jombang <i>Rahayu Prasetyo, Yudi Dwi Saputra, & Joan Rhobi Andrianto</i>	232 – 236
Perspektif Sikap Berperilaku Moral Ekonomi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Kependidikan UM <i>Muhammad Basri</i>	237 – 248
Re-Konstruksi Perilaku Melalui Pembelajaran Karakter Ulul Albab Dalam Rangka Mewujudkan SDM Perbankan Syariah Berdaya Saing Global <i>Siswanto, Yayuk Sri Rahayu, & Nihayatu Aslamatis Sholekah</i>	249 – 258



Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran di STKIP PGRI Pasuruan <i>Suchaina</i>	259 – 269
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Karpindo PPLP PT PGRI Jombang <i>Munawaroh</i>	270 – 283
Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Penduduk, Pendidikan dan Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Kota Surabaya <i>Norida Canda Sakti</i>	284 – 295
Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Inflasi di Indonesia: Pendekatan Error Correction Model (ECM) <i>Lina Susilowati</i>	296 – 309
Hukum Perlindungan Konsumen Dalam Pembangunan Ekonomi <i>Heppy Hyma Puspytasari dan Roy Wahyuningsih</i>	310 – 317
Struktur Tingkat Perbandingan Frasa Ajektiva dalam Majalah <i>Jaya Baya</i> <i>Heny Sulistyowati</i>	318 – 324
Analisis Pengembangan Potensi Ekonomi Lokal Untuk Memperkuat Daya Saing Daerah Di Kabupaten Jombang <i>Masruchan</i>	325 – 335
Evaluasi Manajemen Penyelenggaraan Jatim Sprint 60 Meter <i>Agus Tomi</i>	336 – 344
Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin Diri dengan Prestasi Renang 50 Meter Gaya Bebas <i>Ahmad Yani</i>	345 – 354
Presentasi	
Sub Tema: Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Menengah	
Pengembangan Kurikulum dalam Implementasi Pendidikan Karakter Di SMK <i>Diah Puji Nali Brata</i>	357 – 366
Penerapan SEM (<i>Sport Education Model</i>) dalam Konteks Kurikulum 2013 <i>Rama Kurniawan & Adang Suherman</i>	367 – 378
Efektifitas Model Pembelajaran Inkuiri Berbasis Karakter Untuk Meningkatkan Moralitas Ekonomi Siswa Kelas X SMAN 3 Jombang <i>Ayu Dwidyah Rini</i>	379 – 387
The Effect of Task Planning on Students' EFL Writing Cohesion <i>Rofiqoh</i>	388 – 399
Survey Keterampilan Mengajar Guru Pendidikan Jasmani dan Olahraga <i>Hendra Mashuri & Rizki Apriliyanto</i>	400 – 410
Internalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Dalam Pembelajaran Ekonomi SMA <i>Leny Noviani</i>	411 – 419



Pengaruh Penerapan Metode Tutor Sebaya, Pemberian Tugas, dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Kompetensi Keahlian Adminstrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Magetan dan SMK PSM 2 Kawedanan Magetan <i>Tutik Aminah</i>	420 – 433
Efektivitas Pendekatan Contextual Teaching and Learning (CTL) dalam Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa Kelas XII APK-1 Semester 1 SMK Negeri 1 Magetan Materi Mengolah Data/Informasi Tahun 2013/2014 <i>Arum Yuliani</i>	434 – 448
Pengaruh Metode Pembelajaran Simulasi, Drill, dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Siswa pada Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 1 Magetan dan SMK PSM 2 Kawedanan Magetan Tahun Pelajaran 2013-2014 <i>Rina Sumaiyanti</i>	449 – 463
Penerapan Metode <i>Role Playing</i> Terhadap Hasil Belajar Keterampilan Dasar Smash Normal (<i>Open Smash</i>) Dalam Permainan Bolavoli Pada Peserta Didik Kelas X AK 1 SMK PGRI 1 Jombang <i>Olivia Dwi Cahyani</i>	464 - 470
Pengaruh Media Presentasi Program <i>Adobe Flash, Powerpoint</i> dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Kompetensi Mengelola Kas Bank pada Siswa Kelas XI Akuntansi di SMK 1 Magetan dan SMK PSM 2 Kawedanan Tahun Pelajaran 2013/2014 <i>Sri Winarningsih</i>	471 – 483
Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi (Studi Pada Siswa Kelas X SMK Matsna Karim Desa Bulurejo Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang) <i>Dwi Wahyuni</i>	484 – 493
Pengaruh Bahan Ajar Berbasis Media Audio Visual Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Pada Mata Pelajaran Ekonomi SMA Negeri 2 Bondowoso <i>Dedy Wijaya Kusuma</i>	494 – 502
Peran MGMP Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Ekonomi Tingkat SMA Di Kabupaten Jombang <i>Diah Dinaloni</i>	503 – 513
Pengaruh Pembelajaran Variasi dan Kombinasi Aktivitas Bermain Bolavoli Terhadap Kemampuan Melakukan <i>Passing</i> Atas, Bawah dan Servis Atas Bolavoli Pada Siswa Kelas X Madrasah Aliyah Negeri 5 Jombang <i>Mohammad Zaim Zen & Achmed Zoki</i>	514 – 525
Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan SMAN, dan SMKN Se-Kabupaten Mojokerto Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Tahun 2014 <i>Puguh Setya Hasmara, Arsika Yunarta, & Dian Wahyudin</i>	526 – 537



Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Sistem Ganda (PSG) Di SMKN 2 Selong Tahun Pelajaran 2013/2014 <i>Muhamad Ali</i>	538 – 548
Analisis Metakognisi Siswa Dalam Menyelesaikan Soal-Soal Bangun Datar Berdasarkan Kemampuan Matematika <i>Mochammad Edy Santoso & Oemi Noer Qomariyah</i>	549 – 560
Pengaruh Dukungan Organisasi dan Potensi Kreatif Terhadap Praktek Kerja Kreatif (Studi Terhadap Para Guru Di Kabupaten Jombang) <i>Agus Prianto</i>	561 – 576
Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Negeri di Pondok Pesantren (Studi Multikasus pada Tiga Sekolah Negeri di Pondok Pesantren Darul Ulum Rejoso Peterongan Kabupaten Jombang) <i>Firman</i>	577 – 584
Penempatan Program Keahlian Di Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Membentuk Kreativitas Siswa <i>Mayasari</i>	585 – 594
Presentasi	
Sub Tema: Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Dasar	
Implementasi Pembelajaran Kooperatif Tipe <i>Student Teams Achievement Division</i> (STAD) dan Metode <i>Jigsaw</i> Serta Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VIII SMPN 2 Ngariboyo dan SMPN 1 Ngariboyo <i>Sugiharto</i>	597 – 612
Penerapan Metode Polya Dalam Menyelesaikan Soal Cerita Pada Pokok Bahasan Aritmatikasosial di Kelas VII Putra SMP Yadika Bangil <i>Andika Setyo Budi Lestari</i>	613 – 623
Pengaruh Model <i>Project Based Learning</i> pada Pembelajaran Penjasorkes Terhadap Kreativitas Siswa (Studi pada Siswa Kelas VIII-A SMP Negeri 1 Plosoklaten Kabupaten Kediri) <i>Hasan Saifuddin & Bayu Budi Prakoso</i>	624 – 636
Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Gerak Dasar Lompat Jauh Dengan Menggunakan Alat Bantu Tradisional <i>Nur Ahmad Muharram & Ardhi Mardiyanto</i>	637 – 646
Pengaruh Metode Mengajar dan Persepsi Kinestetik Terhadap Keterampilan Dasar Bermain Sepak Bola <i>Slamet Raharjo</i>	647 – 657
Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Dengan Pendekatan Pembelajaran <i>Open Ended</i> Materi Pokok SPLDV Di Kelas VIII MTsN Denanyar Jombang <i>Ahmad Bahrul Ulum & Oemi Noer Qomariyah</i>	658 – 667



Kesalahan Siswa Sekolah Dasar dalam Merepresentasikan Pecahan pada Garis Bilangan <i>Eny Suryowati</i>	668 – 678
Efektivitas Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Course Review Horay Pada Pembelajaran Segiempat <i>Titik Idayanti & Ama Noor Fikrati</i>	679 – 690
Model Pembelajaran Kooperatif Tipe <i>Group Investigation</i> dalam Pembelajaran Matematika untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa <i>Veni Saputri</i>	691 – 697
Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Taktis dan Kemampuan Motorik Terhadap Hasil Belajar Bolavoli Pada Siswa Putra Kelas VIII SMPN 4 Lamongan <i>Ilmul Ma'arif, Zakaria Wahyu Hidayat, & Kahan Tony Hendrawan</i>	698 – 709
Perbandingan Metode Pembelajaran <i>Whole Practice</i> dan <i>Part Practice</i> Terhadap Hasil Belajar <i>Dribbling</i> Bolabasket (Studi Kelas V SDK Santo Yusup Surabaya) <i>Arnaz Anggoro Saputro</i>	710 – 717
Pengaruh Modifikasi Permainan Bolabasket Terhadap Kebugaran Jasmani Siswa SMPKr Petra Jombang <i>Mecca Puspitaningsari & Nurdian Ahmad</i>	718 - 726
Perencanaan, Pelaksanaan, dan Problematika Pembelajaran Menulis Siswa Kelas V SDN IV Sukorejo Perak Jombang <i>Mu'minin</i>	727 – 736
Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Dan Kesehatan Di MIN Rejoso Kecamatan Peterongan Kabupaten Jombang <i>Agus Budi Hartono</i>	737 – 747
Bentuk Tuturan Masyarakat Manduro Sebagai Pendukung Pembelajaran Bahasa Indonesia <i>Diana Mayasari</i>	748 – 761
Penerapan Model Pembelajaran <i>Scramble</i> Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Bahasa Arab Siswa Kelas V MI Muhammadiyah I Jombang Tahun Pelajaran 2013/2014 <i>Mindaudah</i>	762 – 771
“Javanese Cultural School” (JCS) Untuk Anak Usia Dini: Sebuah Konsepsi Untuk Mengembalikan Karakter Lokal <i>M. Syaifuddin S. & Erni Munastiwi</i>	772 – 780
Pelaksanaan Pendidikan Inklusif Pada Sekolah Dasar Di Kabupaten Banyuwangi <i>Aliya Fatimah</i>	781 – 793



Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Potensi Kreatif Terhadap Praktek Kerja Kreatif (Studi Terhadap Para Guru Di Kabupaten Jombang)

Agus Prianto²² (*pimpinan1@yahoo.co.id*)

Abstract

This research investigates many dimension of creative potential, organizational support, and creative performance. This research also investigates the relationship between many construction on organizational support with construction of creative potential and creative performance. The objective of this research is to identify many dimension of creative potential, organizational support, and creative performance; and also many factors which influence creative performance of the teacher in Jombang. Besides, this research also identify the relationship between creative potential and organizational support with creative performance.

The samples of this study are 110 teachers' of the state junior and senior high school in Jombang. By using analyzer statistics, that is structural equation modeling (SEM).

This research is successful to identify many dimension of creative potential, organizational support, and creative performance. Besides, this research also discovers that organizational support will develop creative potential of the teacher. Finally, creative performance is influenced by creative potential of the teacher and perceived organizational support.

Key Words: *creative potention, creative performance, percieved organizational support*

Abstrak

Penelitian ini hendak mengkaji berbagai dimensi dari variabel potensi kreatif, variabel dukungan organisasi, dan variabel praktek kerja kreatif. Melalui penelitian ini juga hendak dikaji bagaimana keterkaitan antara konstruk dukungan organisasi dan konstruk potensi kreatif terhadap konstruk praktek kerja kreatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi munculnya praktek kerja kreatif dari para guru di Jombang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara potensi kreatif dan dukungan organisasi terhadap praktek kerja kreatif.

Sampel penelitian ini adalah para guru sekolah menengah negeri di Jombang sebanyak 110 guru. Dengan menggunakan analisis persamaan model struktural (SEM).

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi berbagai dimensi dari potensi kreatif, dukungan organisasi, dan praktek kerja kreatif. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan guru juga akan ikut mengembangkan potensi kreatif mereka. Secara keseluruhan, praktek kerja kreatif yang ditampilkan guru dipengaruhi oleh potensi kreatif para guru dan dukungan organisasi yang dirasakan guru.

Kata Kunci: *potensi kreatif, praktek kerja kreatif, dukungan organisasi yang dirasakan*

Pendahuluan

Kemampuan mengembangkan kreatifitas dan inovasi merupakan dua kompetensi yang sangat diperlukan organisasi dalam memasuki abad 21 agar terus mampu beradaptasi dalam era yang terus berubah (Amabile,1988; Woodman, Sawyer, dan Griffen,1993). Kreatifitas individu merupakan komponen utama yang akan menentukan organisasi dalam mendorong tumbuhnya inovasi, yang ditunjukkan dengan adanya kemampuan staf untuk menerapkan ide kreatif; dan dalam jangka panjang hal ini akan ikut menentukan kesuksesan dan kelanggengan hidup organisasi (Amabile,et al, 1996; Tushman dan O'Reilley,1997).

²²Dosen Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Jombang, Jawa Timur, Indonesia



Kreatifitas merupakan sebuah konstruk yang kompleks dengan unsur dimensi yang terus berkembang. Oleh karena itu mendefinisikan kreatifitas dengan dimensi konstruk yang tepat selalu sulit untuk dilakukan. Meskipun demikian, ada beberapa definisi yang menunjukkan adanya kesamaan dimensi kreatifitas. DiLiello dan Houghton (2008) yang mengutip pendapat Guilford (1950:452) menyatakan bahwa kreatifitas adalah ditunjukkan oleh kemampuan individu untuk menyampikan ide atau gagasan yang asli, sama sekali baru, tidak umum. Sternberg dan Lubart (1999:3) menyatakan kreatifitas sebagai kemampuan untuk menampilkan cara kerja yang baru (asli, belum pernah terpkirkan sebelumnya) dan tepat guna. Hal senada dikatakan oleh Barron dan Harington (1981:442) yang menyatakan kreatifitas sebagai sesuatu yang asli, baru, jauh dari jangkauan pikiran dan perkiraan orang. Sedangkan Martindale (1989:211) mengemukakan bahwa kreatifitas harus ditunjukkan oleh gagasan yang asli, lebih tepat guna, dan bisa dimanfaatkan untuk berbagai aktifitas. Berdasarkan definisi kreatifitas sebagaimana diungkapkan, maka bila dikaitkan dengan kontek organisasi kreatifitas adalah kemampuan individu untuk menampilkan cara kerja baru yang lebih baik sehingga bisa menciptakan efisiensi, mampu memecahkan persoalan yang kompleks, dan secara keseluruhan akan berguna untuk menciptakan efektifitas kinerja organisasi.

Sebagai sebuah unjuk kerja, kreatifitas kerja para staf tentu sangat ditentukan oleh sejauh mana lembaga memberikan dukungan yang memadai kepada para stafnya untuk terus berkerja dengan dilandasi oleh sikap kreatif (DiLiello dan Houghton,2008; Amabile,1988). Pimpinan lembaga yang memberikan dukungan memadai kepada para stafnya untuk menampilkan cara kerja baru, akan memungkinkan lembaga untuk menjadikan kreatifitas sebagai budaya kerja baru. Lembaga yang memiliki budaya kerja kreatif cenderung lebih memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan, dan akan tetap eksis dan berkembang dalam era yang terus berubah (Kasali,2005).

Salah satu penopang utama keberhasilan pendidikan adalah tergantung pada guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas ditandai dengan kemampuannya untuk terus berkreasi dan berinovasi, sehingga kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan berjalan dengan efektif dan menyenangkan para siswa. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, para guru dituntut untuk lebih mampu mengembangkan kreatifitasnya, agar kegiatan pendidikan yang dilaksanakannya menjadi lebih menarik bagi para siswa. Guru yang kreatif akan mampu mengoptimalkan perannya sebagai pendidik dengan terus memperbaharui informasi dan model pembelajaran yang digunakannya sehingga tujuan pembelajaran juga akan menjadi lebih berhasil. Pimpinan sekolah juga dituntut untuk menciptakan kondisi dan memfasilitasi para guru agar mampu mengembangkan kreatifitasnya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Dari studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada beberapa sekolah, umumnya pimpinan sekolah selalu mendorong para guru untuk bisa mengoptimalkan penggunaan sarana TIK untuk mendukung kinerja para guru. Umumnya para pimpinan sekolah sangat menyadari bahwa pada era sekarang dibutuhkan keberadaan guru yang tanggap, cekatan, berani membuat terobosan dan inovasi kerja sehingga kinerja sekolah dapat dioptimalkan. Berdasarkan studi pendahuluan ini maka perlu diketahui bagaimana persepsi para guru tentang dukungan organisasi yang dirasakan, bagaimana potensi kreatif para guru, dan bagaimana kemampuan guru untuk menampilkan praktek kerja kreatif.

Penelitian ini juga hendak menguji apa saja yang menjadi dimensi potensi kreatif dan praktek kerja kreatif yang mungkin memegang peranan penting dan belum pernah terungkap peranannya dalam menentukan kinerja para guru di Jombang. Akhirnya, penelitian ini hendak



menjawab pertanyaan tentang bagaimana keterkaitan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan potensi kreatif terhadap praktek kerja kreatif para guru.

Dengan demikian tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai variabel manifes dari potensi kreatif, praktek kerja kreatif, dan dukungan organisasi yang dirasakan guru. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dukungan organisasi yang dirasakan staf dan variabel potensi kreatif terhadap praktek kerja kreatif.

Pada tahap awal penelitian ini akan mengkaji berbagai dimensi kreatifitas untuk dijadikan dasar dalam mengkaji potensi kreatif dan praktek kerja kreatif dari para guru. Validitas kontruk potensi kreatif, praktek kerja kreatif, dan dukungan organisasi yang dirasakan guru didasarkan pada data yang diperoleh melalui angket penelitian yang disebarakan kepada para responden. Kesimpulan penelitian dirumuskan dengan didasarkan pada hasil analisis data, diskusi hasil penelitian, dan implikasi hasil penelitian dirumuskan dan digunakan sebagai dasar untuk menentukan rekomendasi yang ditujukan bagi lembaga persekolahan dan bagi para peneliti selanjutnya.

Landasan Teori

Dimensi Kreatifitas

Kreatifitas individu telah diukur dengan berbagai cara, mulai dari pengukuran tentang karakteristik dan kepribadian individu sampai dengan pengukuran kreatifitas yang didasarkan atas kemampuan individu untuk menampilkan sebuah prestasi kerja. Dari berbagai kajian yang dilakukan para ahli, misalnya yang dilakukan oleh Amabile (1988) dan Ford (1996); dimensi kreatifitas dapat dilihat dari kemampuan individu untuk berpikir ke segala arah (*divergen thinking*), dimilikinya kepribadian yang kuat, mandiri, dan dimilikinya motivasi internal yang kuat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Weisberg (1999) menemukan bahwa dimilikinya pengetahuan yang memadai merupakan faktor prasyarat yang akan mendorong munculnya kreatifitas dari para individu. Dimilikinya informasi dan pengetahuan merupakan faktor yang akan mendukung kreatifitas individu (Kijkuit dan van de Ende,2007; Leenders, van Engelen dan Kratzer,2007).

Aspek pengetahuan yang akan mendukung kreatifitas individu secara langsung dapat diukur dengan tes intelengensi (Brown,1989), dan secara tidak lansung dipengaruhi oleh tingkat pendidikan individu (Simonton,1992). Sedangkan Hocervar dan Bachelor (1989) memasukkan kemampuan berpikir ke segala arah dan aspek kepribadian sebagai bagian dari dimensi kreatifitas. Dimensi kemandirian yang merupakan bagian dari komponen kreatifitas juga ikut menentukan prestasi kerja individu (Amabile,*et.al.*,1996; Cummings dan Oldham,1997; Shaley, Gilson dan Blum,2000). Motivasi intrinsik merupakan dimensi pokok lainnya dari sebuah kreatifitas (Bandura,1997; Herzberg, Mausner dan Snyderman,2003). Berbagai hasil penelitian menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan kreatifitas, sedangkan motivasi ekstrinsik berhubungan negatif dengan kreatifitas (Amabile,*et.al.*,1994).

Berbagai faktor utama yang mempengaruhi motivasi intrinsik antara lain adalah kemampuan untuk membuat keputusan sendiri (Deci dan Ryan,1985), sikap mandiri (Cummings dan Oldham,1997; Gilson dan Blum,2000), keberanian menghadapi tantangan (Bandura,1997; Shaley, Gilson dan Blum,2000), derajat keterlibatan individu dalam menjalankan pekerjaan (Csikszentmihalyi,1996), serta minat individu (Bandura,1997). Tierney



dan Farmer (2002:1138) mengemukakan tentang pentingnya rasa percaya pada diri sendiri (*self efficacy*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk kreatif merupakan dimensi lainnya yang mempengaruhi motivasi intrinsik dan kreatifitas individu.

Berbagai hasil penelitian juga menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan pimpinan terhadap staf juga dapat mempengaruhi kreatifitas individu. Ketika evaluasi kinerja didasarkan atas capaian kinerja individu, konstruktif, dan mengakui tingkat kompetensi individu (Amabile,1996:152); maka kreatifitas individu akan lebih mudah untuk dimunculkan dan ditingkatkan. Sejalan dengan hal ini, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa ketika individu yang memiliki motivasi intrinsik kuat akan terdorong untuk bekerja secara mandiri dan lebih mampu menghadapi tantangan kerja; maka individu yang demikian akan lebih mudah untuk terlibat dalam sebuah proses pekerjaan (Bandura,1997) dan memungkinkan mereka untuk menjadi lebih kreatif (Amabile,*et.al.*,1994; Shalley,1995; Cummings dan Oldham,1997). Selain itu, seorang staf akan cenderung untuk bisa menampilkan unjuk kerja kreatif bila mereka mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan lembaga untuk menampilkan kreatifitas dalam bekerja dan memecahkan berbagai persoalan kerja secara kreatif (Tierney dan Farmer,2004). Suasana kerja yang dipersepsikan oleh staf juga merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kreatifitas individu (Amabile, Burnside dan Grvskiewicz,1999).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kreatifitas dalam diri individu akan muncul apabila individu memiliki sifat-sifat positif, kecakapan dan kemampuan (Simonton,1992; Tierney dan Farmer,2002), memiliki kemampuan khusus yang dibutuhkan untuk membangun hubungan sosial (Weisberg,1999; Kijkuit dan van de Ende,2007; Leenders, van Engelen dan Kratzer,2007, memiliki motivasi intrinsik yang kuat (Amabile,*et.al.*,1994); serta tersedianya lingkungan dan suasana kerja yang mendukung kreatifitas (Woodman, Sawyer, dan Griffen,1993; Amabile,1996). Singkatnya, sebagaimana dikemukakan oleh Feldhusen dan Goh (1995); kreatifitas memiliki berbagai dimensi yang sangat kompleks yang harus ditelaah secara hati-hati untuk bisa menghasilkan dimensi kreatifitas yang benar, tepat, dan akurat.

Potensi Kreatif, Praktek Kerja Kreatif, dan Dukungan Organisasi

Sejak empat puluh tahun yang lalu, Hinton (1968) telah merumuskan perbedaan penting antara potensi kreatif dan kreatifitas aktual. Jika produk kerja kreatif yang dihasilkan oleh individu tidak diakui oleh lingkungan dimana ia bekerja, maka potensi kreatifitas individu akan tersumbat (Hinton,1968; George dan Zhou,2001). Meskipun Tierney dan Farmer (2002) sudah meneliti tentang pentingnya rasa percaya diri pada individu yang sangat berguna untuk memunculkan kreatifitas individu, kajian yang dilakukan peneliti atas berbagai hasil penelitian terbaru belum banyak yang mengupas tentang dimensi potensi kreatif dan dimensi praktek kerja kreatif.

Potensi kreatif dapat diartikan sebagai potensi kapasitas individu untuk menampilkan tindak kreatif, dimilikinya kecakapan dan kemampuan kerja oleh para individu (Hinton,1968). Sebaliknya, praktek kerja kreatif diartikan tersedianya kesempatan bagi para individu untuk menggunakan ketrampilan dan kecakapan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan (Di Liello dan Houghton,2006). Praktek kerja kreatif juga berbeda dengan tampilan kreatif yang diukur dari produk kerja yang dihasilkan individu, atau kemampuan individu yang dapat dinilai dan dilihat (Amabile,1996). Praktek kerja kreatif juga berbeda dengan sebuah konsep organisasional yang mendukung kreatifitas, yang sering diartikan sebagai budaya organisasi yang mengembangkan



keaktifitas melalui budaya kerja yang *fair*, dukungan untuk berkembangnya ide, adanya penghargaan dan pengakuan terhadap praktek kerja kreatif, tersedianya mekanisme kerja yang mendukung berkembangnya praktek kerja kreatif, berkembangnya berbagai ide baru yang mendukung kegiatan kerja, dan dikomunikasikannya visi lembaga kepada semua warga organisasi (Amabile, Burnside dan Grysiewicz,1999).

Berbagai kondisi harus tersedia dalam lingkungan kerja untuk mendukung berkembangnya kreatifitas individu (Ford,1996) dan para pekerja yang memiliki potensi kreatif agar menjadi aktual ketika mereka merasa adanya dukungan yang kuat dari lembaga (DiLiello dan Houghton,2006). Ketika individu di tempat kerja merasa dirinya memiliki potensi untuk mengembangkan kreatifitas kerja tetapi merasa tidak mampu untuk mengembangkan potensinya; maka keberadaan berbagai sumber daya organisasi yang mungkin belum pernah dimanfaatkan harus dioptimalkan. Sumber daya pada organisasi yang dimaksud misalnya berkaitan dengan adanya dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan individu terhadap kemampuan kerja kreatif akan mendorong para individu untuk terus mengembangkan kreatifitas kerja. Dampak dari kondisi yang demikian adalah para individu (staf) akan bisa merasakan adanya kepuasan kerja (Shalley, Gilson dan Blum,2000). Dengan demikian, organisasi juga akan dapat mendapatkan keuntungan dari ide-ide kreatif yang dikembangkan individu, membuat lingkungan tempat kerja kian kondusif bagi para individu untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru sekolah menengah di Jombang. Sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik *multistage sampling*, dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 110 orang guru, yang terdiri dari 50 orang sekolah menengah pertama dan 60 orang guru sekolah menengah atas. Dari sebanyak 110 orang anggota sampel, 46% berjenis kelamin wanita dan 54% pria. Penelitian ini dilaksanakan terhadap para guru yang sudah lulus Program Sertifikasi Guru Tahun 2012-2013 di Kabupaten Jombang.

Pengukuran Potensi Kreatif

Enam item digunakan untuk mengukur potensi kreatif dari para individu. Potensi kreatif berkaitan dengan perasaan individu tentang kemampuannya untuk mengembangkan kreatifitas kerja, yang oleh Thierney dan Farmer (2002) disebut sebagai rasa percaya untuk bisa mengembangkan kreatifitas kerja. Hal ini akan mencakup perasaan mudah untuk mengembangkan ide baru, percaya pada kemampuannya untuk memecahkan persoalan kerja secara kreatif, tangkas dalam mengadopsi ide yang dikembangkan oleh orang lain, dan kemampuan untuk menemukan berbagai cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan berbagai persoalan. Dengan demikian dimensi potensi kreatif akan diukur dengan menggunakan formula sebagaimana telah dikembangkan oleh Thierney dan Farmer (2002). Dua dimensi lainnya dari potensi kreatif adalah dimilikinya potensi keahlian dari para individu tentang apa yang menjadi bidang pekerjaannya dan dimilikinya potensi keberanian untuk mengambil resiko dengan mencoba-coba cara kerja baru yang dianggap lebih baik (Amabile,*et.al.*,1999). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert yang menyediakan lima kategori jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju".

Berdasarkan uraian di atas, berikut ini adalah merupakan berbagai indikator yang diduga merupakan dimensi dari konstruk potensi kreatif yang meliputi: (a) kemampuan menampilkan



ide baru, (b) rasa percaya pada kemampuan untuk bisa memecahkan persoalan secara kreatif, (c) ketangkasan untuk mengadopsi dan mengembangkan ide orang lain, (d) kemampuan untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, (e) dimilikinya talenta dan keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (f) senang mencoba ide baru.

Pengukuran Praktek Kerja Kreatif

Teori tentang kreatifitas individu digunakan untuk mengukur praktek kerja kreatif. Dengan menggunakan formula yang dikembangkan oleh Hinton (1968), penelitian ini mengembangkan lima item untuk menggambarkan bagaimana peluang individu (staf) dalam menggunakan keahliannya dalam bekerja, mengembangkan kecakapan kreatif, dan kemampuan kreatif. Semua item tersebut dikembangkan dengan menggunakan skala Likert yang menyediakan lima kategori jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju".

Berdasarkan uraian di atas, berikut ini adalah merupakan berbagai indikator yang diduga merupakan dimensi dari konstruk potensi kreatif yang meliputi: (a) dimilikinya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) diberikannya kesempatan untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, (c) adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam kerja tim, (d) dimilikinya kebebasan untuk memutuskan cara kerja apa yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas, (e) potensi kreatif individu dikembangkan di tempat kerja.

Pengukuran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan

Dukungan organisasi yang dirasakan diukur untuk tujuan analisis validitas diskriminan dari konstruk praktek kerja kreatif. Untuk keperluan ini, item-item yang telah dikembangkan oleh Amabile, Burnside dan Gyskiewicz (1999) tentang dukungan organisasi yang dirasakan diadopsi dan digunakan dalam penelitian ini. Semua item dikembangkan dengan menggunakan skala Likert yang menyediakan lima kategori jawaban, mulai dari "sangat tidak setuju" sampai dengan "sangat setuju".

Berdasarkan uraian di atas, berikut ini adalah merupakan berbagai indikator yang diduga merupakan dimensi dari konstruk potensi kreatif yang meliputi: (a) adanya pengakuan terhadap para individu (staf) yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) ide-ide para staf diapresiasi secara adil oleh lembaga, (c) para staf didorong untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (d) lembaga memiliki mekanisme kerja yang bagus yang memungkinkan para staf untuk mengembangkan kreatifitas kerja, (e) para staf didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (f) adanya penghargaan terhadap para staf yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memaparkan berbagai dimensi variabel dari ketiga variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan model persamaan struktural (*structural equation modelling*, SEM) dengan menggunakan perangkat lunak LISREL. Analisis SEM digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing variabel laten. Model persamaan struktural ditentukan dengan menetapkan model yang paling *fit*.



Untuk memastikan bahwa model struktural yang paling *fit* telah memiliki derajat keutuhan model, maka akan disajikan hasil pengujian validitas konvergen dan reliabilitas komposit. Validitas konvergen dilakukan dengan membandingkan koefisien *loading factor* (λ) dengan *unmeasured coefficient* yang besarnya sama dengan $(1 - error)$. Bila nilai λ lebih besar dibandingkan dengan $(1 - e)$, maka dapat dikatakan keberadaan variabel dimensional telah memiliki validitas yang memadai. Sedangkan reliabilitas komposit dihitung dengan menggunakan formula yang dikembangkan oleh Bagozzi (dalam Prianto, 2005) dengan formula sebagai berikut:

$$F_c = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + (\sum e)}$$

dimana f_c adalah tingkat

reliabilitas konstruk, λ adalah loading factor, dan e adalah *error*.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa potensi kreatifitas guru dimanifestasikan oleh: (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) rasa percaya diri dari para guru terhadap kemampuannya untuk bisa memecahkan persoalan secara kreatif, (c) ketangkasan para guru untuk mengadopsi dan mengembangkan ide orang lain ke dalam lingkungan kerja, (d) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, (e) dimilikinya talenta dan keahlian dari guru yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (f) guru senang mencoba ide baru. Dengan demikian hasil penelitian ini mengukuhkan formula potensi kreatif sebagaimana yang dikembangkan oleh Thierney dan Farmer (2002) dan Amabile, *et.al.* (1999).

Upaya organisasi untuk bisa didukung oleh keberadaan guru yang memiliki potensi kreatifitas yang tinggi dapat dilakukan dengan melakukan uji/tes potensi kreatifitas. Indikator atau dimensi dari potensi kreatifitas sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh para pimpinan organisasi dalam menyeleksi calon staf yang memiliki potensi kreatifitas yang memadai.

Penelitian ini juga menemukan bahwa unjuk kerja kreatif dari para guru akan dimanifestasikan oleh: (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, (c) kemauan guru untuk berpartisipasi dalam kerja tim, (d) guru bebas untuk memutuskan cara kerja apa yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas, dan (e) guru memiliki kesempatan yang besar untuk mengembangkan potensi kreatif yang dimilikinya di tempat kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan formula yang dikembangkan oleh Hanton (1968). Formula Hanton tentang praktek kerja kreatif yang sudah dikembangkan sejak empat dasawarsa yang lampau masih tetap relevan hingga saat ini, sehingga masih bisa digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana para staf mampu menampilkan unjuk kerja kreatif. Organisasi yang mengharapkan agar para stafnya mampu menampilkan unjuk kerja kreatif dapat dilakukan dengan memfasilitasi, mendorong, dan memberikan kepercayaan kepada para staf untuk menggunakan cara kerja kreatif, berani menampilkan ide baru, dan berani mengambil resiko kerja.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan staf dimanifestasikan oleh: (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu



mengembangkan kreatifitas kerja, (b) ide-ide para guru diapresiasi secara adil oleh lembaga, (c) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (d) tersedianya mekanisme kerja yang transparan yang memungkinkan para guru untuk mengembangkan kreatifitas kerja, (e) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (f) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini juga mengukuhkan pendapat Amabile, Burnside dan Gryskiewicz (1999) tentang dimensi dukungan organisasi yang dirasakan guru.

Berdasarkan hasil persamaan model struktural yang paling *fit*, diketahui bahwa praktek kerja kreatif dimanifestasikan oleh (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, dan (c) guru memiliki kebebasan untuk mengambil cara kerja yang dinilai efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan potensi kreatif dimanifestasikan oleh (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) ketangkasan guru dalam mengembangkan dan mengadopsi ide dari orang lain ke dalam lingkungan kerja, (c) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan (d) guru senang mencoba ide baru. Praktek kerja kreatif para guru dipengaruhi oleh potensi kreatif para guru, dengan koefisien R^2 sebesar 0,78. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan para guru untuk menampilkan praktek kerja kreatif sebagian besar (78%) ditentukan oleh potensi kreatif yang mereka miliki. Dengan memperhatikan variabel manifes dari potensi kreatif dan praktek kerja kreatif, maka dapat dikatakan bahwa (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) ketangkasan guru dalam mengembangkan dan mengadopsi ide dari orang lain ke dalam lingkungan kerja, (c) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan (d) kesenangan guru untuk mencoba ide baru berpengaruh terhadap (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, dan (c) kebebasan guru untuk mengambil cara kerja yang dinilai efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dukungan organisasi yang dirasakan guru dimanifestasikan oleh (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (c) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (d) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja. Praktek kerja kreatif dari para guru dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan staf, dengan koefisien R^2 sebesar 0,64. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan para staf untuk menampilkan praktek kerja kreatif sebagian besar (64%) ditentukan oleh dukungan lembaga yang dirasakan staf. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (c) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (d) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja berpengaruh terhadap (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, dan (c) kebebasan guru untuk mengambil cara kerja yang dinilai efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Potensi kreatif individu akan menjadi aktual bila mereka mendapatkan dukungan dari lembaga, dengan koefisien $R^2 = 0,56$. Hal ini menunjukkan bahwa apakah potensi kreatif akan



lebih cepat menjadi kreatifitas yang aktual yang ditunjukkan dengan adanya praktek kerja kreatif, hal itu akan ditentukan oleh kualitas dukungan dari lembaga yang dipersepsikan para individu. Kontribusi dukungan lembaga bagi berkembangnya potensi kreatif menjadi kreatifitas aktual sebesar 56%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (c) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (d) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja berpengaruh terhadap (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) ketangkasan guru dalam mengembangkan dan mengadopsi ide dari orang lain ke dalam lingkungan kerja, (c) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan (d) kesenangan guru untuk mencoba ide baru.

Sebagaimana telah dijelaskan dimuka bahwa kemampuan mengembangkan kreatifitas dan inovasi merupakan dua kompetensi yang sangat diperlukan sebuah organisasi dalam abad 21 agar terus mampu beradaptasi dalam era yang terus berubah. Kajian terdahulu juga menyatakan bahwa kreatifitas individu merupakan komponen utama yang akan menentukan organisasi dalam mendorong tumbuhnya inovasi, yang ditunjukkan dengan adanya kemampuan guru untuk menerapkan ide kreatif; dan dalam jangka panjang hal ini akan ikut menentukan kesuksesan dan kelanggengan hidup organisasi. Untuk itu dukungan organisasi terhadap para guru untuk menampilkan unjuk kerja kreatif sangat diperlukan.

Organisasi yang mendukung para stafnya agar berani menampilkan cara kerja baru, ide-ide baru, dan berani mengambil resiko dari cara kerja baru yang diterapkan akan memungkinkan para staf lebih mampu mengembangkan kreatifitas kerjanya. Upaya pimpinan organisasi persekolahan untuk terus mendorong para guru dalam mengembangkan potensi kreatif dan cara kerja kreatif akan memungkinkan lebih berkembangnya spirit *entrepreneurship* dalam organisasi persekolahan. Spirit *entrepreneurship* inilah yang pada saat ini, dan dalam era-era mendatang; perlu untuk terus dikembangkan agar organisasi persekolahan akan tetap mampu berkembang dan terus bertahan dalam era persaingan yang kian ketat. Bila kreatifitas dan inovasi kerja merupakan variabel yang menentukan kelangsungan hidup organisasi, maka dukungan organisasi kepada para staf yang hendak menampilkan inovasi dan kreatifitas kerja merupakan *conditio sine qua non*.

Pimpinan organisasi persekolahan perlu mengkreasikan suasana kerja yang lebih kondusif yang memungkinkan lembaga persekolahan bisa menjadi tempat persemaian yang subur bagi tumbuhnya sikap inovatif dan kreatif dari para guru. Saat sekarang sangat dibutuhkan keberadaan sosok guru yang didukung oleh kokohnya sikap inovatif dan kreatif. Kelak, para uru melalui dunia persekolahan, para guru diharapkan akan mampu mewariskan spirit untuk mengembangkan *inovasi tiada henti* dan *kreatifitas tanpa batas* kepada para siswanya. Bila spirit seperti itu mampu ditransformasikan kepada para generasi muda melalui kegiatan pendidikan, maka kita patut merasa optimis bahwa generasi kita ke depan akan tetap tegar untuk terlibat dalam era persaingan yang kian ketat.

Hasil Penelitian

Beberapa tabel berikut ini adalah merupakan ringkasan hasil analisis data dengan menggunakan *structural equation modelling* (SEM). Tabel 1 sampai dengan tabel 3 menunjukkan hasil validitas konstruk dari masing-masing variabel laten. Tabel 4 menunjukkan



hasil reliabilitas konstruk dari variabel laten. Tabel 5 menunjukkan hasil analisis model persamaan struktural dengan tingkat keselarasan yang paling fit. Ringkasan hasil uji keselarasan model persamaan struktural tampak pada tabel 6. Hasil perhitungan validitas konvergen dan reliabilitas komposit tampak pada tabel 7.

Tabel 1 Validitas Konstruk Potensi Kreatif

No	Dimensi Variabel	λ	R^2	T-Value	Kesimpulan
1	Ide baru (ide baru)	0,90	0,81	12,12	Valid
2	Pemecahan (pemecahan kreatif)	0,89	0,74	12,02	Valid
3	Adopsi ide (adopsi ide)	0,80	0,624	10,56	Valid
4	Cara kerja (kerja baru)	0,80	0,64	10,56	Valid
5	Keahlian (ahli)	0,89	0,79	12,02	Valid
6	ide baru (coba ide)	0,95	0,90	14,11	Valid

Tabel 2 Validitas Konstruk Praktek Kerja Kreatif

No	Dimensi Variabel	λ	R^2	T-Value	Kesimpulan
1	Trampil- kreatif (trampil)	0,90	0,81	12,12	Valid
2	Pengembangan ide baru (ide baru)	0,88	0,77	12,00	Valid
3	Partisipasi kerja (partisipasi)	0,80	0,64	10,56	Valid
4	Bebas menentukan cara kerja (cara kerja)	0,95	0,90	14,11	Valid
5	Pengembangan potensi (potensi kreatif)	0,90	0,81	12,12	Valid

Tabel 3 Validitas Konstruk Dukungan Organisasi

No	Dimensi Variabel	λ	R^2	T-Value	Kesimpulan
1	Pengakuan kemampuan staf (pengakuan)	0,90	0,81	12,12	Valid
2	Penghargaan ide staf (penghargaan)	0,88	0,77	12,00	Valid
3	Dukungan untuk kreatif (dukungan)	0,89	0,79	12,02	Valid
4	Mekanisme kerja staf (mekanisme)	0,90	0,81	12,12	Valid
5	Dukungan staf ambil resiko (resiko)	0,90	0,81	12,12	Valid
6	Penghargaan staf (penghargaan kreatif)	0,95	0,90	14,11	Valid

Tabel 4 Koefisien Reliabilitas Masing-Masing Konstruk

No	Variabel Laten	Koefisien Reliabilitas	Kesimpulan
1	Potensi kreatif (PKr)	0,84	Reliabel
2	Praktek kerja kreatif (PKjKr)	0,88	Reliabel
3	Dukungan Organisasi (DO)	0,90	Reliabel

Tabel 5 Persamaan Model Struktural

No	Persamaan Struktural	R^2
1	$PKjKr = 0,63PKr + 0,23$	0,78
2	$PKjKr = 0,52DO + 0,31$	0,64
3	$PKr = 0,44DO + 0,45$	0,56

Keterangan: PKr = potensi kreatif, DO = dukungan organisasi, PKjKr = praktek kerja kreatif



Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji Keselarasan Model Struktural

Keselarasan Model	Koefisien	Kreteria	Kesimpulan
Chi-square	118,27	Non sig (<df)	Terpenuhi
P-Value	0,83	$\geq 0,05$	Terpenuhi
Df	109	--	--
Cmin (χ^2/Df)	1,085	$\leq 2,00$	Terpenuhi
RMR (Standardized)	0,041	$\leq 0,08$	Terpenuhi
RMSEA	0,00	$\leq 0,08$	Terpenuhi
GFI	0,95	$\geq 0,90$	Terpenuhi
AGFI	0,95	$\geq 0,90$	Terpenuhi
CFI	1,00	$\geq 0,94$	Sempurna
IFI	1,00	$\geq 0,94$	Sempurna
NNFI	1,00	$\geq 0,94$	Sempurna

Tabel 7 Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Konvergen dan Reliabilitas Komposit Berdasarkan Model Struktural Yang Paling *Fit*

No	Variabel Dimensional	Loading Factor	(1-e)	Kesimpulan
1	POTENSI KREATIF			
	a. Ide baru	0,90	0,72	Valid
	b. Adopsi ide	0,89	0,70	Valid
	c. Kerja baru	0,91	0,74	Valid
	d. Coba ide	0,90	0,72	Valid
	Reliabilitas = 0,92			Reliabel
2	PRAKTEK KERJA KREATIF			
	a. Trampil	0,92	0,78	Valid
	b. Ide baru	0,94	0,80	Valid
	c. Cara kerja	0,90	0,74	Valid
	Reliabilitas = 0,91			Reliabel
3	DUKUNGAN ORG			
	a. Pengakuan	0,87	0,70	Valid
	b. Dukungan	0,90	0,74	Valid
	c. Resiko	0,92	0,78	Valid
	d. Penghargaan kreatif	0,89	0,70	Valid
	Reliabilitas = 0,87			Reliabel

Penelitian ini menemukan bahwa potensi kreatifitas guru dimanifestasikan oleh: (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) rasa percaya diri dari para guru terhadap kemampuannya untuk bisa memecahkan persoalan secara kreatif, (c) ketangkasan para guru untuk mengadopsi dan mengembangkan ide orang lain ke dalam lingkungan kerja, (d) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, (e) dimilikinya talenta dan keahlian dari guru yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan (f) guru senang mencoba ide baru. Dengan demikian hasil penelitian ini mengukuhkan formula potensi kreatif sebagaimana yang dikembangkan oleh Thierney dan Farmer (2002) dan Amabile, *et.al.* (1999).

Upaya organisasi untuk bisa didukung oleh keberadaan guru yang memiliki potensi kreatifitas yang tinggi dapat dilakukan dengan melakukan uji/tes potensi kreatifitas. Indikator



atau dimensi dari potensi kreatifitas sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh para pimpinan organisasi dalam menyeleksi calon staf yang memiliki potensi kreatifitas yang memadai.

Penelitian ini juga menemukan bahwa unjuk kerja kreatif dari para guru akan dimanifestasikan oleh: (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, (c) kemauan guru untuk berpartisipasi dalam kerja tim, (d) guru bebas untuk memutuskan cara kerja apa yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas, dan (e) guru memiliki kesempatan yang besar untuk mengembangkan potensi kreatif yang dimilikinya di tempat kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan formula yang dikembangkan oleh Hanton (1968). Formula Hanton tentang praktek kerja kreatif yang sudah dikembangkan sejak empat dasawarsa yang lampau masih tetap relevan hingga saat ini, sehingga masih bisa digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana para staf mampu menampilkan unjuk kerja kreatif. Organisasi yang mengharapkan agar para stafnya mampu menampilkan unjuk kerja kreatif dapat dilakukan dengan memfasilitasi, mendorong, dan memberikan kepercayaan kepada para staf untuk menggunakan cara kerja kreatif, berani menampilkan ide baru, dan berani mengambil resiko kerja.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan staf dimanifestasikan oleh: (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) ide-ide para guru diapresiasi secara adil oleh lembaga, (c) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (d) tersedianya mekanisme kerja yang transparan yang memungkinkan para guru untuk mengembangkan kreatifitas kerja, (e) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (f) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini juga mengukuhkan pendapat Amabile, Burnside dan Gryskiewicz (1999) tentang dimensi dukungan organisasi yang dirasakan guru.

Berdasarkan hasil persamaan model struktural yang paling *fit*, diketahui bahwa praktek kerja kreatif dimanifestasikan oleh (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, dan (c) guru memiliki kebebasan untuk mengambil cara kerja yang dinilai efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan potensi kreatif dimanifestasikan oleh (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) ketangkasan guru dalam mengembangkan dan mengadopsi ide dari orang lain ke dalam lingkungan kerja, (c) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan (d) guru senang mencoba ide baru. Praktek kerja kreatif para guru dipengaruhi oleh potensi kreatif para guru, dengan koefisien R^2 sebesar 0,78. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan para guru untuk menampilkan praktek kerja kreatif sebagian besar (78%) ditentukan oleh potensi kreatif yang mereka miliki. Dengan memperhatikan variabel manifes dari potensi kreatif dan praktek kerja kreatif, maka dapat dikatakan bahwa (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) ketangkasan guru dalam mengembangkan dan mengadopsi ide dari orang lain ke dalam lingkungan kerja, (c) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan (d) kesenangan guru untuk mencoba ide baru berpengaruh terhadap (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di



tempat kerja, dan (c) kebebasan guru untuk mengambil cara kerja yang dinilai efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dukungan organisasi yang dirasakan guru dimanifestasikan oleh (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (c) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (d) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja. Praktek kerja kreatif dari para guru dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan staf, dengan koefisien R^2 sebesar 0,64. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan para staf untuk menampilkan praktek kerja kreatif sebagian besar (64%) ditentukan oleh dukungan lembaga yang dirasakan staf. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (c) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (d) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja berpengaruh terhadap (a) kemauan guru untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, (b) kemauan guru untuk mengembangkan ide baru di tempat kerja, dan (c) kebebasan guru untuk mengambil cara kerja yang dinilai efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

Potensi kreatif individu akan menjadi aktual bila mereka mendapatkan dukungan dari lembaga, dengan koefisien $R^2 = 0,56$. Hal ini menunjukkan bahwa apakah potensi kreatif akan lebih cepat menjadi kreatifitas yang aktual yang ditunjukkan dengan adanya praktek kerja kreatif, hal itu akan ditentukan oleh kualitas dukungan dari lembaga yang dipersepsikan para individu. Kontribusi dukungan lembaga bagi berkembangnya potensi kreatif menjadi kreatifitas aktual sebesar 56%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa (a) adanya pengakuan terhadap para guru yang dinilai mampu mengembangkan kreatifitas kerja, (b) dukungan lembaga kepada para guru untuk bisa memecahkan persoalan kerja secara kreatif, (c) para guru didorong untuk berani mengambil resiko dalam bekerja, dan (d) adanya penghargaan terhadap para guru yang mampu mengembangkan kreatifitas kerja berpengaruh terhadap (a) kemampuan guru untuk menampilkan ide baru, (b) ketangkasan guru dalam mengembangkan dan mengadopsi ide dari orang lain ke dalam lingkungan kerja, (c) kemampuan guru untuk menemukan cara kerja baru yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan (d) kesenangan guru untuk mencoba ide baru.

Sebagaimana telah dijelaskan dimuka bahwa kemampuan mengembangkan kreatifitas dan inovasi merupakan dua kompetensi yang sangat diperlukan sebuah organisasi dalam abad 21 agar terus mampu beradaptasi dalam era yang terus berubah. Kajian terdahulu juga menyatakan bahwa kreatifitas individu merupakan komponen utama yang akan menentukan organisasi dalam mendorong tumbuhnya inovasi, yang ditunjukkan dengan adanya kemampuan guru untuk menerapkan ide kreatif; dan dalam jangka panjang hal ini akan ikut menentukan kesuksesan dan kelanggengan hidup organisasi. Untuk itu dukungan organisasi terhadap para guru untuk menampilkan unjuk kerja kreatif sangat diperlukan.

Organisasi yang mendukung para stafnya agar berani menampilkan cara kerja baru, ide-ide baru, dan berani mengambil resiko dari cara kerja baru yang diterapkan akan memungkinkan para staf lebih mampu mengembangkan kreatifitas kerjanya. Upaya pimpinan organisasi persekolahan untuk terus mendorong para guru dalam mengembangkan potensi kreatif dan cara kerja kreatif akan memungkinkan lebih berkembangnya spirit *entrepreneurship* dalam



organisasi persekolahan. Spirit *entrepreneurship* inilah yang pada saat ini, dan dalam era-era mendatang; perlu untuk terus dikembangkan agar organisasi persekolahan akan tetap mampu berkembang dan terus bertahan dalam era persaingan yang kian ketat. Bila kreatifitas dan inovasi kerja merupakan variabel yang menentukan kelangsungan hidup organisasi, maka dukungan organisasi kepada para staf yang hendak menampilkan inovasi dan kreatifitas kerja merupakan *conditio sine qua non*.

Pimpinan organisasi persekolahan perlu mengkreasikan suasana kerja yang lebih kondusif yang memungkinkan lembaga persekolahan bisa menjadi tempat persemaian yang subur bagi tumbuhnya sikap inovatif dan kreatif dari para guru. Saat sekarang sangat dibutuhkan keberadaan sosok guru yang didukung oleh kokohnya sikap inovatif dan kreatif. Kelak, para uru melalui dunia persekolahan, para guru diharapkan akan mampu mewariskan spirit untuk mengembangkan *inovasi tiada henti* dan *kreatifitas tanpa batas* kepada para siswanya. Bila spirit seperti itu mampu ditransformasikan kepada para generasi muda melalui kegiatan pendidikan, maka kita patut merasa optimis bahwa generasi kita ke depan akan tetap tegar untuk terlibat dalam era persaingan yang kian ketat.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut: (a) hendaknya pimpinan organisasi persekolahan terus memberikan ruang, kesempatan, fasilitas, serta mendorong para guru agar terus mengasah kemampuannya dalam menggunakan cara-cara kreatif dalam melaksanakan kegiatan tugas pembelajaran, (b) hendaknya hendaknya pimpinan organisasi persekolahan menjalin komunikasi yang lebih intensif sehingga berbagai potensi kreatif yang dimiliki oleh para guru akan lebih mampu diaktualisasikan, (c) hendaknya pimpinan organisasi persekolahan mengkreasikan suasana kerja yang lebih kondusif yang memungkinkan para guru untuk lebih berani menampilkan cara kerja kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Amabile, T.M.1988. A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*. Vol.19 pp.123-167
- Amabile, T.M.1996. *Creativity in Context*. Westview Press. Boulder CO
- Amabile, T.M.; Hill, K.G.; Henessey, B.A.; dan Tighe, E.1994. The Work Preference Inventory: Assesing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.66 pp.950-967
- Amabile, T.M.; Henessey, B.A.; dan Grossman, B.S.1986. Social Influences on Creativity: The Effects of Contracted for Reward. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.50 pp.14-23
- Amabile, T.M.; Conti, R.; Coon, H.; Lizenby, J.; dan Herron, M.1996. Assesing The Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*. Vol.39 pp. 1154-1184.
- Amabile, T.M.; Burnside, R.M.; dan Grysiewicz, S.S.1999. User's Manual for KEYS: Assesing The Climate for Creativity. A Survey from The Center for Creative Leadership. *Center for Creative Leadership*. Greensboro, NC
- Bandura, A.1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Co
- Baron, F. dan Harroington, D.M.1981. Creativity, Intelengence, and Personality. *Annual Review of Psychology*. Vol. 32 pp.439-476
- Brown, R.T.1989. Creativity: What are We to Measure? In Glover, J.A.; Ronning, R.R.; dan Reynolds, C.R. (Eds). *Handbook of Creativity*. New York: Plenum Press



- Chen, M.H.; Chang, Y; dan Hung,S. 2008. Social Capital and Creativity in R&D Project Teams. *R&D Management*. Vol.38 pp.21-34
- Cummings,A. dan Oldham, G.R.1997. Enhancing Creativity: Managing Work Contexts for High Potential Employee. California. *Management Review*. Vol.40 pp.22-38
- Deci, E.L. dan Ryan, R.M. 1985. *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press
- DiLiello, T.C. dan Houghton, J.D. 2006.Maximizing Organizational Leadership Capacity for the Future: Toward a Model of Self Leadership, Innovation and Creativity. *Journal of Management Psychology*. Vol. 21 pp.319-327
- DiLiello, T.C. dan Houghton, J.D. 2008. Creative Potential and Practised Creativity: Identifying Untapped Creativity in Organizations. *Creative and Innovation Management*. Vol.17 pp.37-46
- Eisenberger, R. dan Cameron, J.1998. Reward, Intrinsic Interest, and Creativity: New Finding. *American Psychologist*. Vol.53 No.6 pp.676-679
- Feldhusen,J.F. dan Goh, B.E.1995.Assesing and accessing Creativity: An Integrative Review of Theory, *Research and Development*. Creativity Research Journal. Vol.38 pp.231-247
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP
- Ford, C.M. 1996. A Theory of Individual Creative Action in Multiple Social Domain. *Academy of Management Review*. Vol.21 pp.1112-1142
- George, J.M. dan Zhou, J. 2001. When Oppennes to Experience and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: *An Interactional Approach*. *Journal of Applied Psychology*.Vol.86 pp.513-524
- Herzberg, F.; Mauzner, B.;dan Snyderman,B.B. 2003. *The Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publisher
- Hinton,B.L. 1968. A Model for The Study of Creative ProblemSolving: *Journal of Creative Behavior*.Vol.2 pp.133-142
- Kijkuit, B. dan van den Ende, J. 2007. The Organizational Life of An Idea: Integrating Social Network, Creativity and Decision Making Perspectives. *Journal of Management Studies*. Vol.44 pp.863-882
- Kratzer,J.; Leenders, R.Th.A.J.; dan van Engelen, J.M.L. 2006. Team Polarity and Creative Performance in Innovation Teams. *Creativity and Innovation Management*. Vol.15 pp.96-104
- Leenders,R.Th.A.J.; van Engelen,J.M.L.; dan Kratzer,J. 2007. Systematic Design Methods and The Creative Performance of New Product Teams: Do They Contradict or Complement Each Other? *Journal of Product Innovation and Management*. Vol. 24 pp.166-179
- Leenders,R.Th.A.J.; van Engelen,J.M.L.; dan Kratzer,J. 2003. Virtuality, Communication, and New Product Team Creativity: A Social Network Perspective. *Journal of Engineering Technology Management*. Vol.20 pp.60-92
- Magyari-Beck, I. 1994. Creativity Studies and Their Paradigmatic Background. *Creativity and Innovation Managemen*. Vol.3 pp.104-109
- Martindale, C. 1989. Personality, Situation, and Creativity. In Glover, J.A.; Ronning, R.R.; and Reynolds, C.R. (Eds). *Handbooks of Creativity*. New York: Plenum Press
- Nahapiet, J.E.; dan Ghoshal, S. 1998. Social Capital, Intelctual Capital, and The Organizational Advantage. *Academy of Management Review*. Vol.23 pp.242-266
- Perry-Smith, J.E.; dan Shalley, C.E. 2003. The Social Side of Creativity: A Static and Dinamic Social Network Perspective. *Academy of Management Review*. Vol.28 pp.89-106
- Prianto, Agus.2005. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Para Pegawai Pemerintah Daerah Penerima Otonomy Award Di Jawa Timur. *Disertasi tidak diterbitkan*. Malang: PPS UM



- Scheaffer, Richard L., Mendenhall, William, dan Ott, Lyman.1995. *Elementary Survey Sampling*. Boston: PWS-KENT Publ.Co.
- Shalley,C.E. dan Oldham,G.R.1997. Competition and Creative Performance: Effects of Competitor Presence and Visibility. *Creative Research Journal*. Vol.10 pp.337-345
- Shalley, C.E.; Gilson, L.L.; dan Blum,T.C.2000. Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects of Satisfaction and Intention to Leave. *Academy of Management Journal*. Vol.43 pp.215-223
- Sternberg,R.J. dan Lubart, T.I.1999.The Concept of Creativity: Prospect and Paradigms. dalam Sternberg,R.J. (ed.). *Handbook of Creativity*.New York: Cambridge University Press.
- Tierney,P. dan Farmer, S.M. 2002. Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*.Vol.45 pp.1137-1148
- Tierney,P. dan Farmer, S.M. 2004. The Pygmalion Process and Employee Creativity. *Journal of Management*. Vol.30 pp.413-423
- Woodman, R.W.; Sawyer,J.E.; dan Griffen, R.W. 1993. Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Journal*. Vol.8 pp.293-321

