

# MUTU SEKOLAH BERDASARKAN KREATIVITAS DAN BUDAYA KERJA GURU

Sriyanto

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

[sriyanto1907@gmail.com](mailto:sriyanto1907@gmail.com)

**Abstract.** This study was aimed to analyze the relationship between the quality of schools based on creativity and the work culture of teachers at the primary school level. At the primary school level the phenomenon of teachers as educators and administrative personnel as well, and must master the entire field of science provide workload is quite high. While it demands professionalism of teachers today has become imperative, where teachers must have four competence as a prerequisite for becoming an educator who has been mandated by law. This research was conducted in Banjar District by taking a sample of teachers in 16 elementary schools, with a sample of 124 peoples. The data were collected using a questionnaire, which is then processed using SPSS. The result showed that the hypothesis statement there is a significant relationship between the creativity of teachers to school quality is accepted. Statements contained hypothesis cultural relations work on the quality of school teachers accepted. While the statement of the hypothesis that together the relationship between creativity and the work culture of teachers to school quality is acceptable. This study analyzed the relationship is generally variable, while the follow-up to improve the quality of schools required further research.

Keywords: quality of school, teacher creativity, work culture

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan mutu sekolah berdasarkan kreativitas dan budaya kerja guru di tingkat sekolah dasar. Di level sekolah dasar fenomena tentang guru sebagai pendidik dan tenaga administratif sekaligus, dan harus menguasai seluruh bidang ilmu memberikan beban kerja yang cukup tinggi. Sementara itu tuntutan profesionalisme guru saat ini sudah menjadi keharusan, dimana guru harus memiliki empat kompetensi sebagai satu syarat untuk menjadi pendidik yang sudah diamanatkan dalam undang-undang. Penelitian ini dilakukan di Kota Banjar dengan mengambil sampel guru di 16 sekolah dasar, dengan jumlah sampel 124 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket, yang kemudian diolah menggunakan program SPSS. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pernyataan hipotesis terdapat hubungan signifikan antara kreativitas guru terhadap mutu sekolah dapat diterima. Pernyataan hipotesis terdapat hubungan budaya kerja guru terhadap mutu sekolah diterima. Sedangkan pernyataan hipotesis bahwa secara bersama-sama terhadap hubungan antara kreativitas dan budaya kerja guru terhadap mutu sekolah dapat diterima. Penelitian ini secara umum menganalisis hubungan variable, sedangkan untuk tindak lanjut peningkatan mutu sekolah diperlukan penelitian lanjutan.

Keywords: mutu sekolah, kreativitas guru, budaya kerja

## Pendahuluan

Setiap jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menghadapi berbagai kendala dan hambatan, dalam tugas edukatif dan administratif, diantaranya adalah mengenai pengelolaan pendidikan, mutu pendidikan, mutu guru dan mutu kepala sekolah. Upaya mewujudkan sekolah bermutu, diharapkan adanya peran serta semua *stakeholders* pendidikan terutama pengawas sekolah, kepala sekolah, guru, siswa, dan *stakeholders* pendidikan eksternal lainnya. Beberapa hal yang memengaruhi mutu sekolah dari aspek sumber daya manusianya tercermin dalam sikap dan persepsi yang unik terhadap konsep mutu itu sendiri. Di level pendidikan dasar konsep mutu menjadi suatu konsep yang unik sebab tanggungjawab edukatif dan administratif menjadi tugas guru secara bersamaan. Guru pada level pendidikan dasar harus mampu mengelola sekolah di bawah kepala sekolah sebab tidak ada petugas tenaga administratif khusus di level ini. Selain itu guru juga dituntut untuk mengelola kelas dalam tugas utamanya sebagai tenaga pendidik untuk seluruh bidang studi. Pertanyaan yang muncul dari kasus ini adalah, jika tuntutan profesionalisme guru bertujuan untuk meningkatkan mutu sekolah dan mutu pendidikan, maka apakah sudah sesuaikah beban yang ditanggung oleh guru sekolah dasar? Mengingat profesionalisme adalah bagaimana seseorang mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kapabilitas yang dimilikinya.

Setiap jenjang pendidikan (sekolah) menerapkan sistem pelayanan melalui budaya organisasi yang dapat memotivasi guru dan staf dalam meningkatkan kinerjanya, yaitu melalui peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan tugas pembelajaran dan pelayanan terhadap peserta didik dan masyarakat, mendorong upaya untuk mengefektifkan sistem dan tata laksana pelayanan, serta mendorong tumbuhnya kreativitas, prakarsa, tanggungjawab, dan kerjasama. Acuan peningkatan mutu sekolah mengadopsi sistem manajemen yang pernah diterapkan di perusahaan dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan. *Total Quality Management* (manajemen mutu terpadu) yang diterapkan di dunia pendidikan (Sallis, 2006) menempatkan *stakeholder* pendidikan sebagai bagian integral dari manajemen pendidikan. Di beberapa negara maju, seperti Amerika Serikat, Australia (Nur, 2001) peran masyarakat adalah sebagai alat kontrol mutu sekolah. Dengan demikian kinerja dari kepala sekolah, guru, dan staf memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap *ouput* lembaga pendidikan tersebut. Kondisi ini dapat membentuk budaya yang baik bagi organisasi persekolahan. Budaya organisasi pada lembaga pendidikan (sekolah) adalah untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi guru dan karyawan demi kenyamanan dalam administrasi pendidikan menuju pendidikan dan

sekolah yang bermutu. Budaya tersebut turut mendorong berkembangnya lembaga pendidikan, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan guru dan staf membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Penerapan budaya organisasi di level pendidikan dasar secara kualitatif perlu mendapatkan perhatian agar dapat meningkatkan mutu sekolah (Sriyanto, 2013).

Pendidikan yang berfokus pada mutu menurut konsep Juran (Juran & Gryna, 1980: 64), adalah bahwa dasar misi mutu sekolah mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan *stakeholders* seperti peserta didik dan masyarakat. Masyarakat yang dimaksud adalah secara luas sebagai pengguna lulusan, yaitu dunia usaha, lembaga pendidikan lanjut, pemerintah, termasuk menciptakan usaha sendiri oleh lulusan. Banyak peserta didik yang telah lulus dari lembaga pendidikan menjadi pengangguran, tidak siap untuk menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan produktif, sehingga menjadi beban keluarga, masyarakat, bangsa dan negara serta akhirnya mendorong terjadinya instabilitas nasional, baik dalam bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan. Kondisi tersebut, permasalahan pokoknya adalah para peserta didik yang merupakan produk sistem pendidikan yang diselenggarakan tidak berfokus pada mutu.

Sasaran pembangunan di bidang pendidikan adalah peningkatan mutu, sebab mutu merupakan bagian integral dari upaya peningkatan manusia Indonesia secara menyeluruh. Jika sebelumnya manajemen pendidikan merupakan wewenang pusat dengan paradigma *top down* atau sentralistik, maka dengan berlakunya undang-undang tersebut kewenangan bergeser pada pemerintah daerah kabupaten dan kota dengan paradigma *bottom up* atau desentralisasi, dalam wujud pemberdayaan sekolah, yang meyakini bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sedapat mungkin keputusan seharusnya yang dibuat oleh mereka yang bertanggung jawab terhadap pelaksana kebijakan, sehingga diperlukan paradigma baru manajemen pendidikan. Dalam hal ini, berbagai pihak menganalisis dan melihat perlunya diterapkan manajemen berbasis sekolah (*school based management*), yang dapat mengelola pendidikan sesuai dengan tuntutan reformasi dalam era global. Manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan strategi untuk mewujudkan sekolah efektif dan produktif. MBS merupakan paradigma baru manajemen pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada sekolah, pelibatan masyarakat, komite pendidikan, dewan pendidikan dalam kerangka kebijakan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya, sumber dana, sumber belajar dan mengalokasikannya sesuai prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Untuk mengimplementasikan manajemen berbasis sekolah secara efisien dan efektif, kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan, kepemimpinan, perencanaan dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Wibawa kepala sekolah harus ditumbuhkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang kondusif.

Kepala sekolah dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai manajer sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru. Disamping itu kepala sekolah juga harus melakukan tukar pikiran, sumbang saran dan studi banding antar sekolah untuk menyerap kiat-kiat kepemimpinan dari kepala sekolah yang lain. Sehubungan dengan uraian di atas, maka implementasi MBS di Indonesia perlu didukung oleh perubahan mendasar dalam kebijakan pengelolaan sekolah, dengan memperhatikan iklim sekolah yang kondusif, otonomi sekolah, kewajiban sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan profesional, serta partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan pendidikan di sekolah.

Persoalan pendidikan di Indonesia dewasa ini sangat kompleks. Permasalahan yang besar antara lain menyangkut persoalan mutu pendidikan, pemerataan pendidikan, dan manajemen pendidikan. Mengenai mutu pendidikan menurut Suparno (dalam Tilaar, 1998: 196) adalah masalah mengenai kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi, buku ajar, mutu guru, sarana dan prasarana. Termasuk pemerataan pendidikan adalah masih banyaknya anak umur sekolah yang tidak dapat menikmati pendidikan formal di sekolah. Sedang persoalan manajemen pendidikan adalah menyangkut segala macam pengaturan pendidikan seperti otonomi pendidikan, birokrasi, dan transparansi agar kualitas dan pemerataan pendidikan dapat terselesaikan. Sistem Manajemen Pendidikan yang terjadi di Indonesia sejak zaman orde baru (yang masih menggunakan manajemen pendidikan sentralistik) sampai kemudian muncul Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang sudah cenderung kepada otomisasi lembaga-lembaga pendidikan (desentralisasi pendidikan), mempunyai arti yang sangat luas.

Sebagaimana dijelaskan oleh Tilaar (1998: 198), bahwa di dalam sistem pendidikan sekurang-kurangnya berisi faktor-faktor biaya, pengelola, institusi, dan sistem manajemennya. Sistem manajemen pendidikan di Indonesia (era orde lama dan orde baru) masih terlalu sentralistik (pemerintah pusat), bahwa suatu sistem yang sentralistik dan birokratik, maka ruang-gerak untuk inovasi sangat terbatas. Demikian pula kreativitas dari para pendidiknya boleh dikatakan menjadi hilang karena segala sesuatu telah ditentukan menurut garis-garis yang ditentukan. Sehingga apa yang diinginkan daerah (lembaga pendidikan) tidak tercapai karena sifat yang sentralistik tersebut. Hasilnya adalah jumlah *out-put* banyak namun itu menambah pengangguran yang banyak pula. Pada era reformasi mulai muncul Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) seiring dengan bergulirnya otonomi daerah (pelimpahan wewenang pemerintah pusat pada pemerintah daerah). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam bahasa Inggris disebut "*School Based Management*" merupakan strategi yang jitu untuk mencapai manajemen sekolah yang efektif dan efisien. Konsep ini pertama kali muncul di Amerika Serikat, latar belakangnya adalah ketika itu masyarakat mempertanyakan apa yang dapat diberikan sekolah kepada masyarakat dan juga apa relevansi dan korelasi pendidikan dengan tuntutan maupun kebutuhan masyarakat.

Berbagai persoalan pendidikan dan upaya pemecahaannya terus diupayakan oleh pemerintah, lembaga pendidikan, dan *stakeholders* untuk memacu pendidikan yang berkualitas. Sekolah menempati posisi terdepan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, banyak dipengaruhi oleh berbagai factor diantaranya adalah sarana dan prasarana sekolah, iklim dan budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, faktor guru dan siswa, factor biaya, faktor manajemen sekolah. Tentang manajemen sekolah, sistem organisasi sekolah adalah menempatkan nilai – nilai yang diyakini sekolah, dan membimbing tingkah laku sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih profesional dalam seluruh aspek kegiatan institusi. Karena itu kebijakan sekolah menyediakan pedoman yang mendefinisikan program kerja yaitu tujuan dan target yang ditetapkan, menentukan strategi dan implementasi di lapangan, serta diawasi. Kepala sekolah sebagai manajer profesional menyusun strategi dengan memilih salah satu alternatif untuk mengambil keputusan (Sriyanto, 2011).

Disamping itu mutu sekolah juga ditentukan oleh faktor guru. Guru di sini berperan sebagai pelaksanaan sebuah lembaga pendidikan yang kerap kali dihadapkan pada problem-problem sistem pembelajaran, mulai dari penyiapan sarana prasarana, materi, tujuan bahkan sampai pada penyiapan proses. Dan guru merupakan komponen penting dan dianggap memiliki tanggungjawab besar terhadap keberhasilan pendidikan. Tinggi rendahnya atau baik buruknya kualitas pembelajaran di suatu sekolah bergantung dan sangat ditentukan oleh peranan guru. Penilaian terhadap kelayakan dan kinerja yang dilakukan secara terus menerus dalam rangka melakukan secara berkesinambungan perbaikan dan peningkatan mutu sekolah tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan proses belajar mengajar di kelas, khususnya kreativitas guru dalam pembelajaran, dan budaya organisasi dari lembaga pendidikan. Dalam pembelajaran guru berperan penting untuk mencapai hasil belajar peserta didik secara optimal. Semua ini dilaksanakan agar penyelenggara pendidikan dapat memberi jaminan kepada para *stakeholdersnya* bahwa pendidikan yang diselenggarakannya adalah pendidikan bermutu. Berkaitan dengan kinerja profesional guru, beberapa hal yang diperhatikan adalah, *pertama*, kemampuan (*skill*) dalam membuat perencanaan, mengorganisir, memotivasi, memfasilitasi, mengendalikan dan mengevaluasi seluruh sumber daya yang ada di sekolah merupakan hal penting dan startegis dalam upaya pencapaian kemajuan sekolah.

*Kedua*, kinerja atau unjuk kerja tenaga pendidik di sekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisor/ pengawas, dan *stakeholders* lainnya. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya kinerja guru yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses dan *output* pendidikan yang lebih berkualitas. Namun demikian, masalah kinerja tenaga pendidik bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan yang sangat kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*), dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya.

Budaya kerja bermanfaat untuk meningkatkan jiwa gotong royong, kebersamaan, saling terbuka, kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, dan tanggap dengan perkembangan dunia luar. Budaya kerja ini dianggap sebagai suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud dalam kerja.

Kualitas sekolah berkait erat dengan faktor-faktor internal dan eksternal. Di sekolah kreativitas pendidik dan budaya kerja akan mempengaruhi mutu sekolah. Budaya kerja ini juga dapat membangun *good team* (tim yang handal) untuk menciptakan mutu sekolah yang selalu berorientasi pada kemajuan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka pertanyaan yang muncul adalah seberapa besar pengaruh kreativitas dan budaya kerja pendidikan terhadap mutu sekolah?

Mutu adalah perasaan menghargai bahwa sesuatu lebih baik daripada yang lain. Perasaan itu berubah sepanjang waktu dan berubah dari generasi ke generasi, serta bervariasi dengan aspek aktivitas manusia." Definisi lain, "mutu" seperti yang biasa digunakan dalam manajemen berarti lebih dari rata-rata dengan harga yang wajar. Mutu juga berarti memfokuskan pada kemampuan menghasilkan produk dan jasa yang semakin baik dengan harga yang semakin bersaing. Mutu juga berarti melakukan hal-hal yang tepat dalam organisasi pada langkah pertama, bukannya membuat dan memperbaiki kesalahan. Dengan memfokuskan hal-hal yang tepat pada kesempatan pertama, organisasi menghindari biaya tinggi yang berkaitan dengan pengerjaan ulang.

Menurut Crosby (1979: 58) mutu adalah sesuai yang disyaratkan atau distandarkan (*Conformance to requirement*), yaitu sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, baik inputnya, prosesnya maupun outputnya. Oleh karena itu, mutu pendidikan yang diselenggarakan sekolah dituntut untuk memiliki baku standar mutu pendidikan. Mutu dalam konsep Deming adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar. Dalam konsep Deming, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggannya. Sedangkan Fiegenbaum (dalam Benston, 1972: 74) mengartikan mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Dalam pengertian ini, maka yang dikatakan sekolah bermutu adalah sekolah yang dapat memuaskan pelanggannya, baik pelanggan internal maupun eksternal.

Mutu menurut Carvin, sebagaimana dikutip oleh Nasution (2001: 16), adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Selera atau harapan pelanggan pada suatu produk selalu berubah, sehingga kualitas produk juga harus berubah atau disesuaikan. Dengan perubahan mutu produk tersebut, diperlukan perubahan atau peningkatan keterampilan tenaga kerja, perubahan proses produksi dan tugas, serta

perubahan lingkungan organisasi agar produk dapat memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Sebelum membahas tentang mutu pendidikan terlebih dahulu akan dibahas tentang mutu dan pendidikan. Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, seperti yang dikemukakan oleh Sallis (2006 : 33) mutu adalah sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Menurut Danim (2007 : 53) mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa mutu (*quality*) adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunaannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan. Dalam pandangan Zamroni (2007 : 2) dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut (Sriyanto, 2011). Teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan *Total Quality Management (TQM)* akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam dunia pendidikan saat ini.

Selanjutnya untuk meningkatkan mutu sekolah seperti yang disarankan oleh Danim (2007: 56), yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan :

- a) Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
- b) Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah "anak sebagai pusat" sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- c) Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan disekolah.

- d) Kurikulum; adanya kurikulum yang ajeg / tetap tetapi dinamis , dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan ) dapat dicapai secara maksimal;
- e) Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan/instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2009). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009).

Pengertian kreativitas sudah banyak dikemukakan oleh para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda-beda, seperti yang dikemukakan oleh Utami Munandar(1992: 47) menjelaskan pengertian kreativitas dengan mengemukakan beberapaperumusan yang merupakan kesimpulan para ahli mengenai kreativitas.Pertama, kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada. Kedua, kreativitas(berpikir kreatif atau berpikir *divergen*) adalah kemampuan berdasarkan dataatau informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawabanterhadap suatu masalah, dimana penekanaannya adalah pada kuantitas,ketepatangunaan, dan keragaman jawaban (Utami Munandar, 1992: 48). Ketigasecara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yangmencerminkan kelancaran, keluwesan (*fleksibilitas*), dan *orisinilitas* dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan,memperkaya, merinci) suatu gagasan Slameto (2003: 145) menjelaskan bahwa pengertian kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang barudengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Sesuatu yang baru itu mungkinberupa perbuatan atau tingkah laku, bangunan, dan lain-lain.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ukuran sampel dari populasi penelitian menggunakan rumus Slovin. Dalam pengambilan sampel tingkat presisi adalah 5%, yang dimaksudkan kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel dapat ditolerir atau yang diinginkan adalah 5% mengingat semakin kecil persen kelonggaran ketidaktelitian dalam pengambilan sampel, maka jumlah sampel akan semakin banyak sehingga akan lebih representatif. Jumlah sampel berdasarkan hasil penghitungan ditentukan 109 sampel dari 204 populasi, yang tersebar di 13 sekolah dasar.

Variable penelitian meliputi kreativitas guru adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru maupun mengembangkan hal-hal yang sudah ada untuk memberikan sejumlah pengetahuan kepada peserta didik di sekolah. Ada beberapa syarat yang perlu dipenuhi untuk menjadi guru yang kreatif, yaitu profesional, memiliki kepribadian,

dan menjalin ubungan sosial dengan baik. Operasional variabel kreativitas guru dalam penelitian ini adalah cara guru merencanakan proses belajar mengajar, cara guru melaksanakan proses belajar mengajar, dan cara guru dalam melakukan evaluasi belajar mengajar.

Variable bebas yang kedua adalah budaya kerja adalah sikap dan perilaku dari kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Albert Bandura (Winarso, 2005: 106). Dimana indikator-indikator variabel budaya kerja tersebut terdiri dari (1) Sikap, yaitu suatu evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seorang pegawai terhadap suatu objek pekerjaan yang ada di lingkungan kerja organisasi; (2) Perilaku, yaitu operasionalisasi dan aktualisasi sikap seorang pegawai dalam suatu organisasi terhadap suatu situasi dan kondisi lingkungan kerja yang ada di organisasi; (3) Pembelajaran yaitu segala tindakan pengamatan dan respon anggota organisasi terhadap lingkungan yang ada di tempat kerja sebagai media belajarnya untuk menghasilkan pengetahuan, sikap, atau perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pembelajaran ini meliputi perubahan dalam perilaku seseorang yang timbul dari pengalamannya berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Mutu sekolah menjadi variable terikat, pengumpulan data menggunakan angket dengan indikator sebagai berikut (1) Tingkat kelayakan pencapaian tujuan sekolah/dapat dicapai (*attainable*); (2) Tingkat kesungguhan penyelenggara dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan visi; (3) Tingkat kesungguhan penyelenggara dalam mewujudkan misi; (4) Tingkat cakupan/tingkat kemenyeluruhan kegiatan (*all-inclusive*); (5) Tingkat kejelasan dapat dimengerti tujuan sekolah (*understandable*); (6) Tingkat keterukuran kegiatan/dapat diukur atau *measurable* kegiatan; (7) Tingkat efisiensi/bersifat ekonomis dari kegiatan (dengan memaksimalkan perbandingan antara *cost* dan *output*); (8) Tingkat keseimbangan antar kegiatan (*equitable*), dan (9) Tingkat *concernitas*/fokus pada stakeholders/orang tua peserta didik. Teknik pengumpulan data menggunakan angket melalui pengembangan instrumen berdasarkan kisi-kisi dari ketiga variable tersebut.

### **Hasil Penelitian**

Hasil analisis data yang diperoleh dari variabel mutu sekolah menunjukkan rata-rata sebesar 46,887. Skor instrumen berkisar antara 30 sampai dengan 59, dan skor menengah sebesar 48. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kadar mutu sekolah termasuk tinggi, yaitu sebesar 80,51% maka dapat diartikan sebagai gambaran umum bahwa rata-rata dari data yang diperoleh menunjukkan mutu sekolah di sekolah dasar termasuk baik. Keragaman data ditunjukkan dengan variansi sebesar 44,76 dan standar deviasi sebesar 6,69. Dari perolehan angka-angka tersebut maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dari variabel mutu sekolah memiliki variasi yang cukup.

Kadar budaya kerja ( $X_2$ ) digambarkan dengan perolehan skor sebagai berikut: skor rata-rata 34,67, skor instrumen terendah adalah 21, skor tertinggi adalah 40, sedangkan skor menengah adalah 30,5. Mengenai data dari hasil penelitian untuk variabel bebas kreativitas

guru ( $X_1$ ) yang dijangkau melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoritik antara 9 sampai 45. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 22 sampai dengan skor tertinggi 45, dengan skor total yaitu 3767, rata-rata ( $M$ ) 34,5596. Kreativitas guru ( $X_1$ ) terdapat jumlah responden 124 orang yang mengisi angket. Jumlah responden tersebut akhirnya diperoleh hasil untuk masing-masing adalah: nilai rata-rata (*mean*) 34,5596; simpangan baku (*standard deviasi*) 4,50808; tingkat penyebaran (*variance*) 20,323; rentangan (*range*) 23; skor minimum data = 22; skor maksimum = 45.

Berdasarkan analisis, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,614 pada signifikansi  $p < 0,05$ . Artinya, koefisien korelasi sebesar 0,614 dapat digunakan sebagai pengambilan kesimpulan untuk pengaruh budaya kerja terhadap mutu sekolah. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja terhadap mutu sekolah, tidak dapat diterima. Hal ini berarti, terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap mutu sekolah. Jadi, makin tinggi budaya kerja di sekolah dasar maka makin tinggi kadar mutu sekolah tersebut. Kekuatan pengaruh sebesar 0,614 termasuk signifikan. Artinya variabel budaya kerja dapat dikatakan sebagai penyumbang mutu sekolah dengan korelasinya cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi, koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,268, menunjukkan bahwa variasi mutu sekolah dalam pengaruh ini dapat diperjelas dengan adanya variasi kontribusi budaya kerja dalam hal peningkatan mutu sekolah sebesar 26,8%.

Hasil analisis korelasi parsial diperoleh angka koefisien korelasi antara variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dengan mutu sekolah ( $Y$ ) sedangkan variabel kreativitas guru ( $X_1$ ) sebagai variabel kontrol, angka yang didapat adalah sebesar 0,215. Besar angka koefisien korelasi 0,215 pada  $p < 0,01$ , menunjukkan adanya penurunan pengaruh dari 0,614 menjadi 0,215 setelah dilakukan pengontrolan terhadap variabel budaya kerja ( $X_2$ ) oleh variabel kreativitas guru ( $X_1$ ). Pengaruh antara variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dengan variabel mutu sekolah ( $Y$ ) signifikan, meskipun besar hubungannya mengalami penurunan sebesar 0,399.

Berdasarkan analisis, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,491 pada signifikansi  $p < 0,05$ . Artinya, koefisien korelasi sebesar 0,491 dapat digunakan sebagai pengambilan kesimpulan untuk pengaruh kreativitas guru terhadap mutu sekolah. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antarkreativitas guru terhadap mutu sekolah, tidak dapat diterima. Hal ini berarti, terdapat pengaruh positif kreativitas guru terhadap mutu sekolah. Kekuatan pengaruh sebesar 0,491 termasuk cukup signifikan. Artinya variabel kreativitas guru dapat dikatakan sebagai pembentuk mutu sekolah meskipun korelasinya tidak begitu tinggi.

Dari hasil analisis regresi, koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,2416, menunjukkan bahwa variasi kreativitas guru dalam pengaruh ini dapat diperjelas dengan adanya variasi pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan mutu sekolah sebesar 24,16%.

Hasil analisis korelasi parsial diperoleh angka koefisien korelasi antara variabel kreativitas guru ( $X_2$ ) dengan mutu sekolah ( $Y$ ) sedangkan variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebagai variabel kontrol, angka yang didapat adalah sebesar 0,441. Besar angka koefisien korelasi 0,441 pada  $p < 0,01$ , menunjukkan adanya penurunan hubungan dari 0,491 menjadi 0,441 setelah dilakukan pengontrolan terhadap variabel kreativitas guru ( $X_2$ ) oleh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ). Pengaruh variabel kreativitas guru ( $X_2$ ) terhadap variabel mutu sekolah ( $Y$ ) walaupun rendah tetap ada dan signifikan, meskipun besar hubungannya mengalami penurunan sebesar 0,441.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh angka koefisien regresi ganda antara variabel loyalitas pendidik ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) dengan variabel mutu sekolah ( $Y$ ) sebesar 0,631, signifikan pada  $p < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas pendidik dan variabel budaya kerja terhadap mutu sekolah. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara loyalitas pendidik dan budaya kerja terhadap variabel mutu sekolah, tidak dapat diterima. Hal ini berarti, terdapat pengaruh positif antara loyalitas pendidik dan budaya kerja terhadap mutu sekolah. Kekuatan dan besar hubungan variabel-variabel tersebut nyata dan termasuk cukup tinggi. Artinya semakin tinggi nilai loyalitas pendidik dan budaya kerja, maka semakin positif peningkatan mutu sekolah. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian dalam tingkatan hasil mutu sekolah, yaitu bahwa loyalitas pendidik dan budaya kerja akan menjadi dasar dalam meningkatkan mutu sekolah.

Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,405, hal ini menunjukkan, bahwa variasi mutu sekolah dalam pengaruh ini dapat diperjelas dengan adanya kontribusi loyalitas pendidik dan budaya kerja dalam hal peningkatan mutu sekolah sebesar 40,5%.

### **Pembahasan**

Data yang didapat dari deskripsi variabel mutu sekolah menunjukkan rata-rata sebesar 46,887 dari 12 butir angket yang telah valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,895. Dikaitkan dengan masalah yang menjadi latar belakang penelitian ini yakni fenomena di lapangan di mana mutu sekolah menempati nilai rata-rata yang kurang bermutu jika dibandingkan dengan sekolah yang lain, masalah ini jelas nampak bahwa satu aspek mutu yang dimiliki sekolah yaitu kreativitas guru bukan merupakan satu-satunya yang menjadi penyebab rendahnya mutu sekolah.

Dari deskripsi data kreativitas pendidik dengan perolehan skor rata-rata sebesar 35,49 dari 8 butir instrumen yang telah valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,971. Hal ini menggambarkan bahwa dalam instrumen itu rata-rata kreativitas pendidik termasuk tinggi atau 86,83% atau dapat dikatakan bahwa harga rata-rata tersebut menunjukkan adanya kreativitas yang baik dari guru-guru di sekolah dasar. Kreativitas pendidik dipandang baik oleh guru sekolah dasar dan diyakini mampu meningkatkan mutu sekolah.

Dari deskripsi data budaya kerja diperoleh skor rata-rata 34,61 dari 8 butir soal tes yang telah valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,961. Hal ini menggambarkan bahwa dalam instrumen ini rata-rata budaya kerja sedang dengan nilai 64,61% atau dapat dikatakan bahwa harga rata-rata tersebut menunjukkan adanya budaya kerja yang sedang saja dari guru sekolah dasar. Robbins (2003:306) menyatakan bahwa budaya organisasi yang efektif diperlukan adanya suatu persepsi yang sama di antara para anggota organisasi, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama di antara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggota itu harus berperilaku.

Dari hasil pengujian pengaruh budaya kerja terhadap mutu sekolah, kekuatan pengaruh di antara keduanya mempunyai korelasi yang positif, dengan koefisien korelasi sebesar 0,614. Besaran angka tersebut dapat menjelaskan bahwa kekuatan pengaruh antara budaya kerja dengan mutu sekolah signifikan. Jika koefisien korelasi sebesar 0,614 dilakukan pengontrolan terhadap variabel budaya kerja, koefisien tersebut menurun menjadi sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan, bahwa meskipun budaya kerja tinggi, yaitu dengan rata-rata skor 71,07 atau 64,61%, namun belum sepenuhnya cukup baik terinternalisasi dalam budaya kerja di sekolah. Gambaran di atas menunjukkan bahwa mutu sekolah tidak sepenuhnya ditentukan oleh budaya kerja, dan secara empiris ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 27,2% dari budaya kerja berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah, selebihnya 62,8% ditentukan oleh faktor lain. Secara teori hal seperti ini dapat diterima mengingat aspek mutu sekolah pada sebuah lembaga tidak hanya terbentuk oleh faktor sejauh mana budaya kerja yang dimiliki, melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi sekolah atau lembaga pendidikan dalam peningkatan mutu sekolah. Walaupun demikian budaya kerja adalah penting dalam peningkatan mutu sekolah. Angka pengaruh dalam budaya kerja yang belum begitu tinggi memang banyak faktor dan cukup kompleks apabila diulas lebih lanjut.

Dari hasil pengujian regresi ganda pengaruh kreativitas pendidik dan budaya kerja terhadap mutu sekolah, kekuatan pengaruh di antara keduanya mempunyai korelasi yang positif, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,631. Besaran angka tersebut dapat menjelaskan bahwa kekuatan pengaruh antara kreativitas pendidik dan budaya kerja memberikan dampak yang positif terhadap mutu sekolah. Bentuk regresi ganda  $Y = 3,14 + 0,24X_1 + 0,01X_2$ , menunjukkan bahwa kreativitas pendidik dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki potensi untuk meningkatkan mutu sekolah. Kontribusi kedua variabel tersebut yaitu loyalitas pendidik dan budaya organisasi akan menentukan mutu sekolah yaitu sebesar 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut turut menentukan adanya variasi dalam peningkatan mutu sekolah di sekolah dasar Kota Banjar, selebihnya 60,2% ditentukan oleh faktor lain. Faktor tersebut antara lain: peningkatan kompetensi melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, penataran atau pendidikan dan latihan di para guru sekolah dasar, dan peningkatan kompetensi secara mandiri melalui media, seminar, dan lain-lain. Angka di atas apabila ditelaah lebih lanjut dari kajian pustaka

peningkatan terhadap mutu lembaga dapat dilakukan melalui peningkatan manajemen organisasi, manajemen sumber daya manusia.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kreativitas pendidik terhadap mutu sekolah. Kekuatan pengaruh di antara keduanya termasuk signifikan dan memberikan dampak yang positif, ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,518 dan bentuk regresi linier sederhana.
2. Terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap mutu sekolah. Kekuatan pengaruh di antara keduanya termasuk signifikan dan memberikan dampak yang positif, ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,614 dan bentuk regresi linier sederhana.
3. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama kreativitas pendidik dan budaya kerja terhadap mutu sekolah. Kekuatan pengaruh di antara keduanya signifikan dan memberikan dampak yang positif, ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,631.

### **Kepustakaan**

Ali, M. (1997). *Penelitian kependidikan Prosedur dan strategi*. Bandung: Tarsito.

Burhanuddin, (1994). *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Dharmmesta, B.S., (1999) Loyalitas Pelanggan: Sebuah Kajian Konsep-tual sebagai Panduan bagi Peneliti, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 14, No. 3. Pp. 73-88.

Danim, S., (2002). *Inovasi pendidikan: Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Handoko, T., (2001), *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II Yogyakarta: BPF.

Hasballah. (1999). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Hasibuan, M.S.P., (2001). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet V., Jakarta: BumiAksara.

Moedjiarto. (2001). *Sekolah Unggul: Metodologi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Duta Graha Pustaka.

- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT.RajaGrafindo Persada.
- Nata, A., (2003). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Purwanto, N., (1998). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Penerbit PT. RemajaRosdakarya.
- Republik Indonesia. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Gurudan Dosen serta UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS*. Bandung: Penerbit CitraUmbara.
- Robbins, S.R., (2003). *Perilaku Organisas Jilid I*. Terjemahan Tim Indeks. Jakarta: PT. IneksKelompok Gramedia.
- Rosyada, D., (2004). *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakatdalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S.P., (1992). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sriyanto, (2013). "Human, Change and Urbanization: Rural, Communities Dynamics as Socio-Cultural, and Economics Resources", *Jurnal Dinamika Pendidikan Dasar*, Vol. 6 No 1 Maret 2014, p. 51 – 63.
- Sugiono, ( 2003 ). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S., ( 1998 ) *Prosedur penelitian Suatu pendekatan praktek*, cetakan ke -8, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sutopo. (1999). *Administrasi, Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Suyanto. "Guru yang Profesional dan Efektif". *Harian Kompas*, Jumat, 16 Februari 2001.
- Yusoff, M. (1995), *Konsep Asas Periklanan*. Malaysia: Dewan Bahasa dan Pustaka.