

KONTRIBUSI IKLIM KERJA TERHADAP KREATIVITAS GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN TANJUNG HARAPAN KOTA SOLOK

Astrid Permata Putri

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

The result of Informal talk with principal and some teacher in elementary school in Tanjung Harapan Solok city on 18-24 April 2015, show indication that the teacher's creativity to do task and learning process not maximal yet. It is caused not conducive yet. This study aims to view its work climate contribute significantly to the creativity of teachers. Population of teachers of 240 people and 82 samples were taken with the Proportional stratified random sampling technique. Tested questionnaire to 15 respondents. The research instrument was a Likert scale questionnaire form which has been in testing the validity and reliable. Data analysis show 1) creativity of teacher the elementary school in Tanjung Harapan Solok city in the category high (81,03%) of the ideal score, 2) work climate in the elementary school in Tanjung Harapan Solok city in the category good (83,66%) of the ideal score, 3) great contribution of variable work climate of the creativity teacher's task is $r^2 0,162 = 1,62\%$, This means that the working climate affects teachers creativity 16,2 %

Kata kunci: iklim kerja dan kreativitas guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai organisasi pendidikan menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan adalah guru, guru merupakan faktor utama yang dijadikan sebagai ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan. Berhasil atau tidaknya sebuah sekolah dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh guru yang berada dalam organisasi sekolah tersebut. Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Iskandar Agung dalam Sudarma, (2013:68) bahwa "guru merupakan ujung tombak berlangsungnya proses pembelajaran, sehingga memiliki peran dan fungsi yang sangat penting".

Sebagai suatu komponen yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembelajaran, guru perlu memiliki serta meningkatkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kependidikan. Terdapat beberapa faktor pendorong atau faktor yang mempengaruhi kreativitas guru. Ada pun

faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas guru diantaranya seperti lingkungan sekolah, sarana dan prasarana, kepala sekolah sebagai pemimpin serta iklim organisasi yang terapkan di sekolah. Salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi kreativitas guru ialah iklim kerja. Pendapat ini dikemukakan oleh Buchari (2010:170) yang menyatakan bahwa iklim kerja merupakan faktor dominan dalam mendorong kreativitas dan produktivitas. Melalui iklim kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan terhadap guru dalam bekerja sehingga guru semakin kreatif serta penampilannya menjadi lebih baik.

Iklim kerja di sekolah merupakan keadaan sekitar sekolah dan suasana sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Supardi (2013:125) mengatakan bahwa sekolah memiliki iklim yang kondusif apabila kepala sekolah dan guru memiliki etos kerja dan peserta didik memiliki etos belajar, sedikit pelanggaran disiplin dan tata tertib sekolah baik oleh guru maupun peserta didik.

Sebagai seorang kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan atau iklim kerja yang kondusif agar kreativitas guru meningkat, masih rendahnya kreativitas guru pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok dapat dilihat dari beberapa fenomena, diantaranya yaitu: 1) Sebagian guru terkesan kurang percaya diri dalam mengajar, karena takut melakukan kesalahan yang akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran di kelas, 2) Sebagian guru terkesan mencari jalan aman dalam mengajar di kelas seperti penggunaan media, metode dan strategi mengajar untuk menghindari hal-hal rumit dalam mengajar yang menuntut ia untuk lebih kreatif dalam mengajar, 3) Sebagian guru dalam mengelola kelas belum mampu untuk membuat suasana belajar yang menarik, seperti menyesuaikan keadaan kelas dengan pelajaran yang dibelajarkan, 4) Sebagian guru kurang mampu mengontrol emosi serta ucapan dalam menegur siswa yang nakal di kelas, 5) Sebagian guru hanya melibatkan murid-murid tertentu saja tidak melibatkan siswa secara keseluruhan dalam proses pembelajaran, 6) Sebagian guru masih terlihat belum kreatif dalam menata tempat duduk siswa (mengelola kelas), terlihat dengan siswa-siswa yang suka bercanda berada pada tempat yang berdekatan dan siswa yang susah belajar berada pada barisan belakang.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa kreativitas guru masih rendah dan perlu ditingkatkan. Salah satu yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kreativitas guru yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Namun, dari fenomena yang tampak iklim kerja di sekolah masih belum kondusif, adapun fenomenanya yaitu: 1) Rendahnya kepedulian kepala sekolah terhadap guru, terlihat dari kepala sekolah yang kurang optimal dalam memberikan bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan, 2) Sebagian guru merasa kurang nyaman dan kurang bergairah dalam bekerja di sekolah, hal ini disebabkan karena hubungan yang kurang

harmonis diantara kepala sekolah dan guru, 3) Masih kurangnya rasa saling hormat menghormati dan menghargai antar sesama guru dalam menjalankan tugas di sekolah, 4) Kurangnya hubungan kerja sama antar sesama guru hal ini terlihat dari sikap para guru yang terkesan acuh tak acuh antar sesama, tidak mau menerima kritikan, dan cenderung membela diri sendiri dengan menganggap dirinya yang paling benar.

Adapun yang menjadi indikator kreativitas guru dalam penelitian ini adalah:

a. Percaya diri

Alma dalam Sagala (2009:185) menegaskan bahwa seseorang yang percaya diri dimulai dari pribadi yang mantap tidak mudah terombang-ambing, emosional yang stabil, tidak gampang tersinggung, tingkat sosial yang tinggi, objektif dan kritis. Mendukung pendapat ahli di atas, Steinhoff dalam Mulyasa (2012:102) mengatakan bahwa memiliki kepercayaan diri yang tinggi berarti bekerja keras, mandiri, dan memahami resiko yang diambil adalah bagian dari keberhasilan, bekerja dengan tenang, optimis dan tidak dihantui oleh rasa takut gagal.

b. Inovatif

Kreativitas dan inovasi merupakan hal yang sejalan, kreativitas tanpa inovasi bagaikan pisau tajam yang tidak pernah dipakai, inovasi tanpa kreativitas tidak akan menghasilkan sesuatu yang baru bagi sekolah. Menurut Mulyasa (2012:210) inovasi secara sederhana dapat dipahami sebagai suatu proses pengenalan cara baru dan lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di sekolah. Sebagai guru yang kreatif dan inovatif dapat dikatakan bahwa guru memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan maupun pembaharuan.

c. Variatif

Guru yang kreatif menurut Buchari (2010:168) adalah guru yang menggunakan banyak variasi dalam cara ia mengajar, mungkin ia akan menggunakan berbagai metode secara bergantian sesuai kebutuhan, mencari sumber bahan pelajaran dari literatur lain yang lebih menarik, mencoba menjelaskan hal-hal yang sukar menjadi mudah. Dengan variasi-variasi yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran akan membuat suasana belajar menjadi lebih menyenangkan dan proses pembelajaran tidak menjadi monoton dan tidak membosankan.

d. Humoris

Humor adalah cara melahirkan suatu pikiran, baik dengan kata-kata verbal atau dengan jalan lain yang melukiskan suatu ajakan yang menimbulkan simpati dan hiburan. Individu yang kreatif adalah orang yang mempunyai rasa humor yang tinggi. Menurut Evans (1994:55) humor merupakan kemampuan untuk bereaksi secara spontanitas terhadap kegagalan makan atau pelaksanaan. Individu yang humoris memiliki sifat yang tenang dalam menghadapi segala situasi atau masalah sehingga dapat melahirkan lelucon yang dapat menghibur.

Buchari (2010:170) mengatakan bahwa iklim kerja merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi. Pola hubungan ini bersumber dari hubungan antara guru dengan guru, guru dengan pimpinan, dengan karyawan, dengan orang tua siswa, dan sebagainya. Kemudian Marzuki dalam Supardi (2013:121) mengatakan bahwa iklim kerja di sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik.

Adapun indikator iklim kerja dalam penelitian ini adalah:

a. *Supportive* (dukungan)

Di dalam sebuah organisasi pemberian dukungan serta saling mendukung merupakan suatu hal yang mesti dilakukan. Dukungan menurut Halpin dan Croff dalam Nurhizrah (2009:50) merupakan tingkah laku kepala sekolah yang mau mendengarkan dan terbuka terhadap saran-saran dari guru, memberikan penghargaan terhadap guru, menghendak kritikan secara konstruktif, menghargai kemampuan profesional guru dan staf lainnya, dan memperlihatkan rasa tertarik secara personal dan profesional terhadap masing-masing guru. Pendapat di atas dipertegas oleh pendapat Mulyasa (2012:32) mengatakan individu akan merasa memperoleh dukungan apabila mereka didengar, dengan didengar mereka merasa dihargai dan dipahami. Dukungan yang diberikan kepada anggota organisasi akan membantu setiap anggota dalam melaksanakan tugas dan setiap guru membutuhkan dukungan dari berbagai pihak guna kelancaran dalam melaksanakan tugasnya.

b. *Collegial* (kesejawatan)

Halpin dan Croff dalam Buchari (2010:171) kesejawatan berarti adanya keakraban, pertemanan, antusias bekerja dalam meningkatkan kompetensi profesional, saling berbagi pendapat dan saling percaya. Kesejawatan menurut Halpin dan Croff dalam Nurhizrah (2009:51) yaitu tingkah laku guru yang ditandai dengan rasa saling mendukung dalam melaksanakan tugas, terbuka dan profesional terhadap teman sejawat, rasa bangga terhadap sekolah, senang bekerja dengan teman sejawat, antusias, saling menerima, dan saling menghargai akan kemampuan profesional masing-masing guru. Para guru yang saling percaya antar sesama akan meningkatkan rasa keakraban sehingga mampu bekerja sama.

c. *Engaged* (kepedulian)

Engaged menurut Hoy dan Sabo dalam Nurhizrah (2009:53) merupakan iklim dimana guru-guru komit dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada iklim ini kepala sekolah bersikap kaku dan otoriter serta tidak menghargai kemampuan profesional dan kebutuhan personal guru. Kepala sekolah menghalang-halangi atau

melarang guru- guru melakukan aktivitas-aktivitas yang menentang yang mereka disukai.

METODE PENELITIAN

Penelitian korelasional yang akan melihat kontribusi iklim kerja terhadap kreativitas guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Penelitian korelasi mengungkapkan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau sejauh mana variasi dalam suatu variabel lain. Dalam penelitian digambarkan iklim kerja sebagai variabel bebas (X) dan kreativitas guru sebagai variabel terikat (Y). Jumlah populasi sebanyak 240 orang dan dilakukan penarikan sampel melalui *Stratified Proporsional Sampling*. Besarnya sampel penelitian adalah 82 orang.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), untuk menguji hipotesis menggunakan analisis Regresi Sederhana, rumus *Product Moment*, Uji-r dan Uji-t, sedangkan r^2 digunakan untuk melihat besarnya sumbangan iklim kerja terhadap kreativitas guru.

HASIL PENELITIAN

1. Distribusi Data Kreativitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok

Jumlah butir angket kreativitas guru 31 butir skor tertinggi 147 dan skor terendah 99 sedangkan skor maksimal idealnya 155 dan skor minimal 31. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata (*mean*)= 125,6, median = 124,5, modus = 122,3 dan standar deviasi (SD) = 8,225

Table 1 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kreativitas Guru

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
147-151	2	2,44	38%
142-146	2	2,44	
137-141	6	7,32	
132-136	10	12,20	
127-131	11	13,41	
122-126	31	37,80	38%
117-121	9	10,98	24%
112-116	6	7,32	
107-111	2	2,44	
102-106	1	1,22	
97-101	2	2,44	
Jumlah	82	100	100%

Berdasarkan Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kreativitas Guru tersebut diperoleh gambaran dari 82 diperoleh 38% responden memiliki kreativitas rata-rata, 38% responden memiliki kreativitas di atas rata-rata, sedangkan selebihnya 24% responden memiliki kreativitas di bawah skor rata-rata.

Dengan cara membandingkan skor rata-rata dengan skor rata-rata ideal dikali 100%, didapat skor rata-rata kreativitas guru adalah 125,6 dengan tingkat capaian 81,03%. Tingkat capaian ini berada dalam kategori tinggi. Hal ini artinya guru SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok memiliki kreativitas tinggi.

2. Distribusi Data Iklim Kerja Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok

Skor yang diperoleh dari responden untuk variabel iklim kerja tersebar skor tertinggi 150 dan skor terendah 91 sedangkan skor maksimal idealnya 150 dan skor minimal 30. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh skor rata-rata (*mean*)= 125,5, median = 124,1, modus = 121,3 dan standar deviasi (*SD*) = 14,025.

Table 2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerja Guru

Kelas Interval	f	% f	Frekuensi Relatif
150-154	1	1,22	49%
145-149	6	7,32	
140-144	11	13,41	
135-139	9	10,98	
130-134	7	8,54	
125-129	6	7,32	
120-124	13	15,85	16%
115-119	6	7,32	35%
110-114	11	13,41	
105-109	9	10,98	
100-104	1	1,22	
95-99	1	1,22	
90-94	1	1,22	
Jumlah	82	100	100%

Berdasarkan Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerja, diperoleh 16% responden memiliki iklim kerja rata-rata, 49% responden memiliki iklim kerja di atas rata-rata, sedangkan selebihnya 35% responden memiliki iklim kerja di bawah skor rata-rata. Dengan cara membandingkan skor rata-rata dengan skor rata-rata ideal dikali 100%, didapat skor rata-rata kompetensi supervisi kepala sekolah menurut guru

adalah 125,5 dengan tingkat capaian 83,66%. Tingkat capaian ini berada dalam kategori baik.

Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dan Uji t serta menentukan besarnya kontribusi antara variabel kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru. Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Uji Korelasi Product Moment dan Uji-t.

Hasil analisis data diperoleh $r_{hitung} = 0,402$. Untuk melihat keberartian hubungan digunakan uji t . Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 3,92$. Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , maka dapat diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95%, dengan demikian H_a yang berbunyi “ terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel iklim kerja terhadap kreativitas guru”, diterima. Hasil perhitungan dapat dilihat dari tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Uji-r dan Uji-t

r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,05$	t_{hitung}	$t_{tabel} = 0,05$
0,402	0,220	3,92	2,000

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim kerja dengan kreativitas guru SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok.

2. Besarnya Kontribusi antara variabel Iklim Kerja terhadap Kreativitas Guru

Untuk menentukan besarnya kontribusi atau sumbangan iklim kerja terhadap kreativitas guru digunakan rumus $r^2 = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh harga $r^2 = 0,162$. Dari r^2 tersebut diperoleh kontribusi iklim kerja terhadap kreativitas guru $0,162 \times 100\% = 16,2\%$. Hasil tersebut membuktikan bahwa iklim kerja memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kreativitas guru SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok sebesar 16,2%. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diterima

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kreativitas guru SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok sebesar 16,2%. Ini berarti kreativitas guru, dalam tindakan nyata dalam membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menciptakan pembaharuan serta inovasi-inovasi dalam pembelajaran ditentukan oleh iklim kerja yang baik atau kondusif di lingkungan sekolah. Dengan kata lain, semakin kondusifnya iklim kerja di sekolah maka akan semakin kreatif pula guru-guru yang menjadi tenaga

pendidik di SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Temuan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Buchari (2010:170) bahwa kreativitas guru dipengaruhi oleh iklim kerja yang ada di sekolah dan iklim kerja merupakan faktor dominan dalam mendorong kreativitas dan produktivitas guru.

Buchari (2010:170) mengatakan bahwa iklim kerja merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi. Supardi (2013:121) mengatakan iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Iklim sekolah yang kondusif berarti iklim sekolah yang baik, menyenangkan dan memberikan kepuasan pada setiap orang yang berada pada lingkungan tersebut. Dengan iklim kerja yang baik akan diperoleh dorongan dari obrolan antar guru, dengan kepala sekolah, dorongan dari organisasi, kelompok kerja, sifat saling menunjang dan menghargai. Melalui suasana yang demikian guru akan merasa tenang, nyaman, memiliki motivasi, tidak ada yang ditakuti dalam bekerja, tidak malu-malu, ragu-ragu sehingga guru makin kreatif dan penampilannya lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka iklim kerja yang baik atau kondusif adalah suatu kondisi, situasi serta suasana yang dapat memberikan dorongan, rasa aman, nyaman diantara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru serta guru dengan siswa sehingga membuat guru menjadi lebih kreatif baik dalam nerefleksi maupun bertindak. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja atau iklim kerja yang kondusif di sekolah agar dapat memberikan perasaan aman dan nyaman bagi para guru dalam melaksanakan tugas baik sebagai pendidik maupun pengajar agar para guru menjadi lebih kreatif dalam bersikap, berfikir serta lebih kreatif dalam menciptakan inovasi-inovasi baik yang berkaitan dengan tugas guru sesuai jabatan yang ada maupun yang berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran, media dan metode pembelajaran, serta strategi pembelajaran di kelas, sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa serta mengharumkan nama sekolah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan kreativitas Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok berada pada kategori baik dan tinggi. Iklim kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kreativitas guru SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. Artinya iklim kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kreativitas guru.

Seiring dengan simpulan diharapkan guru-guru SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok lebih meningkatkan kreativitas dalam menjalankan dan memperbaiki proses belajar mengajar

Kepada kepala SDN Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif sehingga kreativitas guru menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Buchari, Alma dkk. 2010. *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Padang: UNP Press.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.