

**BAB II**  
**TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PIKIR PENELITIAN**  
**DAN HIPOTESIS**

**2.1. Tinjauan Pustaka**

**2.1.1. Manajemen Pendidikan**

**2.1.1.1. Pengertian Manajemen Pendidikan**

Secara umum manajemen merupakan sebuah proses yang mengatur dan mengelola suatu objek baik bersifat fisik ataupun non fisik yang dilakukan secara sadar, terencana dan tersusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Arsyam dalam Bunyamin, 2022).Manajemen memiliki peran yang penting di dalam sebuah penyelenggaraan organisasi yang sifatnya mutlak, demikian halnya pendidikan di dalam dunia manajemen merupakan hal yang penting.

Untuk memahami pengertian manajemen pendidikan, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian manajemen pendidikan yang dikemukakan para ahli.

1. Satori dalam Sewang (2015), mengartikan manajemen pendidikan sebagai keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.
2. Engkoswara dalam Sewang (2015), menyatakan manajemen pendidikan ialah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan

suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.

3. Engkoswara dan Aan dalam Tumanggor (2021) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Namun demikian untuk mendapatkan pengertian yang lebih komprehensif, diperlukan pemahaman tentang pengertian, proses dan substansi pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan suatu penatalaksanaan di bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktifitas perencanaan, pengorganisasian.
4. Manajemen pendidikan adalah aktivitas kerjasama dan proses dalam rangka sistematis, efektif dalam kepemimpinan yang komunikatif untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah disepakati bersama (Rodliyah, 2015).

Berdasarkan paparan diatas disimpulkan bahwa manajemen pendidikan pada prinsipnya merupakan suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan, fungsi administrasi pendidikan merupakan alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumberdaya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu, ini berarti bahwa bidang-bidang yang dikelola mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain.

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen Pendidikan**

Menurut Saebani dan Koko dalam Tiwa (2022), fungsi manajemen pendidikan meliputi:

1. *Planning*, yaitu upaya perencanaan kegiatan pendidikan berupa program kerja yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. *Organizing*, yaitu kegiatan mengelola pendidik dan tenaga kependidikan melalui penetapan struktur untuk mengetahui pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing elemen yang ada di sekolah.
3. *Staffing*, yaitu kegiatan menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi keahliannya masing-masing mulai dari perekrutan, penempatan, pelatihan, pendidikan dan pengembangan kompetensi keahlian dari pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan aset utama dalam lembaga pendidikan
4. *Directing*, yaitu kegiatan pemberian instruksi, bimbingan, arahan, motivasi dan teladan dari kepala sekolah sebagai manager sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai.
5. *Coordinating*, yaitu kegiatan mengkoordinasikan agar terjadi keseimbangan pelimpahan tugas dan tanggung jawab kepada setiap elemen yang ada dalam lembaga pendidikan.
6. *Controlling*, yaitu kegiatan mengevaluasi terhadap keseluruhan kegiatan pendidikan yang telah dilaksanakan untuk dijadikan koreksi perbaikan untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan yang akan datang.

### **2.1.1.3. Tujuan Manajemen Pendidikan**

Usman dalam Tiwa (2022) menyatakan tujuan manajemen pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mewujudkan proses pembelajaran dan suasana belajar yang menyenangkan, kreatif, edukatif, aktif dan bermakna.

2. Aktif menciptakan potensi peserta didik.
3. Mengoptimalkan peran tenaga pendidik sebagai manager di lingkungan sekolah.
4. Mencapai tujuan pendidikan nasional secara efektif dan efisien.
5. Membekali tenaga pendidik dengan ilmu manajemen sebagai dasar untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.
6. Mengatasi masalah manajemen di lingkungan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.
7. Menciptakan masalah pendidikan yang tidak menyangkut SARA.
8. Menciptakan Citra positif pendidikan

Pendapat lain dari Saebani dan Koko dalam Tiwa (2022) menguraikan tujuan dan manfaat manajemen pendidikan sebagai berikut:

1. Membangun karakter dan mental peserta didik yang kuat dalam menghadapi cobaan dan cerdas dalam menyelesaikan masalah.
2. Mewujudkan generasi muda yang berakhlak, beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
3. Mewujudkan generasi muda yang cerdas yang bermanfaat bagi kehidupan orang lain.

### **2.1.2. Manajemen Berbasis Sekolah**

Manajemen berbasis sekolah atau sering disingkat MBS merupakan bentuk otonomi manajemen pendidikan pada satuan pendidikan, yang dalam hal ini kepala sekolah dan guru dibantu oleh komite sekolah dalam mengelola

kegiatan pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 51 Ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Program ini diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara umum. Manajemen berbasis sekolah merupakan hasil terjemahan dari School Based Management (SBM) adalah suatu pendekatan politik yang bertujuan untuk merancang kembali pengelolaan sekolah dengan memberikan kekuasaan kepada Kepala Sekolah dalam upaya perbaikan kinerja sekolah yang mencakup guru, siswa, kepala sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat. Program ini diterapkan dengan memberdayakan seluruh potensi dan stakeholder sekolah sesuai kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, MBS sangat penting untuk dipahami oleh guru, tenaga kependidikan, serta komite sekolah.

Manajemen berbasis sekolah merupakan model penyelenggaraan pendidikan yang memberikan keleluasaan kepada sekolah untuk menyusun dan melaksanakan program pendidikan di sekolah sesuai dengan kebutuhannya melalui pemberdayaan sumber-sumber daya yang ada termasuk partisipasi masyarakat sehingga lebih mencerminkan adanya upaya peningkatan pemberian pelayanan penyelenggaraan pendidikan secara demokratis, transparan dan akuntabel secara nyata untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih efisien dan efektif tanpa mengesampingkan tujuan Pendidikan Nasional.

Tujuan program Manajemen Berbasis Sekolah adalah:

1. Mengembangkan kemampuan kepala sekolah bersama guru, unsur komite sekolah/mejelis madrasah dalam aspek manajemen berbasis sekolah untuk peningkatan mutu sekolah

2. Mengembangkan kemampuan kepala sekolah bersama guru, unsur komite sekolah/majelis madrasah dalam melaksanakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan, baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat setempat
3. Mengembangkan peran serta masyarakat yang lebih aktif dalam masalah umum persekolahan dari unsur komite sekolah dalam membantu peningkatan mutu sekolah.

### **2.1.3. Kinerja Guru**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Guru**

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018: 78).

Kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan

dari Priansa (2018: 394) yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Supardi (2016: 54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi yang optimal.

Menurut Kembau dkk (2018) kinerja guru merupakan hal yang dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Wagiran (2013: 155) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Malthis dan Jackson dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 159) menyatakan ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (guru), yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Jasmani dan Mustofa (2013: 160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) kompetensi; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi; 12) kreativitas guru dan 13) komitmen.

Burhanudin (2005: 34) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya:

#### **1. Tingkat pendidikan guru**

Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa

#### **2. Supervisi pengajaran**

Serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar



mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal

3. Program penataran

Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

4. Iklim yang kondusif

Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana menyenangkan.

5. Sarana dan prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah, baik sarana atau media pembelajaran dan sarana administrasi di sekolah, akan mempermudah guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan urusan administrasi lainnya di sekolah. Dengan kata lain, adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.

6. Kondisi fisik dan mental guru

Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula

7. Jaminan kesejahteraan

Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

8. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

9. Pelatihan

Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan perkembangan metode pembelajaran akan menunjang peningkatan kinerja guru.

10. Motivasi kerja

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang baik akan mendorong setiap guru untuk semangat dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai guru.

### **2.1.3.3. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2013: 40), kinerja guru melaksanakan tugas tugas pembelajaran yang di tunjukkan oleh indikator indokator sebagai berikut.

1. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran
2. Kemampuan melaksanakan pemmbelajaran
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian
5. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan program remedial.

### **2.1.4. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Secara harafiah, kompetensi berasal dari kata Latin *competere* yang artinya *to be suitable*, yaitu kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf dalam hal mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2009:202). Istilah Kompetensi menurut Johson (Mulyasa 2007: 25), adalah “ *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan Purwadarminto (1999:405), pengertian kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut McAshan (Mulyasa, 2009: 38) mengatakan

bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang yang telah menjadi bagian dalam dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Pendapat Syah(2000: 230), “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.

Istilah Manajerial dalam (KBBI pusat bahasa edisi ke IV, 2008: 870), mengatakan manajerial adalah keterampilan yang tinggi yang diperlukan oleh setiap pemimpin. Seorang pemimpin disebut manejer (KBBI 2008: 870) yaitu : 1) orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama diantara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran; 2) Orang yang berwenang dan bertanggungjawab membuat rencana, mengatur, memimpin, dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu. Manajer adalah orang yang memimpin manajemen.

Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen *knowledge*, *skill*, dan *personal attitude*, dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya di dalam organisasi. Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud dengan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia di sekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

#### **2.1.4.2. Unsur Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Unsur-unsur kompetensi manajerial kepala sekolah menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah dijabarkan:

1. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan
2. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan
3. Dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah
4. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
5. Mengola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
6. Mengelola hubungan sekolah-masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah
7. Mengelola kesiswaan
8. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional
9. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung kegiatan sekolah

10. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah
11. Menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
12. Menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa
13. Mengelola system informasi sekolah dengan mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
14. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
15. Mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung sumber pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa
16. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

#### **2.1.4.3. Indikator Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Ridwan (2009) berpendapat bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur upaya manajerial kepala sekolah adalah: (1) Perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pelaksanaan dan (4) pengawasan.

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah proses pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan

pekerjaan diantara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya.

### 3. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, pengerahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

### 4. Pengawasan

Proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

## **2.1.5. Kreativitas Guru**

### **2.1.5.1. Pengertian Kreativitas Guru**

Supardi (2013) menyatakan kreativitas merupakan kemampuan mengkombinasikan atau menyempurnakan sesuatu berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang sudah ada. Secara lebih luas kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghasilkan komposisi, produk atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal pembuatannya. Hasil kreativitas dapat berbentuk seni, kesustraan, produk ilmiah, atau mungkin bersifat prosedural atau metodologis.

Menurut Slameto (2010: 145), kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Kreativitas bukanlah penemuan sesuatu yang belum pernah diketahui oleh orang sebelumnya, melainkan bahwa produk

kreativitas itu merupakan sesuatu yang baru bagi dirinya sendiri dan tidak harus merupakan sesuatu yang baru bagi orang lain atau dunia pada umumnya.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah seharusnya mempunyai tenaga pendidik yang mempunyai kreativitas dalam mengajar demi tercapainya tujuan dari adanya pendidikan tersebut. Menurut Talajan (2012 : 54), kreativitas guru dalam pembelajaran merupakan bagian dari suatu sistem yang tidak terpisahkan dengan terdidik dan pendidikan. Peranan kreativitas guru tidak sekedar membantu satu aspek dalam diri manusia saja, akan tetapi mencakup aspek-aspek lainnya yaitu kognitif, psikomotorik dan afektif .

Dengan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru adalah kemampuan seorang tenaga pendidik dalam menciptakan suasana pembelajaran yang baru yang membuat pembelajaran menjadi kreatif dan menyenangkan dengan bantuan model pembelajaran dan media pembelajaran sehingga memunculkan semangat dan minat belajar peserta didik, bisa saja diartikan sebagai kemampuan guru menciptakan suatu konsep yang benar-benar baru atau mengembangkan dari konsep metode belajar mengajar yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk menumbuhkan minat peserta didik untuk belajar sehingga kreativitas guru ini berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik.

#### **2.1.5.2. Ciri-Ciri Kreativitas Guru**

Untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri anak, dibutuhkan guru yang kreatif dan guru yang kreatif. Slameto (2010: 149) menyatakan bahwa individu dengan potensi kreatif dapat dikenal melalui pengamatan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Hasrat keingintahuan yang cukup besar



2. Bersikap terbuka terhadap pengalaman baru
3. Panjang akal
4. Keinginan untuk menemukan dan meneliti
5. Cenderung lebih menyukai tugas berat dan sulit
6. Cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan
7. Memiliki dedikasi bergairah serta aktif dalam melaksanakan tugas
8. Berpikir fleksibel
9. Menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban yang lebih banyak
10. Kemampuan membuat analisis dan sintesis
11. Semangat bertanya serta meneliti
12. Memiliki daya abstraksi yang cukup baik
13. Memiliki latar belakang membaca yang cukup luas.

Menurut Edi Waluyo (2013 : 23), guru kreatif yaitu guru yang mempunyai:

1. Keterampilan dalam membuka pelajaran
2. Keterampilan bertanya
3. Keterampilan dalam memberikan penguatan
4. Keterampilan dalam mengadakan variasi pembelajaran
5. Keterampilan dalam menjelaskan pelajaran
6. Keterampilan dalam membimbing diskusi kelompok
7. Keterampilan dalam mengelola kelas
8. Keterampilan dalam menutup pelajaran
9. Keterampilan dalam dalam berpikir

10. Memiliki rasa ingin tahu, sikap terbuka, dan memiliki motivasi yang sangat tinggi.

### **2.1.5.3. Indikator Kreativitas Guru**

Menurut Utami (2009) pengukuran kreativitas mengajar dapat dilihat dari 5 indikator berikut:

1. Kemampuan berfikir lancar

Yaitu mencetuskan banyak gagasan, jawaban, penyelesaian masalah atau pertanyaan, memberikan banyak cara atau saran untuk melakukan berbagai hal.

2. Keterampilan berfikir luwes

Yaitu menghasilkan gagasan, jawaban atau pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari banyak alternative, mampu mengubah cara pendekatan atau cara pemikiran.

3. Kemampuan berfikir rasional

Yaitu mampu melahirkan ungkapan yang baru dan unik, memikirkan cara yang lazim untuk mengungkapkan diri.

4. Kemampuan memperinci atau mengelaborasi

Yaitu mampu memperkaya dan mengembangkan suatu gagasan atau produk, menambahkan atau memperinci detail- detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga lebih menarik.

5. Keterampilan menilai atau mengevaluasi

Yaitu menentukan patokan penilaian sendiri dan menentukan apakah suatu pertanyaan benar, suatu rencana sehat, atau suatu tindakan bijaksana, mampu mengambil keputusan terhadap situasi yang terbuka, tidak hanya mencetuskan gagasan tetapi juga melaksanakannya.

## **2.1.6. Komitmen Guru**

### **2.1.6.1. Pengertian Komitmen Guru**

Komitmen organisasi menurut Mowday, Steers, & Porter (1979), merupakan bentuk dari kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan terlibat secara khusus pada sebuah organisasi. Adapun karakteristik yang dibangun oleh Mowday et al yaitu sebuah kekuatan keyakinan dari dalam dan menerima tujuan dari organisasi, sebuah kesediaan untuk kepentingan organisasi, dan kekuatan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas. Lee (Kusmaryani, 2011) mendefinisikan komitmen guru sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Selain itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah.

Komitmen guru menurut Coladarci (Fikri, 2015) merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya

disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Berdasarkan definisi ini, Coladarci lebih menekankan komitmen guru dalam mengajar. Komitmen guru juga merupakan pusat untuk meningkatkan kinerja guru dan belajar siswa agar mengurangi pergantian guru (Ingersoll, 1997). Peningkatan status pengajaran dan membangun komunitas di sekolah yang menghasilkan peningkatan komitmen guru yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa.

Park dalam Ahmad dan Rajak, (2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### **2.1.6.2. Ciri-ciri Komitmen Guru**

Glickman (Burhanudin, 2005) menggambarkan ciri-ciri komitmen guru profesional adalah sebagai berikut:

##### **1. Tingginya perhatian terhadap peserta didik**

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru terkait dengan perhatiannya kepada peserta didik, di antaranya yaitu:

- a. Memberikan bimbingan, yang berarti adalah mengarahkan peserta didik yang mempunyai kemampuan kurang, sedang, dan tinggi. Masing-masing dari kemampuan tersebut membutuhkan perlakuan yang berbeda-beda dan tidak boleh disamaratakan.
- b. Mengadakan komunikasi yang intensif terutama dalam memperoleh informasi tentang peserta didik, dalam hal ini seorang guru harus bersikap peka atau peduli terhadap keadaan siswanya.

2. Banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan

Tugas guru merupakan tugas yang kompleks mulai dari mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan sebagainya. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki banyak waktu dan tenaga untuk menunaikan kewajibannya, yaitu sebagai:

- a. Guru tidak hanya pendidik di dalam kelas, tetapi juga di sela-sela waktu di luar jam mengajar.
  - b. Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat
3. Bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain

Terkait dengan hal ini, guru dibebankan dengan tugas sebagai berikut:

- a. Guru memiliki tugas profesional yaitu mendidik, melatih, dan mengajar.
- b. Guru memiliki tugas kemanusiaan yaitu guru berperan sebagai orang tua kedua yang ada di sekolah. Dalam hal ini seorang guru menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada peserta didik seperti akhlak, budi pekerti, dan sosial serta bisa memahami jiwa juga watak dari peserta didik.

- c. Guru memiliki tugas kemasyarakatan Guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju masyarakat Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

### **2.1.6.3. Indikator Komitmen Guru**

Hoy dan Miskel (Desy, 2008:11) mengemukakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi, akan menunjukkan kepedulian, tanggung jawab dan loyalitas dalam bekerja.

#### **1. Kepedulian**

Salah satu ciri guru yang memiliki rasa kepedulian yang tinggi yaitu kepedulian terhadap tugasnya. Kepedulian dapat timbul bila ada rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang digeluti.

#### **2. Tanggung jawab**

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya". Jadi dapat disimpulkan bahwa guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya.

#### **3. Loyalitas**

Loyalitas merupakan faktor penting bagi sekolah. Atas dasar kesetiaanlah organisasi mampu mencapai tujuannya. Kesetiaan adalah suatu tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Jadi loyalitas yaitu ketaatan guru dalam melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan di lingkungan sekolah.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Adi (2017)	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru SMK 1 Kota Surabaya	Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 1 Kota Surabaya
2	Ango (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kreativitas Terhadap Kinerja Guru SMA Kristen di Kota Manado	Kreativitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SMA Kristen di Kota Manado
3	Asih (2020)	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 4 Surabaya	Kompetensi manajerial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 4 Surabaya
4	Demin (2021)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengawasan dan Komitmen Guru Terhadap Kompetensi Manajerial Pada SMA Negeri 6 Bandung	Komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial SMA Negeri 6 Bandung
5	Harahap (2021)	Pengaruh Komitmen, Kreativitas dan WFH Terhadap Kinerja Guru (Selama Pandemi Covid 2019 di Lingkup Sekolah WR Supratman 2)	Komitmen dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru WR Supratman 2

Lanjutan Tabel 2.1.

No	Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	Hasan (2018)	Pengaruh Komitmen Guru, Motivasi terhadap Kompetensi Manajerial pada SMA Negeri 8 Kota Pekanbaru	Komitmen guru tidak secara signifikan mempengaruhi kompetensi manajerial pada SMA Negeri 8 Kota Pekanbaru
7	Hayatina (2019)	Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus terhadap SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon)	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kreativitas terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon
8	Indah (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Kreativitas Guru terhadap Kompetensi Manajerial dan Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kroya	Kreativitas guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial dan kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kroya
9	Lindawati (2022)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kreativitas Guru Terhadap Kinerja Guru Prakarya dan Kewirausahaan SMA Negeri dan Swasta Sekota Pekanbaru	Kreativitas guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PKWU SMA Negeri dan Swasta sekota Pekanbaru
10	Munasifah (2010)	Pengaruh Kreativitas dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA Se Kabupaten Pekalongan	Terdapat hubungan yang positif antara kreativitas dengan kinerja guru PAI di SMA se Kabupaten Pekalongan
11	Nadya (2021)	Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru, Komitmen, Iklim Akademik Terhadap Kompetensi Manajerial di SMA Negeri 3 Malang	Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial di SMA Negeri 3 Malang
12	Purwoko (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta

Lanjutan Tabel 2.1.



<b>No</b>	<b>Peneliti (Tahun Penelitian)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
13	Putra (2020)	Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Melalui Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Guru SLTA Sederajat di Kabupaten Rokan Hilir	Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Sederajat di Kabupaten Rokan Hilir
14	Risi (2020)	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Kreativitas Mengajar Guru terhadap Kompetensi Manajerial pada SMA 1 Berutung Baru	Kreativitas mengajar guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi manajerial pada SMA 1 Berutung Baru
15	Siregar (2021)	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 di SMA Negeri 1 Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang	Terdapat pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pancur Batu
16	Sri (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Guru Sebagai Variabel Mediasi di SMK Yasmu Gresik	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Guru terhadap kinerja guru SMK Yasmu Gresik
17	Sugeng (2012)	Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus	Kompetensi manajerial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Kudus
18	Usman (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kreativitas Guru dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kompetensi Manajerial pada SMA Negeri 1 Banda Aceh	Kreativitas guru tidak mempengaruhi kompetensi manajerial pada SMA Negeri 1 Banda Aceh
19	Utami (2021)	Analisis Pengaruh Iklim Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 4 Lamongan	Komitmen guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Lamongan

Lanjutan Tabel 2.1

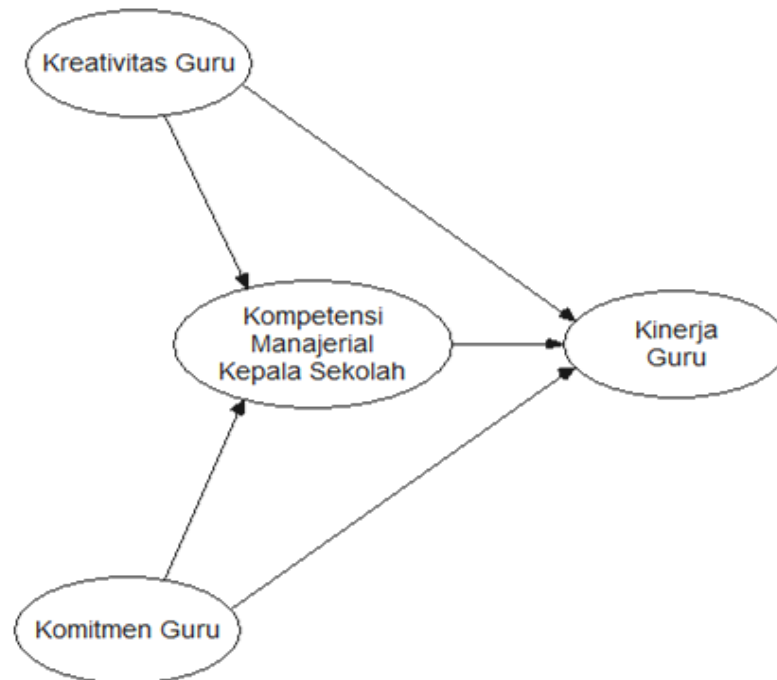
No	Peneliti (Tahun Penelitian)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
20	Wanda (2021)	Analisis Pengaruh Kreativitas Guru dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 24 Jakarta Barat dengan Kompetensi manajerial Kepala Sekolah sebasgai variabel mediasi	Kompetensi manajerial kepala sekolah tidak secara signifikan memediasi pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 24 Jakarta Barat
21	Yasmin (2020)	Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru dengan dimediasi oleh Kompetensi manajerial Kepala Sekolah (Studi Pada SMA Diponegoro 1 Jakarta Timur)	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, melalui variabel mediasi kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMA Diponegoro 1 Jakarta Timur

### 2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Pada penelitian ini, akan fokus pada kinerja guru, kompetensi manajerial, kreativitas guru dan komitmen guru pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir penelitian, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Kreativitas guru, komitmen guru, kinerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang cukup baik.
2. Kreativitas guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.
3. Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.
4. Kreativitas guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.

5. Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.
6. Kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.
7. Kompetensi manajerial kepala sekolah mampu memediasi pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.
8. Kompetensi manajerial kepala sekolah mampu memediasi pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Nekamese Kabupaten Kupang.