



Pengembangan Kreativitas Guru Madrasah

Dr. Sasli Rais, S.E., M.Si.

Pengembangan Kreativitas Guru Madrasah

Penulis

Dr. Sasli Rais, S.E., M.Si.

Pengarah

Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd.,

Dr. Herfina, M. Kom, M.Pd.

Editor

Wakhyudin, S.E, M.M.

Layout

Sutarto, A. Md. Graf

ISBN

978-623-5812-13-7

Diterbitkan oleh

Bukit Mas Mulia

Anggota IKAPI No. 205/JBA/2011

Bogor Asri Jl. Mangga C6 No.18 Bogor, Indonesia

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi
buku ini tanpa izin tertulis dari pemilik Hak Cipta

SAMBUTAN DEKAN PASCASARJANA UNIVERSITAS PAKUAN

Kebijakan sekolah pascasarjana dalam pembuatan disertasi yang dilakukan oleh mahasiswa diarahkan pada kegiatan penelitian yang hasilnya konkrit dan dapat diterapkan kepada masyarakat.

Penelitian Disertasi dari Saudara Sasli Rais, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan yang berjudul: *“Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Teamwork, dan Keterlibatan Kerja (Studi Empiris Menggunakan Analisis Korelasional dan Analisis SITOREM pada Guru Tetap Madrasah Tsanawiyah di Kota Madiun)”* menghasilkan temuan penelitian berupa rekomendasi bagi pihak terkait, yaitu guru, kepala madrasah, lembaga penyelenggara madrasah, pengawas madrasah, dan Kantor Kementerian Agama.

Rekomendasi tersebut dituangkan dalam Buku Pengembangan Kreativitas Guru Madrasah yang diharapkan dapat digunakan oleh pihak terkait tersebut untuk memperbaiki keadaan. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap penyelenggaraan pendidikan di Kota Madiun sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih baik.

Bogor, April 2022

Dekan,



Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata

NIP. 195812131982111001

KATA PENGANTAR

Kreativitas guru adalah tindakan individu untuk menemukan, menciptakan, mencari peluang, mempelajari dan mengembangkan gagasan-gagasan (ide-ide) baru dan unik dalam bekerja yang berguna bagi dirinya, organisasi maupun orang lain. Indikator kreativitas guru ini antara lain: motivasi dari dalam diri, pemilikan ide-ide (gagasan-gagasan) baru, cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan, keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik, pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan kemanfaatan produk yang dihasilkan.

Buku ini disusun sebagai tindaklanjut hasil penelitian yang telah dilaksanakan terkait peningkatan kreativitas guru. Oleh karena itu, pada kesempatan ini juga disampaikan ucapan terima kasih kepada pimpinan kampus, dosen, teman mahasiswa, guru, kepala madrasah, pengawas madrasah, penyelenggaran pendidikan madrasah, dan Kantor Kementerian Agama Kota Madiun atas bantuan, dukungan dan bimbingannya.

Menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna, baik bentuk, isi maupun teknik penyajiannya, Oleh karena itu, kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan sehingga buku ini memenuhi sasarannya. Aamiin.

Bogor, April 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Redaksi	ii
Sambutan Dekan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. PENGANTAR.....	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN	5
C. RUANG LINGKUP	5
D. SASARAN	5
E. KEGUNAAN	6
BAB II TEORITIK TENTANG KREATIVITAS	9
A. KREATIVITAS	9
1. Pengertian Kreativitas Guru	9
2. Pentingnya Kreativitas Guru.....	10
3. Karakteristik Guru Memiliki Kreativitas Tinggi	11
4. Kompetensi Guru Kreatif	13
5. Indikator Kreativitas Guru	13
B. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TEAMWORK, DAN KETERLIBATAN KERJA	14
1. Kepemimpinan Transformasional	14
2. Teamwork	15
3. Keterlibatan Kerja	15
C. Analisis SITOREM	16

BAB III	CATATAN HASIL	19
	A. RANCANGAN	19
	B. CATATAN HASIL	22
BAB IV	POKOK-POKOK PENGEMBANGAN	31
	A. TUJUAN DAN STRATEGI	31
	1. Tujuan Peningkatan Kreativitas Guru	31
	2. Strategi Peningkatan Kreativitas Guru	31
	B. INDIKATOR UNTUK DIPERBAIKI	31
	1. Prioritas Indikator-Indikator	31
	2. Sosialisasi Perbaikan Indikator untuk Peningkatan Kreativitas Guru	32
	3. Penyusunan Regulasi Perbaikan Indikator untuk Peningkatan Kreativitas Guru	35
	4. Implementasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	38
	5. Pemantauan / Pengawasan / Monitoring Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	41
	6. Kebutuhan Evaluasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	44
	7. Kebutuhan Pelaporan Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	47
	C. Indikator untuk Dipertahankan atau Dikembangkan	50
	1. Prioritas Indikator-Indikator	50
	2. Sosialisasi Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	50
	3. Penyusunan Regulasi yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	53
	4. Implementasi Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	55

5.	Monitoring / Pengawasan / Pemantauan Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	57
6.	Evaluasi Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	59
7.	Evaluasi Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru	61
DAFTAR PUSTAKA	63
Tentang Penulis	70

BAB

I

PENDAHULUAN

A. PENGANTAR

Pendidikan nasional harus menjadi bagian pembangunan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan, terampil, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian, mandiri, serta memiliki rasa tanggung jawab dalam membangun masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan nasional dimaksud adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Oleh karena itu, penyelenggaraan Pendidikan harus dilakukan dengan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Keberadaan tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini dinyatakan dalam pasal 39, ayat 2 dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Tenaga pendidik berkewajiban: a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Persyaratan tersebut untuk mendukung pada pasal 3 dalam UU No. 20 Tahun 2003, yang menyebutkan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab

Keberadaan tenaga pendidik ini sangat penting dalam pendidikan, tetapi hal ini masih menjadi permasalahan dalam bidang pendidikan (RPJMN 2020-2024), yang berakibat antara lain: pembelajaran berkualitas belum berjalan secara optimal dan merata antarwilayah, upaya yang dilakukan belum dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang menumbuhkan kecakapan berpikir tingkat tinggi (*higher order thinking skills*). Hasil test *Program for International Student Assessment* (PISA) atau Program Penilaian Pelajar Internasional yang dibuat untuk menguji performa akademis anak-anak sekolah secara rata-rata di setiap negara untuk bidang Matematika, Sains, dan Kemampuan Membaca (*reading*). PISA diselenggarakan oleh OECD (*Organization for Economic CO-operation and Development*), dimana hasil PISA dari tahun 2009, 2012, 2015 dan 2018, belum menunjukkan perkembangan yang baik dimana hasil PISA 2018, Indonesia menempati peringkat 72 dibandingkan 78 negara peserta (Renstra Kemendikbud 2020-2024).



Sumber: <http://litbang.kemendikbud.go.id/>

Tabel 1.1:
Nilai PISA Indonesia Tahun 2009 (65 Negara Peserta)

No	Negara	Membaca	Matematika	Sains	Rerata
1	China	556	600	575	577
2	Korea Selatan	539	546	538	541
6	Singapura	526	562	554	547
50	Thailand	421	419	425	422
57	Indonesia	402	371	383	385
65	Kyrgyzstan	314	331	330	325

Sumber: Data OECD diolah, 2021.

Tabel 1.2:
Nilai PISA Indonesia Tahun 2018 (78 Negara Peserta)

No	Negara	Membaca	Matematika	Sains	Rerata
1	China	555	591	590	579
2	Singapura	549	569	551	556
56	Malaysia	415	440	438	431
59	Brunai Darussalam	408	430	431	423
66	Thailand	393	419	426	413
72	Indonesia	373	379	396	383
77	Philippines	340	353	357	350

Sumber: Data OECD diolah, 2021.

Tabel 1.3:
Nilai PISA Indonesia Tahun 2009 - 2018

Tahun	Membaca	Matematika	Sains	Rerata
2009	402	371	383	385
2012	396	375	382	384
2015	397	386	403	395
2018	373	379	396	383

Sumber: Data OECD diolah, 2021.

Hasil Asesmen Kompetensi Siswa Indonesia (AKSI) 2015, menunjukkan disparitas yang cukup besar dalam hal kompetensi siswa di berbagai wilayah masih sangat jauh tertinggal. Hal ini terlihat dari masih rendahnya siswa yang mencapai batas kompetensi minimum, untuk membaca di Sulawesi Barat (20,92%), Jawa Timur (38,76%) dan Nasional (46,83%); untuk matematika di Maluku (12,19%), Jawa Timur (71,35%), dan Nasional (77,13) serta untuk sains di Gorontalo (13,52%), Jawa Timur (68,83%) dan Nasional (73,61%) (Renstra Kemendikbud 2020-2024; <https://aksi.puspendik.kemdikbud.go.id>)

Nilai dalam penyelenggaraan uji kompetensi guru (UKG) tahun 2019, dimana terdapat 7 provinsi mendapatkan nilai mencapai standar kompetensi minimum (SKM) nasional, rata-rata 55 yaitu DI Yogyakarta (67,02), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (62,58), Jawa Timur (60,75), Bali (60,12), Bangka Belitung (59,07), dan Jawa Barat (58,97). Sedangkan hasil UKG untuk bidang pedagogik dan profesional, dimana rata-rata nasional adalah 53,02. Hasil UKG untuk kompetensi bidang pedagogik, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni di bawah SKM dimana hanya ada satu provinsi yang nilainya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu DI Yogyakarta (56,91) (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Pasal 20, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Proses belajar dan mengajar, kreativitas guru dalam pembelajaran merupakan bagian dari suatu sistem yang tak terpisahkan dengan terdidik dan pendidik. Peranan kreativitas guru tidak sekedar membantu proses belajar mengajar dengan mencakup satu aspek dalam diri manusia saja, akan tetapi mencakup aspek-aspek lainnya yaitu kognitif, psikomotorik dan afektif. Secara umum kreativitas guru memiliki fungsi utama yaitu membantu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien.

Kreativitas guru masih menjadi hal yang menarik untuk dilakukan penelitian peningkatan terhadap kreativitas guru ini, sekaligus permasalahan yang dihadapi baik dari faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, sarana prasarana, dan faktor lainnya sehingga diharapkan penelitian ini memberikan kebaharuan bagi peningkatan kreativitas guru dan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen pendidikan.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Buku Pengembangan Kreativitas Guru Madrasah ini adalah ketersediaan panduan dalam upaya peningkatan kreativitas guru. Sedangkan tujuannya sebagai panduan pelaksanaan strategi dan cara dalam peningkatan dan pengembangan kreativitas guru serta penguatan kepemimpinan transformasional, teamwork dan keterlibatan kerja bagi para pihak terkait, yaitu: guru, kepala madrasah, penyelenggaraan pendidikan madrasah, dan kantor Kementerian Agama.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup buku ini sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kreativitas,
- 2) Pengembangan kepemimpinan transformasional,
- 3) Pengembangan teamwork, dan
- 4) Pengembangan keterlibatan kerja.

D. SASARAN

Sasaran penyusunan buku ini sebagai berikut :

- 1) Guru,
- 2) Kepala Madrasah,
- 3) Penyelenggara Pendidikan Madrasah,
- 4) Pengawas Guru Madrasah, dan
- 5) Kantor Kementerian Agama.

E. KEGUNAAN

Kegunaan penyusunan buku ini sebagai berikut :

1) Secara Teoritis:

- a. Menambah khazanah baru teori yang berhubungan dengan manajemen pendidikan yang relevan, khususnya tentang kepemimpinan transformasional, *teamwork*, keterlibatan kerja, dan kreativitas guru,
- b. Menambah referensi ilmiah tentang kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja, dan kreativitas guru,
- c. Menjadi bahan penelitian lebih lanjut terkait dengan kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja, dan kreativitas guru,



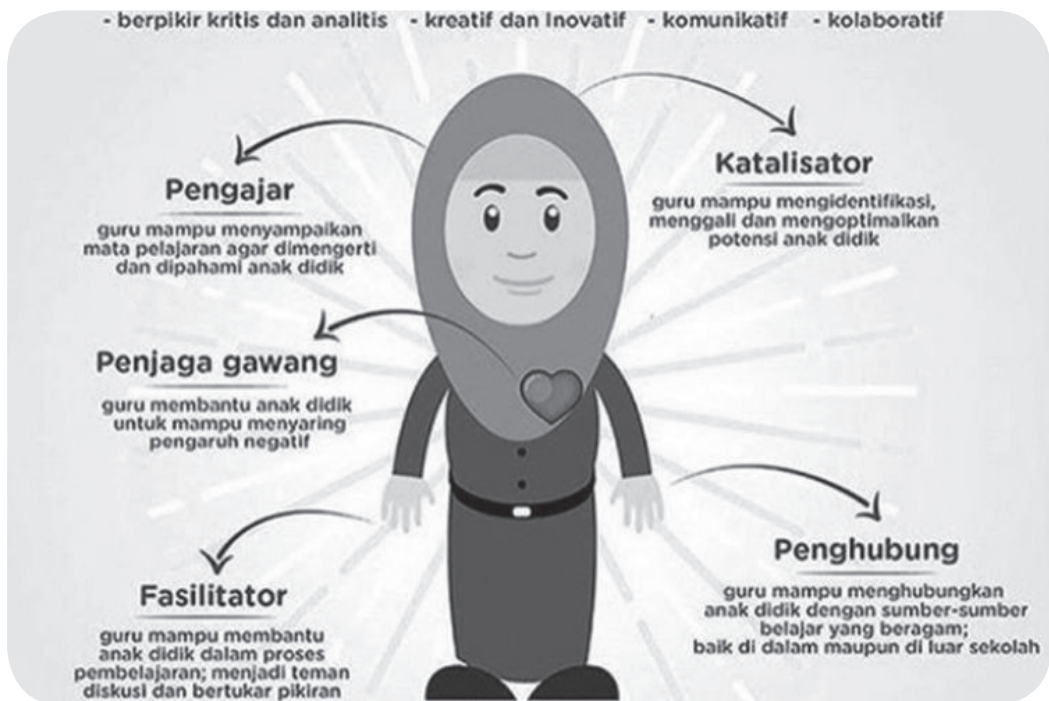
Sumber: <http://layananguru.blogspot.com>

2) Secara Praktis

- a. Guru, menyediakan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan partisipasi dalam program peningkatan variabel lain yang mempunyai hubungan positif dan dominan terhadap peningkatan kompetensi kreativitas guru dan penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja.
- b. Kepala Madrasah, Pengawas Guru dan Penyelenggara Pendidikan, menyediakan informasi mengenai aspek variabel lain yang mempunyai hubungan positif dan dominan terhadap peningkatan

keaktivitas guru dan memberikan bahan masukan untuk menyusun rencana pengembangan sekolah berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kreativitas guru, sehingga tujuan sekolah tercapai.

- c. **Kantor Kementerian Agama**, diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan kajian serta kontribusi berupa informasi pendukung yang dapat turut dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan dan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan madrasah.



Sumber: <http://edukasi.kompas.com>

BAB

II

TEORITIK TENTANG KREATIVITAS

A. KREATIVITAS

1. Pengertian Kreativitas

Kreativitas setiap individu pada pekerjaannya akan memberikan dampak yang baik terhadap ketercapaian tujuan dan pengembangan organisasi tersebut, dimana individu itu bekerja. Konsep dan definisi tentang kreativitas telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kreativitas berdasarkan beberapa sumber referensi, yaitu buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Beberapa teori kreativitas yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

- 1) Colquitt & Lepine (2015:306-307), yang mendefinisikan kreativitas adalah penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif. Rincian indikator kreativitas, yaitu: senang mempelajari hal-hal baru; berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja; keyakinan dalam bekerja; dan keterbukaan menerima ide-ide baru yang lebih baik.
- 2) Gibson, Ivancevich, Donnely & Konopaske (2012:139-140), mendefinisikan kreativitas adalah perwujudan idea-idea/ gagasan yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha sebagai langkah awal inovasi. Rincian indikator kreativitas, yaitu: memiliki ego yang lebih; kecerdasan mencari peluang atau cara baru; keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah secara konstruktif; keberanian bertindak; dan keterbukaan terhadap idea-idea orang lain.
- 3) Kreitner & Kinicki (2010:361-362), mendefinisikan kreativitas adalah aktivitas mengembangkan sesuatu yang baru atau unik. Rincian indikator kreativitas, yaitu: timbul dari dorongan dalam diri (*intrinsic motivation*); menggunakan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki; dan menyenangkan aktivitas yang menantang atau memecahkan masalah.

- 4) Champoux (2010:248-249), menyampaikan definisi kreativitas adalah kebebasan individu, yang bertanggung jawab untuk mengelola pekerjaannya sesuai kebijakan tempatnya bekerja. Rincian indikator kreativitas, yaitu: kemampuan menciptakan usaha sendiri dan keinginan untuk menyenangkan pelanggan.
- 5) Greenberg & Baron (2008), mendefinisikan kreativitas adalah suatu proses yang dilakukan individu atau kelompok dalam menghasilkan karya atau ide yang lebih berguna. Lebih lanjut Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron merinci indikator kreativitas, yaitu: kesesuaian hasil dengan kemampuan; kesesuaian kreativitas dengan kemampuan; dan dorongan motivasi intrinsik.

2. Pentingnya Kreativitas Guru

Menurut Oktavia (2014: 308), bahwa sebagai seorang pendidik, guru dituntut lebih kreatif dalam proses pembelajaran. Guru yang kreatif sangat penting bagi bagi seorang anak didik (siswa). Pentingnya kreativitas guru dalam pembelajaran, antara lain:

- 1) kreativitas guru berguna bagi peningkatan minat siswa terhadap mata pelajaran. Penerapan produk kreativitas guru misalnya berupa instrumen yang mampu mengajak siswa belajar ke dunia nyata melalui visualisasi akan mampu menurunkan rasa bosan siswa dan meningkatkan minatnya pada pelajaran;
- 2) kreativitas guru berguna dalam transfer informasi lebih utuh. Hasil inovasi berupa instrumen bantu pendidikan akan memberikan data atau informasi yang utuh, hal ini terlihat pada aktifnya indera siswa, baik indera penglihatan, pendengaran dan penciuman, sehingga siswa seakan-akan menemui situasi yang seperti aslinya;
- 3) kreativitas guru berguna dalam merangsang siswa untuk lebih berpikir secara ilmiah dalam mengamati gejala masyarakat atau gejala alam yang menjadi objek kajian dalam belajar; dan
- 4) kreativitas guru akan merangsang kreativitas siswa.

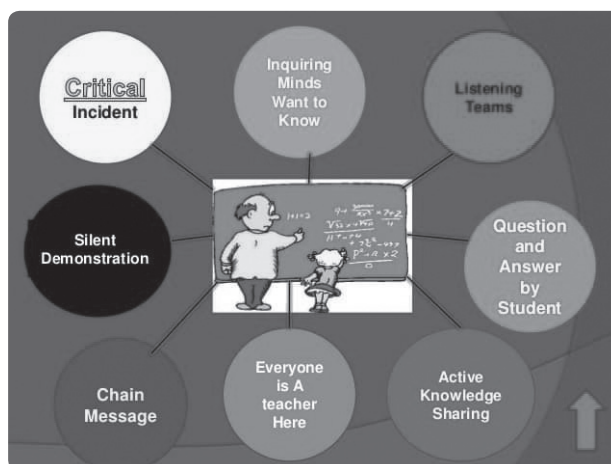


Sumber: www.inovasi.or.id

3. Karakteristik Guru Memiliki Kreativitas Tinggi

Aplikasi konsep kreativitas pada dunia pendidikan, menurut Morris (2006) dalam Widodo Sunaryo (2021) adalah dengan:

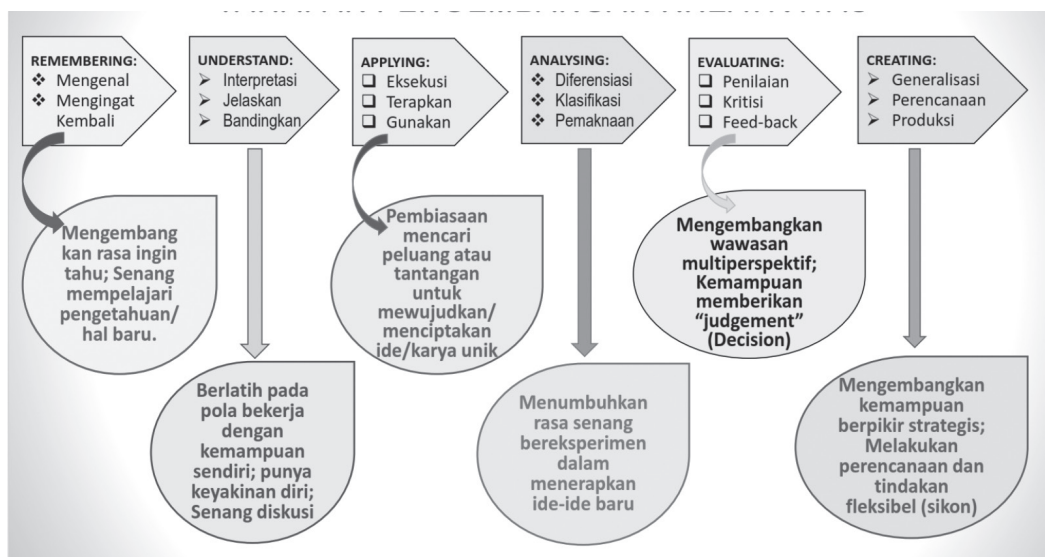
- a. mengajar secara kreatif (*creative teaching*): guru menggunakan kemampuan imajinatifnya untuk menciptakan pembelajaran yang menarik, melibatkan dan memotivasi siswa, serta mencapai hasil belajar yang efektif sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan (Guru Kreatif).
- b. mengajarkan tentang kreativitas (*teaching for creativity*): guru menggunakan teknik-teknik belajar untuk mengembangkan kemampuan dan perilaku kreatif dari para siswa itu sendiri (Siswa Kreatif).



Sumber; www.weschool.id

Menurut narasumber Widodo Sunaryo (2021), bahwa karakteristik guru yang memiliki kreativitas tinggi, antara lain:

- Upaya mencari peluang atau tantangan baru untuk mewujudkan ide atau memecahkan masalah;
- Keinginan tahu yang besar, senang mempelajari hal baru dan terbuka menerima ide baru;
- Bertindak fleksibel untuk mencapai keberhasilan dalam implementasi ide/gagasan baru;
- Memiliki dorongan atau keinginan kuat menggunakan kemampuan sendiri untuk berkreasi (*intrinsic motivation*);
- Menciptakan ide atau karya yang unik (berbeda dari yang lain) dan atraktif; dan
- Memiliki daya tahan dan kegigihan melakukan eksperimen (uji-coba) dalam menerapkan ide atau karya baru tersebut.



Gambar 2.1
Tahapan Pengembangan Kreativitas

Sumber : Widodo Sunaryo, (2021), Peningkatan Kreativitas Guru dalam Era Disrupsi dan VUCA serta Menyongsong Masyarakat (*Society*) 5.0.

4. Kompetensi Guru Kreatif

Menurut narasumber Sudjianto (2021), bahwa pada abad 21 ini, kompetensi guru kreatif harus memiliki, antara lain: kemampuan *public speaking*, kemampuan *ice breaking* pembelajaran kreatif, menguasai teknologi (melek teknologi), mampu mendesain media pembelajaran dan kelas pembelajaran, menguasai berbagai model-model pembelajaran, dan menguasai ilmu parenting (ilmu pengasuhan).

Era new normal saat ini diperlukan guru kreatif, yang memiliki antara lain: memiliki kemampuan menulis, menggunakan *reward*, menggunakan presentasi yang kreatif, memiliki blog, memiliki pembelajaran media online, memiliki *account media social* (Instagram, Facebook, Twitter), dan memiliki *channel youtube*.

5. Indikator Kreativitas Guru

Kreativitas adalah tindakan individu untuk menemukan, menciptakan, mencari peluang, mempelajari dan mengembangkan gagasan-gagasan (ide-ide) baru dan unik dalam bekerja yang berguna bagi dirinya, organisasi maupun orang lain. Indikator kinerja guru, antara lain:

- 1) Motivasi dari dalam diri,
- 2) Ide-ide (gagasan-gagasan) baru,
- 3) Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,
- 4) Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,
- 5) Pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan
- 6) Kemanfaatan produk yang dihasilkan.

Referensi dari Ma, Xifang; Jiang, Wan; Wang, Linlin, & Xiong, Jing (2020:2); Sudrajat, Andri; Setyaningsih, Sri dan Sarimanah, Eri (2020:70-73); Wahyuni, M. Entang, dan Herfina (2019); Ranjbar, Mohammad; Rafiei, Sima; Shafiei, Milad; Vahidreza Kargar (2019:282–288); Umyati, Sumardi, dan Suhardi, Eka (2019); Ghifar, Riyadhhel; Yusuf, Adi E. Sumardi, dan Wulandari, Farida (2019); Sugiarti, Retnowati, Rita dan Suhardi, Eka (2018); Sultika, Budi dan Hartijasti (2017:179-199), Ngalimun, Haris, dkk (2013); Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011:411-431); Lakoy, Amanda Carolina (2015:981-991); Budio, Sesra dan Fadlan, Amul Husni. (2020:6-8); Darma, Dzul Qarnaen (2020:60).

B. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TEAMWORK, DAN KETERLIBATAN KERJA

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin, dalam suatu organisasi, akan memberikan dampak pada dorongan peningkatan kreativitas terhadap bawahannya, Konsep dan definisi tentang kepemimpinan transformasional telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori kepemimpinan transformasional ini diambil dari beberapa sumber referensi, antara lain: buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Sintesis dari Kepemimpinan Transformasional adalah perilaku yang mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi ekspektasi yang ditentukan), dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Indikator dari Kepemimpinan Transformasional antara lain:

- 1) *Idealized influence*. Pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan.
- 2) *Inspirational motivation*. Pemimpin menciptakan gambaran jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis.
- 3) *Intellectual stimulation*. Pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif,
- 4) *Individual consideration*. Pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana mendukung.
- 5) Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin yang diikuti para pengikut dan kelompoknya,
- 6) *Instructional support* (dukungan instruksional).

Referensi dari J.A. Colcuitt, J. Lepine, & M. Wesson (2015:488); Northhouse, Peter G. (2013:176-188); Yuki, Gary (2010; 315-331)' Angelo Kinicki dan Brian K. Williams (2008:44); Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E (2006:6); Luthans, Fred (2006:430-433); Ghani, Abdul; Abdullah, Kanesan; Ling, Ying-Leh; & Sufi, Shamihah Binti (2018:316); Suharyati, Henny; Abdullah, Thamrin & Rubini, Bibin (2016:29-34); Syah, Darwyan (2014:173-185); McShane, Steven L. & Glinow, Mary Ann Von (2010:371-375); Gong, Yaping; Huang, Jia-Chi; & Farh, Jiing-Lih (2010:765-778); Kosasih Achmad (2016:51,56); Handayani, Ririn dan Heri, Helwen, (2019:12-125); Wang, Yuan & Hu, Ti (2010:6358-6359); Rahmawati, Femy Melia (2020:53-54).

2. Teamwork

Kerjasama tim (*teamwork*) dari pegawai pada suatu organisasi, pada dasarnya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kreativitas terhadap setiap individu yang ada dalam *teamwork* tersebut. Konsep dan definisi tentang *teamwork* telah banyak dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori *teamwork* ini berdasarkan beberapa sumber referensi, yang diambil dari buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Sintesis dari *teamwork* adalah sekelompok individu yang perilaku dan kinerjanya saling mempengaruhi antar satu anggota dengan anggota lainnya dengan masing-masing anggota memberikan kontribusi guna menghasilkan kinerja kelompok dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif. Untuk mencapai tujuan bersama, Lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, *teamwork* memiliki indikator:

- 1) Memiliki tujuan yang sama (*group goals*),
- 2) Partisipasi aktif para anggota,
- 3) Mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*),
- 4) Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,
- 5) Saling membagi pengetahuan,
- 6) Saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis.

Referensi dari Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013:343); Gibson, J. L.; Ivancevich, J.M.; Donnelly, J. H. Jr. & Konopaske, R. (2012:243-245); R. Kreitner and A. Kinicki (2010:310-314); Greenberg, Gerald and Baron, Robert A. (2008:307-312); Smith, J.S. and Correl, C. (2014:24-35); Musinguzi, Conrad; Namale, Leticia; Rutebemberwa, Elizeus; Dahal, Aruna; Nahirya-Ntege, Patricia & Kekitiinwa, Adeodata (2021:21-32); Prasnavidya, Messiah (2020:36-37); Lakoy, Amanda Carolina (2015:981-991); Fathurrahman, Arif; Sumardi; Yusuf, Adi E; dan Harijanto, Sutji (2019:845-846); Nofrida, Elvi, (2014; 188); Sari, Yusni (2013:307); Purba, Vitria Lilian (2013:76-85);

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dari setiap karyawan pada suatu organisasi dan atau perusahaan, akan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kreativitas terhadap setiap individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Konsep dan definisi tentang keterlibatan kerja telah banyak dikemukakan oleh

para ahli di bidang manajemen dengan penekanan yang berbeda-beda. Landasan teori keterlibatan kerja ini berdasarkan beberapa sumber referensi, yang diambil dari buku, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

Sintesis keterlibatan kerja adalah identifikasi komitmen individu terhadap pekerjaannya, aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap tingkat kinerja yang dihasilkannya sangat penting untuk harga dirinya. Lebih lanjut berdasarkan teori tersebut, keterlibatan kerja memiliki indikator:

- 1) Pentingnya pekerjaan bagi individu,
- 2) Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi,
- 3) Memiliki kompetensi untuk pekerjaannya,
- 4) Kesempatan pengembangan diri,
- 5) Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan,
- 6) Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.

Referensi dari Stephen, P. Robbins dan Timothy, A. Judge (2013:74-75); Laurie J. Mullins (2008; 844), Leonardo Siahaan, Ferdinan dan Gatari, Eka (2020:15-28); Wingerden, Jessica Van; Stoep, Oost Van Der; and Poell, Rob (2018; 3); Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y, Aqqad, N.O, Al Janini, M. N. K.and Dahiyat, S. E (2017:28-53); Kinicki, Angelo and William, Brian K, dan Robbins dan Coulter (2017:349); Shaheen, A. and Farooqi, Y. A. (2014); Somani, A., and V. R. Khrisnan (2014:7-19); Rizwan, Muhammad; Khan, Dil Jan and Saboor, Fawad (2011:77-85); Mehta, Sandhya (2011:114-126); Lioa, Chi-Shun and Lee, Cheng Wen (2009:22-36); Britt, T. W.; Dickinson, J. M.; Shortridge, T. M. G. and McKibben (2007:145-150); Chen, C.-C., & Chiu, S.-F (2009:474-494); Sulisty, Adhe Rachman & Suhartini (2019:15-31); Salu, Oudrey Jefany R, dan Hartijasi, Yanki (2018:171-192);

C. ANALISIS SITOREM

Penelitian ini dianalisis menggunakan analisis SITOREM, singkatan dari *Scientific Identification Theory to conduct Operation Research in Education Management*, yaitu suatu teori ilmiah untuk melakukan riset operasi dalam bidang manajemen pendidikan..

Sebagaimana diungkapkan S. Hardhienata (2017), *bahwa for the purpose of operations research in education management, we need to add the scientific identification theory mentioned above with statistical model and steps to obtain*

an optimal solution (bahwa untuk tujuan riset manajemen pendidikan, kita perlu menambahkan ilmiah teori identifikasi yang disebutkan di atas dengan model statistik dan langkah-langkah mendapatkan solusi optimal).

Analisis SITOREM dilaksanakan buat menurunkan rekomendasi dari hasil penelitian kuantitatif dan menentukan urutan prioritas penanganan perbaikan indikatornya, sebagai rekomendasi kepada pihak terkait dari penelitian ini (Hardhienata (2017: 166).

Penetapan urutan prioritas penanganan indikator, dalam analisis SITOREM menggunakan tiga (3) kriteria, yaitu:

1. Kekuatan pengaruh antar variabel yang diperoleh dari uji hipotesis;
2. Urutan prioritas penanganan indikator hasil penilaian dari *expert*
3. Nilai indikator yang diperoleh dari perhitungan data yang diperoleh berdasarkan jawaban para responden penelitian.



Sumber: www.nesabamedia.com

BAB

III

CATATAN HASIL

A. RANCANGAN

Metode kuantitatif, berlandaskan *filsafat positivism*. Digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya dengan menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data kuantitatif didapatkan, dengan menggunakan metode survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), perlakuan dalam pengumpulan data, dengan cara mengedarkan melalui kuesioner. (Sugiyono, 2017:15-16).



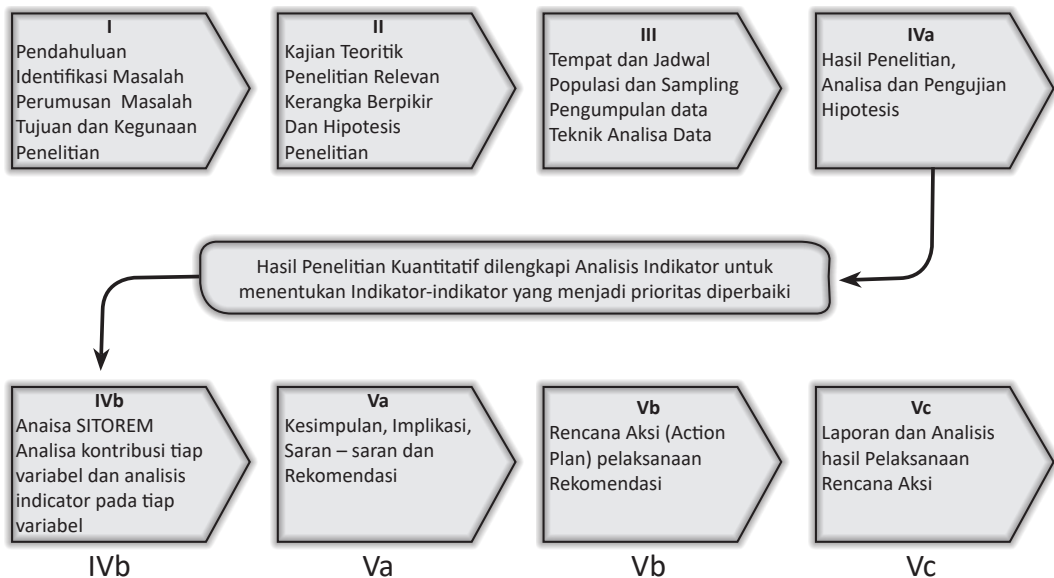
Sumber: lpmptatim.kemendiibud.go.id

Langkah-langkah dalam metode penelitian kuantitatif, dengan terlebih dahulu menentukan masalah/potensi dan membuat rumusan masalah, Menyusun landasan teori dan merumuskan hipotesis, mengumpulkan dan analisis data untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dan selanjutnya dapat dibuat kesimpulannya berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasannya (Sugiyono (2017:37).

Variabel yang diteliti merupakan variabel kreativitas guru, variabel kepemimpinan transformasional, variabel *teamwork*, dan variabel keterlibatan kerja. Berdasarkan data, fakta dan informasi yang diperoleh dari survei akan memberikan gambaran dari kondisi masing-masing variabel yang diteliti, serta diketahui hubungan antar variabel tersebut.

Populasi penelitian ini adalah guru tetap madrasah tsanawiyah (MTs) di Kota Madiun, yang berjumlah 163 guru. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 guru yang ditetapkan menggunakan *teknik proporsional random sampling* dengan berdasarkan rumus Taro Yamane, dengan tingkat *error* dan *confidence level* 5% (Sugiyono, 2017:143-144).

Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan teknik pemberian kuesioner kepada para responden. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang meminta responden mengisi pernyataan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, pengalaman, kepribadian, dan perilaku partisipan atau responden sesuai dengan variabel-variabel yang sedang diteliti.



Gambar 3.3
Rancangan Penelitian Korelasional dan Analisis SITOREM

Sumber: Widodo Sunasryo dan Sri Setyaningsih (2018). Contoh Penulisan Proposal Instrumen Penelitian. Bogor: Penerbit Program Pascasarjana Universitas Pakuan, h. 8.

Metode korelasional, merupakan bagian dari jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Tujuan korelasi guna menemukan ada atau tidaknya hubungan, berapa erat hubungannya, dan arah hubungannya (positif atau negatif). Studi korelasi mengandung kekuatan hubungan antar variabel, signifikansi statistik hubungan antar variabel, dan arah korelasinya.

Analisis SITOREM dilakukan dengan mengidentifikasi serta menganalisis dengan tiga hal (Sunaryo & Setyaningsih, 2018), yaitu: 1) Identifikasi kekuatan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, 2) Analisis nilai hasil penelitian untuk tiap indikator variabel penelitian, dan 3) Analisis terhadap bobot masing-masing indikator dari tiap variabel penelitian berdasarkan kriteria *cost, benefit, urgency and importance*.

Berdasarkan identifikasi kekuatan pengaruh antar variabel penelitian, dan berdasarkan bobot dari masing-masing indikator dari variabel bebas yang memiliki kontribusi terbesar, maka dapat disusun urutan prioritas indikator-indikator yang perlu segera diperbaiki dan yang perlu untuk tetap dipertahankan.

Sedangkan urutan prioritas indikator disusun berdasarkan pendapat atau penilaian dari pakar atau *expert*. Nilai indikator diperoleh berdasarkan perhitungan data dari lapangan, yang diperoleh dari jawaban para responden. Oleh karena itu, berdasarkan analisis SITOREM tersebut maka akan dihasilkan hal berikut:

1. Indikator yang sudah baik, maka direkomendasikan untuk dipertahankan, dan
2. Indikator yang belum baik, maka disarankan untuk diperbaiki dengan membuat urutan prioritas penanganan perbaikannya.

Urutan prioritas perbaikan indikator ini sangat penting, dikarenakan pada umumnya sumberdaya organisasi yang dimiliki itu adanya terbatas sehingga penanganan perbaikan harus dilakukan secara bertahap sesuai dengan kemampuan organisasi tersebut (Hardhienata, S, 2017).

Setelah diperoleh rata-rata hasil penelitian pada tiap indikator dan bobot (%) masing-masing indikator, maka selanjutnya dapat dilakukan analisis untuk menetapkan klasifikasi indikator-indikator variabel penelitian, yaitu menjadi (a) kelompok indikator yang perlu segera diperbaiki (bobot tinggi dan skor rendah), dan (b) kelompok indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan (bobot tinggi dan skor tinggi).



Sumber: www.gurukreatif.com

B. CATATAN HASIL

Catatan hasil sebagai berikut:

1. Peningkatan kreativitas guru dapat dilakukan dengan cara penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja.
2. Hasil identifikasi terhadap kekuatan hubungan antar variabel penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
 - 1) antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru,
 - 2) antara *teamwork* dengan kreativitas guru, sehingga penguatan *teamwork* dapat meningkatkan kreativitas guru,
 - 3) antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru, sehingga penguatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru,
 - 4) antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* bersama-sama dengan kreativitas guru, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan *teamwork* secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru,
 - 5) antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja bersama-sama dengan kreativitas guru, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru,

- 6) antara *teamwork* dan keterlibatan kerja bersama-sama dengan kreativitas guru, , sehingga penguatan *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru,
- 7) antara kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja bersama-sama terhadap kreativitas guru, sehingga penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru,

Tabel 3.3:
Hasil Analisis SITOREM

Kepemimpinan Transformasional, $r_{y1}=0,429$ (Rangking III)			
	Indikator Awal	Indikator Setelah Penilaian Pakar	Nilai Indikator
1.	Idealized influence	1 st <i>Idealized influence (18%)</i>	4,25
2.	Inspirational motivation	2 nd <i>Intellectual simulation (18%)</i>	4,20
3.	Intellectual simulation	3 rd <i>Inspirational motivation (17%)</i>	4,17
4.	Individual consideration	4 st <i>Instructional support (16%)</i>	4,71
5.	Adanya pengaruh nilai etika	5 st <i>Individual consideration (16%)</i>	3,55
6.	<i>Instructional support</i>	6 st Adanya pengaruh nilai etika (14%)	4,27
<i>Teamwork</i> , $r_{y2}=0,512$ (Rangking II)			
	Indikator Awal	Indikator Setelah Penilaian Pakar	Nilai Indikator
1.	Group goals	1 st <i>Group goals (19%)</i>	4,24
2.	Partisipasi aktif anggota	2 nd Partisipasi aktif (19%)	4,09
3.	Mengutamakan kebersamaan	3 rd Mengutamakan kebersamaan (17%)	4,79
4.	Saling melengkapi	4 st Saling berkomunikasi (16%)	3,72
5.	Saling membagi	5 st Saling melengkapi (16%)	3,18
6.	Saling berkomunikasi	6 st Saling membagi (13%)	3,90

Keterlibatan Kerja, $r_{y3}=0,532$ (Rangking I)			
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar	Nilai Indikator
1.	Pentingnya pekerjaan	1 st Berpartisipasi aktif (19%)	4,32
2.	Tertarik tujuan organisasi	2 nd Memiliki kompetensi (18%)	3,66
3.	Memiliki kompetensi	3 rd Pentingnya pekerjaan (16%)	3,98
4.	Kesempatan pengembangan	4 st Kesempatan pengembangan (16%)	3,58
5.	Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan	5 st Tingkat kinerja (15%)	3,92
6.	Tingkat kinerja	6 st Tertarik tujuan organisasi (15%)	3,87
KREATIVITAS			
Indikator Awal		Indikator Awal	Indikator Awal
1	Motivasi dari dalam	1 st Ide-ide baru (19%)	3,44
2	Ide-ide baru	2 nd Cara baru selesaikan masalah (18%)	3,64
3	Cara baru selesaikan masalah	3 rd Pengembangan hasil karya (17%)	3,79
4	Keterbukaan terhadap ide orang lain	4 st Keterbukaan terhadap ide orang lain (17%)	3,57
5	Pengembangan hasil karya	5 st Motivasi dari dalam (15%)	3,90
6	Kemanfaatan produk	6 st Kemanfaatan produk (14%)	3,65

Tabel 3.4
Indikator yang perlu Diperbaiki dan Dipertahankan/Dikembangkan

Urutan Prioritas Indikator yang akan Diperbaiki	Indikator yang Dipertahankan/ Dikembangkan
1. Memiliki kompetensi	1. Group Goals
2. Pentingnya pekerjaan	2. Partisipasi aktif thd pekerjaan
3. Kesempatan Pengembangan	3. Partisipasi aktif anggota
4. Tingkat kinerja	4. Idealize Influenze
5. Tertarik tujuan organisasi	5. Intelectual stimulation
6. Saling berkomunikasi	6. Mengutamakan kebersamaan
7. Saling melengkapi	7. Inspirational Motivation
8. Saling membagi	8. Instructional Support
9. Individual consideration	9. Pengaruh nilai etika dari pemimpin
10. Ide ide baru	
11. Cara baru selesaikan masalah	
12. Pengembangan hasil karya	
13. Keterbukaan terhadap ide orang lain	
14. Motivasi dari dalam	
15. Kemanfaatan Produk	

Berdasarkan catatan hasil, dimana variabel bebas (kepemimpinan transformasional, teamwork, dan keterlibatan kerja) memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kreativitas guru.

Implikasi dalam upaya peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

1. Apabila kreativitas guru ingin ditingkatkan, maka diperlukan penguatan dari kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja.
2. Apabila variabel kepemimpinan transformasional ingin diperkuat, maka diperlukan perbaikan dari indikator yang masih lemah, yaitu *individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana mendukung (16%)(355), dengan mempertahankan atau mengembangkan indikator yang sudah baik, yaitu *idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan (18%) (4,25); *intelectual simulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif

dan inovatif (18%)(4,20); *inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis (17%)(4,17); *instructional support* (dukungan instruksional (16%)(4,71); dan adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok (14%)(4,27).

3. Apabila variabel *teamwork* ingin diperkuat, maka diperlukan perbaikan dari indikator yang masih lemah yaitu antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya (16%)(3,18); saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis (16%)(3,72); saling membagi pengetahuan (13%)(3,90) dengan mempertahankan atau mengembangkan indikator yang sudah baik yaitu memiliki tujuan yang sama/ *group goals* (19%)(4,24); partisipasi aktif para anggota (19%)(4,09), dan mengutamakan kebersamaan /*cohesiveness* (17%)(4,79).
4. Apabila variabel keterlibatan kerja ingin diperkuat, maka diperlukan perbaikan dari indikator yang masih lemah yaitu kesempatan pengembangan diri (16%)(3,58); memiliki kompetensi untuk pekerjaannya (18%)(3,66); tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi (15%)(3,87); tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya (15%)(3,92); pentingnya pekerjaan bagi individu (16%)(3,98), dengan mempertahankan atau mengembangkan indikator yang sudah baik yaitu berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan (19%)(4,32).



Sumber: www.gurukreatif.com

Peningkatan kreativitas guru madrasah dapat dioptimalkan, maka diperlukan penguatan terhadap kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja. Indikator yang sudah baik, dipertahankan/ dikembangkan dan indikator yang masih lemah (belum baik) untuk dilakukan perbaikan.

Catatan hasil ini dapat dijadikan salah satu alternatif masukan untuk peningkatan kreativitas guru madrasah. Oleh karena itu, yang dapat diberikan sebagai upaya perbaikan dipaparkan sebagai berikut:

1. Guru

- 1) Apabila guru berkeinginan untuk meningkatkan kreativitas guru, maka perlu adanya penguatan kepemimpinan transformasional, teamwork dan keterlibatan kerja
- 2) Apabila guru berkeinginan untuk penguatan *teamwork*, maka perlu adanya perbaikan indikator saling melengkapi ketrampilan dan keahlian antar anggota; saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis; saling membagi pengetahuan; serta mempertahankan atau mengembangkan indikator adanya kepemilikan tujuan yang sama/*group goals*; partisipasi aktif para anggota; dan pengutamaan kebersamaan / *cohesiveness*.
- 3) Apabila guru berkeinginan untuk penguatan keterlibatan kerja, maka perlu adanya perbaikan indikator kesempatan pengembangan diri; memiliki kompetensi untuk pekerjaannya; tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi; tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya; pentingnya pekerjaan bagi individu, serta mempertahankan atau mengembangkan indikator berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan.



Sumber: www.kompasiana.com

2. Kepala Madrasah

- 1) Apabila berkeinginan untuk penguatan kepemimpinan transformasional, maka kepala madrasah perlu melakukan perbaikan indikator *individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana mendukung dan mempertahankan atau mengembangkan indikator *idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan; *intellectual simulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif; *inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis; *instructional support* (dukungan instruksional); dan adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok.
- 2) Apabila berkeinginan untuk penguatan *teamwork*, maka kepala madrasah perlu melakukan perbaikan indikator saling melengkapi ketrampilan dan keahlian antar anggota; saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis; saling membagi pengetahuan; serta mempertahankan atau mengembangkan indikator adanya kepemilikan tujuan yang sama/ *group goals*; partisipasi aktif para anggota; dan pengutamaan kebersamaan /*cohesiveness*.
- 3) Apabila berkeinginan untuk penguatan keterlibatan kerja, maka kepala madrasah perlu melakukan perbaikan indikator kesempatan pengembangan diri; memiliki kompetensi untuk pekerjaannya; tertarik/ terpengaruh oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi; tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya; pentingnya pekerjaan bagi individu, serta mempertahankan atau mengembangkan indikator berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan.



Sumber : www.news.unair.ac.id

3. Kantor Kementerian Agama, Pengawas Madrasah, dan Penyelenggara Kegiatan Madrasah

- 1) Apabila berkeinginan untuk penguatan kepemimpinan transformasional, maka Kantor Kementerian Agama, Pengawas Madrasah, dan Penyelenggara Kegiatan Madrasah perlu melakukan perbaikan indikator *individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana mendukung dan mempertahankan atau mengembangkan indikator *idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan; *intellectual simulation*, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif; *inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis; *instructional support* (dukungan instruksional); dan adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok.
- 2) Apabila berkeinginan untuk penguatan *teamwork*, maka Kantor Kementerian Agama, Pengawas Madrasah, dan Penyelenggara Kegiatan Madrasah perlu melakukan perbaikan indikator saling melengkapi ketrampilan dan keahlian antar anggota; saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis; saling membagi pengetahuan; serta mempertahankan atau mengembangkan indikator adanya kepemilikan tujuan yang sama/ *group goals*; partisipasi aktif para anggota; dan pengutamakan kebersamaan /*cohesiveness*.



Sumber : www.duniapendidian.co.id

BAB

IV

POKOK-POKOK PENGEMBANGAN

A. TUJUAN DAN STRATEGI

1. Tujuan Peningkatan Kreativitas Guru

Peningkatan kreativitas guru sehingga diharapkan menghasilkan profil guru madrasah, sebagai berikut:

- a. Guru yang memiliki motivasi kuat dari dalam dirinya,
- b. Guru yang memiliki banyak ide-ide (gagasan-gagasan) baru,
- c. Guru yang memiliki cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi,
- d. Guru yang memiliki keterbukaan terhadap penemuan (ide-ide) baru dari orang lain yang lebih baik,
- e. Guru yang selalu memiliki keinginan untuk mengembangkan hasil karya yang sudah ada, dan
- f. Guru yang memanfaatkan setiap produk yang dihasilkannya.

2. Strategi Peningkatan Kreativitas Guru

Peningkatan kreativitas guru dapat dilakukan dengan cara penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja.

B. INDIKATOR UNTUK DIPERBAIKI

1. Prioritas Indikator-Indikator

Berdasarkan hasil analisis SITOREM, dihasilkan indikator yang harus diperbaiki dalam rangka peningkatan kreativitas guru. Urutan prioritas indikator yang harus diperbaiki sebagai berikut:

- 1) Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,
- 2) Pentingnya pekerjaan bagi individu,
- 3) Kesempatan pengembangan diri,

- 4) Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,
- 5) Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi,
- 6) Saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis,
- 7) Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,
- 8) Saling membagi pengetahuan,
- 9) *Individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana mendukung.
- 10) Pemilikan ide ide (gagasan-gagasan) baru,
- 11) Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,
- 12) Pengembangan hasil karya yang sudah ada,
- 13) Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,
- 14) Motivasi dari dalam diri, dan
- 15) Kemanfaatan produk yang dihasilkan.

2. Sosialisasi Perbaikan Indikator untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Perbaikan indikator, diperlukan kegiatan perbaikan, diawali dengan kebutuhan sosialisasi yang melibatkan pemangku kepentingan, pelaksana kegiatan dan target sarannya.

Sosialisasi dilaksanakan dengan acuan sebagai berikut:

Tabel 4.1:
Sosialisasi Perbaikan Indikator untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,	Sosialisasi rencana Diklat per bidang mata pelajaran	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
		Pentingnya pekerjaan bagi individu,	Sosialisasi rencana Workshop <i>self motivation</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru

		Kesempatan pengembangan diri,	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
		Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
		Tertarik/ terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi.	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis,	Sosialisasi rencana Diklat <i>Public Speaking/</i> Pembentukan forum diskusi/ konsultasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
		Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,	Sosialisasi rencana <i>Workshop Team Building</i> Pembentukan forum diskusi/ konsultasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
		Saling membagi pengetahuan	Sosialisasi rencana <i>Workshop Team Building/</i> Pembentukan forum diskusi/ konsultasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag	Guru
3.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Individual consideration</i>	Sosialisasi rencana Pembiasaan komunikasi setiap hari/ sharing individu	Kepala Madrasah	guru

			Sosialisasi rencana <i>Workshop Team Building</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Kepala Madrasah/ Guru
4.	Kreativitas Guru	Pemilikan ide ide (gagasan-gagasan) baru,	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation/ brain storming/ Pendampingan</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation/ brain storming/ orkshop team building/ Pendampingan</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation/ brain storming/ orkshop team building/ Pendampingan</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	Sosialisasi rencana <i>Workshop self motivation/ brain storming/ workshop team building/ Pendampingan</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Motivasi dari dalam diri, dan	Sosialisasi rencana Workshop <i>self motivation/ brain storming/ workshop team buildng</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	Sosialisasi rencana Workshop <i>self motivation/ brain storming/ workshop team buildng</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

3. Penyusunan Regulasi Perbaikan Indikator untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan penyusunan regulasi untu peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.2:

Penyusunan Regulasi Perbaikan Indikator untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,	Penyusunan SOP Keterlibatan Kerja	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pentingnya pekerjaan bagi individu,	Penyusunan Petunjuk Teknis Keterlibatan Kerja	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Kesempatan pengembangan diri,	Juknis Membangun Citra Diri Guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,	Juknis Membangun Citra Diri Guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tertarik/ terpenggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi.	Jukni Budaya Membangun Organisasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis,	SOP Teamwork	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,	Penyusunan Petunjuk Teknis <i>Teamwork</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Saling membagi pengetahuan	SOP Mekanisme Sharing Pengetahuan, Pembentukan Forum	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

3.	Kepemimpinan Transformasional	Individual <i>consideration</i>	SOP Mekanisme Komunikasi Internal	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
4.	Kreativitas Guru	Pemilikan ide ide (gagasan-gagasan) baru,	SOP Peningkatan Kreativitas/ Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) / Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)/Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB) Internal Madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	Juknis Peningkatan Kreativitas	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	Juknis penciptaan media kreatif (<i>classroom, online, dsb</i>)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	Juknis pengembangan sarana pembelajaran (alat peraga, poster, dsb)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Motivasi dari dalam diri, dan	Juknis <i>Self Motivation</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	Juknis pengembangan sarana pembelajaran (alat peraga, poster, dsb)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

4. Implementasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Implementasi kegiatannya untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.3:
Implementasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1	Keterlibatan Kerja	Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,	Pelatihan Guru Berbasis Teknologi Informasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pentingnya pekerjaan bagi individu,	Pembentukan media presentasi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Kesempatan pengembangan diri,	Adanya reward bagi guru berprestasi, melalui kenaikan jabatan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,	Adanya reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tertarik/ terpenggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi.	Sosialisasi kembali Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2	Teamwork	Saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis,	Pembentukan forum komunikasi antar guru, <i>family gathering</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,	Kegiatan Permainan Pembangunan Kerjasama (<i>Team Building</i>)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Saling membagi pengetahuan	Pembentukan forum komunikasi antar guru, <i>family gathering</i>	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

3.	Kepemimpinan Transformasional	Individual consideration	Pembiasaan komunikasi personal dengan setiap guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
4.	Kreativitas Guru	Pemilikan ide ide (gagasan-gagasan) baru,	Pembentukan forum pembangunan ide/gagasan bagi guru/ diklat pembuatan Blog/ media online pembelajaran	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	Pembentukan forum pembangunan ide/ gagasan bagi guru/ Pemanfaatan media online (FB, IG, Twiter)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	Penganggaran Sarana Prasarana pendukung teknologi informasi (literasi)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	Pembentukan media presentasi guru/ Diklat pembuatan presentasi pembelajarn	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Motivasi dari dalam diri, dan	Adanya reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	Fasilitasi Kerjasama dengan pihak eksternal	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
--	--	-------------------------------------	---------------------------------------------	---------------------------------------------------------	------

5. Pemantauan/Pengawasan/Monitoring Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan Pemantauan/ Pengawasan/ Monitoring kegiatannya untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.4:
Pemantauan/Pengawasan/Monitoring Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,	Monitoring Pelatihan Guru Berbasis Teknologi Informasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pentingnya pekerjaan bagi individu,	Monitoring Pembentukan media presentasi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Kesempatan pengembangan diri,	Monitoring reward bagi guru berprestasi, melalui kenaikan jabatan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,	Monitoring reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Tertarik/ terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi.	Monitoring Sosialisasi kembali Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis,	Monitoring Pembentukan forum komunikasi antar guru, family gathering	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,	Monitoring Kegiatan Permainan Pembangunan Kerjasama (<i>Team Building</i>)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Saling membagi pengetahuan	Monitoring Pembentukan forum komunikasi antar guru, family gathering	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
3.	Kepemimpinan Tranformasional	Individual consideration	Monitoring Pembiasaan komunikasi personal dengan setiap guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
4.	Kreativitas Guru	Pemilikan ide ide (gagasan- gagasan) baru,	Monitoring Pembentukan forum pembangunan ide/gagasan bagi guru/ diklat pembuatan Blog/ media online pembelajaran	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	Monitoring Pembentukan forum pembangunanide/ gagasan bagi guru/ Pemanfaatan media online (FB, IG, Twiter)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	Monitoring Penganggaran Sarana Prasarana pendukung teknologi informasi (literasi)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	Monitoring Pembentukan media presentasi guru/ Diklat pembuatan presentasi pembelajarn	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Motivasi dari dalam diri, dan	Monitoring pelaksanaan reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	Monitoring Fasilitasi Kerjasama dengan pihak eksternal	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru



Sumber: gemamitra.com

6. Kebutuhan Evaluasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan evaluasi kegiatannya untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.5:
Evaluasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,	Evaluasi Pelatihan Guru Berbasis Teknologi Informasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pentingnya pekerjaan bagi individu,	Evaluasi Pembentukan media presentasi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Kesempatan pengembangan diri,	Evaluasi pelaksanaan reward bagi guru berprestasi, melalui kenaikan jabatan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,	Evaluasi pelaksanaan reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tertarik/ terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi.	Evaluasi Sosialisasi kembali Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis,	Evaluasi Pembentukan forum komunikasi antar guru, family gathering	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,	Evaluasi Kegiatan Permainan Pembangunan Kerjasama (Team Building)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Saling membagi pengetahuan	Evaluasi Pembentukan forum komunikasi antar guru, family gathering	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
3.	Kepemimpinan Tranformasional	Individual consideration	Evaluasi Pembiasaan komunikasi personal dengan setiap guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

4.	Kreativitas Guru	Pemilikan ide ide (gagasan-gagasan) baru,	Evaluasi Pembentukan forum pembangunan ide/gagasan bagi guru/ diklat pembuatan Blog/ media online pembelajaran	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	Evaluasi Pembentukan forum pembangunan ide/gagasan bagi guru/ Pemanfaatan media online (FB, IG, Twiter)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	Evaluasi Penganggaran Sarana Prasarana pendukung teknologi informasi (literasi)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	Evaluasi Pembentukan media presentasi guru/ Diklat pembuatan presentasi pembelajarn	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Motivasi dari dalam diri, dan	Evaluasi Adanya reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	Evaluasi Fasilitas Kerjasama dengan pihak eksternal	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
--	--	-------------------------------------	-----------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	------

7. Kebutuhan Pelaporan Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan pelaporan kegiatannya untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.5:
Pelaporan Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Adanya kepemilikan kompetensi untuk pekerjaannya,	Pelaporan Pelatihan Guru Berbasis Teknologi Informasi	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pentingnya pekerjaan bagi individu,	Pelaporan Pembentukan media presentasi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Kesempatan pengembangan diri,	Pelaporan pelaksanaan reward bagi guru berprestasi, melalui kenaikan jabatan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya,	Pelaporan pelaksanaan reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Tertarik/ terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi.	Pelaporan Sosialisasi kembali Visi, Misi dan Tujuan Madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Saling berhubungan (berinterkasi), berkomunikasi secara dinamis,	Pelaporan Pembentukan forum komunikasi antar guru, family gathering	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya,	Pelaporan Kegiatan Permainan Pembangunan Kerjasama (Team Building)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Saling membagi pengetahuan	Pelaporan Pembentukan forum komunikasi antar guru, family gathering	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
3.	Kepemimpinan Transformasional	Individual consideration	Pelaporan Pembiasaan komunikasi personal dengan setiap guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

4.	Kreativitas Guru	Pemilikan ide ide (gagasan-gagasan) baru,	Pelaporan Pembentukan forum pembangunan ide/gagasan bagi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	Pelaporan Pembentukan forum pembangunan ide/gagasan bagi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	Pelaporan Penganggaran Sarana Prasarana pendukung teknologi informasi (literasi)	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	Pelaporan Pembentukan media presentasi guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Motivasi dari dalam diri, dan	Pelaporan reward bagi guru berprestasi,	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

		Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	Pelaporan Fasilitas Kerjasama dengan pihak eksternal	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
--	--	-------------------------------------	------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	------

C. INDIKATOR UNTUK DIPERTAHANKAN ATAU DIKEMBANGKAN

1. Prioritas Indikator-Indikator

Berdasarkan hasil analisis SITOREM, dihasilkan indikator yang dipertahankan atau dikembangkan dalam rangka peningkatan kreativitas guru. Urutan prioritas indikator sebagai berikut:

- 1) Adanya pemilikan tujuan yang sama (*group goals*);
- 2) Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya.
- 3) Partisipasi aktif para anggota
- 4) Idealize Influenze, pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;
- 5) Intellectual stimulation, pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;
- 6) Pengutamaan kebersamaan (*cohesiveness*)
- 7) Inspirational Motivation, pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;
- 8) Instructional Support (dukungan instruksional);
- 9) Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;

2. Sosialisasi Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Mempertahankan atau mengembangkan indikator untuk peningkatan kreativitas guru, diawali dengan kebutuhan sosialisasi yang melibatkan pemangku kepentingan, pelaksana kegiatan dan target sarannya. Sosialisasi dilaksanakan dengan acuan sebagai berikut:

Tabel 4.6:
Sosialisasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya	Sosialisasi Diklat <i>Self Motivation</i> / Pembentukan forum antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	Teamwork	Adanya pemilikan tujuan yang sama (<i>group goals</i>);	Sosialisasi Penyampaian visi, misi, dan tujuan madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Partisipasi aktif para anggota	Sosialisasi Diklat <i>Self Motivation</i> / Pembentukan forum antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	Sosialisasi Pembentukan forum komunikasi antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
3.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealize Influenze</i> , pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;	Sosialisasi ketaladanan (<i>uswatun hasanah</i>)	Kepala Madrasah	Guru

		<i>Intellectual stimulation</i> , pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;	Sosialisasi Peningkatan/ upgrade kemampuan diri	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Inspirational Motivation</i> , pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;	Sosialisasi Menciptakan pikiran maju ke depan	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Instructional Support</i> (dukungan instruksional);	Sosialisasi Penyampaian Visi, Misi Kepala Madrasah	Kepala Madrasah	Guru
		Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;	Pemberian ketaladanan (uswatun hasanah)	Kepala Madrasah	Guru

3. Penyusunan Regulasi yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan penyusunan regulasi guna mempertahankan atau mengembangkan indikator untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.7:
Penyusunan Regulasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya	Penyusunan SOP	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Adanya pemilikan tujuan yang sama (<i>group goals</i>);	Penyusunan SOP/ Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Partisipasi aktif para anggota	Penyusunan SOP	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	Penyusunan SOP/ Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

3.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealize Influenze</i> , pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;	Penyusunan Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Kepala Sekolah/ Guru
		Intellectual <i>stimulation</i> , pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;	Penyusunan Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Kepala Sekolah/ Guru
		<i>Inspirational Motivation</i> , pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;	Penyusunan Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Kepala Sekolah/ Guru
		Instructional Support (dukungan instruksional);	Penyusunan SOP/ Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Kepala Sekolah/ Guru
		Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;	Penyusunan Pedoman/ Panduan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Kepala Sekolah/ Guru

4. Implementasi Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Implementasi kegiatan mempertahankan atau mengembangkan indikator untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.8:
Implementasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya	Diklat <i>Self Motivation</i> / Pembentukan forum antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Adanya pemilikan tujuan yang sama (<i>group goals</i>);	Penyampaian visi, misi, dan tujuan madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Partisipasi aktif para anggota	Diklat <i>Self Motivation</i> / Pembentukan forum antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	Pembentukan forum komunikasi antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

3.	Kepemimpinan Tranformasional	<i>Idealize Influenze</i> , pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;	Pemberian ketaladanan (uswatun hasanah)	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Intellectual stimulation</i> , pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;	Peningkatan / upgrade kemampuan diri	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Inspirational Motivation</i> , pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;	Menciptakan pikiran maju ke depan	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Instructional Support</i> (dukungan instruksional);	Penyampaian Visi, Misi Kepala Madrasah	Kepala Madrasah	Guru
		Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;	Pemberian ketaladanan (uswatun hasanah)	Kepala Madrasah	Guru

5. Monitoring / Pengawasan / Pemantauan Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan monitoring / pengawasan / pemantauan kegiatan mempertahankan atau mengembangkan indikator untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.9:
Monitoring Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1	Keterlibatan Kerja	Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya	Monitoring Diklat Self Motivation/ Pembentukan forum antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Adanya pemilihan tujuan yang sama (<i>group goals</i>);	Monitoring penyampaian visi, misi, dan tujuan madrasah	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Partisipasi aktif para anggota	Monitoring Diklat Self Motivation/ Pembentukan forum antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru
		Pengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	Monitoring Pembentukan forum komunikasi antar guru	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah	Guru

3.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealize Influenze</i> , pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;	Monitoring ketaladanan (uswatun hasanah)	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Intellectual stimulation</i> , pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;	Monitoring Peningkatan / upgrade kemampuan diri	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Inspirational Motivation</i> , pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;	Monitoring Menciptakan pikiran maju ke depan	Kepala Madrasah	Guru
		<i>Instructional Support</i> (dukungan instruksional);	Monitoring Penyampaian Visi, Misi Kepala Madrasah	Kepala Madrasah	Guru
		Monitoring Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;	Monitoring ketaladanan (uswatun hasanah)	Kepala Madrasah	Guru

6. Evaluasi Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan evaluasi kegiatan mempertahankan atau mengembangkan indikator untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.10:
Evaluasi Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas/ Guru	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Adanya pemilikan tujuan yang sama (<i>group goals</i>);	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru
		Partisipasi aktif para anggota	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru
		Pengutamaan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru

3.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealize Influenze</i> , pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		<i>Intellectual stimulation</i> , pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		<i>Inspirational Motivation</i> , pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		Instructional Support (dukungan instruksional);	Evaluasi Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		Adanya pengaruh nilai etika/ moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;	Evaluasi Mandiri/ Evaluasi Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah

7. Evaluasi Kegiatan Indikator yang Dipertahankan atau Dikembangkan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

Kebutuhan pelaporan kegiatan mempertahankan atau mengembangkan indikator untuk peningkatan kreativitas guru sebagai berikut:

Tabel 4.11:
Pelaporan Kegiatan untuk Peningkatan Kreativitas Guru

No	Deskripsi	Indikator	Uraian kegiatan	Pelaksana	Sasaran
1.	Keterlibatan Kerja	Partisipasi aktif terhadap pekerjaannya	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas/ Guru	Guru
2.	<i>Teamwork</i>	Adanya pemilikan tujuan yang sama (<i>group goals</i>);	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru
		Partisipasi aktif para anggota	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru
		Pengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru

3.	Kepemimpinan Transformasional	<i>Idealize Influenze</i> , pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan;	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		<i>Intellectual stimulation</i> , pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif;	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		<i>Inspirational Motivation</i> , pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis;	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		<i>Instructional Support</i> (dukungan instruksional);	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah
		Adanya pengaruh nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh para pengikut dan kelompok;	Laporan Mandiri/ Laporan Triwulan, Semester, Tahunan	Penyelenggara Madrasah/ Kantor Kemenag/ Kepala Madrasah/ Pengawas	Guru/ Kepala Madrasah

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y, Aqqad, N.O, Al Janini, M. N. K.and Dahiyat, S.E. (2017). *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector*. Communications and Network.
- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Budio, Sesra dan Fadlan, Amul Husni. (2020). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru*, Jurnal Menata, Volume 3, No 1, Januari-Juni 2020, STAI YAPTIP, Pasaman Barat.
- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Shortridge, T.M.G. and McKibben, E. S. (2007). *Self-Engagement at Work*, in D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive Organizational Behavior*, London: Sage Publications.
- Cahyandani, P.T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9, Nomor 1. Universitas Negeri Surabaya.
- Chen, C-C., & Chiu, S-F. (2009). *The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*. The Journal of Social Psychology. <http://doi:10.3200/socp.149.4.474-494>.
- Champoux, J.E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. Fourth Edition, New York & London: the Taylor & Francis e-Library.
- Colquitt, J.A. Lepine, J.A. Wesson, M.J. (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Fourth Edition, New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative. And Mixed Methods Approaches*, London: Sage Publications.
- Darma, Dzul Qarnaen. (2021). *Penguatan Teamwork, Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru (Studi Analisis*

Korelasional dan SITOREM pada Guru Tetap Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan se Kota Bogor), (Disertasi) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.

- Fathurrahman, A., Sumardi, Yusuf, A.E. dan Harijanto, S. (2019). *Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Teamwork*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.7, No. 2, Juli 2019, P-ISSN 2302-0296, E-ISSN 2614-3313.
- Ghani, A., Abdullah, K., Ling, Ying-Leh (2018), *Principal Transformational Leadership and Teachers' Motivation*, Asian Education Studies; Vol. 3, No. 1; February 2018, ISSN 2424-8487 E-ISSN 2424-9033, July Press, <https://doi.org/10.20849/aes.v3i1.316>.
- Ghifar, R., Yusuf, A.E., Sumardi, dan Wulandari, F. (2019). *Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Gong, Y., Huang, Jia-Chi; & Farh, Jiing-Lih. (2009). *Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy*, *Academy of Management Journal* 2009, Vol. 52, No. 4, 765–778, The Hong Kong University of Science and Technology.
- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hardhienata, S. (2017). *The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*. IOP Conf. Series: Material Science and Engineering, Vol. 166. doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2007,
- Handayani, Ririn dan Heri, Helwen (2019), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru SMA di Kota Pekanbaru*, KAFA'AH JOURNAL, 9 (1), 2019, (12-25), Print ISSN 2356-0894 Online ISSN 2356-0630.
- Y., Sayuti, A.J., Widarti, G.A.O dan Setiawan, H. (2020). *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. Akuntabel 17 (2), 2020. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL> ISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 241;

- Judeh, Mahfuz (2011). *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study*, International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 9; September 2011, ISSN 1833-3850E-ISSN 1833-8119, doi:10.5539/ijbm.v6n9p202, www.ccsenet.org/ijbm
- Kinicki, Angelo and William, Brian K, dan Robbins dan Coulter (2014), *Management: A Practical Introduction. A Promise: to Make Learning Management Easy, Efficient, and Affective*. 5th Edition: McGraw-Hill Connect Management.
- Kosasih, Achmad (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten, Universitas Pansundan, Bandung.
- Lakoy, Amanda Carolina (2015), Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, ISSN 2303-11, Hal.981-991, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.
- Leonardo S., Ferdinan dan Gatari, E. (2020). *The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Meaningful Work and Turnover Intention of Millennials*, Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020), ISSN 2502-9363 (print); ISSN 2527-7456 (online), DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>. <http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/2>.
- Lioa, C-S and Lee, C-W. (2009). *An Empirical Studies of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan*. International Journal of Economics and Management, Vol. 3, No. 1, 2009.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.,
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L. & Xiong, J. (2020). *A Curvilinear Relationship Between Transformational Leadership And Employee Creativity*, Management Decision, 04 Maret 2020, DOI; 10.1108/MD-07-2017-0653.
- Marasabessy, Z.A. dan Santoso, B. (2016). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol 18 No. 1, Januari 2016, hal 32-34. ISSN : 0353 – 7665.

- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.
- Mehta, Sandhya, (2011). *Job Involvement Among Working Women*, International Journal of Multidisciplinary Research. Vol 1, Issue 2, 2011.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, Patricia & Kekitiinwa, A. (2021). *The Relationship Between Leadership Style and Health Worker Motivation, Job Satisfaction and Teamwork in Uganda*, Journal of Healthcare Leadership, <https://www.dovepress.com/> by 115.178.195.177 on 16-Jan-2021.
- Ngalimun, Haris, dkk, (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Northouse, Peter G. (2013). *Leadership: Theory dan Practice*, California: Sage Publication.
- Nofrida, Elvi. (2014). *Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok*, Volume 2, Juni 2014, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Prasnavidya, Messiah. (2020). *Peningkatan Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Penguatan Kualitas Kehidupan Kerja, Teamwork, dan Organisasi Pembelajar (Studi Empirik menggunakan Pendekatan Korelasi dan Analisis SITOREM pada Guru Tetap Yayasan SMA Swasta di Kabupaten Bogor)*, (Disertasi) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Purba, Vitria Lilian. (2013). *Teamwork: Studi Indigenous pada Karyawan Pns dan Swasta Bersuku Jawa*, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol 2, No. 2, 2013, Universitas Negeri Semarang.
- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Rahmawati, Femy Melia. (2020). *Analisis Sequential Exploratory Komitmen Terhadap Organisasi Guru TK Swasta di Kabupaten Sukabumi*, (Disertasi), Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Ranjbar, M., Rafiei, S., Shafiei, M., & Kargar, V. (2019). *Transformational Leadership Style and Employee Creativity A Case Study in Yazd Medical University*, The Health Care Manager Volume 38, Number 3. 2019 Wolters Kluwer Health, Inc. DOI: 10.1097/HCM.0000000000000275

- Rizwan, M., Khan, D.J. & Saboor, F. (2011). *Relationships of Job Involvement with employee Performance: Moderating Role of Attitude*, European Journal of Business and Management, Vol. 3, No. 8, 2011, Malaysia.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Salu, O.J.R., & Hartijasi, Y. (2018). *Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika*, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika (JBMI), Vol. 14, No. 3 Februari 2018, Universitas Indonesia.
- Sari, Yusni. (2013). *Peningkatan Kerjasama di Sekolah Dasar*, Volume 1, Nomor 1, Oktober 2013, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Shaheen, A. and Farooqi, Y. A. (2014). *Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan*. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, No. 9, September 2014.
- Smith, J.S. & Correl, C. (2014). *Teamwork and Work Team: Is There Any Difference*. Journal of Quality Management, Vo. 2, No. 2, 2014.
- Somani, A., & Khrisnan, V.R. (2014). *Impact of Charismatic Leadership and Job Involvement on Corporate Image Building*. *Journal of Management and Labour Studies*, Vol. 29, No. 1, Feb.2004.
- Sudrajat, A., Setiyaningsih, S., dan Sarimanah, E. (2020). *Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Servant Leadership dan Efikasi Diri Guru Tetap Yayasan*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 08, No. 2, Juli 2020, e-ISSN:2614-3313;p-ISSN:2302-0296, Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>.
- Sugiarti, Retnowati, R. dan Suhardi, E. (2018), *Hubungan Antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Kerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.6, No.2, Juli 2018 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.

- Suharyati, H., Abdullah, T. dan Rubini, B. (2016). *Relationship Between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Teacher's Innovativeness, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Volume 4, Issue 3, March 2016, PP 29-34, ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online), www.arcjournals.org*.
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-402-289-520-6.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2017, ISBN 978-602-289-373-8.
- Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketigapuluh, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.
- Sulistyo, Adhe Rachman & Suhartini. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*, IJBE (Integrated Journal of Business and Economics). e-ISSN:2549-3280/p-ISSN:2549-5933, Islamic University of Indonesia, 2019, DOI: 10.33019/ijbe.v3i1.112.
- Sultika, Budi dan Hartijasti, Yanki. (2017). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kreativitas dan Orientasi Inovasi di Tempat Bekerja*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2), Nopember 2017. ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBMT>.
- Syah, Darwyan. (2014). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume. 20, Nomor 2, Juni 2014.
- Tabassi, A.A., Ramli, M., Bakar, A.H.A, and Pakir, A.H.D. (2014), *Transformational Leadership and Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, Journal of Management Development Vol. 33 No. 10, 2014, Emerald Group Publishing Limited Universiti sains Malaysia. DOI 10.1108/JMD-01-2012-0003
- Umyati, S., dan Suhardi, E. (2019). Hubungan Antara Budaya Sekolah dan Kompetensi Pedagogik dengan Kreativitas Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Wahyuni, M. Entang, dan Herfina. (2019). *Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 7, No.1, Januari 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.

- Wahyuni, Akhtim (2013). Pengembangan Kreativitas Guru Sebagai Modal Penerapan Kurikulum 2013, Article · 15 December 2016, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, <https://www.researchgate.net/publication/311649814>.
- Wajong, B.E.R., Dadang, I., Wylen, dan Bernarto, I. (2020). *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreatifitas Karyawan*, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 10. No. 2, 2020, (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- Wang, Yuan & Hu, Ti (2017). *Transformational Leadership Behavior and Turnover Intention in China Physical Education*, EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215 (print) 2017 13(9):6357-6368, DOI: 10.12973/eurasia.2017.01070a, September 2017, pp 6358-6359.
- Wijayanti, I.A.D., dan Supartha, W.G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*, Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019: . p3. ISBN: 1230 - 1254 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3>.
- Wingerden, J.V., Stoep, O.V.D., and Poell, R. (2018). *Meaningful Work and Work Engagement: The Mediating Role of Perceived Opportunities to Craft and Job Crafting Behavior*, International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2, p.3, <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12635>, <http://www.ijhrs.macrothink.org/>
- Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011).. *Organizational Commitment and Creativity*. Annals of Economics and Finance, Vol. 12 (2), 2011.
- Yuki, Gary. (2010). *Leadership in Organizations*, Sevent Edition, Pearson Education International, New Jersey.

BIOGRAFI PENULIS



Sasli Rais ingin selalu menjadi manusia pembelajar dan berproses dalam hidupnya. Saat ini, telah menempuh pendidikan Program Studi Doktorat pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pakuan di Kota Bogor.

Penulis merupakan putra ke-3 dari empat bersaudara kelahiran ujung timur Pulau Jawa (Lare Osing), Kabupaten Banyuwangi tahun 1972, dari pasangan Bapak H. Imam Turmudhi (alm) dan Emak/Ibu Hj. Siti Sundari.

Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di SDN Singonegaran I, Banyuwangi (1979-1985); MTsN 1, Banyuwangi (1985-1988); MAN 1, Banyuwangi (1988-1991); Sarjana (S1) dari Universitas Jember, Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Pembangunan (1992-1997); Magister (S2) dari Universitas Indonesia, Program Studi Ekonomi dan Keuangan Syariah (2002-2004).

Penulis sempat mengenyam pendidikan tanpa mendapatkan ijazah, saat menjadi santri kalong ala pesantren kampung di Banyuwangi, yang mengajarkan ilmu Bahasa Arab, *Ulumul Qur'an*, Kitab Kuning (Fiqh), *Qiro'atul Qur'an* dibawah pengasuh K.H. Moh Bisri, K.H. Ahmad Juwaini, Ustadz Maksum Guru Amari, Ustadz Hasan Sayyidin (1978-1990); menjadi mahasiswa IAIN Sunan Kalijaga - Yogyakarta, sekarang berubah menjadi UIN Sunan Kalijaga, Fakultas Syariah, Program Studi Pidana Perdata (1991-1992), dan mahasiswa *Ma'had Ustman bin Affan* – Jakarta, Program Studi Bahasa Arab dan Studi Islam (2001-2002).

Pengalaman bekerja sejak lulus kuliah tahun 1997, mulai menjadi penjaga kios pakaian di Pasar Turi, Surabaya (1998), Agen Asuransi Bumi Putra, Banyuwangi (1999-2000), Pengelola Tambak Ikan Gurami, Bogor (2000-2004), Dosen Tetap STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta (2003-sekarang), Tenaga Ahli Perencanaan dan Monitoring Evaluasi Program di Kementerian PPN/ Bappenas (2005-2011), Tenaga Ahli Pengembangan Program di Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal (2012-2014), Tenaga Ahli Perencanaan Pembangunan dan Monitoring Evaluasi Program di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi (2015-

2021), dan Tenaga Ahli Anggota DPR RI, Bidang Perencanaan Pembangunan dan Kebijakan Publik (2014-sekarang)

Penulis sudah berkeluarga dengan menikahi gadis asal Kota Madiun, Attik Roofiah, S.Pi, dengan dikaruniai seorang putra bernama Mahmoud Nuuramin Rais, yang saat ini sedang menimba ilmu pada salah satu Pondok Pesantren di Provinsi Jawa Timur.

