



## **Pengaruh Empowering Leadership terhadap *Employee Creativity* pada Guru PAUD**

**Zahra Purwajatnika<sup>1</sup>✉, Anissa Lestari Kadiyono<sup>1</sup>**

Psikologi, Universitas Padjadjaran, Indonesia<sup>(1)</sup>

DOI: [10.31004/obsesi.v6i5.2541](https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2541)

### **Abstrak**

Kreativitas dan komunikasi yang dimiliki oleh guru memiliki peran yang penting dan signifikan terhadap kualitas belajar di sekolah. Lembaga PAUD di Indonesia masih belum seluruhnya memenuhi standar nasional dalam proses pengelolaan dan penyelenggaraannya yang salah satunya disebabkan oleh kualitas guru PAUD belum sesuai kualifikasi standar nasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari *empowering leadership* terhadap *employee creativity* pada guru PAUD di Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif non-eksperimental. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *cluster sampling* dengan responden berjumlah 304 responden yang berasal dari 6 kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *empowering leadership* terhadap *employee creativity* pada guru PAUD di Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya. Melalui hasil penelitian ini diperoleh bahwa pemberdayaan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Lembaga PAUD dapat meningkatkan kreativitas guru PAUD.

**Kata Kunci:** *empowering leadership; employee creativity; guru paud.*

### **Abstract**

Creativity and communication possessed by teachers have an important and significant role in the quality of learning in schools. Early Childhood Education in Indonesia still do not fully meet national standards in the process of management and implementation. One of them is caused by the quality of Early Childhood Education teachers who do not meet national standard qualifications. This study aimed to determine whether there is a significant effect of empowering leadership on employee creativity in Early Childhood Education teachers in Tasikmalaya Regency. This study used a non-experimental quantitative design. The research sample was taken using cluster sampling technique with the respondents were 304 respondents from 6 sub-districts in Tasikmalaya Regency. The results of this study indicate that there is a significant effect of empowering leadership on employee creativity in Early Childhood Education teachers in Himpaudi, Tasikmalaya Regency. Through the results of this study, it was found that the leadership empowerment carried out by the head of the Early Childhood Education could increase the creativity of Early Childhood Education teachers.

**Keywords:** *empowering leadership; employee creativity; paud teacher.*

## Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan salah satu pemenuhan hak pendidikan melalui proses belajar bagi anak yang berusia prasekolah untuk merangsang kemampuan belajar untuk pendidikan lebih lanjut (Kemdikbud, 2016). Meninjau kepada kondisi PAUD di Indonesia, masih banyak lembaga PAUD yang belum memenuhi standar nasional dalam proses pengelolaan dan penyelenggaraannya. Rendahnya kualitas PAUD di Indonesia disebabkan oleh permasalahan jangkauan layanan PAUD serta kualitas dalam pengelolaan PAUD yang belum merata ke seluruh negeri (Utami et al., 2019). Hal tersebut disebabkan oleh kualitas guru PAUD yang juga belum merata di seluruh Indonesia. Kualitas guru PAUD belum sesuai kualifikasi standar nasional karena tingkat pendidikan yang rendah. Berdasarkan data pada Januari 2016, jumlah lembaga PAUD mencapai 190.238 lembaga. Sementara guru PAUD di Indonesia mencapai 750.769 orang terdiri dari 31.721 orang lulusan SMP, 366.818 lulusan SMA, 238.003 orang lulusan sarjana (S1/D4) dan 5671 orang merupakan tenaga ahli dan merupakan lulusan pascasarjana (Sapulidi research centre, 2016). Selain itu, kualitas pendidik yang belum memenuhi dikarenakan sebagian pendidik PAUD yang tidak memiliki kualifikasi pada bidangnya kemudian dengan kurangnya pengalaman pada bidang Pendidikan PAUD (Dewi & Suryana, 2020).

Meningkatkan kualitas guru PAUD dapat dilakukan dengan meningkatkan kreativitas guru PAUD (Mullet et al., 2016). Guru PAUD memiliki tugas memproses dan mengemas materi pembelajaran sebagaimana rupa sehingga dapat dipahami dengan baik oleh siswa anak usia dini sesuai tahap perkembangannya. Proses yang harus dilalui oleh guru PAUD ini membutuhkan kreativitas yang kuat dimiliki oleh setiap individu guru PAUD. Melalui hasil wawancara yang didapatkan dari pengurus Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para guru PAUD selama masa pandemi. Permasalahannya adalah pada proses belajar mengajar yang dilaksanakan secara daring menjadi tidak efektif dan tidak banyak tercapai tujuan pembelajarannya. Oleh karena itu pada masa pandemi setiap lembaga memiliki strategi yang berbeda-beda dalam mengadaptasi proses belajar mengajar yang baru. Lembaga PAUD harus menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik usia peserta didik dan dapat diterapkan pada pembelajaran daring dengan tujuan pembelajaran yang sama dengan sebelum masa pandemi. Dalam menyusun strategi pembelajaran yang baru, dibutuhkan kreativitas yang dimiliki oleh guru PAUD untuk menyesuaikan pembelajaran di masa pandemi. Namun, guru PAUD masih menemui permasalahan juga terkait kreativitasnya yang masih rendah. Kreativitas guru yang masih rendah disebabkan oleh kurangnya perhatian Lembaga untuk meningkatkan kreativitas pada gurunya seperti melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi (Fischer, 2020). Selain itu, rendahnya kreativitas guru karena belum banyaknya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki para guru PAUD dalam mengajar dan menerapkan kreativitas (Ata-Akturk & Sevimli-Celik, 2020).

Kondisi kreativitas guru PAUD di Indonesia masih belum mendapat banyak perhatian dari lembaga (Haryanto, 2007) sehingga diperlukan untuk lebih banyak perhatian pada guru PAUD untuk meningkatkan karakter kemampuan kreatifnya. Guru PAUD juga mengalami kendala dalam mengembangkan tema pembelajaran yang membutuhkan kreativitas yang tinggi. Sehingga kompetensi guru PAUD dikatakan rendah, salah satunya adalah karena kurangnya inovasi yang diberikan pada media pembelajaran yang digunakan di sekolah (Herawati, 2021). Berdasarkan data hasil wawancara dari salah satu sekolah PAUD di Kabupaten Tasikmalaya guru PAUD membutuhkan faktor pendorong yang dapat meningkatkan kreativitas pada guru PAUD, faktor tersebut berasal dari internal masing-masing guru yang ingin pembelajaran di sekolah lebih baik dan lebih efektif sehingga dorongan dari internal tersebut menghasilkan upaya-upaya untuk meningkatkan kreativitas. Salah satu factor yang dapat memengaruhi kreativitas guru PAUD adalah pemberdayaan kepemimpinan yang dilakukan kepala Lembaga.

Kreativitas merupakan hal yang penting dimiliki oleh guru PAUD. Kreativitas pada guru PAUD digunakan untuk mengembangkan media pembelajaran, sehingga dapat merangsang kreativitas dari anak didik melalui media pembelajaran yang disajikan (Ranieri, 2019). Selain itu, kreativitas pada guru PAUD dapat berguna untuk mentransfer pengetahuan secara lebih utuh kepada peserta didik melalui inovasi yang dihasilkan ketika proses pembelajaran (Ata-Akturk & Sevimli-Celik, 2020). Peran guru adalah untuk memberikan informasi dan memberikan kemudahan belajar (Muhammad Zein, 2016) sehingga kreativitas guru dibutuhkan untuk menciptakan kemudahan belajar pada proses pembelajaran.

Pemberdayaan kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin berhubungan dengan kreativitas pekerja (Knezovic & Musrati, 2018). Guru PAUD yang diartikan sebagai seorang pekerja dalam sebuah instansi pendidikan menunjukkan bahwa kreativitas dan komunikasi yang dimiliki oleh guru memiliki peran yang penting dan signifikan terhadap kualitas belajar di sekolah (Susilo et al., 2021). Kebermaknaan pada proses kreatif yang dimiliki guru PAUD berdampak signifikan terhadap profesionalisme seorang guru yang dapat dilihat dari proses dalam membantu menemukan solusi pada masalah pekerjaannya, yaitu permasalahan ketika mengajar di sekolah (Abdula-Zade et al., 2021).

Ketika hubungan antara pimpinan sekolah dengan guru dalam hal jarak kekuasaan diantara keduanya dinilai tinggi, dimana akan membuat jarak sosial menjadi besar, maka akan membuat hubungan antara kepemimpinan instruksional pimpinan kepada pembelajaran profesional guru menjadi lemah (Shengnan & Hallinger, 2021). Kepercayaan terhadap pimpinan sekolah dapat mempengaruhi sikap profesionalisme dari guru di sekolah, jika guru tidak mempunyai sikap kepercayaan terhadap pimpinan sekolah maka sikap profesionalisme pada guru tidak muncul (Kosar, 2015).

Kepala sekolah memegang peranan penting bagi proses belajar mengajar pada sekolah PAUD, kepala sekolah bertugas untuk mengendalikan, mengkoordinasikan serta menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah, termasuk guru (Lortie, 2009). Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah akan mampu mempengaruhi individu dibawahnya, yaitu guru (Wilson et al., 2010). Pemberdayaan kepemimpinan merupakan proses kepemimpinan yang mengacu pada pembagian kekuasaan atau pembagian informasi kepada bawahan, sehingga pengambilan keputusan memungkinkan untuk melibatkan bawahan. Atasan dapat memberdayakan bawahannya sehingga mereka mampu memimpin diri mereka sendiri dan bertanggung jawab atas pekerjaannya (Vecchio et al., 2010). Pada hasil survei awal, pimpinan sekolah menyerahkan tugas setiap sentra kepada guru masing-masing termasuk metode pembelajaran yang ada di sentra tersebut. Sehingga pada setiap sentra merupakan tanggung jawab dari setiap guru. Pimpinan sekolah juga memberikan tugas lain kepada guru untuk dilakukan diskusi dan dikerjakan secara bersama-sama. Selain itu, setiap satu bulan sekali, pimpinan sekolah mengadakan briefing dan evaluasi untuk berbagi informasi kepada guru dan melakukan evaluasi bersama.

Beberapa penelitian telah dilakukan yang menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan dapat berhubungan dengan kreativitas. Seperti pada penelitian yang dilakukan Zhang (2018) dikatakan bahwa jika pada diri seorang pekerja memiliki kepercayaan diri yang didapatkan dari bagaimana mereka menjalani peran pekerjaan pada organisasi mereka dan juga jika pekerja mempunyai akses dan kesempatan dari pemimpin mereka untuk mengembangkan kreativitas, maka hal tersebut yang membuat pemberdayaan kepemimpinan dan kreativitas dapat berhubungan (S. Zhang et al., 2018). Selain itu penelitian lain menjelaskan bahwa pemberdayaan kepemimpinan dan kreativitas dapat juga berhubungan jika pada setiap individu dari pekerja mempunyai kontrol pada perilaku mereka dengan mempengaruhi dan memimpin diri mereka sendiri melalui strategi perilaku dan kognitif yang spesifik (Amundsen & Martinsen, 2015). Pada penelitian ini, akan melihat bagaimana pemberdayaan kepemimpinan dan kreativitas dalam setting Pendidikan, yaitu khususnya pada Lembaga PAUD. Pemberdayaan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dari Lembaga PAUD yang dapat berpengaruh terhadap kreativitas guru PAUD

sehingga dengan meningkatnya kreativitas guru PAUD, dapat meningkat juga kualitas guru PAUD itu sendiri. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh yang dihasilkan dari pemberdayaan kepemimpinan terhadap kreativitas guru PAUD di Kabupaten Tasikmalaya.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dilakukan beberapa tahapan dalam pelaksanaannya, yaitu (1) Pra penelitian. Pada tahap tersebut peneliti melakukan beberapa proses yaitu melakukan literature review pada variabel yang akan diteliti, selanjutnya meminta izin penelitian kepada pihak Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya yang akan membantu dalam pengambilan data penelitian terhadap populasi penelitian, lalu melakukan observasi terhadap permasalahan yang terjadi sehingga dapat dijadikan latar belakang penelitian, dan melakukan pemilihan alat ukur dari variabel yang digunakan dan melakukan adaptasi alat ukur. Pada tahap (2) yaitu pengambilan data penelitian dilakukan beberapa proses. Pertama peneliti melakukan uji coba alat ukur yang telah diadaptasi dan melakukan uji reliabilitas serta validitasnya. Selanjutnya membuat kuesioner penelitian yang seterusnya akan disebarakan kepada sampel penelitian. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan data dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Lalu peneliti membuat narasi hasil penelitian dan juga pembahasan penelitian dan terakhir menarik kesimpulan dari penelitian.

**Tabel 1. Kisi-kisi Alat Ukur Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Jumlah item
1.	<i>Empowering leadership</i>	Perilaku pemimpin sekolah yang menunjukkan komitmen akan pekerjaannya terhadap guru-guru	10 item
2.		Perilaku pemimpin sekolah yang membantu gurunya untuk menjadi mandiri pada kinerja selama mengajar	10 item
3.		Perilaku pemimpin ketika menggunakan informasi yang diberikan dari guru dan menggunakan informasi tersebut untuk membuat keputusan.	10 item
4.		Pimpinan sekolah melakukan penyebaran luas informasi sekolah kepada para gurunya.	10 item
5.		Perilaku pemimpin yang memperlihatkan perhatian yang umum kepada kesejahteraan para guru serta menunjukkan perilaku yang positif ketika berhadapan dengan guru secara keseluruhan	10 item
6.	<i>Employee creativity</i>	Perilaku para guru yang menghasilkan ide-ide yang baru dibentuk oleh mereka sendiri dan belum ada dihasilkan dimanapun dan oleh siapapun.	6 item
7.		Perilaku guru yang menghasilkan ide-ide baru yang berguna bagi kelangsungan sekolah dan bagi dirinya sendiri.	6 item

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah guru PAUD di Kabupaten Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, khususnya yaitu cluster sampling. Peneliti membagi populasi kedalam cluster yaitu berdasarkan kecamatan di Kabupaten Tasikmalaya. Kecamatan yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 6 kecamatan yang dipilih secara acak. Sampel penelitian yang diambil adalah sebanyak 304 orang. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah guru PAUD non-ketua lembaga yang tergabung pada Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya dan berasal dari kecamatan yang terpilih berdasarkan sampling yang dilakukan.

Pengumpulan data dilakukan secara daring dan luring menggunakan kuesioner daring dan kuesioner berbentuk kertas. Pembagian kuesioner daring dilakukan melalui

aplikasi percakapan WhatsApp dan pembagian kuesioner luring dilakukan dengan pengisian langsung di pertemuan guru PAUD PC Himpaudi Kecamatan.

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan Arnold et al. (2000) untuk empowering leadership dan alat ukur Zhou & George (2001) untuk employee creativity yang telah diadaptasi dari bahasa asli kedalam Bahasa Indonesia. Alat ukur penelitian dapat dilihat pada table1 kisi-kisi alat ukur penelitian. Dilakukan uji reliabilitas terhadap kedua alat ukur dan didapatkan hasil bahwa alat ukur reliabel dengan cronbach alpha dapat dilihat dalam tabel 1. Uji validitas yang dilakukan adalah dengan *expert review* terhadap dua orang ahli di bidang psikologi industri dan organisasi dengan kisi-kisi alat ukur penelitian yang ditunjukkan pada tabel 2.

Untuk membuktikan hipotesis penelitian, dilakukan uji statistik untuk menganalisis data hasil penelitian. Uji statistik yang dilakukan adalah uji regresi sederhana. Selain itu dilakukan uji deskriptif dan uji beda untuk melihat gambaran responden pada kedua variabel.

**Tabel 2. Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Empowering leadership	.968
Employee creativity	.96

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Prasyarat Analisis

Masing-masing variabel dalam penelitian dilakukan uji analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan ringkasan data-data penelitian yang meliputi nilai mean, minimum, maximum, standar deviasi, dan range yang dituangkan dalam tabel1 data hasil analisis deskriptif. Selanjutnya hasil uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji korelasi yang dapat dilihat pada tabel 3 uji normalitas dan tabel 4 uji korelasi.

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel empowering leadership (x) diketahui p-value = .61 > .50 sedangkan variabel employee creativity (y) diketahui p-value = .67 > .50 sehingga data berdistribusi normal. Hasil uji korelasi sebagaimana disajikan pada tabel 5, variabel empowering leadership (x) dengan variabel employee creativity (y) diketahui memiliki korelasi dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar .609 maka nilai korelasi diantara variabel *x* dan *y* memiliki korelasi yang kuat (hair et. al, 2012).

**Tabel 3. Data Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	Mean	SD	Min	Max	Range
<i>Empowering leadership</i>	203,19	33,1	107	255	148
<i>Employee creativity</i>	41,62	7,01	16	55	39

**Tabel 4. Uji Normalitas**

Variabel	<i>p-value</i>
Empowering Leadership	0,61
Employee Creativity	0,67

**Tabel 5. Uji Korelasi**

Variabel	Koefisien Korelasi
<i>Empowering leadership dan employee creativity</i>	0.609

**Pengaruh empowering leadership (x) terhadap employee creativity (y)**

Hasil hipotesis dalam penelitian ini, yaitu pengaruh empowering leadership terhadap employee creativity dapat dilihat pada tabel 6 model summary, tabel 7 ANOVA, dan tabel 8 Coefficients. Hasil dari Analisis menunjukkan bahwa empowering leadership dan employee creativity keduanya mampu menjelaskan 63% variasi dari empowering leadership ( $R^2 = .631$ ;  $F = 175,724$ ;  $p < .001$ ). Empowering leadership secara signifikan mampu memprediksi employee creativity ( $\beta = .609$ ;  $p < .001$ ). Empowering leadership mempunyai pengaruh positif terhadap pemenuhan hak bermain ( $Y = 17,333 + 0.140X$ ).

**Tabel 6 Model Summary**

Model	R square
1	.631

**Tabel 7 ANOVA**

Model	Df	F	Sig.
1Regression	1	175.724	.000 <sup>a</sup>
Residual	298		
Total	299		

**Tabel 8 Coefficients**

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	17.333		8.128	.000
	Empowering leadership	.140	.609	13.256	.000

**Pengaruh empowering leadership (x) terhadap dimensi employee creativity (y)**

**Pengaruh empowering leadership terhadap dimensi novelty ideas**

Dalam memperdalam pembahasan dalam penelitian ini, dilakukan juga analisis regresi untuk melihat bagaimana pengaruh empowering leadership (x) terhadap dimensi employee creativity yang pertama, yaitu novelty ideas. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 9 model summary, tabel 10 ANOVA, dan tabel 11 Coefficients. Hasil dari Analisis menunjukkan bahwa empowering leadership dan dimensi employee creativity, yaitu novelty ideas keduanya mampu menjelaskan 35% variasi dari empowering leadership ( $R^2 = .351$ ;  $F = 163.058$ ;  $p < .001$ ). Empowering leadership secara signifikan mampu memprediksi employee creativity ( $\beta = .592$ ;  $p < .001$ ). Empowering leadership mempunyai pengaruh positif terhadap pemenuhan hak bermain ( $Y = 9,287 + 0.068X$ ).

**Tabel 9 Model Summary**

Model	R square
1	.351

**Tabel 10 ANOVA**

Model	Df	F	Sig.
1Regression	1	163.058	.000 <sup>b</sup>
Residual	302		
Total	303		

**Tabel 11 Coefficients**

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	9.287		8.531	.000
	Empowering leadership	.068	.592	12.769	.000

**Pengaruh empowering leadership terhadap dimensi *useful ideas***

Selanjutnya dalam memperdalam pembahasan dalam penelitian ini, dilakukan juga analisis regresi untuk melihat bagaimana pengaruh empowering leadership (*x*) terhadap dimensi employee creativity yang kedua, yaitu *useful ideas*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 12 model summary, tabel 13 ANOVA, dan tabel 14 Coefficients. Hasil dari Analisis menunjukkan bahwa empowering leadership dan dimensi employee creativity, yaitu novelty ideas keduanya mampu menjelaskan 29% variasi dari empowering leadership ( $R^2 = .294$ ;  $F = 125.546$ ;  $p < .001$ ). Empowering leadership secara signifikan mampu memprediksi employee creativity ( $\beta = .542$  ;  $p < .001$ ). Empowering leadership mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas guru ( $Y = 8.539 + 0.068X$ ).

Tabel 12 Model Summary		Tabel 13 ANOVA			
Model	R square	Model	Df	F	Sig.
1	.294	1Regression	1	125.546	.000 <sup>b</sup>
		Residual	302		
		Total	303		

**Tabel 14 Coefficients**

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	8.539		6.835	.000
	Empowering leadership	.068	.542	11.205	.000

**Pembahasan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara empowering leadership dengan employee creativity pada guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Tasikmalaya. Hubungan tersebut adalah hubungan sebab-akibat dikarenakan empowering leadership yang dilakukan oleh ketua lembaga PAUD di Kabupaten Tasikmalaya memiliki pengaruh pada employee creativity guru PAUD di Kabupaten Tasikmalaya. Artinya, ketika pemberdayaan yang dilakukan oleh ketua lembaga PAUD di Kabupaten Tasikmalaya tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat kreativitas yang dimiliki oleh guru PAUD di Kabupaten Tasikmalaya. Pemberdayaan yang dilakukan oleh ketua lembaga atau kepala sekolah mempunyai peran yang penting karena dapat meningkatkan kemampuan pegawainya atau guru untuk melakukan tugasnya dalam bekerja di dalam lembaga tersebut. Kemampuan yang paling dibutuhkan oleh seorang guru PAUD adalah kreativitas yang digunakan dalam proses belajar mengajar kepada para siswanya.

Meningkatkan kualitas guru PAUD dapat dilakukan dengan meningkatkan kreativitas guru PAUD. Profesi sebagai guru PAUD adalah bertugas untuk memproses dan mengemas pengetahuan yang penting diketahui oleh anak usia dini sebagaimana rupa sehingga dapat dipahami dengan baik oleh anak usia dini sesuai tahap perkembangannya. Proses yang harus dilalui oleh guru PAUD ini membutuhkan kreativitas yang kuat dimiliki oleh setiap individu guru PAUD. Himpaudi sebagai lembaga independen yang menghimpun tenaga pendidik PAUD di Indonesia mempunyai peran untuk mengembangkan kualitas PAUD di Indonesia. Peran tersebut adalah 1) Mensosialisasikan pentingnya PAUD yang berkualitas; 2) Melakukan pembinaan dan pengembangan organisasi secara berjenjang; 3) Menampung, memperjuangkan dan mewujudkan aspirasi para pendidik dan tenaga kependidikan Anak Usia Dini (AUD); dan 4) Memfasilitasi pengembangan profesi pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini. Peran- peran tersebut dilaksanakan melalui aktifitas-aktifitas yang diselenggarakan oleh Himpaudi (Tedjawati, 2011). Sebagaimana hal tersebut, Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya

hadir untuk memberi peran dengan terus membuat program demi meningkatkan kualitas guru PAUD di Kabupaten Tasikmalaya. Kegiatan tersebut mencakup upgrading data, pelatihan, peningkatan kompetensi, serta pendampingan akreditasi lembaga (Tasikmalaya, 2019).

Beberapa literatur kreativitas telah berpendapat untuk melihat lebih dekat dan lebih jelas pada perilaku atau gaya kepemimpinan yang mungkin secara mendasar mengatasi sifat kerja kreatif (Mumford et al., 2002). Perilaku tersebut cenderung melibatkan masalah yang rumit dan juga tidak begitu jelas dalam membedakan mana solusi yang baru dan berguna (Mumford dkk., 2002; Reiter-Palmon & Illies, 2004). Akibatnya, para pemimpin tidak dapat mengandalkan struktur yang telah ditentukan sebelumnya yang menguraikan cara atau bahkan tujuan yang tepat. Sebaliknya, mereka harus mendorong motivasi karyawan untuk memecahkan masalah ini dan juga memungkinkan kebebasan karyawan yang cukup besar. Hal ini akan meningkatkan upaya organisasi dalam mencapai solusi yang lebih baik dalam memecahkan permasalahan organisasi yang dihadapinya.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (X. Zhang & Bartol, 2010) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kepemimpinan mempunyai peran yang dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan, dimana hal tersebut merupakan bagian yang penting dalam mempengaruhi hasil kreativitas karyawan. Pemberdayaan kepemimpinan yang dimiliki oleh ketua lembaga merupakan hal yang penting karena hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologis para guru dimana jika kondisi psikologis para guru diberdayakan oleh ketuanya maka kemampuan yang dimiliki guru tersebut untuk bekerja akan meningkat. Kemampuan tersebut adalah kreativitas yang seharusnya dimiliki guru PAUD untuk mengajar kepada para siswa yang termasuk pada rentang usia anak usia dini sehingga kreativitas tersebut merupakan hal yang penting untuk dimiliki.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sharma & Kirkman, 2015) menyatakan bahwa mekanisme antara pemberdayaan kepemimpinan dan kreativitas karyawan secara khusus berfokus pada motivasi atau aktivitas individu. Aktivitas individu pada karyawan yang menyangkut kreativitas harus didukung oleh pemimpin lembaga untuk menyediakan sumber daya yang cukup untuk menampung kreativitas guru (Z. Zhang et al., 2018). Aktivitas guru PAUD sehari-hari adalah bertujuan untuk menyampaikan materi sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan, sehingga untuk memfasilitasi materi tersebut agar dapat tersampaikan dengan baik kepada siswa anak usia dini diperlukan kreativitas untuk membuat alat-alat yang dapat menunjang penyampaian materi tersebut. Tugas kepala lembaga adalah untuk mendukung para guru dengan menyediakan sumber daya yang dimiliki lembaga ataupun kepala lembaga sendiri. Hal tersebut dilakukan kepala lembaga sebagai bentuk pemberdayaan kepada para gurunya untuk meningkatkan performa para guru ketika mengajar di sekolah.

Penelitian ini memberikan penguatan dalam upaya pemberdayaan Himpaudi dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dengan meningkatkan kreativitas guru dan peran kepala sekolah dalam kepemimpinannya sehingga dapat mengatasi permasalahan PAUD dalam mewujudkan proses belajar-mengajar efektif dengan segala permasalahan yang dihadapinya. Namun penelitian ini masih memiliki limitasi, yaitu tidak membahas tentang persepsi keseluruhan dari masing-masing peran, yaitu kepala Lembaga dan guru. Penelitian ini hanya membahas tentang persepsi pemberdayaan kepemimpinan kepala Lembaga dari guru dan persepsi kreativitas guru dari kepala Lembaga, sehingga diperlukan persepsi keseluruhan dari kedua peran agar penelitian ini lebih lengkap dan dapat menjawab permasalahan yang lebih menyeluruh.

## Simpulan

Secara keseluruhan, empowering leadership memiliki hubungan dengan employee creativity pada guru PAUD di Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya. Hubungan yang dimiliki oleh empowering leadership dan employee creativity merupakan hubungan sebab-akibat, dengan kata lain empowering leadership memiliki pengaruh pada employee creativity pada



guru PAUD di Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya. Kepala PAUD diharapkan dapat mengembangkan pemberdayaan kepemimpinan dalam dirinya sehingga perilaku pemimpin sekolah tersebut dapat diserap manfaatnya oleh seluruh guru sehingga guru dapat mengembangkan kompetensi dan mengetahui manfaat mengajar secara kreatif. Sekolah PAUD agar dapat meningkatkan kualitasnya dalam peran meningkatkan kualitas siswa anak usia dini untuk mempersiapkan pendidikan di masa depan.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terimakasih secara khusus penulis berikan kepada ketua Himpaudi Kabupaten Tasikmalaya yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.

## Daftar Pustaka

- Abdula-Zade, K. Z., Sergeeva, M. G., Lukashenko, D. V., & Solovieva, A. V. (2021). Professional Creativity as A Component of The Effective Activity of a Teacher. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE3), 1177. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1177>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304-323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Ata-Akturk, A., & Sevimli-Celik, S. (2020). Creativity in early childhood teacher education: beliefs and practices. *International Journal of Early Years Education*, 0(0), 1-20. <https://doi.org/10.1080/09669760.2020.1754174>
- Cheong, M., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Spain, S. M., & Tsai, C. Y. (2019). A review of the effectiveness of empowering leadership. *Leadership Quarterly*, 30(1), 34-58. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.08.005>
- Detik.com. (2014). *Kualitas Guru Masih Kurang, Masalah Utama PAUD di Indonesia*. <https://health.detik.com/anak-dan-remaja/d-2655128/kualitas-guru-masih-kurang-masalah-utama-paud-di-indonesia>
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Fischer, B. M. (2020). Developing and sustaining creativity: Creative processes in Canadian junior college teachers. *Thinking Skills and Creativity*, 38(July), 100754. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100754>
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Naismith, N., & Soetanto, R. (2008). Understanding empowerment from an employee perspective. *Team Performance Management: An International Journal*, 14(1/2), 39-55. <https://doi.org/10.1108/13527590810860195>
- Gregerson, M. B., Snyder, H. T., & Kaufman, J. C. (2013). Teaching creatively and teaching creativity. *Teaching Creatively and Teaching Creativity*, 1-198. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5185-3>
- Gurr, D., Drysdale, L., & Mulford, B. (2006). Models of successful principal leadership. *School Leadership and Management*, 26(4), 371-395. <https://doi.org/10.1080/13632430600886921>
- Haryanto, D. P. (2007). Inovasi Pembelajaran. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 16(VIII), 102-119. <https://doi.org/10.21009/PIP.162.11>
- Herawati, E. & I. (2021). Manusia Dalam Prespektif Agama Islam, *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(September), 2086-9118.

- Knezovic, E., & Musrati, M. A. (2018). Empowering leadership, psychological empowerment and employees' creativity: A gender perspective. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 51-72.
- Koşar, S. (2015). Öğretmen Profesyonelizminin Yordayıcıları Olarak Okul Müdürüne Güven ve Öz Yeterlik. *EĞİTİM VE BİLİM*, 40(181). <https://doi.org/10.15390/EB.2015.4562>
- Morais, M. F., & Azevedo, I. (2011). What is a creative teacher and what is a creative pupil? Perceptions of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 12, 330-339. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.02.042>
- Muhammad Zein. (2016). Peran Guru Dalam Pengembangan Pembelajaran. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 5(2), 274-285.
- Mullet, D. R., Willerson, A., N. Lamb, K., & Kettler, T. (2016). Examining teacher perceptions of creativity: A systematic review of the literature. *Thinking Skills and Creativity*, 21, 9-30. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2016.05.001>
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3)
- Muzvidziwa, I. (2014). Principalship as an empowering leadership process: The experiences of women school heads in Zimbabwe. *Anthropologist*, 17(1), 213-221. <https://doi.org/10.1080/09720073.2014.11891431>
- Pishgadam, R., Nejad, T. G., & Shayesteh, S. (2012). Creativity and its Relationship with Teacher Success. *BELT Journal*, 3, 204-216.
- Ranieri, M. (2019). Creativity and Media Production in Schools. *The International Encyclopedia of Media Literacy*, 1-10. <https://doi.org/10.1002/9781118978238.ieml0132>
- Reiter-Palmon, R., & Illies, J. J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *Leadership Quarterly*, 15(1), 55-77. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.005>
- Sali, G., & Akyol, A. K. (2015). Creativity of preschool and elementary school teachers and their students. *Perceptual and Motor Skills*, 121(3), 759-765. <https://doi.org/10.2466/22.PMS.121c27x2>
- Shaheen, R. (2010). Creativity and Education. *Creative Education*, 01(03), 166-169. <https://doi.org/10.4236/ce.2010.13026>
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging Leaders: A Literature Review and Future Lines of Inquiry for Empowering Leadership Research. *Group and Organization Management*, 40(2), 193-237. <https://doi.org/10.1177/1059601115574906>
- Shengnan, L., & Hallinger, P. (2021). Unpacking the effects of culture on school leadership and teacher learning in China. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(2), 214-233. <https://doi.org/10.1177/1741143219896042>
- Susilo, H., Sudrajat, A. K., & Rohman, F. (2021). The importance of developing creativity and communication skills for teacher: Prospective teacher students perspective. *AIP Conference Proceedings*, 2330(March). <https://doi.org/10.1063/5.0043157>
- Tasikmalaya, P. K. (2019). *Bupati Tasikmalaya: Guru Paud Memberi Manfaat Kepada Para Calon Pemimpin Bangsa*. <https://tasikmalayakab.go.id/index.php/en/aneka-info/berita-daerah/bupati-tasikmalaya-guru-paud-memberi-manfaat-kepada-para-calon-pemimpin-bangsa>
- Tedjawati, J. (2011). Peran HIMPAUDI Dalam Pengembangan PAUD. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(1), 123-133. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i1.12>
- Utami, W. Y. D., Jamaris, M., & Meilanie, S. M. (2019). Evaluasi Program Pengelolaan Lembaga PAUD di Kabupaten Serang. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i1.259>
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *Leadership Quarterly*, 21(3), 530-542. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.014>

- Wang, S., De Pater, I. E., Yi, M., Zhang, Y., & Yang, T. P. (2020). Empowering leadership: employee-related antecedents and consequences. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09734-w>
- Wilson, C. D., Taylor, J. A., Kowalski, S. M., & Carlson, J. (2010). The relative effects and equity of inquiry-based and commonplace science teaching on students' knowledge, reasoning, and argumentation. *Journal of Research in Science Teaching*, 47(3), 276-301. <https://doi.org/10.1002/tea.20329>
- Zhang, S., Ke, X., Frank Wang, X.-H. and Liu, J. (2018), Empowering leadership and employee creativity: A dual-mechanism perspective. *J Occup Organ Psychol*, 91: 896-917. <https://doi.org/10.1111/joop.12219>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(5), 4-9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>
- Zhang, Z., Luo, P., Loy, C. C., & Tang, X. (2018). From Facial Expression Recognition to Interpersonal Relation Prediction. *International Journal of Computer Vision*, 126(5), 550-569. <https://doi.org/10.1007/s11263-017-1055-1>
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696. <https://doi.org/10.2307/3069410>