



Contents lists available at [Journal IICET](#)

Journal of Counseling, Education and Society

ISSN: 2716-4896 (Print) ISSN: 2716-4888 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jces/index>



Keterampilan Pemimpin dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Titit Hidayani A¹, Rusdinal², Hadiyanto³

¹ Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

² Universitas Negeri Padang

³ Universitas Negeri Padang

Article Info

Article history:

Received Okt 15th, 2021

Revised Sept 27th, 2021

Accepted Nov 23th, 2021

Keyword:

Keterampilan Pemimpin
Mutu Sekolah

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara soft skill kepala sekolah dan peningkatan sekolah di sekolah berkinerja tinggi di Kota Bukittinggi. Isu terkait pemimpin sekolah yang lemah dalam manajemen sangat umum terjadi karena kurangnya soft skill. Kemajuan sekolah erat kaitannya dengan keterampilan yang dimiliki oleh pemimpin.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Corresponding Author:

Titit Hidayani A,
Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Email: tyty.pitopang@gmail.com

Pendahuluan

Seorang pemimpin yang efektif akan memberikan perhatian penuh pada semua aspek penting kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan, pengetahuan budaya dan pemikiran, kolaborasi, motivasi, dorongan, manajemen kurikulum dan pemberdayaan kepemimpinan di tempat kerja seperti yang dilaporkan oleh inspektur federal pada tahun 2003 (Azizi et al., 2011). Menurut Jamilah & Yusof (2011), keberhasilan sekolah terletak pada efektivitas keseluruhan sistem, nilai, keyakinan, iklim, semangat dan budaya masyarakat sekolah.

Sekolah Berprestasi adalah sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa berprestasi sehingga menjadi model bagi sekolah lain (Siti Noor, 2011). Crosbie (2005) mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan oleh para pemimpin yang merupakan banyak varietas keterampilan pribadi dan interpersonal. Dia berpendapat bahwa banyak dari keterampilan ini diinginkan dan dibutuhkan oleh semua individu dan mencantumkan delapan komponen keterampilan lunak kepemimpinan. Delapan komponen soft skill kepemimpinan yaitu kolaborasi/kerja tim, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, pengembangan/pelatihan orang, efektivitas/ penguasaan pribadi, perencanaan dan pengorganisasian, dan keterampilan presentasi.

Peneliti mendefinisikan delapan komponen soft skill kepemimpinan menurut definisi yang diberikan oleh Keow Ngang, Wallapha & Saowanee (2013). Kolaborasi/kerja tim mengacu pada administrator yang menemukan kesamaan dan bekerja sama untuk memecahkan masalah. Dengan cara yang sama, administrator secara efektif berpartisipasi dalam pertemuan dan kelompok, mendorong dan menghargai keragaman melalui

pemahaman dan penghargaan terhadap kepribadian, perhatian, perasaan, pemikiran, motif, kebutuhan, keterampilan, dan kompetensi orang lain. Selain itu, administrator dianggap membangun konsensus melalui diskusi kelompok, membantu setiap orang untuk mengartikulasikan pendapatnya sendiri, peka terhadap kebutuhan kelompok dan individu, terbuka dan jujur dalam mengungkapkan pikiran, ide dan perasaannya, namun tetap peka terhadap pikiran, gagasan, dan perasaan orang lain.

Keterampilan komunikasi mengacu pada administrator yang menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan pendengar, memeriksa pemahaman pendengar dengan mendengarkan penuh perhatian untuk pesan lengkap, menyatakan kembali dan menanyai pendengar untuk memastikan pemahaman. Selain itu, administrator dianggap berusaha untuk menegosiasikan solusi terbaik untuk masalah, mengklarifikasi masalah dan menyelesaikan konflik dengan bersikap terbuka dan menggunakan karyawan secara produktif untuk meningkatkan kualitas keputusan. Inisiatif mengacu pada administrator untuk mengenali dan bereaksi terhadap masalah, memulai sendiri, mengambil tindakan untuk mencapai tujuan di luar tanggung jawab pekerjaan tertentu, tidak bisa dalam mengambil tindakan, siap menghadapi dan mengambil sikap pada masalah yang sulit. Inisiatif juga mengacu pada administrator yang membuat keputusan dan mengambil tindakan sebelum diarahkan atau dipaksa, dan melakukan sesuatu secara proaktif. cocok untuk pekerjaan berdasarkan kompetensi dan mendelegasikan tanggung jawab untuk mengoptimalkan kinerja staf keterampilan.

Selain itu, administrator mengambil risiko cerdas untuk mencapai solusi inovatif dan efektif mendorong partisipasi luas dalam penetapan tujuan, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Kemampuan kepemimpinan juga mengacu pada administrator memberi karyawan wewenang dan dukungan untuk membuat keputusan, menggunakan dan mempersonalisasikan dengan tepat pengakuan dan insentif untuk memberi penghargaan, memberikan contoh pribadi, menunjukkan konsistensi dan mempertahankan standar integritas dan perilaku etis yang tinggi selama masa baik dan sulit, belajar dari pengalaman, memperoleh wawasan dari kesalahan, dan menganalisis keberhasilan dan kegagalan untuk petunjuk perbaikan.

Pengembangan/pelatihan orang mengacu pada rekomendasi dan dukungan administrator program pendidikan/pelatihan yang sesuai, menghargai kinerja karyawan dengan umpan balik positif dan korektif umpan balik untuk memotivasi karyawan, dan memfokuskan umpan balik pada perilaku tertentu bukan pada individu. Selain itu, administrator dengan pengembangan/pelatihan orang mengakui kontribusi luar biasa, dan mengevaluasi karyawan secara akurat, konsisten, dan tepat waktu. Efektivitas/penguasaan pribadi mengacu pada administrator berusaha untuk memahami dan memanfaatkan kekuatan pribadi dan berusaha untuk membangun kompetensi di bidang kelemahan.

Demikian pula, seorang administrator yang memiliki karakteristik ini secara pribadi berkomitmen dan secara aktif bekerja untuk terus meningkatkan diri, secara aktif mengejar pembelajaran/pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja, secara aktif mencari dan terbuka untuk informasi dan umpan balik baru dari orang lain, menyesuaikan sudut pandang dan/atau perilaku sesuai dengan situasi, berfungsi secara efektif, dan mempertahankan hubungan baik bahkan dalam kondisi stres. Perencanaan dan pengorganisasian mengacu pada administrator mendefinisikan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, menggunakan sumber daya lain untuk mencapai tujuan yang direncanakan, memprioritaskan dengan cepat dalam lingkungan dengan banyak variabel, mengejar tugas dan tujuan dengan ketekunan meskipun ada gangguan sehari-hari, mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tenggat waktu yang ditetapkan, memenuhi komitmen, memenuhi janji, dan menanggapi perubahan dengan fleksibilitas dan kecepatan yang sesuai.

Keterampilan presentasi mengacu pada administrator yang memiliki keterampilan presentasi yang baik, menampilkan dirinya secara profesional, dan menciptakan kesan pertama yang baik. Selain itu, administrator sebagai orang yang efektif dalam menyampaikan ide kepada orang lain baik dalam situasi individu dan/atau kelompok, menggunakan alat bantu visual secara efektif dalam presentasi, memikirkan efek kata-kata, kualitas vokal dan tindakan nonverbal, dan menggunakan metode persuasi yang tepat untuk meyakinkan orang lain agar menerima ide, rencana, atau aktivitas. Keterampilan presentasi juga mengacu pada administrator yang memiliki keterampilan presentasi yang baik seperti mengundang masukan/pertanyaan dari orang lain, mendorong dialog terbuka/pertukaran informasi dan ide, mendengarkan secara aktif, dan mengatasi posisi emosional anggota audiens.

Arti peningkatan sekolah dalam penelitian ini diadopsi dari Van Velzen, Miles, Ekholm, Hameyer & Robin (1985) dalam Program Peningkatan Sekolah Internasional mereka. Perbaikan sekolah adalah proses yang berkelanjutan dan sistematis usaha, dimaksudkan untuk melakukan perubahan dalam pembelajaran dan kondisi internal lainnya yang terkait dengan tujuan ke depan untuk melaksanakan tujuan pendidikan secara efektif.

Metode

Penelitian ini merupakan survei menggunakan kuesioner terstruktur yang dikirimkan sendiri kepada guru. Skala Likert lima poin digunakan untuk mengukur tanggapan guru terhadap kepala sekolah mereka.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 menunjukkan rerata skor dan standar deviasi frekuensi penerapan delapan komponen soft skills kepemimpinan kepala sekolah. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, nilai rata-rata untuk delapan komponen soft skills kepemimpinan berkisar antara 4,086 hingga 4,394. Hal ini menunjukkan bahwa soft skill kepemimpinan yang paling sering diterapkan oleh kepala sekolah adalah kerjasama/teamwork (rata-rata = 4,394, SD = 0,335). Kemudian diikuti oleh kemampuan kepemimpinan (rata-rata = 4,393, SD = 0,349) dan keterampilan presentasi (rata-rata = 4,389, SD = 0,456). Keterampilan yang paling jarang diterapkan oleh kepala sekolah adalah inisiatif (rata-rata = 4,086, SD = 0,313). Oleh karena itu, berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam situasi aktual sangat menerapkan kedelapan komponen soft skill kepemimpinan.

Tabel 1. Nilai Rerata dan Standar Deviasi Delapan Komponen Soft Skill Kepemimpinan

Komponen soft skill kepemimpinan	Skor rata-rata	Standar deviasi
Kolaborasi/kerja tim	4.394	0,335
Kemampuan kepemimpinan	4.393	0,349
Kemampuan presentasi	4.389	0,456
Pengembangan/pelatihan orang	4.369	0,346
Keterampilan komunikasi	4.332	0,334
Merencanakan dan mengorganisir	4.261	0,518
Inisiatif keefektifan/penguasaan pribadi	4.249	0,432
	4.086	0,313

2. Analisis Statistik Inferensial

Seperti ditunjukkan pada Tabel 2, peningkatan sekolah signifikan, positif dan berkorelasi sedang dengan kedelapan komponen soft skill kepemimpinan. Ini berarti bahwa sebagian besar peningkatan kemampuan kepemimpinan ($r = 0,657$; $p < 0,01$) dikaitkan dengan peningkatan tingkat perbaikan sekolah. Disusul dengan keterampilan komunikasi ($r = 0,643$; $p < 0,01$), perencanaan dan pengorganisasian ($r = 0,637$; $p < 0,01$), efektivitas/penguasaan pribadi ($r = 0,626$; $p < 0,01$), keterampilan presentasi ($r = 0,602$; $p < 0,01$), inisiatif ($r = 0,567$; $p < 0,01$) dan kolaborasi/kerja tim ($r = 0,560$; $p < 0,01$). Namun, setidaknya, peningkatan dalam pengembangan/pelatihan pribadi ($r = 0,532$; $p < 0,01$) dikaitkan dengan peningkatan tingkat perbaikan sekolah. Singkatnya, di antara delapan komponen soft skill kepemimpinan.

Tabel 2. Koefisien korelasi delapan komponen soft skills kepemimpinan dengan peningkatan sekolah

Komponen soft skill kepemimpinan	nilai r	nilai p
Kemampuan kepemimpinan	0,657**	0,000
Kemampuan berkomunikasi	0,643**	0,000
Perencanaan dan pengorganisasian	0,637**	0,000
Efektivitas/penguasaan pribadi	0,626**	0,000
Keterampilan presentasi	0,602**	0,000
Prakarsa	0,567**	0,000
Kolaborasi/kerja tim	0,560**	0,000
Pengembangan/pelatihan pribadi	0,532**	0,000

** Signifikan pada 0,01

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh praktik soft skills kepemimpinan dengan peningkatan mutu sekolah. Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa soft skill kepemimpinan sama pentingnya dengan hard skill kepemimpinan, terutama dalam mengelola karyawan untuk keunggulan organisasi (Siti Asiah, 2011). Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mengadopsi delapan komponen soft skill kepemimpinan yaitu kolaborasi/kerja tim, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, pengembangan/ pelatihan pribadi, efektivitas/penguasaan pribadi, perencanaan dan pengorganisasian dan

keterampilan presentasi untuk membantu kemajuan sekolah. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada literatur kepemimpinan dalam konteks pendidikan.

Kesimpulannya, soft skill kepemimpinan merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mampu memberdayakan guru dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam tren baru kepemimpinan pendidikan saat ini. Dengan demikian kepala sekolah harus pintar-pintar menilai kekuatan guru agar bisa mencapai keberhasilan dalam organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, pemimpin sekolah perlu menjadi komunikator yang baik, cerdas dan terampil dalam mengelola kolaborasi dan perencanaan untuk menggerakkan sekolah untuk mencapai visi dan misi organisasi yang telah diupayakan. Oleh karena itu, disarankan kepada seluruh pimpinan sekolah untuk mempraktekkan soft skill kepemimpinan dalam pengelolaan sekolahnya guna meningkatkan kemajuan sekolah. Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi akademisi dan peneliti.

Referensi

- Azizi, Y., Nordin, Y., Jamaludin, R., & Lim, TT (2011). hubungan gaya kepemimpinan guru besar dengan faktor-faktor kepemimpinan di sekolah cemerlang. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(4), 1-23.
- Crosbie, R. (2005). Mempelajari soft skill kepemimpinan. *Pelatihan Industri dan Komersial*, 37(1), 45-51.
- Elizabeth A., Le Clear. (2005). Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya sekolah, dan prestasi siswa. (Doktor tidak diterbitkan disertasi). Universitas Florida, AS.
- Jamilah, A., & Yusof, B. (2011). Amalan kepimpinan berprestasi sekolah tinggi (SBT) di Malaysia. *Jurnal Edupres*, 1, 323-335.
- Keow Ngang, T., Wallapha, A., & Saowanee, T. (2013). Persepsi soft skill kepemimpinan dan kepercayaan dekan di tiga publik Malaysia universitas. *Penelitian Pendidikan untuk Kebijakan dan Praktik*, 12, 211-244. DOI:10.1007/s10671-013-9142-8.
- Lokman, MT, & Hairul Anuar, MI (2011) Kompetensi mengurus guru besar cemerlang di sekolah rendah Kulajaya. *jurnal proedu Universiti Teknologi Malaysia*.
- Siti Asiah Md.Syahid. (2011). Sebuah studi tentang soft skill kepemimpinan yang dirasakan, kepercayaan dan pemberdayaan struktural dekan di tiga Universitas Negeri Malaysia. (tesis doktoral tidak diterbitkan). Universiti Sains Malaysia, Malaysia.
- Siti Noor, I. (2011). antara amalan pengurusan kualiti hubungan menyeluruh (TQM) dengan iklim sekolah dalam kalangan sekolah-sekolah menengah tinggi berprestasi, sederhana dan rendah di negeri Kelantan. (Disertasi doktor tidak diterbitkan). Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Tang, KN (2012). Soft skill kepemimpinan. *Studi Sosiologi*, 2(4), 261-269. Van Velzen, WG, Miles, MB, Ekholm, M., Hameyer, U., & Robin, D. (1985). *Membuat perbaikan sekolah berhasil: Panduan konseptual untuk praktek*. Inggris Raya: Amazon.