

PENGARUH KEPEMIMPINAN SIFAT TERHADAP KEEFEKTIVAN KEPEMIMPINAN SEKOLAH (STUDI KASUS PADA KEPALA SMKN 1 PEUSANGAN - BIREUEN)

Marwan Hamid

Dosen Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

email : marwan_h@yahoo.co.id

Abstrak

Memimpin merupakan salah satu dari empat fungsi manajemen. Teori sifat berusaha menentukan daftar ciri-ciri yang berbeda untuk menentukan efektivitas kepemimpinan. Sehingga teori kepemimpinan sifat, dan identifikasi enam sifat kepemimpinan signifikan Ghiselli. teori kepemimpinan sifat mengasumsikan bahwa ciri-ciri yang berbeda menentukan efektivitas kepemimpinan. Ciri kepemimpinan efektif adalah kemampuan pengawasan, kebutuhan pencapaian pekerjaan, inteligensi, ketegasan, jaminan diri dan inisiatif. Dalam *traits theory* menyatakan efektivitas kepemimpinan tergantung pada karakter pemimpinnya. Sifat-sifat yang dimiliki antara lain kepribadian, keunggulan fisik, dan kemampuan sosial. Seorang pemimpin harus memiliki astabrata, yakni delapan sifat unggul yang dikaitkan dengan sifat alam seperti tanah, api, angin, angkasa, bulan, matahari, bintang. Berkaitan dengan hal itu penelitian ini mengungkap pengaruh kepemimpinan sifat Kepala Sekolah terhadap efektivitas kepemimpinannya. Hasil penelitian terukur bahwa terdapat korelasi yang positif antara kepemimpinan sifat dan keefektifan kepemimpinan kepala SMKN 1 Peusangan Kab Bireuen, dengan besar pengaruhnya melebihi sepertiganya.

Kata kunci : *Kepemimpinan Sifat, Efektivitas*

1. Pendahuluan

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang membutuhkan pengelolaan yang baik, secara organisatoris sekolah memiliki struktur organisasi, secara administrasi sekolah mempunyai elemen input-proses-output. Pada tingkat paling operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Dalam praktik di Provinsi Aceh, kepala sekolah adalah guru senior yang memiliki kualifikasi menduduki jabatan itu. Tidak ada yang bukan guru diangkat menjadi kepala sekolah. Jadi, seorang guru dapat berharap bahwa jika “beruntung” suatu saat kariernya akan berujung pada jabatan sebagai kepala sekolah.

Kepala sekolah seharusnya merupakan jabatan yang istimewa. Untuk satu hal saja, jabatan kepala sekolah bukan sekadar jabatan manajer dengan segala macam sebutannya itu. Memang dalam artian sebagai kepala sebuah unit kerja, sebenarnya jabatan kepala sekolah tidak berbeda dari jabatan kemandirian lainnya. Setidaknya fungsinya sama, yaitu memaksimalkan pendayagunaan sumber daya yang tersedia secara produktif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bagi unit kerjanya. Dalam kadar tertentu, kepala sekolah sebagai kepala sebuah unit kerja, memainkan peran yang sama seperti halnya manajer untuk kerja lainnya. Ia harus dapat memastikan bahwa sistem kerjanya berjalan lancar dan semua sumber daya yang diperlukan untuk mencapai hasil harus tersedia

secukupnya dengan kualitas yang memadai. Namun, kepala sekolah mengelola sebuah lembaga yang sangat istimewa, yaitu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang akan sangat mewarnai masa depan anggota utamanya, yaitu peserta didik. Kepala sekolah adalah kepala pendidikan sehingga berbeda dengan jabatan-jabatan lainnya di dalam dunia bisnis.

Disadari bahwa kepala sekolah bukan satu-satunya yang determinan bagi efektif tidaknya suatu sekolah karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan. Ada guru sebagai faktor kunci yang berhadapan langsung dengan para peserta didik dan masih ada lagi sejumlah masukan instrumental dan masukan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun, kepala sekolah memainkan peran yang termasuk sangat menentukan. Misalnya studi dengan pendekatan sosiologi tentang efektivitas sekolah menengah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting (Lightfoot,1983). Kepala sekolah bukan manajer sebuah unit produksi yang hanya menghasilkan barang mati, seperti manajer pabrik yang menghasilkan sepatu, misalnya. Lebih dari para manajer lainnya, ia adalah kepala pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensi seoptimal mungkin. Dalam lingkungan seperti itu, para guru dan peserta didik termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan. Suasana seperti itu memberi ruang untuk saling belajar melalui keteladanan, belajar bertanggung jawab, serta belajar mengembangkan kompetensi sepenuhnya, bukan sekadar kompetensi kognitif. Kepala sekolah seharusnya berada di garda paling depan dalam hal peneladanan, pemotivasian dan pemberdayaan itu.

Konsep pemimpin yang efektif juga berbeda antara satu pakar dengan pakar lainnya. Kriteria yang dipilih untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan mencerminkan bagaimana peneliti menentukan konsep kepemimpinan secara eksplisit maupun implisit.

Sebagian besar peneliti mengevaluasi efektivitas kepemimpinan berdasar konsekuensi dari tindakan pemimpin bagi pengikut dan komponen lainnya dalam organisasi. Berbagai

jenis hasil yang digunakan itu mencakup kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi pemimpin tersebut, kesiapannya untuk menghadapi tantangan atau krisis, kepuasan para pengikut terhadap pemimpin, komitmen pengikut terhadap tujuan kelompok, kesejahteraan perkembangan psikologis para pengikutnya, bertambahnya status pemimpin dalam kelompok, dan kemajuan pemimpin ke posisi wewenang yang lebih tinggi dalam organisasi.

Sikap pengikut terhadap pemimpin adalah indikator umum lainnya dan pemimpin yang efektif. Seberapa baik pemimpin itu memenuhi kebutuhan dan harapan pengikutnya? Apakah para pengikut menyukai, menghormati dan mengagumi pemimpinnya? Apakah pengikut benar-benar mau mengerjakan keinginan pemimpin atau apakah mereka menolak, mengabaikan atau menumbangkan pemimpinnya? Sikap pengikut biasanya diukur dengan kuesioner atau wawancara. Perilaku pengikut, tersebut juga merupakan indikator tidak langsung dari ketidakpuasan dan permusuhan terhadap pemimpin. Contoh indikator ini adalah ketidak hadiran, masuk-keluar sukarela, kesedihan, keluhan pada manajemen yang lebih tinggi, permintaan untuk pindah bagian, memperlambat pekerjaan, dan sabotase yang disengaja terhadap peralatan dan fasilitas.

Efektivitas pemimpin kadang diukur berdasar kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok yang dirasakan oleh para pengikut atau pengamat dari luar. Apakah pemimpin mampu meningkatkan kohesivitas anggota kelompok kerja sama anggota, motivasi anggota, penyelesaian masalah, pengambilan keputusan dan mendamaikan konflik antar anggota? Sangat sulit untuk mengevaluasi pemimpin yang efektif karena terdapat banyak alternatif ukuran efektifitas, dan tidak jelas ukuran mana yang paling relevan. Beberapa peneliti berusaha mengkombinasikan beberapa ukuran menjadi satu kriteria gabungan, tetapi pendekatan ini membutuhkan penilaian subjektif dalam memberikan bobot penilaian ke setiap ukuran. Lussier(2009:316) memberi arti kepemimpinan adalah proses mempengaruhi karyawan agar bekerja ke arah pencapaian tujuan organisasi. Hal yang sama Vethzal Rivai(2003:2) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentu-

kan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Lebih lanjut Vethzal Rivai(2003:3) mengatakan kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarah dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Hal yang sama Gary Yukl(2009:4) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dari pengertian tersebut, ada tiga implikasi penting yang terkandung yaitu (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Karena itu, kepemimpinan itu pada hakikatnya memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya, (b) seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama, (c) kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan kepala Sekolah. Peneliti ingin mengkaji dan menganalisis tentang variabel kepemimpinan sifat, dalam hal ini Vethzal Rivai(2003:11) menegaskan bahwa teori sifat berusaha untuk mengidentifikasi-karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Lebih lanjut Vethzal Rivai menegaskan teori sifat menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Lussier(2009:317) mengatakan sifat kepemimpinan berupaya menentukan ciri-ciri yang berbeda dalam menghasilkan efektivitas kepemimpinan.

Selanjutnya Lussier(2009) mengangkat studi yang dilakukan Ghiselli(1971) dari 300 menejer yang diteliti menghasilkan bahwa sifat-sifat tertentu penting untuk kepemimpinan yang efektif.

Atas beberapa kajian teoritis dan rasionalitas di atas, peneliti ingin mengkaji lebih jauh tentang keefektivan kepala sekolah dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Sifat Terhadap Keefektivan Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen".

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji model konseptual tentang pengaruh kepemimpinan sifat terhadap keefektivan kepemimpinan kepala SMK Negeri 1 Peusangan Bireuen. Secara rinci penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kepemimpinan sifat kepala Sekolah (SMK)
2. Keefektivan kepemimpinan kepala Sekolah (SMK), dan
3. Pengaruh kepemimpinan sifat terhadap keefektivan kepemimpinan kepala SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten

C. Kajian Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Lussier(2009:316) mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi karyawan agar bekerja ke arah pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut Lussier mengatakan pemimpin mempunyai efek yang berarti pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengertian tersebut indentik dengan pengertian kepemimpinan yang diungkapkan sebelumnya oleh Handoko(2003:294).

Lussier dan Handoko, Robbins(2007:176) menambahkan bahwa pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan memiliki wewenang manajerial. Lebih lanjut Robbins(2007:177) mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Seterusnya Wiludjeng(2007:142) mengutip Koontz *Leadership is defined as the or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals.*

Sementara itu Yulk(2009:4) merinci pendapat ahli, seperti berikut:

- (a). Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktifitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama (Hemphill & Coons, 157:7),

- (b). Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi kebutuhan mekanisme dalam mengarahkan organisasi secara rutim (D.Katz & Kahn, 1978:528)
- (c). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran(Rauch & Behling, 1984:46);
- (d). Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Jacobs & Jaques, 1990:281);
- (e). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak di luar budaya untuk memulai proses perubahan evolusi agar lebih menjadi adaptif(E.H.Schein, 1992:2);
- (f). Kepemimpinan adalah cara mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan guna mencapai sesuatu (Richards & Egel, 1986:4);

Dari beberapa pengertian kepemimpinan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang dimaksud dalam kajian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, karenanya penekanan kepemimpinan dalam kajian ini adalah usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengorganisir sumber daya sekolah agar mampu memberikan kontribusi demi tercapainya efektivitas dalam upaya percepatan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah.

2. Kepemimpinan Sifat

Memimpin merupakan salah satu dari empat fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian). Lussier(2009:316) mengatakan teori sifat berusaha menentukan daftar ciri-ciri yang berbeda untuk menentukan efektivitas kepemimpinan. Sehingga Lussier(2009:317) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan sifat, dan identifikasi enam sifat kepemimpinan signifikan Ghiselli. Teori kepemimpinan sifat mengasumsikan bahwa ciri-ciri yang berbeda menentukan efektivitas kepemimpinan.

Menurut Ghiselli, enam sifat yang signifikan untuk kepemimpinan efektif. Jika diurutkan berdasarkan kepentingannya adalah: (1) kemampuan pengawasan, (2) kebutuhan pencapaian pekerjaan, (3) inteligensi, (4) ketegasan, (5) jaminan diri dan (6) inisiatif.

Dalam perkembangannya, teori sifat mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir

psikologi yang berpandangan bahwa sifat - sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Sifat - sifat itu antara lain ; sifat fisik, mental dan kepribadian.

Traits theory menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada karakter pemimpinnya. Sifat-sifat yang dimiliki antara lain kepribadian, keunggulan fisik, dan kemampuan sosial. Karakter yang harus dimiliki seseorang menurut Judith R. Gordon mencakup kemampuan istimewa dalam: kemampuan intelektual, kematangan pribadi, pendidikan, status sosial ekonomi, human relation, motivasi intrinsik, dan dorongan untuk maju. *Ronggowarsito* menyebutkan seorang pemimpin harus memiliki astabrata, yakni delapan sifat unggul yang dikaitkan dengan sifat alam seperti tanah, api, angin, angkasa, bulan, matahari, bintang.

Karakter terus berkembang dari waktu ke waktu. Banyak orang mengatakan karakter seseorang terbentuk sejak dari kecil. Kita memang tidak mengetahui dengan pasti kapan tepatnya karakter itu mulai berkembang. Akan tetapi, bisa dipastikan bahwa karakter tidak dapat berubah dengan cepat.

Sifat akan membedakan seseorang berdasarkan kualitas atau karakteristiknya, sedangkan karakter adalah jumlah keseluruhan dari sifat-sifat ini. Kita akan memfokuskan diri hanya pada beberapa sifat yang krusial untuk seorang pemimpin. Imajinatif, inovasi dan kreativitas diperlukan dalam suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin haruslah membuat perubahan tepat di saat yang tepat dalam pemikiran, rencana, dan metodenya. Selain itu, kreativitas sang pemimpin juga terlihat dengan memikirkan tujuan dan gagasan baru yang lebih baik, dan menemukan solusi baru dalam memecahkan masalah.

Walaupun teori sifat memiliki berbagai kelemahan (antara lain : terlalu bersifat deskriptif, tidak selalu ada relevansi antara sifat yang dianggap unggul dengan efektivitas kepemimpinan) dan dianggap sebagai teori yang sudah kuno, namun apabila kita renungkan nilai-nilai moral dan akhlak yang terkandung didalamnya mengenai berbagai rumusan sifat, ciri atau peragai pemimpin;

justru sangat diperlukan oleh kepemimpinan yang menerapkan prinsip keteladanan.

Studi Ghiseli dalam Lussier(2009:317) melaksanakan studi sifat terhadap 300 menejer dari 90 bisnis di Amerika Serikat pada tahun 1971 menyimpulkan bahwa sifat-sifat tertentu penting untuk kepemimpinan efektif. Terdapat enam sifat penting kepemimpinan efektif, yaitu: (1) kemampuan pengawasan, yaitu menjadikan pekerjaan terlaksana melalui orang lain-pada dasarnya kemampuan melaksanakan empat fungsi manajemen yang ada; (2) Kebutuhan akan pencapaian pekerjaan, yaitu mencari tanggungjawab dan mempunyai motivasi untuk bekerja keras agar berhasil; (3) Intelegensi, yaitu kemampuan menggunakan penilaian dan pertimbangan yang baik dan jelas; (4) Berkeyakinan, yaitu kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang fakap; (5) Percaya diri yaitu memandang diri sendiri mampu mengatasi masalah dan berperilaku dengan cara yang menunjukkan kepada orang lain bahwa pemimpin mempunyai harga diri; dan (6) Inisiatif yaitu memulai sendiri, atau dapat menjadikan pekerjaan terlaksana dengan minimum pengawasan dari atasan seseorang.

Lebih lanjut Lussier(2009:318) mengidentifikasi ada empat sifat karakter utama sebagai kualitas pribadi kepemimpinan yaitu: (1) integritas, keamanan pribadi, (3) rasa prioritas, dan (4) visi.

3. Keefektivan Kepemimpinan

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hidayat (1986) menjelaskan bahwa : "Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya". Sementara itu Schemerhon John R. Jr. (1986:35) menyatakan "Efektivitas adalah pencapaian target output yang diukur dengan cara membandingkan output anggaran atau seharusnya (OA) dengan output realisasi atau sesungguhnya (OS), jika $(OA) > (OS)$ disebut efektif".

Berdasarkan hal tersebut maka untuk mencari tingkat efektifitas dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$Efektifitas = \frac{Output\ Aktual}{Output\ Target} \geq 1$

- Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan lebih besar atau sama dengan 1 (satu), maka akan tercapai efektifitas.
- Jika output aktual berbanding output yang ditargetkan kurang daripada 1 (satu), maka efektifitas tidak tercapai

Beberapa ahli lainnya member pengertian efektivitas dari beberapa hal, antara lain; Sondang P. Siagian (2001 : 24) memberikan definisi sebagai berikut : "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sementara itu Abdurahmat (2003:92) "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasaranadalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen, kenyataannya, tidak semua orang yang menduduki jabatan pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin atau memiliki 'kepemimpinan, sebaliknya banyak orang yang memiliki bakat kepemimpinan tetapi tidak pernah mendapat kesempatan untuk menjadi pemimpin yang sebenarnya.

Ada beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu:

Pertama, persepsi yang tepat. Persepsi memainkan peran dalam mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Para manajer yang memiliki persepsi yang keliru terhadap pegawainya mungkin kehilangan peluang untuk mencapai hasil optimal. Oleh karenanya ketepatan persepsi manajerial sangat penting, dan hal itu begitu penting pada setiap model situasional.

Kedua, tingkat kematangan. Pemimpin dituntut untuk berkemampuan dan berkeinginan mengambil tanggung jawab untuk mengarahkan perilaku mereka sendiri dengan

memperhatikan tingkat kematangan dalam pengetahuan, keahlian dan pengalaman untuk melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan ketat dan juga kemauan untuk melaksanakan pekerjaan itu. Bagaimana pun, bawahan harus diberi perhatian serius ketika membuat pertimbangan tentang gaya kepemimpinan yang dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Ketiga, penilaian yang tepat terhadap tugas. Para pemimpin harus mampu menilai dengan tepat tugas yang dilaksanakan oleh bawahan. Dalam situasi tugas yang tidak terstruktur, kepemimpinan otokratik mungkin sangat tidak sesuai. Para bawahan memerlukan garis petunjuk, bebas bertindak, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas itu. Karena tuntutan ini, seorang pemimpin harus memiliki beberapa pengetahuan teknik tentang pekerjaan itu dan syarat-syaratnya.

Keempat, latar belakang dan pengalaman. Di sini ditegaskan bahwa latar belakang dan pengalaman pemimpin mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan. Seseorang yang telah memperoleh keberhasilan karena berorientasi kepada hubungan mungkin akan meneruskan penggunaan gaya ini. Seorang pemimpin yang tidak percaya kepada para bawahannya dan telah menyusun tugas bertahun-tahun akan menggunakan gaya otokratik.

Kelima, harapan dan gaya pemimpin. Pemimpin senang dengan dan lebih menyukai suatu gaya kepemimpinan tertentu. Seorang pemimpin yang memilih pendekatan yang berorientasi pada pekerjaan, otokratik, mendorong keberanian bawahan mengambil pendekatan yang sama. Peniruan model pemimpin merupakan kekuatan untuk membentuk gaya kepemimpinan.

Keenam, hubungan seprofesi. Pemimpin membentuk hubungan dengan pemimpin yang lain. Hubungan seprofesi ini digunakan untuk tukar menukar pandangan, gagasan, pengalaman, dan saran-saran. Teman-teman seprofesi merupakan sumber penting tentang perbandingan dan informasi dalam membuat pilihan dan perubahan gaya kepemimpinan.

D. Konseptual dan Metodologi

1). Konseptual

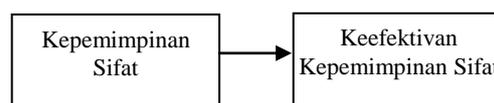
Sehubungan tujuan penelitian ini, untuk melihat seberapa besar variabel kepemimpinan sifat, keefektifan kepemimpinan, dan pengaruh kedua variabel tersebut, seorang kepemimpinan kepala sekolah harus dapat

menunjukkan sifat-sifat yang dapat membuat guru dan tenaga kependidikan lain untuk dapat berkinerja baik.

Kepemimpinan sifat akan dikatakan baik, jika kepala sekolah memiliki sifat berikut: : (1) kemampuan pengawasan, (2) kebutuhan akan pencapaian pekerjaan, (3) intelegensi, (4) berkeyakinan, (5) percaya diri, dan (6) inisiatif.

Selanjutnya keefektifan kepemimpinan kepala sekolah mencakup : (1) persepsi yang tepat, (2) tingkat kematangan, (3) penilaian yang tepat terhadap tugas, (4) latar belakang dan pengalaman, (5) harapan dan gaya pemimpin, (6) hubungan seprofesi.

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran pengaruh kedua variabel penelitian yaitu kepemimpinan sifat dengan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dapat digambarkan dalam bentuk desain penelitian berikut:



Gambar 1.

Pengaruh Kepemimpinan Sifat Terhadap Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah:

Dari gambar 1 tersebut, dapat disusun matrik indikator masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

A. Kepemimpinan Sifat

1. Kemampuan pengawasa
2. Kebutuhan akan pencapaian pekerjaan
3. Intelegensi
4. Berkeyakinan
5. Percaya diri
6. Inisiatif

B. Keefektifan Kepemimpinan

1. Persepsi yang tepat
2. Kebutuhan kerja
3. Tingkat kematangan
4. Penilaian tugas
5. Harapan
6. Hubungan seprofesi

Atas kerangka dasar konseptual diatas, asumsi peneliti bahwa kepemimpinan sifat kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan untuk mencapai keefektifan kepemimpinan kepala sekolah. Artinya semakin baik sifat-sifat kepemimpinan yang dikembangkan dalam memenej sekolah, maka semakin efektif pula kepemimpinan kepala sekolah itu.

2). Definisi Operasional

- a. Kepemimpinan sifat adalah kepemimpinan yang memiliki cirri-ciri yang berbeda untuk menentukan efektivitas kepemimpinan. Penelitian ini mengadopsi penelitian sebelumnya yang dikutip Lusser(2008) hasil penelitian yang dilakukan Ghiselli(1970) bahwa terdapat enam sifat yaitu kemampuan pengawasan, kebutuhan pencapaian pekerjaan, intelegensi, ketegasan, jaminan diri dan inisiatif.
- b. Keefektivan kepemimpinan adalah mencakup kinerja dan pertumbuhan kelompok atau organisasi yang dipimpin tersebut, yaitu terdapat enam cirri kepemimpinan efektif yakni; Persepsi yang tepat, kebutuhan kerja, tingkat kematangan, penilaian tugas, harapan, dan hubungan seprofesi.

3). Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, yang menjadi objek penelitian adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Peusangan Kab Bireuen. Metode yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh guru SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen provinsi Aceh berjumlah 74 orang, sedangkan penentuan sampel ditetapkan oleh peneliti dengan pertimbangan (purposif) yakni, mewakili setiap jurusan, dengan bobot jumlah guru SMK setiap jurusan, sehingga ditetapkan sampel sebanyak 32 orang guru di SMK 1 Peusangan Kabupaten Bireuen.

Pengukuran variabel kepemimpinan sifat kepala SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen diambil dikutip dari Lussier(2009) mencakup: (1) kemampuan pengawasan, (2) kebutuhan akan pencapaian pekerjaan, (3) intelegensi, (4) berkeyakinan, (5) percaya diri, dan (6) inisiatif. Selanjutnya pengukuran variabel keefektivan kepemimpinan mencakup : (1) persepsi yang tepat, (2) tingkat kematangan, (3) penilaian yang tepat terhadap tugas, (4) latar belakang dan pengalaman, (5) harapan dan gaya pemimpin, (6) hubungan seprofesi.

Variabel kepemimpinan sifat memiliki 25 butir item pernyataan, dimana pernyataan sangat efektif diberi bobot 4, efektif diberi bobot 3, kurang efektif diberi bobot 2, dan pernyataan tidak efektif diberi bobot 1. Selanjutnya variabel keefektivan kepemim-

pinan kepala sekolah memiliki 30 butir item pernyataan, dimana pernyataan *sangat sesuai/selalu* diberi bobot 4, *sesuai/sering* diberi bobot 3, *kurang sesuai/jarang* diberi bobot 2, dan pernyataan *tidak sesuai/tidak pernah* diberi bobot 1.

Instrumen penelitian berupa angket, yang disusun dari konsep teori yang dikemukakan Lussier(2009), bentuk angket diadopsi dari skala likert-4, sebelum angket disusun peneliti telah membuat daftar matrik variabel beserta indikator-indikator variabel untuk melahirkan item-item pernyataan sebagai instrumen penelitian.

Metode analisis data, menggunakan analisis korelasi dan regresi. Untuk keperluan perhitungan, data penelitian diolah dengan software Microsoft Excel, dan Software SPSS (*Statistical Product and service Solution*).

Untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan sifat(X) terhadap Keefektivan kepemimpinan(Y) kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Peusangan Kab Bireuen, maka rumusan atau langkah analisis dilakukan dua tahap, masing-masing tahap pertama (1) penentuan ada tidaknya korelasi antar variabel (r), dan tahap kedua (2) ukuran pengaruhnya dengan analisis regresi.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Gambaran Tentang Kepemimpinan Sifat dari Kepala Sekolah

Hasil pengolahan data variabel kepemimpinan sifat Kepala Sekolah SMK, dapat dilihat pada **tabel 1**. yakni hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa persentase setiap bobot yang ditanyakan pada responden.

Tabel 1

Skor Berdasarkan Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Sifat kepala Sekolah SMK

<i>Bobot</i>	<i>Kategori</i>	<i>Jumlah (%)</i>
1	Tidak Efektif	11 (1,4%)
2	Kurang Efektif	51 (6,6%)
3	Efektif	329 (41%)
4	Sangat Efektif	409 (51%)
<i>Total</i>		<i>800</i>

Dari data diatas, terdapat 51 persen menyatakan baik (sangat efektif), 41 persen cukup (efektif), sisanya sekitar 8 persen menyatakan kurang (kurang efektif/tidak efektif).

Jika hasil perhitungan variabel ini direntang lebih lanjut untuk mengetahui tingkat kepemimpinan sifat, maka dengan Skor ideal tertinggi = $4 \times 25 \text{ item} \times 32 \text{ responden} = 3200$ Sedangkan Jumlah skor hasil penilaian responden sebesar 2736, sehingga rasionya sebesar = $(2736/3200) \times 100\% = 85,50\%$ yang mendeskripsikan bahwa tingkat kepemimpinan sifat kepala sekolah mencapai 85,5 % dari kondisi ideal.

2. Gambaran Tentang Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil pengolahan data variabel Efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Peusangan Kab Bireuen Provinsi Aceh, yang didasarkan pada 30 item pernyataan, adalah dapat dilihat pada tabel 2. yakni hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa jumlah jawaban setiap item yang ditanyakan pada responden.

Tabel 3
Skor Berdasarkan Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kepemimpinan kepala Sekolah SMK

Bobot	Kategori	Jumlah (%)
1	Tidak Efektif	61 (6,4%)
2	Kurang Efektif	159 (16,6%)
3	Efektif	453 (47%)
4	Sangat Efektif	287 (30%)
Total		960

Dari data diatas, terdapat hampir 30 persen menyatakan sangat efektif, 47 persen efektif, sisanya sekitar 23 persen menyatakan kurang efektif.

Apabila hasil perhitungan variabel ini direntang lebih lanjut untuk mengetahui tingkat efektivitas kepemimpinan, maka dilakukan perbandingan jumlah skor penelitian (dengan skor 2886) terhadap Skor ideal tertinggi = $4 \times 30 \text{ item} \times 32 \text{ responden} = 3840$. Sehingga diperoleh rasionya sebesar = $(2886/3840) \times 100\% = 75,15\%$. Ini mendeskripsikan bahwa tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sekitar 75% dari kondisi ideal.

3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Sifat dan Efektivitas Kepemimpinan

Berdasarkan pengolahan data penelitian, dengan alat bantu Ms-Excel dan SPSS,

diketahui nilai Korelasi kedua variabel : $R(xy) = 0,489$ termasuk kategori cukup signifikans. Hasil lain, menyebutkan bahwa koefisien korelasi [$R(xy)$] tersebut signifikans pada taraf uji 1 %. Hal ini disebutkan dari nilai Sig = 0,005 atau 0,5 %. Artinya secara statistik, koefisien korelasi dapat diandalkan (yakini benar) sebesar 99,5%.

Berdasarkan hasil pengujian, yang menyimpulkan terdapat korelasi positif antara variabel penelitian, maka selanjutnya dapat dianalisis pengaruh Kepemimpinan sifat sebagai variabel independent (X) terhadap Efektivitas Kepemimpinan sebagai variabel Dependent (Y). Untuk hal itu, digunakan pendekatan kuantitatif dengan model Regresi $Y = a + b X$.

Berdasarkan output analisis SPSS, tampak tiga (3) output yang dihasilkan, yang masing-masing menyatakan :

- 1). Model Summary : bahwa model hubungan linier variabel kepemimpinan sifat(X) dan keefektivan kepemimpinan (Y) Kepala SMK Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen berkorelasi positif sebesar $R = 0,489$ derajat hubungannya adalah $R\text{-square} = 23,9$ persen.
- 2).Tabel Anova : menyatakan model pengujian kelinieran hubungan antara kepemimpinan sifat(X) dan keefektivan kepemimpinan(Y) dalam persamaan : $Y = a + b X$ yang diasumsikan. Dengan statistic-F sebesar 9,414 dan Signifikans Uji (Sig) sebesar 0,005, Maka menyatakan model Regresi $Y = a + bX$ dapat diterima dengan tingkat keyakinan benar secara statistik sebesar 99,5%/
- 3). Tabel Coefficient : adalah tabel yang menaksir nilai konstanta dan koefisien model regresi, Sehingga dapat ditulis model regresi X atas Y dalam persamaan : $Y = 58,999 + 0,378 X$

Dan dari nilai uji t, kedua nilai (konstanta dan koefisien regresi) dinyatakan Signifikans dapat diterima. Karena nilai Sig (a) = 0,000 dan Sig(b) = 0,005 Jadi regresi kedua variable berbentuk : $Y = 58,999 + 0,378 X$

Artinya : Perubahan atau naik turunnya bobot dari X akan berpengaruh pada besar kecilnya Y sebesar 37,8 %. Dengan kata lain, Kontribusi pengaruh variabel Kepemimpinan Sifat terhadap keefektivan kepemimpinan kepala SMK Negeri 1 Peusangan Kab Bireuen

mencapai sebesar 37,8 %, berarti masih banyak faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap keefektivan kepemimpinan kepala sekolah tersebut yakni sebesar 62,2 %.

F. Penutup

1. Kesimpulan

Mencermati temuan dan pembahasan hasil penelitian mini yang peneliti lakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Peusangan Kabupaten Bireuen, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan, yakni:

- a. Hasil deskriptif variabel kepemimpinan sifat dan variabel keefektivan kepemimpinan kepala SMKN 1 Peusangan Kabupaten Bireuen tergolong dalam kategori baik, yaitu 85,50 persen untuk variabel kepemimpinan sifat dan 75,15 persen untuk variabel tingkat keefektivan kepemimpinan kepala Sekolah tersebut.
- b. Terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan sifat dan keefektivan kepemimpinan kepala SMKN 1 Peusangan Kab Bireuen, dimana dapat menyimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel, artinya terdapat pengaruh positif. Dengan kata lain, jika kepemimpinan sifat kepala sekolah baik, akan berkorelasi baik pula terhadap efektivitas kepemimpinan yang diharapkan.
- c. Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Sifat terhadap keefektivan kepemimpinan kepala SMKN 1 Peusangan Kab Bireuen sebesar 37,8%, berarti masih banyak faktor faktor lain yang berpengaruh terhadap keefektivan kepemimpinan kepala sekolah tersebut yakni sebesar 62,2 %. Faktor-faktor lain tersebut tidak menjadi perhatian peneliti dalam penelitian ini.

2. Saran

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat jadi bahan masukan bagi sekolah khususnya bagi kepala sekolah dalam mengembangkan karirnya sebagai mener disekolahnya.

- b. Kepemimpinan kepala sekolah sudah efektif atau sudah baik, hendaknya dapat dipertahankan atau ditingkatkan ketingkat sangat baik dengan memperhatikan indikator-indikator yang lebih luas lagi dalam upaya peningkatan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah.
- c. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji masalah yang relevan dengan penelitian ini, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Blake, Robert, dkk. (1992), *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Handoko, Hani.T. (2003). *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Lussier, Robert N. (2009). *Management Fundamentals*. Concepts- Applications - Skill Development. Printed in the USA.
- Rivai, Veithzal. & Murni, Sylviana (2009). *Education Management*, Analisis Teori dan Praktik. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2007). *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta : Indeks
- Robbins, S.P. (1998). *Perilaku Organisasi*, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta : Prenhallindo
- Siagian (2001), *Ciri-ciri Kepemimpinan*. Bandung Rineka Cipta.
- Stogdill (1994), *Leadership*. Jakarta: Ghalia Indo
- Wiludjeng (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks

Riwayat Hidup Penulis :

Drs. Marwan Hamid, M.Pd adalah Dosen pada Universitas Almuslim Bireuen Aceh, Lahir di Teupin Mane, 1967. Menyelesaikan Sarjana dan S2 Pendidikan Akuntansi di Unsyiah. Menjabat sebagai Wakil Rektor II Universitas Almuslim Bireuen-Aceh.