



Jurnal Pendidikan Kebutuhan Khusus

ISSN: 2598-5183 (Print) ISSN: 2598-2508 (Electronic)

Journal homepage: <https://jpkk.ppi.unp.ac.id/index/jpkk>

Email: jpkk@ppi.unp.ac.id



Korelasi Antara Tingkat Harga Diri Guru Sekolah Khusus dan Keterampilan Kepemimpinan

Siti Musayaroh¹, Dedi Mulia², Imala Aprilia Aprida Nova³, Ulfaeni Rohmawati⁴, Supinah⁵,
Ade Risnawati⁶, Rohimatul Jannah⁷, Aini Apriliani Rosadi⁸
¹²³⁵⁶⁷⁸ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Terkirim, 27 Januari 2022

Revisi, 16 April 2022

Diterima, 17 April 2022

Kata Kunci:

Guru Sekolah Khusus;
Harga Diri;
Keterampilan Kepemimpinan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat korelasi harga diri guru terhadap keterampilan kepemimpinan yang dimiliki. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sebanyak 30 guru sekolah khusus di Provinsi Banten telah berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi tiga set kuesioner, yaitu demografi partisipan, *Rosenberg Self-Esteem Scale* dan *Leadership Skills Questionnaire*. Data diolah menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan prediktor jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja berkorelasi positif terhadap tingkat kepercayaan diri dan keterampilan kepemimpinan guru. Tingkat harga diri guru cenderung meningkat seiring bertambahnya usia dan tidak ditemukan adanya penurunan pada usia 51 tahun ke atas. Lebih lanjut, tingkat harga diri guru adalah positif signifikan dan cukup berkorelasi terhadap keterampilan kepemimpinan dengan besaran korelasi koefisien yaitu .361.

ABSTRACT

The aim of this study is to see the correlation of teachers' self-esteem to their leadership skills. The research method used is quantitative. Thirty (n=30) special school teachers in Banten Province participated in this study by filling out three sets of questionnaires, namely participant demographics, Rosenberg Self-Esteem Scale, and Leadership Skills Questionnaire. The data is processed using SPSS. The results showed that the predictors of gender, age, and work experience positively correlate with the value of self-esteem and teacher leadership skills. The teacher's self-esteem level tends to increase with age, and no decrease was found for those aged 51 years and over. Furthermore, the teacher's self-esteem level is positively significant and correlated enough with leadership skills with a correlation coefficient of .361.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License. This license lets others remix, tweak, and build upon your work even for commercial purposes, as long as they credit you and license their new creations under the identical terms ©2018 by author and Universitas Negeri Padang.

Corresponding Author:

Siti Musayaroh

Program Studi Pendidikan Khusus, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: sitimusayaroh17@untirta.ac.id

Pendahuluan

Harga diri pada setiap profesional menunjukkan bahwa seseorang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidangnya. Kepemilikan harga diri memudahkan seseorang, termasuk guru bagi

anak berkebutuhan khusus, untuk beradaptasi dengan lingkungan, berkomunikasi, mengatasi masalah dan menjadi pribadi yang tangguh karena mereka percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi di kehidupannya bisa diatasi. Semakin baik persepsi harga diri guru maka semakin rendah level *burnout* (Khezerlou, 2017).

Kepemimpinan tidak berasal langsung dari harga diri, tetapi harga diri berefek secara tidak langsung terhadap kepemimpinan (Baumeister et al., 2003). Penelitian sebelumnya masih minim membahas mengenai korelasi harga diri dengan keterampilan kepemimpinan, yang mana variabel penelitian sebelumnya dominan membahas korelasi antara tingkat harga diri dan tipe kepemimpinan atau tingkat harga diri dan identitas kepemimpinan. Dari penelitian tersebut, hasil menunjukkan bahwa terdapat korelasi antar masing-masing variabel, meskipun besaran korelasinya berbeda-beda (Handoyo & Putri, 2010; Mengo & Mengo, 2017). Dua contoh penelitian tersebut, melibatkan subjek staff sekolah tinggi dan juga mahasiswa.

Oleh karena masih belum ada penelitian terkait korelasi tingkat harga diri pada subjek guru sekolah khusus, penelitian ini dirasa perlu dilakukan mengingat harga diri penting untuk keberhasilan guru dalam mengajar dan membawa pengaruh pada harga diri siswa dan meningkatkan pembelajaran siswa (Mbuva, 2017), terlebih pada siswa dengan kebutuhan khusus. Sedangkan memiliki keterampilan kepemimpinan di kelas adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap kepemimpinan guru (Suryana et al., 2020) karena kepemimpinan guru adalah komponen penting dari pengajaran yang efektif dan keberhasilan sekolah (Berry et al., 2010).

Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana korelasi antara tingkat harga diri guru sekolah khusus dan keterampilan kepemimpinan serta bagaimana prediktor seperti jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat harga diri dan keterampilan kepemimpinan.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Total sebanyak 30 guru sekolah khusus di provinsi Banten telah berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi 3 set kuesioner, yaitu demografi partisipan, Rosenberg Self-Esteem Scale dan Leadership Skills Questionnaire. Demografi partisipan diberikan untuk mengumpulkan informasi jenis kelamin, usia dan lama pengalaman mengajar dari setiap partisipan.

Tabel 1. Demografi Partisipan

	Karakteristik	Jumlah (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	4 (13%)
	Perempuan	26 (87%)
Usia	≤ 30 tahun	18 (60%)
	31-40 tahun	4 (13%)
	41-50 tahun	4 (13%)
	≥ 51 tahun	4 (13%)
Pengalaman Mengajar	≤ 5 tahun	17 (57%)
	6-10 tahun	5 (17%)
	11-15 tahun	2 (7%)
	≥ 16 tahun	6 (20%)

Rosenberg Self-Esteem Scale diadopsi dari Rosenberg (1965) dengan perubahan ke bahasa Indonesia untuk mengukur tingkat harga diri guru melalui 10 item pertanyaan dengan skala penilaian 1-4 (1 = sangat tidak setuju dan 4 = sangat setuju). Beberapa butir pertanyaan dalam skala ini diterapkan pengkodean terbalik sehingga skor maksimum tetap memiliki nilai positif untuk semua pertanyaan dalam kuesioner dan mencirikan besaran nilai harga diri.

Sedangkan keterampilan kepemimpinan diukur menggunakan *Leadership Skills Questionnaire* yang diadopsi dari Northouse (2011) yang terdiri dari 18 butir pertanyaan dengan skor per item pertanyaan yaitu 1-5 (1 = tidak benar dan 5 = sangat benar). *Leadership Skills Questionnaire* terdiri dari tiga subaspek yang mengukur keterampilan administrasi, interpersonal dan konseptual, dengan skor tertinggi dari akumulasi ketiga subaspek tersebut adalah 30.

Data pada *Rosenberg Self-Esteem Scale* dan *Leadership Skills Questionnaire* dihitung mean dan standar deviasinya untuk melihat besaran nilai harga diri dan keterampilan kepemimpinan yang didapat serta varian responden. Kategori penilaian mean terlihat pada tabel 2.

Tabel 2 Kategori Nilai Mean Pada *Rosenberg Self-Esteem Scale* dan *Leadership Skills Questionnaire*

<i>Rosenberg Self-Esteem Scale</i>		<i>Leadership Skills Questionnaire</i>	
Rentang Nilai Mean	Kategori	Rentang Nilai Mean	Kategori
1.00 – 1.75	Sangat rendah	1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.76 – 2.50	Rendah	1.81 – 2.60	Rendah
2.51 – 3.25	Tinggi	2.61 – 3.40	Cukup
3.26 – 4.00	Sangat tinggi	3.41 – 4.20	Tinggi
		4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Selanjutnya, hasil *Rosenberg Self-Esteem Scale* dan *Leadership Skills Questionnaire* dianalisis menggunakan *Spearman rho correlation* untuk mengidentifikasi adanya korelasi positif antara tingkat harga diri guru dengan keterampilan kepemimpinan. Dalam hal ini, korelasi positif terjadi apabila variabel harga diri mengalami kenaikan maka variabel keterampilan kepemimpinan juga mengalami kenaikan. Hasil juga dianalisis berdasarkan demografi partisipan (jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja) untuk mengetahui apakah ada perbedaan nilai masing-masing variabel harga diri dan keterampilan kepemimpinan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa skor *Rosenberg Self-Esteem Scale* dari tiga puluh guru sekolah khusus adalah tinggi, $M = 2,76$. Secara berturut-turut dari yang paling tinggi, tiga puluh guru sekolah khusus menilai tinggi diri mereka dalam kepuasan diri ($M = 3,71$), kesetaraan dengan orang lain ($M = 3,20$), sisi positif ($M = 3,20$), kesuksesan ($M = 3,00$), kualitas diri ($M = 2,93$), kemampuan ($M = 2,87$) dan kebanggaan diri ($M = 2,63$).

Pada waktu tertentu, guru terkadang merasa tidak berguna dan merasa diri mereka tidak baik sama sekali. Yang mengejutkan adalah guru masih sangat mengharapkan untuk bisa lebih menghargai diri mereka sendiri ($M = 1,67$).

Tabel 3 Mean dan Standar Deviasi Untuk Skor *Rosenberg Self-Esteem Scale*

Butir Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
1. Secara keseluruhan, saya puas dengan diri saya.	3,17	0,79
2. Kadang-kadang saya merasa diri saya tidak baik sama	2,47	0,78

Butir Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
sekali.		
3. Saya merasa bahwa saya memiliki kualitas yang baik	2,93	0,52
4. Saya mampu melakukan banyak hal sebaik orang lain.	2,87	0,51
5. Saya merasa tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan.	2,63	0,67
6. Saya pasti merasa tidak berguna pada waktu-waktu tertentu.	2,43	0,63
7. Saya merasa bahwa saya adalah orang yang berharga, setidaknya pada tingkat yang sama dengan orang lain.	3,20	0,48
8. Saya berharap saya bisa lebih menghargai diri saya sendiri.	1,67	0,71
9. Secara keseluruhan, saya cenderung merasa bahwa saya gagal.	3,00	0,59
10. Saya mengambil sikap positif terhadap diri saya sendiri.	3,20	0,66
Total Rosenberg Self-Esteem	2,76	0,63

Apabila data skor *Rosenberg Self-Esteem Scale* dianalisis per prediktor sesuai dengan demografi responden (tabel 4) terlihat bahwa perempuan memiliki skor harga diri yang lebih tinggi ($M = 2,79$) dibanding laki-laki ($M = 2,55$). Sedangkan pada kategori usia dan pengalaman kerja menunjukkan bahwa semakin dewasa usia dan semakin lama pengalaman kerja maka semakin tinggi skor harga diri.

Tabel 4 Mean dan Standar Deviasi Skor Rosenberg Self-Esteem Scale per Prediktor

Prediktor	Kategori	Mean	Standar Deviasi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	2,55	.17
	Perempuan	2,79	.29
Usia	≤ 30 tahun	2,66	.20
	31-40 tahun	2,87	.50
	41-50 tahun	2,85	.17
	≥ 51 tahun	2,97	.38
	Pengalaman Kerja	≤ 5 tahun	2,65
	6-10 tahun	2,86	.43
	11-15 tahun	2,85	.07
	≥ 16 tahun	2,93	.33

Selanjutnya, keterampilan kepemimpinan Guru sekolah khusus adalah tinggi ($M = 3,72$) seperti yang ditampilkan tabel 5. Mean dari masing-masing subaspek (keterampilan administrasi, interpersonal dan konseptual) adalah tinggi. Jika dilihat dari adat tersebut, subaspek keterampilan administrasi memiliki skor paling tinggi, kemudian disusul subaspek keterampilan interpersonal dan konseptual.

Mean di setiap butir pertanyaan dari ketiga subaspek tidak ada yang berada pada kategori rendah maupun sangat rendah. Skor butir pertanyaan paling rendah (dari semua subaspek) terdapat pada sub aspek keterampilan konseptual, yaitu guru masih kesulitan melihat gambaran masa depan dalam lingkup kepemimpinan (dengan kategori cukup $M = 2,70$). Menariknya, pada sub aspek

keterampilan administrasi, tidak ada skor yang berada pada kategori sangat rendah, rendah maupun cukup. Lebih lanjut, setiap sub aspek memiliki skor mean tertinggi yang sama pada butir pertanyaan yaitu $M = 4,33$ (kategori sangat tinggi). Dengan rincian yaitu guru dapat bekerja secara efektif (keterampilan administrasi), merasa penting dalam memahami struktur sosial organisasi (keterampilan interpersonal) dan tanggap dalam mencari pemecahan masalah (keterampilan konseptual).

Tabel 5. Mean dan Standar Deviasi Untuk Skor Leadership Skills Questionnaire

Butir Pertanyaan	Mean	Standar Deviasi
Keterampilan Administrasi	3.81	.96
1. Saya bekerja dengan efektif di setiap aspek detail pekerjaan saya	4.33	.76
4. Mengisi formulir dan bekerja dengan detail mudah bagi saya	3.80	.89
7. Mengelola orang dan sumber daya adalah salah satu kekuatan saya	3.40	1.13
10. Dalam pekerjaan saya, saya senang menanggapi permintaan dan kekhawatiran orang	3.70	1.32
13. Memperoleh dan mengalokasikan sumber daya adalah aspek yang menantang dari pekerjaan saya	3.83	.83
16. Saya efektif dalam memperoleh sumber daya untuk mendukung program kami.	3.80	.85
Keterampilan Interpersonal	3.69	1.03
2. Saya biasanya tahu lebih dulu bagaimana orang akan menanggapi ide atau proposal baru	2.97	1.07
5. Memahami struktur sosial organisasi penting bagi saya	4.33	.84
8. Saya dapat merasakan arus bawah emosional dalam kelompok saya	3.43	1.13
11. Saya menggunakan energi emosional saya untuk memotivasi orang lain	3.50	1.25
14. Kunci keberhasilan resolusi konflik adalah menghormati lawan saya.	4.23	.82
17. Saya bekerja keras untuk menemukan konsensus dalam situasi konflik.	3.70	1.06
Keterampilan Konseptual	3.66	1.01
3. Saya efektif dalam memecahkan masalah	3.80	.85
6. Ketika masalah muncul, saya segera mengatasinya	4.33	.80
9. Melihat gambaran masa depan mudah bagi saya	2.70	1.18
12. Membuat rencana strategis untuk perusahaan menarik bagi saya	3.47	1.20
15. Saya senang mendiskusikan nilai-nilai dan filosofi organisasi.	3.73	1.11
18. Saya fleksibel dalam membuat perubahan dalam organisasi kami	3.93	.91
Total Leadership Skills	3.72	1.00

Tabel 6 menunjukkan skor *Leadership Skills* 30 guru sekolah khusus. Data data tersebut diketahui bahwa perempuan memiliki skor keterampilan kepemimpinan yang lebih tinggi ($M = 3,75$) dibanding laki-laki ($M = 3,57$). Selanjutnya, semakin dewasa usia semakin tinggi nilai keterampilan kepemimpinannya, namun terjadi penurunan nilai yang tidak signifikan mulai 51 tahun. Sama halnya dengan kategori usia, kategori pengalaman kerja menggambarkan bahwa semakin lama pengalaman mengajar maka cenderung semakin tinggi nilai keterampilan kepemimpinan. Namun, terjadi penurunan di pengalaman kerja 11-15 tahun dan kembali naik setelah rentang tersebut.

Tabel 6. Mean dan Standar Deviasi Skor Leadership Skills Questionnaire per Prediktor

Prediktor	Kategori	Mean	Standar Deviasi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3.57	.47
	Perempuan	3.75	.59
Usia	≤ 30 tahun	3.54	.55
	31-40 tahun	4.03	.35
	41-50 tahun	4.04	.33
	≥ 51 tahun	3.92	1.90
Pengalaman Kerja	≤ 5 tahun	3.52	.56
	6-10 tahun	4.00	.31
	11-15 tahun	3.61	.24
	≥ 16 tahun	4.10	.64

Korelasi bivariat antar prediktor dipaparkan menggunakan korelasi Spearman (Tabel 7). Tabel 7 menyajikan data korelasi signifikan oleh tiga prediktor seperti jenis kelamin, usia dan pengalaman mengajar.

Usia dan pengalaman mengajar secara berurutan cukup berkorelasi pada tingkat harga diri ($r = .379$, $r = .383$) dan keterampilan kepemimpinan guru ($r = .364$, $r = .430$). Sedangkan pada faktor jenis kelamin korelasi terhadap keterampilan kepemimpinan sangat rendah ($r = .130$).

Selanjutnya, jenis kelamin berkorelasi sangat rendah terhadap ketiga aspek keterampilan, yaitu keterampilan administrasi ($r = .188$), keterampilan interpersonal ($r = .069$) dan keterampilan konseptual ($r = .006$). Menariknya, ketiga prediktor berkorelasi rendah terhadap keterampilan interpersonal. Namun begitu, usia dan pengalaman mengajar berkorelasi cukup tinggi pada aspek keterampilan administrasi dan keterampilan konseptual.

Terakhir, korelasi antara harga diri dan keterampilan kepemimpinan menunjukkan signifikan positif cukup tinggi dengan nilai koefisien korelasi sebesar .361. Artinya, seiring bertambahnya nilai harga diri maka bertambah pula nilai keterampilan kepemimpinan.

Jenis kelamin, usia dan pengalaman mengajar berkorelasi positif terhadap tingkat harga diri maupun keterampilan kepemimpinan guru sekolah khusus. Guru perempuan dalam penelitian ini memiliki harga diri dan keterampilan kepemimpinan lebih tinggi dibanding guru laki-laki. Menariknya, ini tidak selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa laki-laki cenderung memiliki rasa harga diri yang lebih dibanding dengan perempuan (Bleidorn et al., 2016; Orth et al., 2010). Penemuan lain menyebutkan bahwa jenis kelamin dalam tingkat harga diri hanya menunjukkan perbedaan kecil, yang mana laki-laki sedikit lebih tinggi tingkat harga dirinya. Lebih lanjut, hal yang penting dalam perbedaan harga diri berdasarkan gender adalah variasi perbedaan gender karena usia, kelompok etnis, negara, dan sejarah (Zuckerman et al., 2016). Oleh karena itu, perbedaan hasil penelitian ini dengan sebelumnya dimungkinkan karena latar belakang responden penelitian. Dalam penelitian Bleidorn dkk misalnya, sampel responden penelitian diambil

dari internet dalam skala besar dari 48 negara. Artinya, responden penelitian mereka lebih beragam dari segi ras, suku, budaya, bahasa, sosial ekonomi dan lain-lain. Berbeda dengan penelitian ini yang variasi responden sangat kecil karena responden berasal dari lingkup satu wilayah dengan latar belakang yang kemungkinan besar sama.

Guru sekolah khusus perempuan menunjukkan nilai keterampilan kepemimpinan guru lebih tinggi dari guru laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zenger dan Folkman (2019) bahwa perempuan dinilai lebih baik daripada laki-laki dalam kemampuan kepemimpinan utama. Oleh karena itu, memungkinkan sekali bahwa guru perempuan diberikan kesempatan untuk menjadi pemimpin seperti menjabat sebagai kepala sekolah atau menduduki jabatan tertentu. Kubu (2017) dalam studinya menyebutkan perempuan sama efektifnya dengan pemimpin laki-laki di berbagai lingkup organisasi. Dalam temuan Kubu tersebut juga menjabarkan bahwa kemampuan perempuan untuk memimpin dipengaruhi oleh faktor budaya, peran perempuan, harapan kepemimpinan, tuntutan organisasi dan bias generasi kedua. Apabila faktor tersebut ada pada diri perempuan tentu akan berdampak pada performanya dalam memimpin dan akan terlihat perbedaan kemampuannya dengan laki-laki.

Selanjutnya, usia juga berkorelasi positif terhadap tingkat harga diri guru dan keterampilan kepemimpinannya. Ini memperjelas bahwa semakin dewasa usia guru maka semakin tinggi pula tingkat harga diri maupun keterampilan kepemimpinannya. Penelitian ini sejalan dengan penemuan Bleidorn, *et al*, (2016) menyebutkan bahwa terdapat peningkatan rasa harga diri mulai dari usia remaja akhir hingga dewasa pertengahan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Orth, Robins, & Trzesniewski (2010) yang menemukan bahwa tingkat harga diri mencapai puncaknya pada usia sekitar 60 tahun dan kemudian menurun di usia tua, yang mana dalam penelitian ini usia lebih dari 51 tahun tidak menunjukkan adanya penurunan tingkat harga diri. Perbedaan temuan ini kemungkinan terjadi karena tidak terdeteksinya usia real partisipan yang berusia lebih dari 51 tahun. Selanjutnya, hasil temuan semakin dewasa usia guru maka semakin tinggi pula nilai keterampilan kepemimpinannya selaras dengan temuan Larsson & Björklund (2020) yaitu kelompok pemimpin yang lebih muda, menilai diri mereka lebih negatif daripada pemimpin setengah baya dan tua karena mereka merefleksikan tantangan sebagai pendatang baru di posisi kepemimpinannya.

Lebih lanjut, pengalaman kerja berkorelasi positif terhadap tingkat harga diri guru dan tingkat keterampilan kepemimpinan. Artinya, pengalaman kerja berdampak terhadap tingkat harga diri guru yaitu semakin lama pengalaman yang dimiliki individu maka nilai harga diri semakin tinggi (Krauss & Orth, 2021). Dalam penelitian ini menemukan bahwa semakin lama pengalaman kerja guru maka semakin bagus keterampilan kepemimpinannya. Interpretasi yang tepat dalam temuan ini yaitu salah satu penyebab keterampilan kepemimpinan yang buruk adalah sedikitnya pengalaman yang akan berdampak pada kinerja organisasi terkait dengan visi, komunikasi, motivasi, manajemen, memberi contoh yang baik dan lain-lain (Gonfa, 2019).

Dalam instrumen *Leadership Skill Questionnaire*, instrumen dibagi kedalam tiga aspek keterampilan yaitu administrasi, interpersonal dan konseptual. Baik guru perempuan dan guru laki-laki tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan terhadap ketiga keterampilan tersebut meskipun jenis kelamin berkorelasi positif terhadap keterampilan kepemimpinan guru. Korelasi antara ketiga variabel signifikan positif namun sangat rendah terhadap keterampilan interpersonal. Ini konsisten dengan pernyataan Popescu *et al* (2020) yaitu tingkat keterampilan interpersonal yang baik dan unggul juga meningkat seiring bertambahnya usia dan juga pengalaman kerja. Dalam dunia pendidikan, keterampilan hubungan interpersonal memainkan peran penting dalam menciptakan proses belajar mengajar yang menarik, menciptakan suasana keakraban, berbagi perasaan, cinta dan sikap peduli, meningkatkan perkembangan sosial siswa dan kualitas pembelajaran (Majid, 2017).

Untuk itu, keterampilan interpersonal telah menjadi bagian penting dari konteks profesional (Zhang, 2018).

Selanjutnya, usia guru dan pengalaman kerja berkorelasi tinggi terhadap keterampilan administrasi dan konseptual. Keterampilan administrasi digunakan oleh pemimpin untuk memastikan fungsionalitas yang efektif dari status kepemimpinan mereka, sehingga meningkatkan kinerja akademik siswa (Mohammed et al., 2020). Bahkan, pemimpin dengan keterampilan administrasi yang buruk bahkan dapat membuat program sekolah terbaik, sumber daya yang paling memadai, dan staf serta siswa yang paling termotivasi semuanya menjadi tidak efektif (Uwazurike, 2019 dalam Uwazurike & Ezenwa-Adiuku, 2021). Bukan hanya keterampilan administrasi, keterampilan konseptual juga berperan dalam efektivitas pengajaran. Dalam penelitian Silva (2021) terdapat korelasi yang signifikan dalam keterampilan manajerial (salah satunya diwujudkan dalam keterampilan konseptual) dan efektivitas pengajaran dalam hal pengelolaan perilaku siswa, organisasi pengajaran, penilaian belajar siswa dan penyesuaian pembelajaran.

Lebih lanjut, tingkat harga diri guru menunjukkan korelasi yang cukup tinggi terhadap keterampilan kepemimpinannya. Temuan ini sejalan dengan pernyataan (Moran, 2015) bahwa level tingkat harga diri seseorang berhubungan dengan perilaku kepemimpinannya. Pada subjek siswa sekalipun, meningkatnya tingkat harga diri pada mereka, orientasi kepemimpinan mereka secara umum dan dalam subdimensi berorientasi tugas dan berorientasi hubungan juga meningkat (Gunel, 2021). Kemungkinan besar hasil serupa juga terjadi pada setiap individu termasuk guru.

Kesimpulan

Temuan dalam penelitian adalah bahwa jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja berkorelasi positif terhadap harga diri dan keterampilan kepemimpinan guru sekolah khusus. Namun, besaran koefisien korelasi antar variabel dengan tingkat harga diri dan keterampilan kepemimpinan masing-masing berbeda. Menariknya, tingkat harga diri guru cenderung meningkat seiring bertambahnya usia dan tidak ditemukan mulai adanya penurunan pada usia 51 tahun ke atas. Selanjutnya, tingkat harga diri guru sekolah khusus dalam penelitian ini adalah positif signifikan dan cukup berkorelasi terhadap keterampilan kepemimpinan dengan besaran korelasi koefisien yaitu .361. Artinya, bertambahnya tingkat harga diri maka berdampak pada bertambahnya keterampilan kepemimpinan guru sekolah khusus.

Artikel ini hanya mengungkapkan sekilas korelasi antara harga diri dan keterampilan kepemimpinan, dan dengan demikian, kita hanya bisa berspekulasi bagaimana jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja masing-masing mempengaruhi tingkat harga diri dan keterampilan kepemimpinan. Spekulasi teoritis dalam artikel ini akan lebih baik jika didukung data melalui observasi atau wawancara langsung ke subjek melalui penelitian kualitatif mengingat keterbatasan analisis data kuantitatif. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian serupa dengan menggunakan atau menambahkan penelitian kualitatif untuk mengungkap bagaimana dan mengapa prediktor berpengaruh terhadap tingkat harga diri dan keterampilan kepemimpinan.

Daftar Rujukan

- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1529-1006.01431>
- Berry, B., Daughtrey, A., & Wieder, A. (2010). Teacher leadership : Leading the way to effective teaching and learning. *Center for Teaching Quality*, January, 1–12.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509719.pdf>

- Bleidorn, W., Arslan, R. C., Denissen, J. J. A., Rentfrow, P. J., Gebauer, J. E., Potter, J., & Gosling, S. D. (2016). Age and gender differences in self-esteem—A cross-cultural window. *Journal of Personality and Social Psychology*, *111*(3), 396–410. <https://doi.org/10.1037/pspp0000078>
- Gonfa, B. D. (2019). Effects of Poor Leadership Skill in Organization : Evidences. *Arabian Journal of Business and Review*, *9*(2), 1–5.
- Gunel, I. (2021). The Effect of Self-Esteem on Leadership Orientation: A Study on Students of Sports Management Department. *Asian Journal of Education and Training*, *7*(1), 91–95. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2021.71.91.95>
- Handoyo, S., & Putri, H. E. S. (2010). Hubungan antara Self Esteem terhadap Leadership Identity pada Mahasiswa Universitas Airlangga Surabaya. *INSAN Media Psikologi*, *12*(3), 166–175. <https://repository.unair.ac.id/87829/>
- Khezerlou, E. (2017). Professional self-esteem as a predictor of teacher burnout across Iranian and Turkish EFL teachers. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, *5*(1), 113–130.
- Krauss, S., & Orth, U. (2021). Work Experiences and Self-Esteem Development: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *European Journal of Personality*, *0*(0), 1–21. <https://doi.org/10.1177/08902070211027142>
- Kubu, C. S. (2017). Who Does She Think She Is? Women, Leadership and The ‘B’(ias) Word. *Clinical Neuropsychologist*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/13854046.2017.1418022>
- Larsson, G., & Björklund, C. (2020). Age and Leadership: Comparisons of Age Groups in Different Kinds of Work Environment. *Management Research Review*, *44*(5), 661–676. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2020-0040>
- Majid, N. A. (2017). The Importance of Teachers ’ Interpersonal Communication Skills in Enhancing the Quality of Teaching and Learning The Importance of Teachers ’ Interpersonal Communication Skills in Enhancing the Quality of Teaching and Learning. *World Applied Sciences Journal* , *35*(6), 924–929. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.924.929>
- Mbuva, J. (2017). Exploring Teachers’ Self-Esteem and Its Effects on Teaching, Students’ Learning and Self-Esteem. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, *17*(3), 123. www.ucdmc.ucdavis.edu,
- Mengo, B. M., & Mengo, S. (2017). Correlations between Leadership Styles and Self- Esteem of Employees : A Case of Technical Colleges in Arusha City , Tanzania. *Journal of Research Innovation and Implications in Education*, *1*(4), 1–12. [tp://jriie.com/index.php/JRIIE/index](http://jriie.com/index.php/JRIIE/index)
- Mohammed, M., Mohammed, O. A., & Etoh, L. C. (2020). Principals ’ Administrative Skills : A Predictor of Students ’ Academic Performance in Lagos State. *Journal of Research in Educational and Business Studies*, *5*(1), 186–203.
- Moran, A. J. (2015). An Examination of Self-Esteem ’ s Impact on the Student Leaders. *Master Theses*, 2330. <https://thekeep.eiu.edu/theses/2330>
- Northouse, P. G. (2011). *Introduction to Leadership: Concepts and Practice*. Thousand Oaks, Calif. : SAGE Publications.
- Orth, U., Trzesniewski, K. H., & Robins, R. W. (2010). Self-Esteem Development from Young

-
- Adulthood to Old Age: A Cohort-Sequential Longitudinal Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(4), 645–658. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0018769>
- Popescu, L., Iancu, A., Avram, M., Avram, D., & Popescu, V. (2020). The Role of Managerial Skills in The Sustainable Development of SMEs in Mehedinti County, Romania. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su12031119>
- Rosenberg, M. (1965). *Society and The Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Silva, M. H. (2021). The Relationship between Managerial Skills and Teaching Effectiveness of Elementary School Teachers. *International Journal of Educational Management and Development Studies*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.53378/346083>
- Suryana, A., Widiawati, W., & Widdah, M. EL. (2020). Leadership Approach : *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 400(Icream 2019), 381–386. <https://download.atlantis-press.com/article/125933751.pdf>
- Uwazurike, N. C., & Ezenwa-Adiuku, C. O. (2021). Managerial Styles as Correlate of Teachers Job Performance in Secondary Schools in Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, V(VII), 63–70.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2019). Research: Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills. *Havard Business Review*. <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>
- Zhang, L.-N. (2018). Importance of Interpersonal Skills at Work towards Managing People in an Educational Context. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 54, 29–34. <https://doi.org/10.2991/msmi-18.2018.6>
- Zuckerman, M., Li, C., & Hall, J. A. (2016). When Men and Women Differ in Self-Esteem and When They Don't: A Meta-Analysis. *Journal of Research in Personality*, 64, 1–61. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.07.007>