

KOMPETENSI SOFT SKILL KEPEMIMPINAN LEMBAGA PENJAMINAN MUTU UIN AR-RANIRY DALAM PENGEMBANGAN KREATIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Indah Oktana, Nadiatul Husna, Iis Marsithah, Sri Mutia

UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Universitas Almuslim, Biruen

190206057@student.ar-raniry.ac.id, 190206048@student.ar-raniry.ac.id, iis.umuslim@gmail.com,

sri.mutia@ar-raniry.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi kepemimpinan LPM UIN Ar-Raniry dalam pengembangan sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi partisipan, dokumentasi dan wawancara mendalam, analisis data dilakukan dengan model tematik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia dalam lingkungan LPM UIN Ar-Raniry dilakukan melalui tahapan pelatihan dan Pendidikan. Kompetensinya adalah memiliki gaya komunikasi yang efektif, serta memiliki kompetensi soft skill meliputi kemampuan berkomunikasi, memiliki hubungan yang baik, memberi motivasi, mampu memecahkan masalah. Inisiatif, kerja sama tim dan pemberdayaan. Dan kompetensi hard skill terdiri: teknologi computer dan analisis data serta kreativitas SDM dalam bekerja. Dua kompetensi tersebut digunakan oleh kepala LPM dalam mengembangkan SDM meliputi: pelatihan dan pendidikan

Kata kunci : *Kompetensi Kepemimpinan, Lembaga Penjaminan Mutu, Pengembangan Kreativitas Sumber Daya Manusia*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam suatu lembaga ataupun organisasi, dengan adanya SDM yang kuat maka organisasi berfungsi sebagai alat penggerak agar berjalannya produk organisasi untuk mencapai tujuannya¹. Sumber daya manusia yang baik penting dimiliki oleh setiap organisasi agar suatu pekerjaan yang telah direncanakan bisa terpenuhi atau tercapai dengan baik². Namun masih ada fenomena

¹ Tris Sofia Wartina et al., "Kompetensi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kreativitas Pegawai Melalui Pengembangan SDM Di Sanggar Seni Dan Budaya Kota Palangka Raya," *Media Bina Ilmiah* 16, no. 12 (2022): 7941–50.

² Devi Indah Sari and Wulandari, "Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa LEU Kabupaten BIMA" 2, no. 2 (2022): 97–110; Taufik Taufik, "Reformasi Birokrasi Belajar Dari Upaya Reformasi Sumber Daya Manusia Aparatur Di Indonesia," *Jurnal Transformasi Administrasi* 10, no. 02 (2021): 117–30, <https://doi.org/10.56196/jta.v10i02.167>.

kompetensi kepegawaian rendah dari dalam sebuah organisasi ini mengakibatkan rendahnya capaian organisasi³.

Kajian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap kelembagaan, terhadap kinerja karyawan, akuntabilitas lembaga^{4 5 6}. Penelitian diatas belum mengkaji mengenai kompetensi kepemimpinan Lembaga Penjaminan Mutu dalam lembaga pendidikan untuk pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu, penelitian ini akan mengisi kekosongan tersebut sehingga memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan. Untuk mengembangkan kompetensi SDM diperlukan kompetensi kepemimpinan yang kuat.

Dalam konteks structural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan memengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. Adapun dalam konteks non-structural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama⁷.

Dalam menjalankan kepemimpinan dapat menggunakan tipe, gaya, model dan kompetensi kepemimpinan⁸. Karena kepemimpinan seorang berpengaruh terhadap kinerja

³ R Daryani, S Andri, and A Adianto, "Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 10087–98.

⁴ Nur Laila Yuliani and Mohamad Zaenal Mustofa, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pedoman Akuntansi Pesantren Terhadap Akuntabilitas Pesantren," *Akuntansi* 10, no. 2 (2020): 92–101.

⁵ Nahdhiah Siti Cholishshofi and Eloh Bahiroh, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung," *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)* 15, no. 1 (2022): 31–46, <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>.

⁶ Ni Komang Novita Sari, Kadek Dewi Padnyawati, and Ni Putu Yeni Yuliantari, "Pengaruh Kompetensi SDM, Implementasi Sistem Keuangan Desa, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas," *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, no. April (2022): 1–11.

⁷ Rovani Moningkey, Wilson Bogar, and Bambang Hermanto, "Gaya Kepemimpinan Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil," *Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020): 1–10.

⁸ Besse Mattayang, "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis," *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 45, <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.

karyawan, maka dalam menjalankan kepemimpinannya setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam menjalankan kepemimpinan, maka dari gaya kepemimpinan tersebut sumber daya manusia yang ada di lembaga dapat berjalan sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (staf) terhadap Lembaga⁹.

Dalam meningkatkan kontribusi tersebut maka pimpinan akan berperan dalam menciptakan kreatifitas untuk dapat mencapai tujuan yang harus ada pada setiap staf, hal itu bisa dibuktikan dengan adanya pengembangan pada setiap staf baik itu dalam peningkatan soft skill maupun hard skill pada setiap bawahannya oleh pimpinan. Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari suatu organisasi kelembagaan, karena sumber daya manusia adalah salah satu alat penggerak agar berjalannya roda lembaga dalam mencapai suatu tujuan tertentu¹⁰.

Soft skill adalah kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan social yang melekat, serta kemampuan beradaptasi. Indikator soft skill meliputi kemampuan komunikasi, problem solving, kepemimpinan/leadership, adaptasi, etika kerja, decision making, time management, conflict resolution, berpikir kritis, kerja sama tim, kreativitas, dependability¹¹.

Fenomena yang terjadi di LPM UIN Ar-Raniry bahwa pegawai pada jabatan fungsional umum yang ditempatkan pada LPM berasal dari berbagai latar belakang pendidikan. Sedangkan tuntutan pekerjaan membutuhkan kompetensi dan skill khusus. Untuk itu diperlukan kompetensi kepemimpinan dalam mengembangkan kreativitas SDM agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai kompetensi kepemimpinan Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-

⁹ Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, and M. Daffa Baihaqi Purnomo, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi" 21, no. 2 (2022): 13–23, <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>.

¹⁰ Wartina et al., "Kompetensi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kreativitas Pegawai Melalui Pengembangan SDM Di Sanggar Seni Dan Budaya Kota Palangka Raya."

¹¹ Agus Wijaya, N. Purnomolastu, and A.J. Tjahjoanggoro, *Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin Mada Depan* (Surabaya: Brilian Internasional, 2015).

Raniry Banda Aceh dalam pengembangan SDM.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma konstruktivis untuk menafsirkan fenomena yang terjadi. Para peneliti menjadi instrumen kunci dalam melakukan observasi partisipan, wawancara mendalam dan telaah dokumentasi. Dalam dokumentasi hal-hal yang didapatkan adalah: sertifikat dari pelatihan, surat tugas mengikuti pelatihan dari atasan, laporan perjalanan dinas, dan foto-foto kegiatan. Penentuan subjek dilakukan secara *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan model *thematic analysis* dengan tahapan memahami data, menyusun kode, dan mencari tema¹².

Wawancara dilakukan secara mendalam dan secara berulang dan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian. Hasil data wawancara diolah melalui teknik analisis data meliputi reduksi, display dan penarikan kesimpulan data. Sebelum ditarik kesimpulan data diuji terlebih dahulu dengan menggunakan teknik otentitas data yaitu triangulasi data mencakup waktu wawancara yang diulang, mencocokkan data melalui sumber data yang berbeda dan menggunakan beberapa referensi sebagai bahan konfirmasi data terhadap teori-teori relevan. Subjek dalam penelitian ini adalah 5 orang yang terdiri dari ketua LPM UIN Ar-Raniry, Sekretaris, Kapus Pendamping Penjamin Mutu, Arsiparis dan Staf LPM. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di LPM UIN Ar-Raniry dikarenakan LPM merupakan lembaga yang penting untuk menjamin mutu universitas UIN Ar-Raniry sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

RESULTS AND DISCUSSION

Berikut ini merupakan paparan kutipan dari hasil wawancara dengan para informan, paparan hasil observasi dan dokumentasi mengenai kompetensi soft skill kepemimpinan LPM dalam mengembangkan kreativitas SDM. Kompetensi soft skill kepemimpinan LPM dalam mengembangkan kreativitas SDM di Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry terlihat dari

¹² Heriyanto Heriyanto, "Thematic Analysis Sebagai Metode Menganalisa Data Untuk Penelitian Kualitatif," *Anuva 2*, no. 3 (2018): 317, <https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324>.

beberapa indikator, seperti kemampuan komunikasi, problem solving, memiliki hubungan yang baik, memberi motivasi, Inisiatif, kerja sama tim, bertanggung jawab, dan pemberdayaan.

S1: "...dalam meningkatkan kreativitas staf saya memberikan arahan penuh dan memberikan Pendidikan kepada setiap staf yang ada di Lembaga, dan dalam pengembangannya saya juga membangun komunikasi kepada staf untuk mengembangkan kemampuan yang telah didapatkannya di pelatihan".

S2 dan S3: "...kami mengirimkan staf untuk mengikuti pelatihan arsiparis dan pelatihan pengelolaan keuangan".

S4: "...Saya dikirim oleh pimpinan untuk mengikuti pelatihan arsiparis di Yogyakarta dan di Jakarta untuk memperdalam pengetahuan tentang pembuatan ISK".

S5: "...Saya juga dikirim untuk mengikuti pelatihan untuk mempelajari lebih dalam tentang pengetahuan keuangan oleh pimpinan".

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebelum staf mengikuti pelatihan banyak arsip-arsip yang belum tersusun sesuai klarifikasinya, sedangkan setelah staf mengikuti pelatihan arsip-arsip yang ada di Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry sudah tertata rapi sesuai dengan klarifikasinya masing-masing.

Hasil dokumentasi dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar1.1 sebelum pelatihan, arsip masih belum tersusun sesuai klarifikasinya



Gambar1.2 sesudah mengikuti pelatihan, arsip sudah tersusun rapi dan sesuai klarifikasinya.

Dari komponen pengembangan soft skill yang terdiri berkomunikasi, memiliki hubungan yang baik, memberi motivasi, mampu memecahkan masalah. Kompetensi soft skill tersebut telah mengembangkan kreativitas SDM seperti adanya inisiatif, kerja sama tim, bertanggung jawab, pemberdayaan, peduli, inovasi, mengambil keputusan, mampu menjadi mentor, komitmen terhadap organisasi. Maka setiap staf mampu mengaplikasikan seluruh komponen tersebut dalam menjalankan tugasnya sehingga soft skill yang dimiliki setiap staf tersebut dalam diaplikasikan dengan sempurna. Dari hasil pelatihan yang telah diikuti oleh staf membuat kreativitas SDM di Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry mengalami peningkatan teknologi komputer dan analisis data. Hal ini sesuai dengan penelitian¹³. Hal yang sama juga telah ditemukan oleh Rahmadayani et.al., bahwa kreativitas dapat meningkatkan mutu¹⁴. Maka kompetensi soft skill dari pemimpin sangat dibutuhkan dalam organisasi karena dapat memengaruhi kreativitas sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kinerja baik kualitas maupun kuantitas, oleh karena itu pihak LPM UIN Ar-Raniry Banda Aceh sangat memerhatikan peningkatan kreativitas SDM dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

CONCLUSION

Kepemimpinan LPM UIN Ar-Raniry memiliki kompetensi Soft Skill dalam mengembangkan kreativitas SDM meliputi: berkomunikasi, memiliki hubungan yang baik, memberi motivasi, mampu memecahkan masalah, Inisiatif, kerja sama tim, bertanggung jawab, pemberdayaan. Kompetensi Soft Skill yang dimiliki oleh pimpinan tersebut telah mengembangkan kreativitas SDM meliputi kemampuan penggunaan teknologi computer, analisis data serta kreativitas SDM dalam bekerja yang meliputi kecepatan berfikir. Berdasarkan hasil penelitian ini, yang dilakukan di Lembaga Penjaminan Mutu UIN Ar-Raniry, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan lebih banyak sampel dalam penelitian berikutnya, serta menggunakan metode

¹³ Cholishsofi and Bahiroh, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung."

¹⁴ Ita Rahmadayani, Lailatussaadah, and Cut Nya Dhin, "Kreativitas Guru Bersertifikasi Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Banda Aceh" 21, no. 2 (2021): 9–25.

penelitian lainnya, baik itu kuantitatif ataupun pengembangan, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat serta ilmu yang lebih mendalam lagi.

REFERENCE

- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and M. Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi" 21, no. 2 (2022): 13–23. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>.
- Cholisshofi, Nahdhiah Siti, and Elo Bahiroh. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung." *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)* 15, no. 1 (2022): 31–46. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>.
- Daryani, R, S Andri, and A Adianto. "Pengembangan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Kampar." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 10087–98.
- Heriyanto, Heriyanto. "Thematic Analysis Sebagai Metode Menganalisa Data Untuk Penelitian Kualitatif." *Anuva* 2, no. 3 (2018): 317. <https://doi.org/10.14710/anuva.2.3.317-324>.
- Mattayang, Besse. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2, no. 2 (2019): 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>.
- Moningkey, Rovani, Wilson Bogar, and Bambang Hermanto. "Gaya Kepemimpinan Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil." *Manajemen Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2020): 1–10.
- Rahmadayani, Ita, Lailatussaadah, and Cut Nya Dhin. "Kreativitas Guru Bersertifikasi Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Banda Aceh" 21, no. 2 (2021): 9–25.
- Sari, Devi Indah, and Wulandari. "Pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa LEU Kabupaten BIMA" 2, no. 2 (2022): 97–110.
- Sari, Ni Komang Novita, Kadek Dewi Padnyawati, and Ni Putu Yeni Yuliantari. "Pengaruh Kompetensi SDM, Implementasi Sistem Keuangan Desa, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas." *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, no. April (2022): 1–11.
- Taufik, Taufik. "Reformasi Birokrasi Belajar Dari Upaya Reformasi Sumber Daya Manusia Aparatur Di Indonesia." *Jurnal Transformasi Administrasi* 10, no. 02 (2021): 117–30. <https://doi.org/10.56196/jta.v10i02.167>.
- Wartina, Tris Sofia, Roby Sambung, Vivvy Kristinae, and Achmad Syamsudin. "Kompetensi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kreativitas Pegawai Melalui Pengembangan SDM Di Sanggar Seni Dan Budaya Kota Palangka Raya." *Media Bina Ilmiah* 16, no. 12 (2022): 7941–50.
- Wijaya, Agus, N. Purnomolastu, and A.J. Tjahjoanggoro. *Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin Dan Calon Pemimpin Mada Depan*. Surabaya: Brilian Internasional, 2015.
- Yuliani, Nur Laila, and Mohamad Zaenal Mustofa. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya

Manusia Dan Pedoman Akuntansi Pesantren Terhadap Akuntabilitas Pesantren.”
Akuntansi 10, no. 2 (2020): 92–101.