

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep *Softskills*

*Softskills* menurut Berthal adalah sebagai perilaku *personal* dan *interpersonal* yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi.<sup>1</sup> *Softskills* atau ketrampilan lunak ini merupakan modal dasar seseorang untuk berkembang secara maksimal. *Softskills* dapat dipergunakan dan dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan (*transferable skills*), sedangkan *hardskills* (*technical skills*) hanya dibutuhkan pada satu tempat atau bidang industry sesuai dengan keilmuan yang dimiliki.

Pengertian lain dari *softskills* adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.<sup>2</sup> Atribut *softskills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih dan membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

---

<sup>1</sup> Muqowim, *Pengembangan Softskills Guru*, Yogyakarta : Pustaka Insan Madani, 2012, h.5.

<sup>2</sup> *Ibid*, h. 6.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *softskills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hardskills*. Keberadaan antara *hardskills* dan *softskills* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan sehingga kemampuan yang kita miliki lebih optimal.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian di berbagai perusahaan besar, keberhasilan seorang professional sangat ditentukan oleh penguasaan *softskills* ketimbang *hardskills*. Menurut buku *Lesson From The Top* karya Neff dan Citrin<sup>3</sup> yang memuat sharing dan wawancara 50 orang tersukses di Amerika : mereka sepakat bahwa yang paling menentukan kesuksesan seseorang bukanlah ketrampilan teknis melainkan kualitas diri yang termasuk dalam ketrampilan lunak (*softskills*) atau keterampilan berhubungan dengan orang lain (*people skills*).

Riset tersebut diperkuat oleh hasil survey majalah Tempo<sup>4</sup> tentang karakter yang harus dimiliki oleh orang yang berhasil mencapai puncak karir, yaitu : mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, mempunyai visi ke depan, bisa bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan matang, mampu berpikir analitis, mudah beradaptasi, mampu bekerja dalam tekanan, cakap berbahasa Inggris dan mampu mengorganisasi pekerjaan.

Berkaitan dengan arti pentingnya *softskills*, seorang tokoh kecerdasan emosi, yaitu Daniel Goleman dengan karyanya *Emotional Intelligence*, dan

---

<sup>3</sup> *Ibid*, h.viii.

<sup>4</sup> *Ibid*.

seorang guru manajemen sekaligus pencetus budaya unggul yaitu Steven R. Covey dengan karya *The Seven Habits of Highly Effective People*. Keduanya punya pandangan sama tentang arti pentingnya pengembangan *intrapersonal* dalam arti penguatan kepribadian secara ke dalam dan pengembangan *interpersonal* dalam pengertian membangun relasi ke luar.

Dalam pandangannya tentang kecerdasan emosi, Daniel Goleman mengatakan bahwa untuk mempunyai kecerdasan emosional, secara garis besar ada lima tahapan, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self regulation*), motivasi (*motivation*), empati (*empathy*) dan keterampilan social (*social skill*). Tiga yang pertama lebih terkait dengan kecerdasan *intrapersonal* dalam pandangan Howard Gardner,<sup>5</sup> sang pencetus kecerdasan majemuk (*multiple intelligences*). Sementara itu, dua yang terakhir, lebih terkait dengan kecerdasan *interpersonal*.

Berdasarkan uraian di atas, ada dua aspek *Softskills* yang perlu dikembangkan, yaitu ketrampilan *intrapersonal*<sup>6</sup> dan *interpersonal*.<sup>7</sup> *Softskills* mutlak harus dimiliki oleh manusia sebagai modal untuk mengarungi berbagai bidang kehidupan seperti pekerjaan, rumah tangga, organisasi masyarakat, dan lain-lain. Sebagai contoh, di dunia kerja dalam proses perekrutan karyawan, keterampilan teknis (*hardskills*) lebih mudah diseleksi berdasarkan daftar

---

<sup>5</sup> *Ibid*, h. ix.

<sup>6</sup> Diantara contoh keterampilan *intrapersonal* adalah jujur, tanggung jawab, toleransi, menghargai orang lain, kemampuan bekerja sama, bersikap adil, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memecahkan masalah, mengelola perubahan, mengelola stress, mengatur waktu, serta melakukan transformasi diri.

<sup>7</sup> wujud *interpersonal skills* adalah ketrampilan bernegosiasi, presentasi, melakukan mediasi, kepemimpinan, berkomunikasi dan berempati dengan pihak lain (punya kepekaan sosial).

riwayat hidup, indeks prestasi, pengalaman kerja dan berbagai keterampilan yang dikuasai. Sedangkan *softskills* dievaluasi berdasarkan psikotest dan wawancara mendalam. Hasil dari psikotest tersebut akan digunakan perusahaan untuk menempatkan karyawan di posisi yang tepat.

Dewasa ini, semua perusahaan mensyaratkan adanya kombinasi yang seimbang antara *hardskills* dan *softskills* untuk semua posisi karyawan. Pendekatan *hardskills* dianggap sudah tidak efektif, percuma saja jika *hardskills* baik tapi *softskillsnya* buruk. Perusahaan akan lebih memilih calon karyawan yang memiliki kepribadian dan karakter lebih baik walaupun tidak ditunjang *hardskills* yang mumpuni. Alasannya jelas, karena melatih keterampilan teknis jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter seseorang. Dengan kata lain, *hardskills* merupakan faktor penting bagi manusia dalam bekerja, tetapi keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *softskills* yang lebih baik.

Umumnya kelemahan dibidang *softskills* terletak pada karakter yang melekat pada diri seseorang, yang membutuhkan usaha untuk merubahnya. Namun perlu untuk diketahui bahwa *softskills* bukanlah sesuatu yang stagnan. Keterampilan ini dapat diasah dan ditingkatkan seiring dengan bertambahnya pengalaman seseorang. Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *softskills*, diantaranya adalah *learning by doing*, mengikuti berbagai pelatihan dan seminar. Namun diluar itu semua, ada satu cara yang paling ampuh untuk meningkatkan *softskills* yaitu dengan lebih sering berinteraksi dan beraktifitas dengan orang lain.

Tang Keow Ngang dalam tulisannya yang berjudul *Leadership softskills*, mengutip pendapat Philip B. Crosby (2005)<sup>8</sup> menekankan bahwa para pemimpin harus terfokus pada hasil dan hubungan. Bahkan banyak penelitian tentang teori kepemimpinan, menunjukkan bahwa kepemimpinan dimulai dengan mengenali diri sendiri, dan pengetahuan diri yang tidak mencukupi. Meskipun seorang profesional seperti insinyur, ilmuwan, dan teknisi harus selalu membangun berdasar kekuatan mereka dan bekerja secara efektif dengan banyak orang dari berbagai latar belakang, hampir semua orang dapat mencapai suatu keahlian atau pengetahuan sehingga mereka bisa berkompeten terhadap hal itu.

Crosby mengidentifikasi keahlian yang dibutuhkan oleh para pemimpin yang merupakan keterampilan pribadi dan *interpersonal*. Crosby berpendapat bahwa keterampilan ini dibutuhkan oleh semua individu dan terdapat delapan komponen kepemimpinan *softskills* yaitu kolaborasi atau kerja-sama, keterampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, pengembangan, efektivitas/keunggulan pribadi, perencanaan dan pengorganisasian, serta keterampilan presentasi. Dalam penjelasan ini, Crosby menggunakan istilah administrator untuk menyebutkan pemimpin. Berikut ini delapan komponen kepemimpinan *softskills* tersebut :

1. Kolaborasi atau kerjasama

Kolaborasi merujuk kepada administrator yang menemukan landasan bersama dan bekerja sama untuk memecahkan masalah. Dalam hal yang

---

<sup>8</sup> Tang Keow Ngang, *Leadership softskills*, Sociology Study journal, April 2012, Volume 2, number 4, h.262.

sama, administrator efektif berpartisipasi dalam pertemuan dan kelompok, mendorong dan menghargai keragaman melalui pemahaman dan apresiasi terhadap orang lain, kepribadian, masalah, perasaan, pikiran, motif, kebutuhan, keterampilan, dan kompetensi. Selain itu, administrator dianggap bisa membangun konsensus melalui diskusi kelompok, membantu setiap orang untuk mengartikulasikan pendapat mereka sendiri, peka terhadap kebutuhan kelompok dan individu, terbuka dan jujur, mengekspresikan pikiran, ide dan perasaan, namun tetap peka terhadap pikiran, gagasan, dan perasaan orang lain.

## 2. Komunikasi

Komunikasi merujuk kepada administrator yang menyesuaikan komunikasi dengan kebutuhan pendengar, memeriksa pemahaman dan mendengarkan dengan penuh perhatian (termasuk bahasa tubuh), menegaskan kembali, dan mempertanyakan pendengar untuk memastikan pemahaman. Selain itu, administrator dianggap berusaha untuk menegosiasikan solusi menang-menang untuk suatu masalah, memperjelas masalah, dan menyelesaikan konflik dengan karyawan secara terbuka dan menggunakan produktifitas untuk kualitas keputusan yang diambil.

## 3. Inisiatif

Inisiatif merujuk kepada administrator yang mengakui dan bereaksi terhadap masalah, pemahaman diri, mengambil tindakan untuk mencapai tujuan di luar tanggung jawab pekerjaan, tidak bias dalam mengambil tindakan, siap menghadapi hingga dapat mengambil sikap pada isu-isu sulit.

Inisiatif juga mengacu pada membuat keputusan dan mengambil tindakan sebelum diarahkan dengan melakukan hal-hal secara proaktif.

#### 4. Kemampuan kepemimpinan

Kemampuan kepemimpinan merujuk kepada administrator yang menyediakan dan mengkomunikasikan visi strategis kepada karyawan untuk memobilisasi orang lain untuk bertindak, menetapkan individu-individu yang cocok untuk pekerjaan berdasarkan kompetensi dan delegasi tanggung jawab untuk mengoptimalkan keterampilan staf. Selain itu, administrator mengambil risiko cerdas untuk mencapai solusi yang inovatif dan efektif dan mendorong berbagai partisipasi dalam menetapkan tujuan, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah serta menganalisis keberhasilan dan kegagalan agar dijadikan petunjuk untuk perbaikan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan mengacu bahwa administrator merekomendasikan dan mendukung pendidikan/pelatihan yang sesuai program, mengakui kinerja karyawan dengan umpan balik positif dan umpan balik korektif untuk memotivasi karyawan dan berfokus umpan balik pada perilaku tertentu bukan pada individu. Selain itu, administrator dengan pengembangan mengenali kontribusi istimewa, dan mengevaluasi karyawan secara akurat, konsisten, dan tepat waktu.

#### 6. Efektivitas/keunggulan pribadi

Efektivitas/keunggulan pribadi merujuk kepada administrator yang berusaha untuk memahami dan mengeksplorasi kekuatan pribadi dan berusaha untuk

membangun kompetensi dalam kelemahan. Demikian pula, administrator memiliki karakteristik ini berkomitmen secara pribadi dan secara aktif bekerja untuk terus menerus meningkatkan diri sendiri, secara aktif belajar (*self-development*) untuk meningkatkan kinerja, aktif berusaha dan terbuka untuk informasi baru dan umpan balik dari orang lain, menyesuaikan salah satu sudut pandang atau perilaku yang sesuai dengan situasi, berfungsi secara efektif dan mempertahankan hubungan yang baik bahkan di bawah kondisi stres.

#### 7. Perencanaan dan pengorganisasian

Perencanaan dan pengorganisasian merujuk kepada administrator yang mendefinisikan tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang, menggunakan sumber daya lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang direncanakan, mengejar tugas dan tujuan dengan kegigihan meskipun gangguan harian, mencapai tujuan berdasarkan oleh tenggat waktu yang ditetapkan, memenuhi komitmen, memenuhi janji-janji, dan menanggapi perubahan dengan fleksibilitas dan kecepatan.

#### 8. Keterampilan presentasi

Keterampilan presentasi merujuk kepada administrator yang memiliki keterampilan presentasi yang baik, menyajikan dirinya secara profesional, dan menciptakan kesan pertama yang baik. Selain itu, administrator bisa menangkap secara efektif ide-ide orang lain baik dalam situasi individu atau kelompok, penggunaan yang efektif dari sarana bantu visual dalam presentasi, berpikir dengan hati-hati tentang efek kata-kata, kualitas vokal

dan tindakan non-verbal, dan menggunakan metode yang tepat dan persuasi untuk meyakinkan orang lain untuk menerima ide, rencana, atau aktivitas. Keterampilan presentasi juga merujuk kepada keterampilan, seperti mengundang masukan/pertanyaan dari orang lain, mendorong dialog atau pertukaran informasi dan ide-ide, mendengarkan secara aktif, dan bisa menangani emosional positif dari bawahan.

Bila seorang pemimpin mempunyai delapan ketrampilan di atas dan bisa diterapkan dalam kepemimpinannya, maka tentu pemimpin tersebut mampu membuat keputusan terbaik dan berhasil dalam kepemimpinannya. Delapan ketrampilan inilah nantinya yang akan menjadi kajian penelitian terhadap kepala madrasah dalam kaitannya dengan peningkatan mutu.

## **B. Konsep Kepemimpinan**

Secara terminology, ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan tersebut. Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi.<sup>9</sup> Sedangkan kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>10</sup> James Liphm yang dikutip oleh Ngalim Purwanto, mendefinisikan kepemimpinan adalah permulaan dari suatu struktur atau

---

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h.107.

<sup>10</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktik*, Yogyakarta : Ar Ruzz Media , 2012, h. 434.

prosedur baru untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran organisasi atau untuk mengubah tujuan dan sasaran organisasi.<sup>11</sup>

Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.<sup>12</sup>

Pengertian lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah Proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu untuk dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu atau kelompok (kolektif) untuk memenuhi tujuan-tujuan bersama.<sup>13</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang dilakukan oleh orang yang mampu menggerakkan orang dan mempengaruhi orang lain serta membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela atau paksaan. Orang yang memiliki kemampuan tersebut dikatakan sebagai pimpinan atau pemimpin.

---

<sup>11</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007, h. 27.

<sup>12</sup> Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: Grasindo, 2003, h. 153.

<sup>13</sup> Gary A. Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhallindo, 1997, h. 7.

Kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain :<sup>14</sup>

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan (*followers*). Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Para pemimpin dapat menggunakan bentuk kekuasaan atau kekuatan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.
- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggungjawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi.

Kepemimpinan yang berlangsung pada suatu lembaga pendidikan adalah kepemimpinan pendidikan yang menurut Syafruddin yang dikutip oleh Mulyadi, berarti menjalankan proses kepemimpinan yang sifatnya mempengaruhi sumber daya personel pendidikan (guru dan karyawan) agar melakukan tindakan bersama guna mencapai tujuan pendidikan.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi beberapa komponen dalam kepemimpinan, yaitu :<sup>16</sup> (1) Adanya pemimpin dan orang lain yang dipimpin, (2) Adanya upaya atau proses mempengaruhi dari pemimpin kepada orang melalui berbagai kekuatan, (3) Adanya tujuan akhir yang ingin dicapai, (4) Kepemimpinan bisa timbul dalam suatu organisasi atau tanpa adanya organisasi tertentu, (5) Pemimpin dapat diangkat secara formal atau dipilih oleh pengikutnya, (6) Kepemimpinan berada dalam situasi tertentu baik situasi pengikut maupun lingkungan eksternal.

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 105.

<sup>15</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang : UIN Maliki Press, 2010, h.13.

<sup>16</sup> *Ibid*, h.5.

### C. Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah wafat menyentuh juga maksud dalam perkataan *amir* (jamaknya *umara*) atau penguasa. Kedua istilah tersebut dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Selain kata khalifah disebutkan juga kata *ulil amri* yang satu akar dengan kata *amir*.<sup>17</sup> Kata *ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah SWT berikut :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan *ulil amri* (pemegang kekuasaan) di antara kamu ....<sup>18</sup>

Dalam hadits Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dengan kata *ra'in* atau *amir* seperti yang disebutkan dalam hadis sebagai berikut :

حَدَّثَنَا بِشْرُ بْنُ مَحْمُودٍ السَّخْتِيَانِيُّ أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ أَخْبَرَنَا يُونُسُ بْنُ الزُّهْرِيِّ قَالَ أَخْبَرَنِي  
سَالِمٌ عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ :  
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.... (رواه البخاري)

Artinya : Telah menyampaikan kepada kami Bisyr ibn Muhammad as-Sakhtiyani, telah mengabarkan kepada kami Abdullah, telah mengabarkan kepada kami Yunus dari az-Zuhri ia berkata : telah mengabarkan kepadaku Salim dari Ibnu Umar Semoga Allah meridhai keduanya ia berkata : Aku telah mendengar Rasulullah SAW bersabda : “Ketahuilah bahwa masing-masing kamu adalah pemimpin, dan

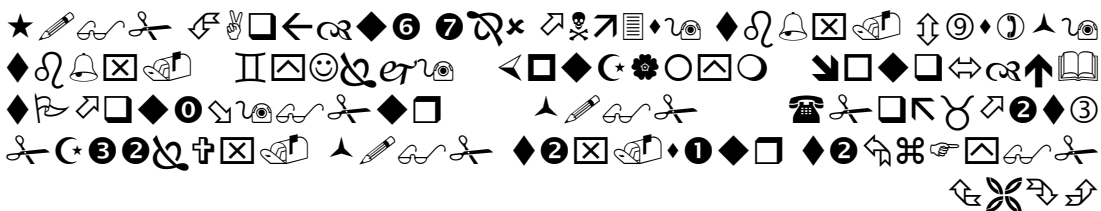
<sup>17</sup> *Ibid*, h.8.

<sup>18</sup> Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : Darus Sunnah, 2007. An-Nisa [4] :59.

masing-masing kamu akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya ....<sup>19</sup>  
Dari ayat dan hadis Rasulullah tersebut dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhlai oleh Allah SWT, yaitu kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah SWT.

Sesungguhnya dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia (*rahmatan linnaas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil’alamiin*) adalah Nabi Muhammad Saw, sebagaimana dalam firman-Nya :



Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah.<sup>20</sup>

Dalam Islam, seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya. Empat sifat tersebut dimiliki oleh Rasulullah sebagai pemimpin yang wajib ditiru, yakni :<sup>21</sup>

1. *Siddiq* (jujur)

<sup>19</sup> Al Mundziri, Imam, *Ringkasan Hadis SHAHIH MUSLIM*, terjh. Jakarta : Pustaka Amani, 2003, No. 1.201.  
<sup>20</sup> Depag RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*,... al-Ahzab [33]: 21  
<sup>21</sup> Sugeng Sugiharto, *Bingkai Sejarah Kebudayaan Islam*, Solo : Aqila, 2014, h.28.

*Siddiq* artinya benar, adil dan jujur yaitu suatu sifat mulia yang menghiasi akhlak seseorang yang beriman kepada Allah. Rasulullah selalu memperlakukan orang dengan adil dan jujur. Beliau tidak hanya berbicara dengan kata-kata, tapi juga dengan perbuatan dan keteladanan. Kata-kata beliau selalu konsisten, tidak ada perbedaan antara kata dan perbuatan. Sebelum diangkat menjadi nabi, Rasulullah dijuluki *al-amin* oleh masyarakat Quraish, hal ini karena beliau selalu jujur dan bisa dipercaya dalam segala hal.

2. *Tablīg* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi; Kemampuan komunikasi Rasulullah bukan sekedar fasih dalam berbahasa, tetapi juga merupakan pengungkapan hati, pikiran, dan ucapan dengan cara yang hikmah. Karena itu seorang pemimpin tidak hanya orator dan konseptor, tetapi juga seorang komunikator yang baik, didukung dengan sifat yang jujur dan amanah. Perilaku Rasulullah SAW senantiasa selaras dengan ucapannya, karena itu segala ucapannya dapat dipegang.
3. *Amānah* (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya.  
*Amānah* artinya benar-benar bisa dipercaya, jika satu urusan diserahkan kepadanya, niscaya urusan itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Rasulullah bersifat *Amānah* berarti menyampaikan semua perintah Tuhan, tidak dikurangi dan tidak pula ditambah berdasarkan wahyu yang telah diterima dan dikumpul perlahan.
4. *Fathānah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya. *Fathānah* merupakan sifat Rasulullah yang

keempat, yaitu akalnya panjang dan sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, Seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk. Seorang pemimpin harus mampu memahami apa saja bagian-bagian dalam sistem suatu organisasi/lembaga, kemudian menyelaraskan bagian tersebut agar sesuai dengan strategi untuk mencapai sisi yang telah digariskan. Selain pemimpin harus memahami sifat pekerjaan atau tugas yang diembannya, serta mampu memberikan keputusan secara tepat dan benar.

Demikianlah beberapa sifat mulia yang dimiliki oleh Rasulullah sebagai salah satu nabi dan rasul. Dengan memiliki sifat-sifat itu, Rasulullah berhasil menjalankan tugasnya sebagai *rahmatan lil alamin*, sehingga agama Islam dapat berkembang menjadi agama yang besar dan tersebar ke seluruh dunia.

Keempat sifat tersebut di atas termasuk dalam konsep *softskills* yaitu sifat *Siddiq* dan *Amānah* termasuk dalam ketrampilan *intrapersonal*, yaitu suatu ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri. Sedangkan sifat *Tabligh* dan *Fatānah* termasuk dalam ketrampilan *interpersonal*, yaitu suatu ketrampilan dalam berhubungan dengan orang lain. Seorang pemimpin yang memiliki sifat jujur dan bertanggungjawab termasuk ketrampilan yang sangat penting dimiliki oleh setiap pemimpin. Pemimpin juga dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi serta memiliki kecerdasan dalam memimpin suatu organisasi. sifat ini sangat penting karena seorang pemimpin memang dituntut untuk berhubungan baik dengan semua kolega, baik bawahan, atasan

maupun semua *stakeholders* yang berhubungan dengan kepemimpinannya. Bila seorang pemimpin memiliki sifat-sifat ini maka kepemimpinannya akan sukses seperti kepemimpinan Rasulullah.

#### **D. Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan yang dilihat penulis yang ada hubungannya dengan *softskills* kepemimpinan adalah teori transformasional. Dalam hasil studi Bass dan Avolio dalam Yulk menunjukkan cirri domain seorang pemimpin transformasional yang efektif diantaranya (1) melibatkan bawahan dengan tanggung jawab lebih besar dan memberikan otonomi dalam bekerja. (2) mengembangkan bawahan agar mereka menjadi pemimpin. Lebih jauh, ia secara gamblang menyebutkan empat dimensi dalam kepemimpinan transformasional yang disebut *the Four It's*, yaitu (1) pengaruh ideal (*idealized influence*). Pada dimensi ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya. (2) disebut sebagai motivasi inspirasi (*inspirational motivation*). Pada dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasi visi dengan jelas, mampu mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi dan mampu menumbuhkan antusias bawahan. (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Pada dimensi ini, seorang pemimpin transformasional memiliki kemampuan menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan dan memberikan motivasi kepada mereka untuk mencari pendekatan baru dalam melaksanakan tugas-tugas

organisasi. (4) konsiderasi individu (*individualized consideration*). Pada dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang terbuka, memperhatikan masukan-masukan dari bawahan.<sup>22</sup>

#### E. Mutu Pendidikan

Mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti ukuran baik buruk suatu benda; kadar; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb).<sup>23</sup> Selain itu secara umum, mutu diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau tersirat.<sup>24</sup>

Beberapa konsep mutu yang dikutip oleh Abdul Hadis dan Nurhayati B, dalam buku Manajemen Mutu Pendidikan, mutu menurut ahli, yaitu :<sup>25</sup>

1. Menurut Juran (1993), mutu produk ialah kecocokan penggunaan produk (*fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu (1) teknologi; yaitu kekuatan; (2) psikologis, yaitu rasa atau status; (3) waktu, yaitu kehandalan; (4) kontraktual, yaitu ada jaminan; (5) etika, yaitu sopan santun.
2. Menurut Philip B. Crosby (1979:58) mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.
3. Menurut Deming (1982:176) mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi

---

<sup>22</sup> Bass dan Avolio, *Improving Organization Effectiveness through Transformational Leadership*, 1994, dalam Goleman, Daniel dkk, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Jakarta : Gramedia, 2005, h.205.

<sup>23</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2001, h. 768.

<sup>24</sup> Depdiknas, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta, 2000, h. 2.

<sup>25</sup> Abdul Hadis dan Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung : AlfaBeta, 2010, h. 2.

konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.

Dari beberapa konsep mutu yang diutarakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa mutu merupakan suatu ukuran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sangat berhubungan dengan kepuasan pelanggan terhadap sebuah produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.

Mutu di bidang pendidikan meliputi mutu *input*, *output* dan *outcome*. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses, proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAIKEM (pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan), output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi, outcome bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja dan semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas.<sup>26</sup>

Ketika kita berbicara mutu, maka tidak terlepas dari manajemen mutu terpadu atau *Total Quality Managemen* (TQM) sebagai konsep peningkatan mutu pendidikan. Manajemen mutu terpadu menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Baharuddin & Umiarso<sup>27</sup> adalah manajemen fungsional dengan pendekatan yang secara terus-menerus difokuskan pada peningkatan kualitas, agar produknya sesuai dengan standar kualitas dari masyarakat yang dilayani dalam pelaksanaan tugas pelayanan umum (*public service*) dan pembangunan masyarakat (*community development*).

---

<sup>26</sup> Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi aksara, 2006, h. 410.

<sup>27</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan...*, h. 273.

Pengertian lain dari manajemen mutu terpadu yang dikemukakan oleh Santoso<sup>28</sup> bahwa TQM sebagai system manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. Selain itu, Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana menyatakan bahwa TQM adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba dalam memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungannya.<sup>29</sup>

Dari pendapat di atas, TQM merupakan filosofi yang menghendaki perubahan perilaku pada semua tingkat organisasi dengan menaruh perhatian pada pentingnya kepuasan konsumen. Filosofi TQM menekankan pada sumber daya manusia dan hubungan antar manusia yang tidak hanya mengendalikan pemeriksaan kualitas pada akhir proses, tetapi lebih menitikberatkan pada proses dengan cara menghilangkan penyimpangan yang terjadi selama proses berlangsung. Dari beberapa definisi tersebut, secara sederhana TQM merupakan suatu proses dalam memaksimalkan kinerja untuk menjamin suatu produk barang/jasa memiliki spesifikasi mutu melalui perbaikan secara terus-menerus dan menyeluruh.

Dalam TQM, keberhasilan sekolah diukur dari tingkat kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. Sekolah dikatakan

---

<sup>28</sup> *Ibid* , h. 274.

<sup>29</sup> *Ibid*.

berhasil jika mampu memberikan produk sama atau melebihi harapan pelanggan. Dilihat dari jenis pelanggan, sekolah dikatakan berhasil jika :<sup>30</sup>

1. Peserta didik puas dengan produk sekolah, misalnya puas dengan pembelajaran, puas dengan perlakuan guru dan kepala sekolah, puas dengan fasilitas yang tersedia, dan sebagainya.
2. Orang tua peserta didik puas dengan produk, misalnya puas menerima layanan dari pihak sekolah, puas karena menerima laporan periodic tentang perkembangan peserta didik dan sebagainya.
3. Pihak pemakai/penerima lulusan (perguruan tinggi, industry, masyarakat) puas karena menerima lulusan dengan kualitas sesuai harapan.
4. Guru dan karyawan puas dengan produk sekolah, misalnya gaji atau honorarium, pembagian kerja, hubungan kerja kondusif dan sebagainya.

Tiga tokoh penting tentang mutu adalah W. Edwards Deming, Joseph Juran dan Philip B. Crosby. Ketiganya berkonsentrasi pada mutu dalam industri produksi, meskipun demikian ide-ide mereka juga dapat diterapkan dalam industri jasa khususnya dunia pendidikan. Memang tidak satupun dari mereka yang memberikan pertimbangan tentang isu-isu mutu dalam pendidikan. Namun kontribusi mereka terhadap gerakan mutu begitu besar dan memang harus diakui bahwa eksplorasi mutu akan mengalami kesulitan tanpa merujuk pada pemikiran mereka.

Karya terpenting W. Edwards Deming, *Out of the Crisis*, dipublikasikan pada tahun 1982. Deming melihat bahwa masalah mutu terletak pada masalah

---

<sup>30</sup> Depdiknas, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta : Dirjen Dikdasmen, 2000, h.192-193.

manajemen. Masalah utama dalam dunia industry adalah kegagalan manajemen senior dalam menyusun perencanaan ke depan. Deming menciptakan siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), atau dikenal juga dengan istilah lingkaran Deming. Lingkaran itu menggambarkan proses-proses yang selalu terjadi dalam setiap kegiatan atau kinerja yang bermutu.

Dalam kerangka lingkaran Deming ini, setiap kegiatan atau usaha perbaikan mutu (kinerja bermutu) lembaga pendidikan terutama pendidikan Islam, mempunyai empat langkah yang dilakukan dan keseluruhannya merupakan siklus yang terus-menerus dan berkelanjutan, yaitu :<sup>31</sup>

1. Plan (P) : Langkah pertama, menentukan masalah yang ada dalam lembaga pendidikan Islam untuk diatasi atau mengidentifikasi semua bentuk kelemahan yang akan diperbaiki untuk menyusun rencana strategis yang bersifat solutif agar mengatasi masalah tersebut, yang berarti rencana itu untuk meningkatkan mutu pendidikan Islam.
2. Do (D) : Langkah kedua, melaksanakan rencana strategis yang bersifat solutif pada taraf uji coba dan memerhatikan semua prosesnya mulai dari bentuk yang mikro, meso, maupun yang makro dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan Islam.
3. Check (C) : Langkah ketiga, mengamati atau meneliti apa yang telah dilaksanakan dalam melaksanakan rencana strategis peningkata mutu pendidikan Islam dan menemukan kelemahan-kelemahan yang perlu diperbaiki, disamping hal-hal yang sudah benar dilakukan. Berdasarkan kelemahan-kelemahan itu disusun rencana perbaikan untuk dilaksanakan selanjutnya.
4. Act (A) : Langkah keempat, melaksanakan keseluruhan rencana peningkatan mutu pendidikan Islam, termasuk perbaikan kelemahan-kelemahan tersebut pada nomor 3. Hasilnya diamati dan ada tiga kemungkinan :
  - a. Hasilnya bermutu, sehingga cara bersangkutan dapat dipergunkan di masa datang;
  - b. Hasilnya tidak bermutu, ini berarti cara tersebut tidak baik dan harus diganti atau diperbaiki lagi di masa datang;
  - c. Cara bersangkutan mungkin dapat dipakai untuk keadaan yang berbeda(lain).

---

<sup>31</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan...* h.279.

Berbicara tentang mutu pendidikan, tidak bisa lepas dari Standar Nasional Pendidikan (SNP).<sup>32</sup> Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan RI. Standar Nasional Pendidikan terdiri dari 8 poin, yaitu : Standar kompetensi lulusan, Standar isi, Standar proses, Standar pendidikan dan tenaga kependidikan, Standar sarana dan prasarana, Standar pengelolaan, Standar pembiayaan pendidikan dan Standar penilaian pendidikan.

Standar Nasional Pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yg bermartabat. Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Delapan standar tersebut, yaitu :

#### 1. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik. Standar Kompetensi Lulusan tersebut meliputi standar kompetensi lulusan minimal satuan pendidikan dasar dan menengah, standar kompetensi lulusan minimal kelompok mata pelajaran, dan standar kompetensi lulusan minimal mata pelajaran. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

---

<sup>32</sup> Peraturan pemerintah RI Nomor 19 tahun 2015, direvisi melalui PP 32 tahun 2013, Pasal 1.

Indonesia No 23 Tahun 2006 menetapkan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

## 2. Standar Isi

Standar Isi mencakup lingkup materi minimal dan tingkat kompetensi minimal untuk mencapai kompetensi lulusan minimal pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar isi tersebut memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

## 3. Standar Proses

Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Selain itu, dalam proses pembelajaran pendidik memberikan keteladanan. Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

## 4. Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: Kompetensi pedagogik; Kompetensi kepribadian; Kompetensi profesional; dan Kompetensi sosial. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan.

##### 5. Standar Sarana dan Prasarana

Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang

unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

#### 6. Standar Pengelolaan

Standar Pengelolaan terdiri dari 3 bagian, yakni standar pengelolaan oleh satuan pendidikan, standar pengelolaan oleh Pemerintah Daerah dan standar pengelolaan oleh Pemerintah. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

#### 7. Standar Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud di atas meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan. Biaya operasi satuan pendidikan dimaksud meliputi: Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji, Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan Biaya operasi pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan sebagainya.

#### 8. Standar Penilaian Pendidikan

Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah terdiri atas: Penilaian hasil belajar oleh pendidik; Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan; dan Penilaian hasil belajar oleh Pemerintah. Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi terdiri atas: Penilaian hasil belajar oleh pendidik; dan Penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan tinggi. Penilaian pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi diatur oleh masing-masing perguruan tinggi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan.

#### **F. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Berkaitan dengan penelitian sebelumnya dan terkait pula dengan upaya untuk menghindari plagiat atau duplikasi penelitian, maka dilakukanlah penelusuran dan pencarian terhadap beberapa penelitian yang telah ada. Dalam beberapa kali melakukan pencarian tersebut, ditemukan penelitian yang memfokuskan penelitian pada *softskills* kepemimpinan, *softskills* dalam pembelajaran, *softskills* bagi mahasiswa, guru dan bagi pencari kerja, *softskills* dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan penelitian sejenis. Penelitian yang khusus membicarakan tentang *softskills* kepala Sekolah/Madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan masih belum ada.

Penelitian tentang peranan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan sudah banyak, tapi penelitian yang khusus tentang *softskills* kepala sekolah atau penelitian sejenis masih belum ada. Namun walau begitu, disini

akan penulis sampaikan beberapa penelitian tersebut sebagai bahan acuan.

Penelitian tersebut akan diuraikan di bawah ini, yaitu :

1. Bahan referensi yang berhubungan dengan *Softskills* yaitu sebuah buku yang ditulis oleh Muqowim yang berjudul *Pengembangan Softskills Guru*. Fokus dari buku ini adalah penguatan kompetensi kepribadian dan sosial guru yang selama ini relative kurang mendapat perhatian. Kedua kompetensi ini disebut dengan *soft competence* atau *softskills* guru, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. Sejauh ini program peningkatan kualitas guru lebih diorientasikan untuk pengembangan kompetensi pedagogic dan professional. Kedua jenis kompetensi ini disebut *hard competence* atau *hardskills* bagi guru. Padahal, dibandingkan dua kompetensi yang terakhir, dua kompetensi yang pertama jauh lebih penting. Perbandingan antara *soft competence* dan *hard competence* bisa mencapai 80% : 20% dalam pencapaian keberhasilan seorang guru. Buku ini pada BAB I menguraikan tentang urgensi *softskills* bagi guru, pada BAB II menjelaskan tentang cara pengembangan *intrapersonal skills* bagi guru dan pada BAB III menjelaskan tentang pengembangan *interpersonal skills* bagi guru. Walaupun secara garis besar buku ini membahas tentang *softskills* bagi guru, namun buku ini bisa memperkaya kajian serta pengembangan baik itu *intrapersonal skills* maupun *interpersonal skills* bagi semua kalangan, terutama seorang pemimpin.
2. Tulisan lain yang berhubungan dengan *softskills* kepemimpinan ditulis oleh Tang Keow Ngang, yang berjudul *Leadership Softskills* dalam jurnal

Sociology study, Universiti Sains Malaysia. Dalam tulisan tersebut, Tang Keow Ngang menuliskan : Makalah ini terutama membahas *softskills* kepemimpinan, yang terdiri atas kerjasama atau kolaborasi, ketrampilan komunikasi, inisiatif, kemampuan kepemimpinan, pengembangan manusia atau pelatihan, efektivitas diri atau penguasaan diri, perencanaan dan pengorganisasian dan ketrampilan presentasi. Pemimpin perlu menguasai ketrampilan *softskills* karena kepemimpinan ditentukan oleh orang-orang yang dapat mendemonstrasikan kemampuan mereka untuk mengendalikan sebuah organisasi ke arah mutu dan hasil. Tujuan makalah ini adalah sebagai kontribusi pengetahuan dalam keterampilan kepemimpinan bagi pemimpin pendidikan dalam institusi pendidikan tinggi. Selanjutnya makalah ini juga menyediakan keuntungan bagi pemimpin untuk mengembangkan hubungan *interpersonal* yang berkualitas tinggi bersama orang-orang yang berhubungan dalam mempromosikan lingkungan kerja. *Softskills* dapat pula menyediakan kontribusi penting bagi organisasi dan pemimpin dalam proses pengembangan kualitas sumber daya manusia.<sup>33</sup>

3. Sebuah tesis yang berhubungan dengan *softskills* ditulis oleh Sahriani, mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Makasar, dengan judul “Pengaruh Penerapan Konseling Kewirausahaan Terhadap Tingkat *Softskills* Siswa SMK Negeri 1 Pinrang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gambaran penerapan konseling kewirausahaan dilakukan dalam tiga tahap.

---

<sup>33</sup> Tang Keow Ngang, *Leadership softskills*, Sociology Study journal, April 2012, Volume 2, number 4, h.261-265.  
<http://www.davidpublishing.com/davidpublishing/Upfile/6/29/202/2012062971590721.pdf>. (online 10 Oktober 2014).

Tahap pertama yaitu membangun *rapport*, terdiri dari pengenalan, empati, penerimaan dan penghargaan. Kemudian memberikan permainan atau kuis dan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dari konseling kewirausahaan. Tahap kedua yaitu memberikan materi, serta tahap ketiga mengevaluasi kegiatan. (2) Gambaran tingkat *softskills* siswa pada awalnya pada kategori rendah akan tetapi mengalami peningkatan setelah diberi perlakuan berupa konseling kewirausahaan sehingga tingkat *softskills* siswa meningkat dan berada pada kategori sangat tinggi. (3) Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif pelaksanaan konseling kewirausahaan ditunjukkan dengan tingkat *softskills* siswa pada awalnya rendah kemudian berada pada kategori sangat tinggi.<sup>34</sup>

4. Widyawati, seorang mahasiswa S-2 Program pascasarjana Universitas Negeri Padang pada tahun 2010 membuat makalah dengan judul “*Strategi Pembelajaran Softskills dan Multiple Intelligence*”. Dalam makalah ini diuraikan bahwa pendidikan di Indonesia lebih memberikan porsi yang lebih besar untuk muatan *hardskills*, bahkan bisa dikatakan lebih berorientasi pada pembelajaran *hardskills* saja. Lalu seberapa besar semestinya muatan *softskills* dalam kurikulum pendidikan ? Kalau mengingat bahwa sebenarnya penentu kesuksesan seseorang itu lebih disebabkan oleh unsur *softskillsnya*. Jika berkaca pada realita di atas, pendidikan *softskills* tentu menjadi kebutuhan urgen dalam dunia pendidikan. Namun untuk mengubah kurikulum juga bukan hal yang

---

<sup>34</sup> Sahriani, *Pengaruh Penerapan Konseling Kewirausahaan Terhadap Tingkat Softskill Siswa SMK Negeri 1 Pinrang*, Tesis. [digilib.unm.ac.id/.../universitas%20negeri%20makassar-digilib-unm-sahr...](http://digilib.unm.ac.id/.../universitas%20negeri%20makassar-digilib-unm-sahr...) (on line 26 Maret 2015)

mudah. Pendidik seharusnya memberikan muatan-muatan pendidikan *softskills* pada proses pembelajarannya. Sayangnya, tidak semua pendidik mampu memahami dan menerapkannya. Lalu siapa yang harus melakukannya? Pentingnya penerapan pendidikan *softskills* idealnya bukan saja hanya untuk anak didik saja, tetapi juga bagi pendidik.<sup>35</sup>

5. Kajian lain yang dipublikasikan lewat internet yang ada hubungannya dengan kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan mutu ditulis oleh Rudi Setiawan, mahasiswa Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2010. Adapun Skripsi tersebut berjudul “*Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di MTs Negeri Godean, Sleman Yogyakarta*”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Peran kepala madrasah sebagai educator adalah menjalin hubungan baik dan memberikan motivasi kepada guru, pegawai dan siswa. Sebagai administrator yaitu membuat perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan. Sebagai supervisor yaitu melakukan metode yang bervariasi, mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru dan memberikan pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Sebagai leader mempunyai kemampuan membangun visi, misi dan strategi lembaga, mempunyai ketrampilan melakukan komunikasi dan mengambil keputusan. (2) Peningkatan mutu pendidikan Islam dari segi guru sebagai tenaga pendidik, yaitu guru harus mempunyai pendidikan yang tinggi misalnya harus

---

<sup>35</sup> Widyawati, 2010, *Strategi Pembelajaran Softskill dan Multiple Intelligence*, <http://widya57physicsedu.files.wordpress.com>. (on line 25 Agustus 2013).

magister. (3) Faktor pendukung dalam peningkatan mutu yaitu guru, kurikulum dan sarana prasarana, faktor penghambat yaitu kurangnya kedisiplinan siswa-siswa, fasilitas yang kurang memadai, dan rendahnya motivasi guru terutama guru yang akan pensiun.<sup>36</sup>

Demikianlah beberapa kajian yang telah ditemukan dan hingga penelitian ini dilakukan belum ditemukan kajian yang memfokuskan kepada peran *softskills* kepala madrasah. Berdasarkan hal tersebut, penulis pun menyatakan bahwa dalam penelitian ini penulis mengambil langkah dan perspektif yang berbeda jika dibandingkan dengan kajian yang disebutkan di atas. Berdasarkan perbedaan tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa sepanjang pengetahuan penulis belum ditemukan adanya penelitian serupa atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

---

<sup>36</sup> Rudi Setiawan, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di MTs Negeri Godean, Sleman Yogyakarta*, Skripsi, <http://digilib.uin-suka.ac.id/5763/1/BAB%2520I,IV,%2520DAFTAR%2520PUSTAKA.pdf>. (on line tgl 18 Oktober 2014).