

## STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENGEMBANGAN SOFT SKILL DAN HARD SKILL SISWA KELAS 4 DI SDI FULL DAY BAITUL IZZI

**Dindya Vikri Roemaissha**

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

Korespondensi penulis: [dindyavikri18@gmail.com](mailto:dindyavikri18@gmail.com)

**Faizatul Khoiriyah**

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

**Alfian Wahidi**

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

**Ahmad Ansori**

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

**Mu'allimin Mu'allimin**

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember

***Abstract.** This research is focused on explaining how conflict management strategies towards the development of soft skills and hard skills of 4th graders at SD I Full Day Baitul Izzii. This study used a qualitative approach with case study design. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation in collecting data. The results of the study there are several conflicts that occur in the development of soft skills and hars skills, including: a. Conflict in soft skill development; shift in norms caused by the times, the innate character possessed by students. b. Conflict in hard skill development; IQ difference, lazy to read and write. Several efforts have been made, namely: a. Conflict management strategy in soft skill development; using the class development method, becoming Uswatun Hasanah. b. Conflict strategy in hard skill development; provide additional hours for students who have low IQs, show children who are lazy to read to read while learning and record every material that has been explained for children who are lazy to write.*

***Keywords:** Strategy, Conflict Management, Soft Skill, Hard Skill.*

**Abstrak.** Penelitian ini difokuskan untuk menjelaskan bagaimana strategi manajemen konflik terhadap pengembangan soft skill dan hard skill siswa kelas 4 di SD I Full Day Baitul Izzii. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam mengumpulkan data. Hasil penelitian ada beberapa konflik yang terjadi dalam pengembangan soft skill dan hard skill, diantaranya: a. Konflik dalam pengembangan soft skill; pergeseran norma-norma yang disebabkan oleh perkembangan zaman, karakter bawaan yang dimiliki oleh peserta didik. b. Konflik dalam pengembangan hard skill ; perbedaan IQ, malas membaca dan menulis. Adapun beberapa

---

Received September 07, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 29, 2022

\* Dindya Vikri Roemaissha, [dindyavikri18@gmail.com](mailto:dindyavikri18@gmail.com)

upaya yang telah dilakukan yakni : a. Strategi manajemen konflik dalam pengembangan soft skill ; menggunakan metode bina kelas, menjadi Uswatun Hasanah. b. Strategi konflik dalam pengembangan hard skill ; memberikan jam tambahan pada siswa yang memiliki IQ rendah, menunjuk anak yang malas membaca untuk membaca saat pembelajaran dan mencatat setiap materi yang telah dijelaskan bagi anak yang malas menulis.

**Kata kunci:** Strategi, Manajemen Konflik, Soft Skill, Hard Skill.

## PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam kemajuan bangsa sesuai dengan tujuan negara. Hal tersebut sesuai dengan tujuan negara Indonesia yakni mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang tertuang dalam Pembukaan UUD 1945. Pendidikan nasional salah satunya, dapat membantu bangsa dalam mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan fungsi pendidikan nasional yang tertera dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat hingga lahirnya revolusi Society 5.0, membuat banyak perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan akademis yang mumpuni, tapi juga yang memiliki skill tambahan untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, baik itu hard skill maupun soft skill.

Oleh karenanya, hal ini menjadi sebuah PR bagi lembaga pendidikan bagaimana mencetak generasi yang siap mengikuti perkembangan zaman dan keselarasan antara hard skill maupun soft skill yang dimiliki oleh output dari lembaga pendidikan tersebut. Pendidikan merupakan komponen penting yang tidak dapat dipisahkan dari proses penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, serta tangguh. SDM yang berkualitas, produktif, dan kompetitif akan ditemukan melalui pendidikan.

Akan tetapi, dalam pengembangan hard skill maupun soft skill akan ada konflik-konflik yang terjadi dan perlu adanya strategi untuk menyelesaikan konflik tersebut. Konflik adalah hal yang lumrah terjadi dan tidak dapat dihindari. Konflik bisa dialami secara individu maupun kelompok. Oleh karenanya, tidak ada yang perlu ditakuti dari adanya konflik. Mengerti tentang bagaimana strategi untuk mengatasi konflik sangat penting untuk diketahui bagi seluruh pihak. Hal ini selaras dengan Q.S Al Baqarah ayat 176, yang artinya: Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al-Kitab dengan membawa kebenaran dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al-Kitab itu benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran).

Ayat diatas menerangkan bahwa diperlukannya penyelesaian dalam setiap konflik yang terjadi, seperti pada konflik dalam pengembangan hard skill maupun soft skill. Oleh karenanya, penting bagi lembaga pendidikan untuk menyiapkan strategi manajemen konflik untuk menghadapi berbagai konflik yang terjadi dalam proses pengembangan soft skill dan hard skill siswa.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dan sumber data di dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara kepada informan. Selain itu, data juga diperoleh dari data-data lainnya berupa dokumentasi arsip-arsip yang menunjang data utama. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Istilah konflik berasal dari bahasa Latin *con-figere, conflictum* yang berarti saling berbenturan. Arti kata ini menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang antagonis bertentangan. Menurut Owens mendeskripsikan konflik dengan melihat pada dua kenyataan yang terjadi yaitu perbedaan pandangan (atau dianggap berbeda) dan ketidakcocokan terhadap pandangan tersebut. Sementara itu, Robbins mendefinisikan konflik sebagai proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Berdasarkan beberapa definisi tentang konflik di atas, maka unsur- unsur konflik terdiri atas adanya pertentangan, adanya pihak-pihak yang berkonflik, adanya situasi dan proses, adanya tujuan, kepentingan, serta kebutuhan. Dalam konteks manajemen konflik, konflik dapat diartikan sebagai interaksi interes yang bersifat konstruktif dan atau destruktif. (Muslim, 2014)

Soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Dengan demikian, atribut soft skills tersebut meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter, dan sikap. Soft skills atau people skills dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu intrapersonal skills dan interpersonal skills. Intrapersonal skills adalah keterampilan seseorang dalam mengatur diri sendiri. Sedangkan interpersonal skills adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain.

Dalam dunia perusahaan ada 12 dimensi soft skill yang dibutuhkan. Yakni : disiplin, kejujuran, percaya diri, kepemimpinan, komitmen, tanggung jawab, sopan santun, kreativitas, komunikasi, kerja sama, berorganisasi, entrepreneurship (Yunardi, 2020).

### **1. Disiplin**

Disiplin merupakan istilah yang sudah memasyarakat diberbagai instansi pemerintah maupun swasta. Kita mengenal adanya disiplin kerja, disiplin lalu lintas, disiplin belajar dan macam istilah disiplin yang lain. Disiplin secara etimologi berasal dari bahasa latin “disibel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan bahasa, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Berbeda dengan pendapat yang menyatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Sekarang ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak para ahli baik ahli bahasa maupun sosial dan etika dan estetika memberikan definisi yang berbeda-beda. Disiplin merupakan hasil belajar secara berkisambungan dari proses pengimplementasian sikap sampai proses pengimplementasian ilmu akademik dan

berlangsung secara sistematis. Dari pengertian ini proses disiplin yang terjadi di sekolah harus secara terurut mulai dari dasar sampai kepada tahap pembiasaan.

Disiplin merupakan wujud nyata dari penghargaan kita pada diri sendiri dan orang lain. Yaitu disiplin merupakan proses untuk membentuk pribadi yang positif. Disiplin adalah proses pelatihan pikiran dan karakter, yang meningkatkan kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan menumbuhkan ketaatan atau kepatuhan terhadap tata tertib atau nilai tertentu. Disiplin adalah sebuah langkah dalam mencapai ketaatan menaati peraturan.

## **2. Kejujuran**

Salah satu karakter bangsa yang perlu dikembangkan di dalam dunia pendidikan adalah kejujuran. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suyanto menyebutkan sembilan nilai karakter yang bersumber dari nilai-nilai luhur universal yang layak dikembangkan, yaitu: (1) cinta Tuhan dan segenap ciptaan-Nya, (1) kemandirian dan tanggungjawab, (3) kejujuran/amanah, (4) hormat dan santun, (5) dermawan, suka tolong-menolong dan gotong royong/kerjasama, (6) percaya diri dan pekerja keras, (7) kepemimpinan dan keadilan, (8) baik dan rendah hati, dan (9) toleransi, kedamaian, dan kesatuan. Kemudian Zubaidi mengemukakan bahwa pendidikan karakter di Indonesia didasarkan pada Sembilan pilar, antara lain : (1) cinta kepada Allah dan semesta beserta isinya, (1) tanggungjawab, disiplin, dan mandiri, (3) jujur, (4) hormat dan santun, (5) kasih sayang, peduli, dan kerja sama, (6) percaya diri, kreatif, kerja keras, dan pantang menyerah, (7) keadilan dan kepemimpinan, (8) baik dan rendah hati, (9) toleransi, cinta damai, dan persatuan.

Menurut Kristiawan membangun mental anak bangsa agar menjadi anak yang baik bukanlah hal yang mudah. Dalam konteks ber-bangsa dan bernegara membangun Indonesia baru yang nantinya Indonesia bebas korupsi haruslah dimulai dari mendidik anak-anak bangsa sejak dini harus sudah ditanamkan dan dibiasakan ber-buat jujur.

Kejujuran merupakan sifat terpuji yang harus dimiliki setiap orang. Sifat kejujuran perlu ditanamkan dalam diri seseorang sedini mungkin, karena kejujuran merupakan tanggung jawab moral seseorang terhadap nilai-nilai dan norma-norma agama dan masyarakat. Penanaman sifat kejujuran di sekolah harus ditekankan sebab tujuan pendidikan tidak hanya berujung pada peningkatan kecerdasan intelegensi semata, namun juga harus diiringi dengan peningkatan kualitas budi pekerti.

Kejujuran adalah sifat jujur, ketulusan hati, kelurusan hati. Oleh karena itu pengertian kejujuran atau jujur adalah mengatakan atau memberikan informasi yang sebenarnya atau sesuai dengan kenyataan, kejujuran merupakan investasi yang sangat berharga, karena dengan kejujuran akan sangat memberikan manfaat bagi diri kita baik sekarang maupun di waktu yang akan datang. (Messi, 2017)

## **3. Percaya diri**

Lauster dalam Surya mendefinisikan kepercayaan diri sebagai suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan. hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

Maslow menyatakan bahwa percaya diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualis adiri. Dengan percaya diri orang akan mampu mengenal dan memahami diri sendiri. Sementara itu, kurangnya, percaya diri akan menghambat pengembangan potensi diri. Jadi orang yang kurang percaya diri akan menjadi seseorang yang pesimis dalam menghadapi tantangan, takut dan ragu-ragu untuk menyampaikan

gagasan, serta bimbang dalam menentukan pilihan dan sering membanding-bandingkan dirinya dengan orang lain. Dapat di simpulkan bahwa percaya diri dapat diartikan bahwa suatu kepercayaan akan kemampuan sendiri yang menandai dan menyadari kemampuan yang dimiliki dapat di manfaatkan secara tepat.

Kepercayaan diri bersifat internal, sangat relatif, dan dinamis, dan banyak ditentukan oleh kemampuan untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sistematis, terencana, efektif, dan efisien. Kepercayaan diri juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan. Dengan memiliki kepercayaan diri, seseorang merasa dirinya berharga dan mempunyai kemampuan menjalani kehidupan mempertimbangkan berbagai pilihan dan mampu membuat keputusan sendiri. Selanjutnya ditegaskan bahwa orang yang mempunyai kepercayaan diri dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tahap perkembangannya dengan baik atau setidaknya memiliki kemampuan untuk belajar cara-cara menyelesaikan tugas tersebut. Orang yang percaya diri mempunyai keberanian dan kemampuan untuk meningkatkan prestasinya sendiri.

Lauster mengemukakan aspek-aspek yang terkandung dalam kepercayaan diri antara lain:

- a) Keyakinan akan Kemampuan diri. Sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa mengerti sungguh sungguh akan apa yang dilakukannya.
- b) Optimis. Sikap positif seseorang yang slalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
- c) Objektif. Orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri.

Angelis mengemukakan ada tiga jenis kepercayaan diri, yaitu kepercayaan diri tingkah laku, emosional dan spiritual. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri pada individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor Internal: Konsep diri, Harga diri, Kondisi fisik, Pengalaman hidup.
- b) Faktor eksternal: Pendidikan, Lingkungan. (Wati, 2021).

#### **4. Kepemimpinan**

Setiap pribadi manusia adalah pemimpin. Pemimpin bagi dirinya sendiri, keluarga, lingkungan, bangsa dan Negara. Begitu pula dengan tanggung jawab merupakan bagian dari kepemimpinan.

Rivai mengemukakan pendapatnya mengenai pemimpin, yaitu: “Pemimpin itu berbeda dengan manajer. Tidak semua pemimpin adalah manajer dan tidak semua manajer adalah pemimpin. Pemimpin yang dimaksud adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain, seorang bisa menjadi pemimpin karena ditunjuk atau karena keinginan kelompok. Sedangkan manajer itu ditunjuk dan memiliki kekuasaan legitimasi untuk memberi penghargaan maupun memberi hukuman pada bawahan-nya/pengikutnya karena dimilikinya otoritas formal bukan karena faktor individual”.

Adapun menurut Veithzal dan Deddy, seorang pemimpin adalah sese-orang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan mampu menggunakan pengaruh-nya dalam mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok yang disertai dengan penuh kejujuran. Pemimpin yang jujur ialah seorang yang memimpin dan bukan seorang yang menggunakan kedudukan untuk memimpin.

Dengan demikian, pemimpin dapat dikatakan sebagai seseorang yang karena kecakapan dan kelebihannya, sehingga mampu mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu yang dikehendakinya.

Kepemimpinan bukan sekedar proses penurunan sifat/bakat dari orang tua kepada anaknya, tetapi lebih ditentukan oleh semua aspek-aspek kepribadian, sehingga dapat menjalankan kepemimpinan yang efektif, menurut Veithzal dan Deddy diantaranya adalah :

- Intelegensi yang cukup tinggi;
- Kemampuan melakukan analisis situasi dalam mengambil keputusan
- Kemampuan mengaplikasikan hubungan manusiawi yang efektif agar keputusan dapat dikomunikasikan (Pitaloka & Ivanna, 2018).

#### **5. Komitmen**

Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah.

Komitmen seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut disebabkan karena seseorang yang mempunyai komitmen maka ia cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan giat, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab serta memiliki loyalitas yang baik pada pekerjaan, pimpinan, maupun organisasi tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya setiap orang yang memiliki komitmen maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun komitmen tersebut bisa berada pada tingkat yang tinggi maupun yang rendah. Tinggi rendahnya komitmen di pengaruhi oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan seseorang. Israil juga mengatakan bahwa komitmen seseorang tersebut dapat bertambah ataupun berkurang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap (Rina, 2022:5).

#### **6. Tanggung jawab.**

Tanggung jawab merupakan salah satu nilai karakter yang perlu ditanamkan di dalam pribadi setiap manusia, supaya menjadi manusia yang memiliki kepribadian baik. Mustari berpendapat bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan. Sependapat dengan Mustari, Daryanto menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Berdasarkan pengertian tanggung jawab di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tanggung jawab adalah tolak ukur sederhana terhadap sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Adapun macam-macam tanggung jawab menurut Sukanto mengemukakan bahwa tanggung jawab yang hendaknya ada pada manusia dibagi dua hal yaitu. Pertama tanggung jawab kepada Tuhan yang telah memberikan kehidupan dengan cara takut kepada-Nya, bersyukur dan memohon petunjuk. Semua manusia bertanggung jawab kepada Tuhan Pencipta Alam Semesta. Yang kedua tanggung jawab untuk kehidupan diri sendiri maksudnya tanggung jawab ini lebih untuk bagaimana seseorang dapat mencapai tingkat kesehatan dalam hidupnya bertanggung jawab dengan pekerjaan dan keluarga. Fungsi tanggung jawab itu sendiri ialah menekankan bagaimana seseorang dapat menyelesaikan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dengan tepat sesuai

aturan/intruksi yang ada baik berupa aturan berbentuk fisik maupun dalam bentuk suatu sikap.

#### **7. Sopan santun.**

Sopan santun adalah energi positif, yang dapat menciptakan kehidupan pribadi yang lebih berkualitas. Karena, saat seseorang mengekspresikan sopan santun dalam sikap dan perilaku, maka dia sedang menularkan energi baik kepada orang lain, dan orang lain yang merasakan energi baik tersebut, hatinya menjadi lebih peduli untuk melayani energi sopan santun. Artinya, orang-orang yang sopan santun selalu mendapatkan kepercayaan lebih dari orang lain. Sopan santun bukanlah perilaku yang berpura-pura baik untuk sebuah kepentingan, tapi merupakan ekspresi dari sikap rendah hati, yang diperkuat oleh etika dan integritas pribadi dalam konsistensi perilaku.

Sopan santun dapat menjadi milik siapa pun. Namun, untuk memiliki sopan santun sebagai bagian dari perilaku kepribadian yang baik, seseorang harus merawat kualitas moralnya dengan nilai-nilai kehidupan positif yang etis, lalu diungkapkan dalam integritas pribadi yang konsisten dengan sikap rendah hati untuk melayani kehidupan.

Sopan santun dihasilkan dari kualitas orang baik, yang benar-benar hidup untuk mengekspresikan rasa hormat dirinya pada orang lain; melalui tata bahasa, emosi, ekspresi dan perilaku yang sopan santun.

Sopan santun akan menjadi semakin berpengaruh untuk kebaikan diri sendiri dan orang lain; saat seseorang mampu mengembangkan hati nuraninya untuk tata krama kehidupan, yang menghormati orang lain, dan bersyukur atas apa yang dimiliki, tanpa ada perasaan tidak suka kepada yang lain (Sude: 2013).

Misalnya seseorang yang memiliki kebiasaan mengucapkan “silakan, terimakasih, maaf, bolehkah saya membantu anda dalam berhubungan dengan customer, supervisor, dan kolega?” (Muhmin, 2018:334).

#### **8. Kreativitas**

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. Suatu saat seseorang dihadapkan pada sebuah permainan atau masalah yang menuntut kreativitas berpikir dalam menyelesaikan. Orang tersebut tidak mampu menyelesaikan karena hanya berkatut pada satu jalan keluar kemudian ada seseorang yang dapat membantunya melalui cara yang tidak terpikir olehnya (Bara, 2012).

Kreativitas mempunyai definisi yang banyak sekali. Definisi kreativitas juga bergantung pada dasar teori yang menjadi acuan para pakar. Barron mendefinisikan kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Yaitu kreativitas adalah kemampuan menemukan suatu hal yang baru atau mengembangkan suatu yang baru sehingga bisa lebih berguna dari pada yang ada sebelumnya.

Drevdahl dalam mendefinisikan kreativitas sebagai berikut: Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal pembuatnya. Ia dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya bukan hanya perangkuman. Ia mungkin mencakup pembentukan pola baru dan gabungan informasi yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya dan pencangkakan hubungan lama ke situasi baru dan mungkin mencakup pembentukan korelasi baru. Ia harus mempunyai maksud atau tujuan yang ditentukan, bukan fantasi semata, walaupun merupakan hasil yang sempurna dan lengkap. Ia mungkin dapat membentuk produk seni, kesusastaan, produk ilmiah, atau mungkin bersifat prosedural atau metodologis.

Jadi kreativitas merupakan kemampuan seseorang terkait dengan cara berpikir untuk menemukan atau mengembangkan suatu hal yang baru yang dapat lebih berguna dari pada yang ada sebelumnya.

Adapun ciri-ciri orang kreatif, yaitu:

- a. Berfikir di luar kotak, itu yang sering dikemukakan oleh orang-orang kreatif. Orang kreatif selalu berfikir "di luar kotak", mereka membuat sesuatu yang tak biasa dan yang bukan lazimnya. Apabila kebanyakan orang berjalan di jalur biasa, orang kreatif bisa saja mengambil jalan yang tidak biasa. Apabila orang lain berjalan di satu arah, orang kreatif berjalan ke segala arah. Orang yang berfikir di luar kotak selalu mengemukakan sesuatu yang tak dipikirkan orang lain.
- b. Tidak pernah takut dengan adanya saingan. Bagi seseorang yang kreatif, bersaing adalah hal yang menyenangkan karena dengan adanya saingan berarti bisa berfikir dengan lebih keras lagi dan tidak mau tersaingi, dan apabila tidak ada saingan maka tidak akan pernah ada perbandingan. Orang yang takut bersaing berarti bukan orang yang kreatif. Selalu berfikir menggunakan otak kanan, dengan kita menjalankan otak kanan maka keberanianlah yang akan muncul dalam diri kita. Karena otak kanan lebih berfungsi untuk menemukan ide-ide baru.
- c. Memiliki pandangan pribadi, orang-orang kreatif memiliki pandangan pribadi mereka sendiri untuk dunia yang diperhatikannya. Mereka cenderung melihat dan bereaksi terhadap hal-hal yang berbeda dan mereka bahkan cenderung untuk mendapatkan semangat atas hal-hal yang menurut orang lain belum tentu berharga. Suka tantangan, orang-orang kreatif selalu suka dengan tantangan. Mereka dapat dengan mudah memikirkan cara-cara untuk memecahkan situasi yang sulit, karena kesulitan yang sedang mereka hadapi itu akan merangsang pikiran artistik mereka.

## 9. Komunikasi

Afifah menyatakan komunikasi adalah kemampuan mengirimkan pesan dengan jelas, manusiawi, efisien dan menerima pesan secara akurat. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya. Komunikasi pada hakikatnya merupakan proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima. Hubungan komunikasi dan interaksi antara si pengirim dan si penerima, dibangun berdasarkan penyusunan kode atau simbol bahasa oleh pengirim dan pembongkaran ide tau simbol bahasa oleh penerima.

Halimah menyatakan soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Seseorang yang mampu berinteraksi dengan orang lain dalam keseharian pastinya memiliki soft skills dalam berkomunikasi (Wahyu, Sutiarto, & Bharata, 2020).

## 10. Kerjasama

Definisi Kerjasama menurut Bachtiar dalam Sunaryo et al. adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Dewi dalam Panggiki et al. kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Adapun definisi tim menurut Wayne dalam

Poernomo dalam Alisyahbana et al., tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya (Kusuma & Susanto, 2018).

Kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Samani bahwa kerjasama yaitu sifat suka kerjasama atau gotong royong adalah tindakan atau sikap mau bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama. Karakter kerjasama perlu diterapkan pada anak sejak kecil, karena karakter dapat menjadi bekal bagi kehidupan anak di masa yang akan datang.

Kerjasama menurut Johnson dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga akan mungkin untuk menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan bersama, bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan dapat membuat sebuah masalah menjadi tantangan yang harus dipecahkan secara bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah terjadi secara alami yang berupa sebuah tindakan atau sikap mau melakukan kerjasama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Bekerjasama dapat membuat pikiran seseorang menjadi luas sehingga ia mampu mengetahui kelemahan yang ada pada dirinya dan mau untuk menghargai, mendengarkan pendapat orang lain, dan mengambil keputusan secara bersama.

Kerjasama mempunyai tujuan agar keseluruhan anggota kelompok mampu mengatasi masalah kecil baik yang datang didirinya maupun kelompoknya dan dapat bertanggung jawab untuk tugas yang harus diselesaikan sehingga keseluruhan anggota kelompok dapat mencapai tujuannya secara bersama.

Kerjasama juga merupakan aspek yang menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalani kehidupan terkait dengan bagaimana bekerja sama dengan keluarga sehingga dapat menjalani kehidupan berkeluarga dengan semesti/selayaknya, kerjasama faktor penentu juga dalam membangun suatu usaha, perusahaan besar semisalkan kerjasama dalam perusahaan tersebut ataupun relasi bisnis akan sangat memengaruhi bagaimana perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya.

Menurut Dibyso Sumantri, agar kerjasama bisa terjalin dengan baik perlu adanya beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut :

- a. Kesamaan keempat : kesamaan tempat ini bisa menjadi dasar bagi terwujudnya kerja sama. Karena dengan berada di tempat yang sama, akan memudahkan seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi, sehingga memudahkan terwujudnya kerjasama.
- b. Kesamaan pikiran: karena berada di tempat yang sama, memudahkan seluruh anggota kelompok atau semua pihak untuk menyamakan pikiran atau konsep pemikiran. Jika seluruh anggota kelompok atau organisasi sudah mempunyai kesamaan sudut pandang atau konsep pemikiran, maka akan mudah untuk mencari solusi atau pemecahan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi, meskipun mereka tidak berada di tempat yang sama.
- c. Kesamaan perasaan: dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang selalu berfikir linier atau berfikir yang monoton. Karena pemikiran linier tersebut sudah diwakili oleh data atau dokumen. Sehingga pada tahap tertentu seseorang harus menggunakan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, khususnya

yang berkaitan dengan policy, kebijakan, kebijaksanaan atau yang terkait dengan faktor eksternal.

- d. Kesamaan jiwa: kesamaan jiwa ini merupakan tahap yang tertinggi dalam membangun kerjasama kelompok, dimana masing-masing anggota organisasi telah memahami seutuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Selain itu telah ada kepercayaan atau saling percaya diantara sesama anggota organisasi atau kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahapan ini, tidak akan banyak terjadi perbedaan pendapat, dan jika masih ada perbedaan pendapat tidak akan menimbulkan prasangka buruk diantara mereka (Setiyanti, 2012).

#### **11. Berorganisasi**

Soft skills merupakan kompetensi interpersonal dan lebih sulit untuk menentukan subjektivitas mereka yang akibatnya sulit untuk diukur. Konsep Soft Skills memiliki 4 dimensi yaitu Teamwork, Mudah menerima perbedaan, Mental pejuang dan Manajemen waktu. Teamwork menjadi aspek soft skill dalam organisasi PMY ini, tanpa ada teamwork PMY mungkin tidak seperti sekarang ini. Dari aspek teamwork ini, setiap anggota bisa saling membantu satu sama lain, mengenal satu sama lain, belajar untuk lebih terbuka terhadap orang lain dan yang terpenting adalah fleksibilitas. Menurut peneliti, aspek teamwork ini membawa dampak signifikan untuk mengasah pada setiap anggotanya.

Kedua dimensi yaitu Mudah menerima perbedaan, Dimana Yogyakarta ini disebut sebagai kota pelajar yang isinya dari berbagai daerah sehingga perbedaan-perbedaan yang ada dalam suatu ruang lingkup sangat kompleks. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari World Economic Forum bahwa sebuah kompetensi menggambarkan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap tantangan yang kompleks (Marza, Wulandari, & Putri, 2018).

#### **12. Entrepreneurship.**

Entrepreneurial skill ialah menciptakan nilai dengan keterampilan yang dimiliki wirausaha untuk meraih keuntungan secara finansial dari upaya kreatif mereka. Entrepreneurial skill dalam dunia bisnis berarti kemampuan mengelola, memberdayakan, dan menggunakan pengetahuan apapun yang dana miliki, informasi, pengalaman, dan keterampilan lainnya untuk mengatasi kesulitan. pengetahuan adalah pekas dan kreativitas adalah cara memasak. Kemampuan entrepreneurial juga merupakan gabungan dari dua sisi kemampuan dana untuk mengatasi kesulitan dan tantangan.

Entrepreneurial skill mempengaruhi positif business success dikarenakan pengetahuan dengan kemampuan mengelola memberdayakan, dan memanfaatkan pengetahuan untuk sukses Mulyadi entrepreneurial skill yang terdiri dari keterampilan manajemen, dan pendewasaan personal memberikan pengaruh pada business success. Entrepreneurial skill juga akan memberikan pengaruh yang sama terhadap pertumbuhan kewirausahaan (B L. Nuryanti & Subiawijaya, 2020).

Menurut Bowo Widodo yang dikutip oleh Illah Sailah dalam dunia kerja soft skills sangat diperlukan keberadaannya dimulai dari proses perekrutan atau seleksi karyawan hingga tentunya saat bekerja. Di dalam proses seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan pada umumnya melakukan proses saringan berdasarkan pada aspek kemampuan berpikir logis dan analisis ditahap awal. Kemudian dilanjutkan dengan seleksi karakter dan sikap kerja. Sementara pada proses akhir seleksi akhir, baru dilakukan seleksi berdasarkan kemampuan teknis dan akademis. Terutama pada sesi wawancara lebih banyak kepada tes soft skills, yaitu keterampilan komunikasi secara

efektif, kemampuan berpikir kritis, keterampilan menghargai orang lain, sikap dan motivasi kerja.

Pentingnya soft skills harus dimulai diberikan dalam proses pembelajaran. Maka untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan soft skills yang baik dan memenuhi standar dalam dunia pekerjaan tentunya dimulai dari dunia pendidikan karena dunia pendidikan khususnya sekolah merupakan awal dari bagaimana menghasilkan keterampilan – keterampilan dan terintegrasi dalam pembelajaran (Wathoni, 2021).

Sementara itu, istilah hard skills merujuk kepada pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam bidang tertentu yang berhubungan dengan suatu proses, alat, atau teknik. Kemampuan tersebut biasanya diperoleh melalui pendidikan formal atau dari buku (Sukhoo, 2005). Keterampilan yang termasuk dalam hard skills, misalnya ketrampilan mengoperasikan komputer, pengetahuan dan ketrampilan finansial, ketrampilan berbahasa asing, dan ketrampilan perakitan produk. Dalam kegiatan pembelajaran hard skills merupakan hasil belajar yang tergolong pada ranah kognitif dan psikomotorik yang diperoleh dari proses pemahaman, hafalan dan pendalaman materi dari model-model pembelajaran yang dilakukan di kelas. Kemampuan hard skills siswa dapat dinilai dari indeks prestasi yang diperoleh di setiap semester (Delita, Elfayetti, & Sidauruk, 2016).

Hard skill yaitu lebih berorientasi mengembangkan intelligence quotient (IQ). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa Hard skill merupakan kemampuan menguasai ilmu pengetahuan yang telah dipelajarinya dan keterampilan teknis yang sesuai dengan bidangnya. Misalnya, peserta didik yang sudah belajar fiqih tentang bab “shalat” maka ia bisa mengerjakan shalat.

Dalam hal ini, Hard skill dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu;

1. Ilmu (kecerdasan intelektual), Yang dimaksud dengan ilmu dalam Hard skill adalah kecerdasan intelektual atau kemampuan seseorang dalam memahami ilmu yang telah dipelajarinya. Ilmu pengetahuan wilayah kerja aspek kognisi. Dalam hal ini, sering dikenal dengan istilah IQ. Ketika seseorang memiliki IQ yang tinggi maka ia dikatakan sebagai orang yang cerdas, hal ini dapat dilihat melalui pengukuran atau tes.
2. Keterampilan, yang dimaksud keterampilan disini adalah kemampuan seseorang menerapkan ilmu yang telah dipelajarinya dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, seorang anak yang bisa melakukan shalat setelah belajar fiqih tentang bab shalat atau seorang serjana jurusan PAI yang mampu mengajar mata pelajaran PAI. Adapaun keterampilan merupakan wilayah kerja aspek motoric (Ubaydillah, 2019).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran hard skill yang dikemukakan Nurhidayanti sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.
- b. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian

ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu

- c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan (Mansari, 2019).
- d. Perencanaan adalah suatu proses dalam berpikir secara logis dan pengambilan keputusan yang rasional sebelum melakukan berbagai Tindakan yang hendak dilakukan. Hal ini membantu setiap pihak dalam memproyeksikan masa depannya dan memutuskan cara terbaik dalam menghadapi situasi yang akan terjadi di masa depan. Point ke empat ini diambil berdasarkan kajian empiris dari hasil penelitian sebelumnya Islami Faizal, (2012), Wahyuni, (2016), Zulkifli Rasid dkk (2018), Ida Nuryana dan Triwahyudiyanto (2014) (Sari, Rumenung, & Lapod, 2022).

Manajemen konflik dapat digunakan oleh salah satu pihak yang sedang dalam konflik atau pihak ketiga untuk mengatasi hambatan yang ditimbulkan oleh dua atau lebih individu atau kelompok untuk menemukan penyelesaian dari situasi tersebut. Adanya perbedaan makna yang ditimbulkan oleh perbedaan pengalaman dapat menimbulkan terjadinya konflik. Perbedaan latar belakang budaya yang membentuk individu sebagaimana adanya, dapat dilihat sebagai cerminan dari pengalaman yang berbeda tersebut. Pola pemikiran serta pendirian yang berbeda itulah yang dapat menyebabkan terjadinya konflik karena adanya perbedaan karakter individu.

Dalam pengelolaannya, manajemen konflik memiliki tiga tahapan sebagai berikut: Pertama, perencanaan analisis konflik. Tahapan ini adalah tahap dimana masalah ditemukan, penyebabnya ditemukan, dan pihak-pihak yang terlibat diidentifikasi. Konflik yang telah berada pada tahap potensial membutuhkan stimulus agar dapat terbuka dan dikenali. Tahap kedua, penilaian konflik. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memastikan keadaan konflik serta bagaimana penyelesaiannya. Apakah konflik berada dalam titik kritis yang dapat menyebabkan dampak positif, atau konflik masih dalam keadaan baru atau tersembunyi sehingga memerlukan stimulus untuk mendorong konflik mendekati titik kritis dan menimbulkan dampak positif. Tahap ketiga, pemecahan konflik. Pada tahapan ini adalah tahap untuk melakukan tindakan dalam memecahkan konflik, termasuk adanya pemberian stimulus untuk konflik yang masih tersembunyi dan perlu untuk dibuka.

Terdapat beberapa strategi pendekatan dalam penyelesaian konflik, antara lain sebagai berikut:

1. Integrating (mempersatukan). Merupakan strategi resolusi konflik yang melibatkan pertukaran informasi dan keinginan untuk mengamati perbedaan dan menghasilkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Pendekatan ini sangat efektif untuk mengatasi masalah konflik yang sangat rumit. Pendekatan ini mendorong untuk berpikir kreatif dalam menekankan diri sendiri dengan orang lain dalam menyatukan informasi dari pemikiran yang berbeda.

2. Obliging (membantu). Merupakan strategi dimana dalam penyelesaiannya dilakukan dengan cara menilai diri sendiri rendah dan menetapkan nilai yang tinggi kepada orang lain atau dalam artian lain adalah mengalah. Strategi ini dapat digunakan dengan tujuan untuk mengangkat dan menghargai orang lain, membuat mereka merasa lebih baik, dan membuat mereka bahagia. Pendekatan ini membantu dalam menyedikitkan perbedaan antar kelompok dan mendorong mereka untuk mencari persamaan.
3. Dominating (mendominasi). Pendekatan ini terkesan meremehkan kepentingan orang lain dan menekankan kepentingan pribadi. Pendekatan ini berfungsi untuk mengatasi permasalahan yang kurang penting dan efektif untuk menentukan keputusan secara cepat. Pendekatan ini tepat untuk digunakan dalam keadaan yang mendesak.
4. Avoiding (menghindar). Pendekatan ini tidak menempatkan nilai pada siapapun, baik diri sendiri maupun orang lain, melainkan berusaha untuk mengelak dan menghindari dari kenyataan serta tanggung jawab. Pendekatan ini efektif untuk digunakan untuk menghadapi suatu hal yang tidak penting, sehingga diperbolehkan untuk tindakan penanggulangan guna mendinginkan konflik. Namun, pendekatan ini dapat menyebabkan konflik yang lebih besar karena dapat menimbulkan kekecewaan akibat jawaban penyelesaian konflik yang sangat lambat.
5. Compromise (kompromi). Pendekatan ini berperan sebagai jalan tengah dimana memiliki keseimbangan yang sedang antara diri sendiri dan orang lain. Dalam hal ini, kompromi bisa menjadi salah apabila salah satu dari pihak yang terlibat konflik salah, namun kompromi bisa menjadi kuat apabila kedua belah pihak benar. Pendekatan ini efektif digunakan untuk mencari jalan tengah apabila pendekatan lain tidak berhasil. Pendekatan ini selalu dijadikan sarana pemecah perbedaan oleh pihak yang berselisih sehingga diperoleh jalan keluar dalam memecahkan masalah.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Kesimpulan dari hasil penelitian di atas yaitu ada beberapa konflik yang terjadi dalam pengembangan soft skill dan hard skill di SDI Full Day Baitul Izzi, diantaranya: a. Konflik dalam pengembangan soft skill yaitu: pergeseran norma-norma yang disebabkan oleh perkembangan zaman, karakter bawaan yang dimiliki oleh peserta didik. b. Konflik dalam pengembangan hard skill yaitu: perbedaan IQ, malas membaca dan menulis.

Adapun beberapa strategi manajemen konflik yang telah dilakukan yakni: a. Strategi manajemen konflik dalam pengembangan soft skill yaitu: menggunakan metode bina kelas, menjadi Uswatun Hasanah. b. Strategi konflik dalam pengembangan hard skill yaitu: memberikan jam tambahan pada siswa yang memiliki IQ rendah, menunjuk anak yang malas membaca untuk membaca saat pembelajaran dan mencatat setiap materi yang telah dijelaskan bagi anak yang malas menulis.

## DAFTAR REFERENSI

- Delita, F., Elfayetti, & Sidauruk, T. (2016). Peningkatan Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa Melalui Project-Based Learning Pada Mata Kuliah Perencanaan Pembelajaran Geografi. *Jurnal Geografi*, 126.
- Sumanto, D., & Haryanti, S. U. (2020). *Perkembangan Peserta Didik*. Tangerang: UNPAM PRESS.
- Atthariq, R. (2022, Februari). Sikap Disiplin: Pengertian, Macam, Contoh, Manfaat. Retrieved from Gramedia: <http://www.google.com/amp/s/www.gramedia.com/best-seller/sikap-disiplin/amp/>
- Yunardi, M. I. Manajemen Soft Skill dalam Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Siswa Sekolah Menengah Atas di Jorong Lantai Batu Nagari Baringinkabupaten Tanah Datar, SKRIPSI, IAIN Batusangkar, 2020.
- Messi, E. H. (2017). Menanamkan Nilai-Nilai Kejuruan di Dalam Kegiatan Madrasah Berasrama. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi*, 280.
- Sari, A. D., Rumenung, J., & Lapod, M. (2022). Kajian Kompetensi Hard Skill dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MABP*, 30.
- Mansari, Lalu Hasis. 2019. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ubaydillah. 2019. Upaya Guru dalam Menanamkan Soft Skill dan Hard Skill Peserta Didik dalam Pembelajaran Aqidah Akhlak Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang. Tesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Wathoni, Nurlaili. 2021. Pengembangan Karakter dan Soft Skill Siswa Melalui Budaya Sekolah Di Smk Negeri 41 Jakarta. Tesis, Institut PTIQ Jakarta.
- B L. Nuryanti, D. U., & Subiawijaya, R. (2020). Gambaran Entrepreneurial Skill dan Business Success pada Pengusaha . *Journal of Business Management Education*, 61.
- Marza, A., Wulandari, A., & Putri, D. W. (2018). Peran Organisasi dalam Mengembangkan Kompetensi Hard Skill dan Soft Skill Anggota PERHUMAS Muda Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 276-277.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Seemarang*, 60-61.
- Wahyu, M. N., Sutiarto, S., & Bharata, H. (2020). Pembelajaran Soft Skill Komunikasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematika Siswa. *Jurnal Cindekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 407.
- Bara, A. K. (2012). Membangun Kreativitas Pustakawan Di Perpustakaan . *Jurnal Iqra'*, 41.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa di Perguruan Tinggi. *Jurnal forum Ilmiah*, 334.

- Wati, Lilis Kartika. 2021. Pengaruh Soft Skill terhadap Kepercayaan Diri Memilih Bidang Kerja dalam Persepektif Ekonomi Syariah (Study Kasus pada Karyawan PT. Wirakarya Sakti), Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sude, I. (2013, Februari). Softskill(Sopan Santun Mencerminkan Kualitas). Retrieved from UPT.TIK UNG:  
[https://mahasiswa.ung.ac.id/441412079/home/2013/2/23/softskill\\_\\_\\_sopan\\_santun\\_mencerminkan\\_kualitas\\_diri\\_.html](https://mahasiswa.ung.ac.id/441412079/home/2013/2/23/softskill___sopan_santun_mencerminkan_kualitas_diri_.html)
- Muslim, A. (2014). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah . Jurnal Paedagogy, 18.
- Rina, D. G. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus. Jurnal Optimal, 15.
- Kusuma, L. P., & Susanto, J. (2018). Peran Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa . PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis , 419.
- Pitaloka, A. F., & Ivanna, J. (2018). Pentingnya Soft Skill dalam Membangun Jiwa Kepemimpinan. Jurnal Hikmah, 39-40.