

KEBUTUHAN *SOFT SKILLS* BAGI TENAGA KERJA LULUSAN PENDIDIKAN VOKASI

Muhammad Amin

Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengeksplorasi kebutuhan *soft skills* yang dibutuhkan bagi tenaga kerja pendidikan vokasi dalam dunia usaha, dan merekomendasikan hasil temuan kepada pendidikan vokasi agar dapat melakukan pembinaan selama proses pendidikan, agar dapat menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dan survei dunia usaha. Survei dilakukan pada dunia usaha yang berskala nasional untuk mengeksplorasi atribut *soft skills* yang harus dimiliki tenaga kerja yang dibutuhkan *stake holders* atau dunia usaha. Kegiatan survei dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik wawancara dilakukan sebagai pendalaman hasil pandangan mata terhadap aktivitas dan dokumen yang ada pada dunia usaha. Wawancara dilakukan terhadap 34 orang informan sumber informasi yang tersebar pada tiga perusahaan. Hasil survei menunjukkan bahwa masih terdapat 10-15% tenaga kerja lulusan pendidikan vokasi yang dianggap belum sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, karena tidak sanggup menyesuaikan diri yang terkait dengan aspek *soft skills*. Hasil survei juga menunjukkan bahwa dunia kerja lebih menghendaki lulusan yang memiliki kemampuan *soft skills* yang tinggi, karena dunia usaha dapat melakukan penyesuaian kemampuan *hard skills* dengan mudah, dan sangat sulit bagi dunia usaha membina kemampuan *soft skills*. Fakta menunjukkan bahwa pendidikan vokasi saat ini masih terlalu fokus membina *hard skills*, oleh karena itu diperlukan kemitraan yang sinergi untuk melakukan pembinaan lulusan, agar dunia kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai, dengan cara memberikan informasi dan masukan kepada lembaga pendidikan secara kontinu tentang keterampilan dasar yang dibutuhkan dunia usaha.

Kata kunci: *softskill, tenaga kerja, lulusan pendidikan vokasi.*

Pendahuluan

Dunia kerja percaya bahwa sumber daya manusia yang unggul adalah mereka yang tidak hanya memiliki kemahiran *hard skill* saja tetapi juga piawai dalam aspek *soft skill*nya. Dunia pendidikan pun mengungkapkan bahwa berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skills*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skill* (Saillah, 2008).

Dewasa ini, fakta atau realita menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia lebih memberikan porsi yang lebih besar untuk muatan *hard skill*, bahkan bisa dikatakan lebih berorientasi pada pembelajaran *hard skill* saja. Lalu seberapa besar semestinya muatan *soft skill* dalam kurikulum pendidikan?, kalau mengingat bahwa sebenarnya penentu kesuksesan seseorang itu lebih disebabkan oleh unsur *soft skill*nya. Jika berkaca pada realita di atas, pendidikan *soft skills* tentu menjadi kebutuhan urgen dalam dunia pendidikan. Namun untuk mengubah kurikulum juga bukan hal yang mudah. Pendidik seharusnya memberikan muatan-muatan pendidikan *soft skill* pada proses pembelajarannya. Sayangnya, tidak semua pendidik mampu memahami dan menerapkannya.

Seringkali terdengar keluhan dari para pengguna pendidikan, khususnya bahwa kualitas lulusannya '*payah*'. Dan setelah diamati, ternyata bahwa yang dimaksud *payah* disini bisa saja berarti: (1) Tidak tangguh, (2) Cepat bosan, (3) Tidak bisa bekerja sama. (4) Kurang jujur, (5) Kutu loncat, (6) Tidak memiliki integritas, (7) Tidak memiliki rasa humor, dan (8) Mun-Ta-Ber (mundur

tanpa berita). Kondisi ini memberikan indikasi adanya persoalan yang dihadapi dalam menyiapkan lulusan vokasi dalam menghadapi lapangan kerja. Selain itu kondisi ini memberikan gambaran bahwa terdapat kelemahan dalam menyiapkan tenaga kerja, khususnya yang berkenaan dengan aspek *soft skills*.

Pada saat ini, dunia usaha tengah memasuki babak baru, dimana perusahaan berhadapan dengan iklim persaingan yang berlangsung dengan ketat, sehingga agar perusahaan dapat bertahan, maka perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memiliki kemampuan untuk membuka diri, dan strategi yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis yang digeluti. Untuk mampu bertahan, maka dunia kerja harus memiliki strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, baik yang mengarah pada kemampuan *hard skills* maupun kualitas *soft skills*. Hal ini terlihat dari berbagai upaya yang dilakukan oleh dunia kerja pada saat rekrutmen karyawan, yang melakukan rekrutmen berdasarkan kemampuan akademik (*hard skills*) dengan melakukan seleksi berdasarkan riwayat hidup, pengalaman kerja, indeks prestasi, sertifikat keterampilan, serta melakukan seleksi berdasarkan kompetensi *soft skills* melalui tes psikologi dan wawancara mendalam. Hal ini membuktikan bahwa dunia usaha selain membutuhkan keterampilan akademik (*hard skills*), juga memerlukan *soft skills*.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang dalam mengembangkan jenjang karier tidak hanya ditentukan oleh kemampuan *hard skill* tetapi juga didukung oleh kemampuan *soft skills* yang melibatkan berbagai kemampuan kepribadian. Semakin baik penguasaan kemampuan *soft skill* maka akan semakin kuat kepribadian seseorang dalam menghadapi tantangan kerja maupun tantangan hidup lainnya. Oleh karena itu sektor pendidikan sebagai lembaga yang menyediakan dan mempersiapkan tenaga kerja untuk memasuki lapangan kerja perlu memahami karakteristik kebutuhan tenaga kerja di dunia kerja, agar proses penyediaan tenaga kerja melalui lembaga pendidikan dapat dilakukan secara optimal.

Berdasarkan paparan masalah tersebut maka pada studi ini merupakan langkah awal untuk mengidentifikasi kemampuan atau keterampilan apa saja yang dibutuhkan bagi dunia kerja, dan bagaimana mempersiapkan agar tenaga kerja memiliki kesiapan kerja berdasarkan tuntutan dunia kerja, sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menata kurikulum yang mampu menghasilkan lulusan pendidikan vokasi sesuai kebutuhan *stakeholders*, khususnya dunia kerja.

Tujuan dari studi ini adalah memotret secara umum kondisi pendidikan vokasi dalam menyiapkan keterampilan bagi lulusannya, dan kemampuan lulusan pendidikan vokasi yang memasuki lapangan kerja berdasarkan pandangan pengguna lulusan (pihak dunia kerja). Kajian ini sangat diharapkan memberikan sumbangan terhadap sektor pendidikan, khususnya yang menyediakan tenaga menengah dan Diploma maupun sektor dunia usaha sebagai pengguna tenaga kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dan survei lapangan. Survei dilakukan pada dunia usaha yang berskala nasional untuk mengeksplorasi atribut *soft skills* yang harus dimiliki tenaga kerja yang dibutuhkan *stake holders* atau dunia usaha. Studi literatur dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang terkait dengan kebutuhan *soft skills* bagi dunia usaha, serta informasi tentang pembinaan kemampuan *soft skills* pada lembaga pendidikan vokasi sebagai penyedia tenaga kerja. Kegiatan survei dilakukan untuk mengetahui secara faktual tentang kebutuhan dunia usaha terhadap kemampuan *soft skills* tenaga kerja yang dibutuhkan.

Kegiatan survei menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kegiatan awal survei dilakukan dengan studi dokumentasi yang sarannya untuk memperoleh profil dunia usaha secara lengkap. Kegiatan selanjutnya meliputi survei kegiatan usaha dari dunia usaha, yang sarannya untuk mengamati secara langsung tentang aktivitas produksi dunia usaha. Hasil observasi berupa pandangan mata juga dimaksudkan untuk memahami kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki tenaga kerja dalam menjalankan fungsinya pada dunia usaha. Berdasarkan hasil

dokumentasi dan observasi, dikembangkan Instrumen panduan wawancara. Teknik wawancara dilakukan sebagai pendalaman hasil pandangan mata terhadap aktivitas dan dokumen yang ada pada dunia usaha

Kegiatan wawancara difokuskan pada kebutuhan kemampuan soft skills baik yang berhubungan dengan dokumen profil maupun kemampuan soft skills yang berhubungan langsung dengan aktivitas produksi. Wawancara dilakukan terhadap 34 orang informan sebagai sumber informasi yang tersebar pada tiga perusahaan.

Data hasil survei dengan teknik observasi, dokumentasi dan wawancara divalidasi dengan cara mengkonfirmasi ulang terhadap kebenaran data dan informasi yang diperoleh kepada sumber informasi utama. Validasi juga dilakukan dengan mencocokkan informasi yang diperoleh dari dokumen, hasil pandangan mata, dan dengan hasil wawancara. Hasil survei selanjutnya disajikan dan dianalisis berdasarkan analisis deskriptif dengan mengkombinasi hasil studi literatur yang telah dilakukan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Kebutuhan Soft skills di Dunia Kerja

Pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu perusahaan bermimpi menjadi yang terbaik. Dalam kaitannya dengan hal ini, beberapa tahun terakhir ini merebak satu pendekatan baru dalam menata kinerja manusia, yang sering kali disebut sebagai competency-based HR management (CBHRM), atau manajemen pengelolaan SDM berbasis kompetensi (Shermon, 2008). Dalam pendekatan ini, kosa kata kompetensi menjadi elemen kunci. Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skills*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Beberapa atribut *soft competency* antara lain: *leadership, communication, interpersonal relation*, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah : *electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning*, dll.

Secara faktual *hard skills* maupun *soft skills*, keduanya mendapat perhatian jika terjadi ketimpangan, misalnya sering terdengar ungkapan dalam dunia kerja seperti : dia dokter yang hebat tapi sombong, dia pimpinan yang bagus tapi kaku, dia akuntan yang pintar tapi tidak jujur atau dia dosen yang cerdas tapi tidak menyenangkan, atau dia karyawan yang pintar tetapi tidak punya inisiatif, atau dia manajer yang hebat tetapi tidak komunikatif. Ungkapan tersebut menunjukkan bahwa konsumen, industri, dunia usaha dan masyarakat mengakui *hard skills* seseorang terkait dengan kemampuan teknisnya tetapi selalu saja dibarengi dengan kalimat tapi, tetapi dan tapi, dan yang paling sering dikomentari itu adalah terkait dengan *soft skills* seseorang seperti kejujuran, komunikasi, kemampuan berinteraksi, inisiatif dan lain sebagainya. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk pekerjaan apapun *hard skill* saja tidaklah cukup tetapi harus diikuti dengan *soft skills* yang memadai.

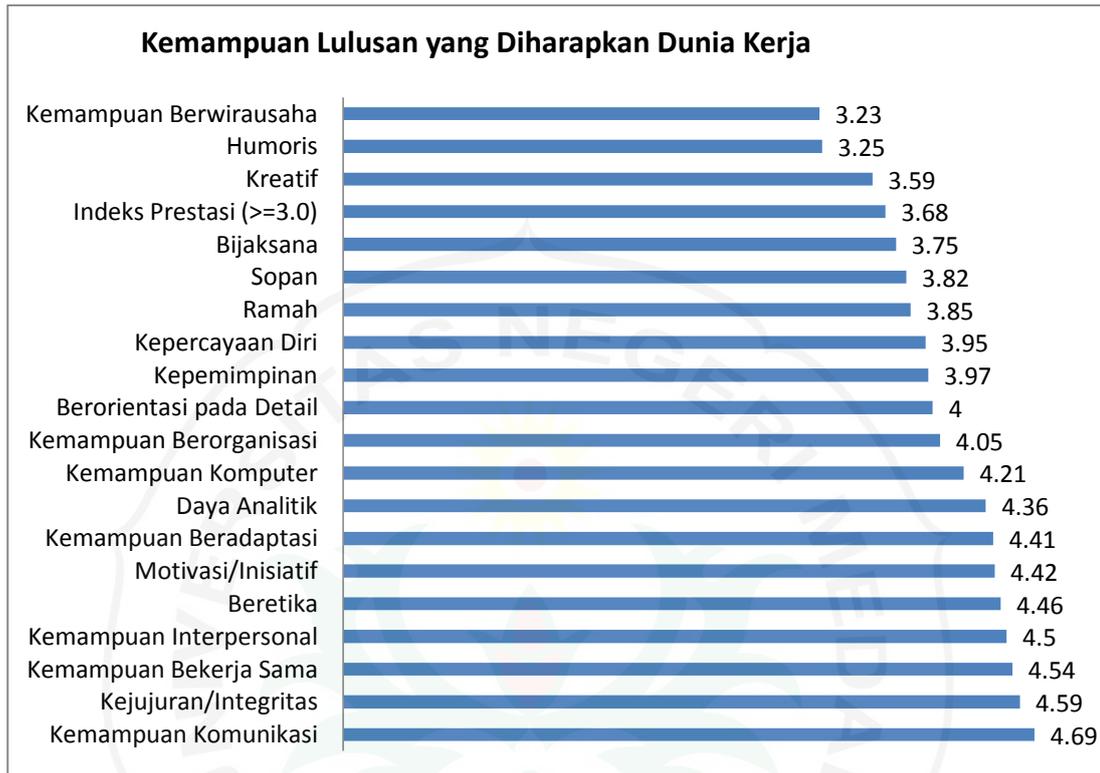
Selanjutnya dari berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi dunia kerja saat ini terfokus pada *Creativity*" yang merupakan sinergi antara *Quality-Human Resources Management-Technology*. Salah satu dunia usaha yaitu PT Kubota Indonesia dengan jelas menuliskan visinya "tantangan, kreatifitas, dan keberanian", yang berarti bahwa kreatifitas menjadi salah satu fokus utama dunia kerja dan industri saat ini, kreatifitas tentunya tidak bisa dihasilkan hanya oleh *hard skill* saja tetapi lebih ditunjang oleh *soft skill* baik berupa *intrapersonal* maupun *interpersonal* seseorang, disini dituntut bagaimana seorang karyawan mampu berinteraksi dengan teknologi dan

lingkungannya sehingga mampu menghasilkan kualitas yang sempurna dari sebuah pekerjaan. Dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Mitsubishi Institut di Amerika dan Kanada ternyata juga didapat data bahwa faktor-faktor yang memberi kontribusi keberhasilan dalam dunia kerja hanya 20 persen saja yang berasal dari *hard skills* seseorang tetapi lainnya dipengaruhi oleh *soft skills* 40 persen, *networking* 30 persen dan 10 persen lagi dipengaruhi oleh dukungan *financial*. Ini juga mengandung arti bahwa *softskills* memberi kontribusi paling besar (40 persen) terhadap keberhasilan seseorang dalam dunia kerja, apalagi jika *networking* yang dalam penerapannya membutuhkan kemampuan komunikasi dan interaksi juga dianggap sebagai *soft skill* maka tingkat pengaruh keberhasilan *softskill* seseorang dalam dunia kerja akan mencapai angka 70 persen. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan dunia usahayang menyatakan bahwa 10 hingga 15% karyawan yang mengikuti uji coba tidak dapat diterima sebagai karyawan tetap karena tidak sanggup menyesuaikan diri. (Gambar 1).

Hasil survey yang dilakukan oleh National Association of Colleges and Employers, USA, 2002, dengan mensurvei 457 pimpinan. Survei dilakukan dengan meminta penilaian (skala 1–5) terhadap kualitas lulusan perguruan tinggi yang diharapkan dunia kerja diperoleh hasil seperti pada Gambar 2.



Gambar 1. Proses Pembinaan Karyawan Baru PT. Kubota Indonesia



Gambar 2. Kualitas Lulusan yang diharapkan Pimpinan Perusahaan

Dari hal-hal yang dijabarkan tersebut menggambarkan kepada kita bahwa sekali lagi *softskills* menjadi faktor yang dominan sebagai penentu keberhasilan seseorang dalam dunia kerja. Dari hasil ini juga menggambarkan bahwa kemampuan atau prestasi menunjukkan urutan yang ke 17 dari prioritas kebutuhan, pada hal dalam sektor pendidikan prestasi dan keterampilan yang menjadi fokus utama pembinaan tenaga kerja. Oleh karena itu perlu disikapi agar kebutuhan dunia kerja mendekati usaha yang dilakukan lembaga pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang akan memasuki dunia kerja.

Dalam dunia pendidikan tinggi, seorang mahasiswa atau calon lulusan akan dibekali dengan *hard skills* yang biasanya mencakup *knowledge* berupa ilmu pengetahuan sesuai bidang masing-masing. Ilmu pengetahuan ini diharapkan menjadi bekal wawasan dan kemampuan teknis yang digunakan dalam melakukan tugas yang terkait dengan bidang pekerjaan mereka. Selain itu seorang mahasiswa juga diperkaya dengan penguasaan teknologi yang merupakan *skills* atau keterampilan yang diyakini akan memudahkan proses pekerjaan yang akan dilakukan. Akan tetapi disisi lain, sebenarnya dunia pendidikan juga dituntut untuk memberikan nilai-nilai *soft skill* yang baik. Untuk pengembangan interpersonal maupun intrapersonal mahasiswa terutama ketika para lulusan berinteraksi dalam dunia kerja nantinya. Dirjen dikti telah mensinyalir terjadinya kesenjangan kemampuan lulusan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Sumber : Ditjen Dikti

Gambar 3. Kesenjangan Kemampuan Lulusan

Dari Gambar 3 terlihat bahwa perguruan tinggi menghasilkan lulusan dengan komposisi penguasaan keterampilan 80%, dan *soft skills* 20%, sementara kebutuhan dunia kerja menginginkan sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa perguruan tinggi khususnya pendidikan vokasi perlu untuk melakukan penyesuaian dan penyelarasan terhadap kebutuhan dunia kerja.

B. *Soft skills* dan Atributnya

Soft skills secara umum dipahami sebagai sekelompok sifat keperibadian, ataupun kemampuan yang diperlukan seseorang agar secara efektif dapat bekerja, dan meningkatkan diri. *Soft skills* merupakan kunci untuk meraih sukses, termasuk didalamnya kepemimpinan, pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, komunikasi, kreatifitas, dan kemampuan prestasi (Kaipa, 2005:5). Dalam wikipedia (wikipedia.com), dituliskan bahwa *soft skills* adalah *the cluster of personality traits, social graces, facility with language, personal habits, friendliness, and optimism that mark people to varying degrees*. Selain itu, *soft skills* juga bisa diterjemahkan ke dalam kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk dapat mengembangkan perasaan positif (*positive feeling*), selalu dan bisa untuk berfikir positif (*positive thinking*), dan mempunyai kebiasaan positif (*positive habits*) yang selalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk kepentingan diri sendiri maupun untuk orang lain. *Soft skills* merupakan kemampuan afektif yang tidak secara nyata nampak, dan bukan berbentuk kemampuan teknik formal intelektual. *Soft skill* memudahkan seseorang untuk mengerti kondisi psikologisnya sendiri, mengatur ucapan, pikiran dan sikap, serta perbuatan yang sesuai dengan norma masyarakat yang berkembang, sehingga memungkinkan terjadinya komunikasi dan interaksi dengan lingkungan secara optimal.

Soft skills adalah keterampilan yang memungkinkan seseorang meraih potensi diri dan menggunakan pengetahuannya secara optimal dan terintegrasi dalam kehidupannya (Yate, 2005:1). *Softskill* pada dasarnya dapat dikategorikan dalam dua kelompok keterampilan yakni *interpersonal skills* dan *intrapersonal skills*. *Interpersonal skill* adalah keterampilan seseorang yang berhubungan dengan orang lain untuk mengembangkan kerja secara optimal. Kemampuan *interpersonal* mencakup aspek kesadaran sosial (*social awareness*), yang meliputi kemampuan kesadaran politik, pengembangan aspek-aspek yang lain, berorientasi untuk melayani, dan empati. Selain itu juga aspek kemampuan sosial (*social skills*), yang meliputi kemampuan memimpin, mempunyai pengaruh, dapat berkomunikasi, mampu mengelola konflik, kooperatif dengan siapapun, dapat bekerja sama dengan tim, dan bersinergi. Dengan demikian *soft skills* dalam kawasan *interpersonal* lebih bersifat horizontal, dalam arti bahwa *soft skills* merupakan keterampilan yang berguna dalam hubungan manusia secara horisontal.

Sedangkan intrapersonal skill merupakan keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri untuk mengembangkan kerja secara optimal. Kemampuan intrapersonal mencakup aspek kesadaran diri (*self awareness*), yang didalamnya meliputi: kepercayaan diri, kemampuan untuk melakukan penilaian dirinya, pembawaan, serta kemampuan mengendalikan emosional. Selain itu, kemampuan intrapersonal juga mencakup aspek kemampuan diri (*self skill*), yang didalamnya meliputi: upaya peningkatan diri, kontrol diri, dapat dipercaya, dapat mengelola waktu dan kekuatan, proaktif, dan konsisten.

Berdasarkan uraian ini menunjukkan bahwa konsep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skills* sendiri diartikan sebagai kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan pada kemampuan intrapersonal dan interpersonal. Kedua kemampuan tersebut dapat dimiliki oleh seseorang melalui proses pembelajaran maupun proses pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian *soft skills merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri).*

Atribut *soft skills* meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *soft skills* cukup variatif, dan Menurut Spencer & pincer (1993:34) terdapat 19 macam *soft skill* yaitu :*Achievement orientation, concern for order and quality, initiative, information seeking, interpersonal understanding, customer service orientation, impact and influence, organization awareness, relationship building, developing others, directiveness, teamwork and cooperation, team leadership, analytical thinking, conceptual thinking, self control, self confidence, flexibility, organizational commitment.*

Atribut *soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berpikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru. Dengan demikian *Soft skills* merupakan keterampilan yang dapat dikembangkan dan dilatihkan karena sangat dibutuhkan pada setiap tempat kerja, untuk mendukung dan membantu keberhasilan tugas-tugas yang dihadapi pada saat bekerja. Hasil penelitian Harvard University menunjukkan bahwa 80% keberhasilan dalam karier diperoleh dari *soft skills*, sedangkan *hard skills* hanya memberi sumbangan 20% (Rao, 2010:7).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh negara-negara Inggris, Amerika dan Kanada, ada 23 atribut *softskills* yang dominan di lapangan kerja (Sailah 2008:18). Ke 23 atribut tersebut diurut berdasarkan prioritas kepentingan di dunia kerja, yaitu:

- | | | |
|---------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Inisiatif | 9. Komunikasi lisan | 17. Fleksibel |
| 2. Etika/integritas | 10. Kreatif | 18. Kerja dalam tim |
| 3. Berfikir kritis | 11. Kemampuan analitis | 19. Mandiri |
| 4. Kemauan belajar | 12. Dapat mengatasi stres | 20. Mendengarkan |
| 5. Komitmen | 13. Manajemen diri | 21. Tangguh |
| 6. Motivasi | 14. Menyelesaikan persoalan | 22. Berargumentasi logis |
| 7. Bersemangat | 15. Dapat meringkas | 23. Manajemen waktu |
| 8. Dapat diandalkan | 16. Berkoperasi | |

Selanjutnya jika tinjauan *soft skills* dirahkan pada pengelompokan interpersonal dan intrapersonal, maka atribut *soft skills* dapat ditemukan dari kedua kelompok tersebut seperti yang di tuliskan Sailah (2008:19) seperti berikut:

Atribut Intrapersonal Skill

- *Transforming Character*
- *Transforming Beliefs*
- *Change management*
- *Stress management*

Atribut Interpersonal Skill

- *Communication skills*
- *Relationship building*
- *Motivation skills*
- *Leadership skills*

- *Time management*
- *Creative thinking processes*
- *Goal setting & life purpose*
- *Accelerated learning techniques*
- *Self-marketing skills*
- *Negotiation skills*
- *Presentation skills*
- *Public speaking skills*

Secara sederhana *soft skills* dikelompokkan oleh Ramesh (2010:5) menjadi tiga kelompok yang meliputi *attitude*, *communication*, dan *etiquette*, yang diyakini sebagai aspek tiga dimensi yang sangat penting dalam *soft skills* dan selanjutnya disingkat menjadi ACE. *Attitude* merupakan bagian yang berkaitan dengan kepemilikan mental yang benar yang digunakan untuk berinteraksi dengan manusia dan lingkungan, seangkan komunikasi merupakan kemampuan untuk mengungkapkan sikap dan keyakinan secara efektif melalui berbagai bentuk komunikasi. *Etiquette* merupakan aturan umum yang diterima secara menyeluruh, beruma noma-noma yang harus diikuti untuk mencapai komunikasi yang efektif

Soft skills pada lembaga pendidikan tinggi di Malaysia (Shakir 2009:310) juga memberikan sejumlah atribut *soft skills* yang dikeluarkan oleh Menteri of Higher Education Malaysia tahun 2006 yang menjadi panduan dan fokus pelaksanaan *soft skills* di Malaysia antara lain: (1) keterampilan komunikasi, (2) keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah, (3) kerja sama, (4) keterampilan belajar seumur hidup dan manajemen informasi, (5) keterampilan kewirausahaan, (6) etika dan moral profesi, dan (7) keterampilan kepemimpinan.

C. *Pembinaan Soft Skills Pada Pendidikan Vokasi*

Dari sejumlah atribut *soft skills* yang dibahas diatas dapat dilihat bahwa banyak diantara atribut tersebut ternyata belum terdapat dalam kurikulum maupun suasana belajar yang dikembangkan dalam dunia pendidikan tinggi di Indonesia. Dunia pendidikan tinggi di Indonesia termasuk pendidikan vokasi ternyata lebih banyak fokus pada pengembangan *hardskill* saja, bahkan menurut Saillah (2008) bahwa 90 persen yang didapat seorang mahasiswa di perguruan tinggi adalah *hardskill* dan hanya 10 persennya yang berupa *softskills*, padahal berdasarkan dari pembahasan diatas ternyata yang lebih dominan dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja adalah *softskills*-nya. Dan bahkan pihak dunia kerja menginginkan kemampuan *soft skills* bagi lulusan pendidikan vokasi yang lebih tinggi. Untuk itu tentu diperlukan upaya untuk mengakomodasi kondisi yang dikehendaki pengguna lulusan melalui merubah kurikulum ataupun merekonstruksi isi kurikulum dengan mengakomodasi nilai-nilai *softskills* untuk dapat dimasukkan dalam kurikulum yang ada dalam perguruan tinggi di Indonesia saat ini. Upaya atau langkah yang harus dilakukan dalam mengembangkan nilai-nilai *softskills* di Perguruan tinggi terutama pada pendidikan vokasi adalah mengintegrasikan *soft skills* dalam pembelajaran. Hal ini bisa dimulai dari pemahaman yang sama bahwa *softskill* tidak bisa diajarkan secara instruksional di kelas dalam bentuk mata kuliah tertentu akan tetapi *soft skills* bisa ditanamkan lewat pemahaman akan nilai-nilai melalui *hidden curriculum* *teacher models*, visi perguruan tinggi serta kegiatan ekstra kurikuler mahasiswa yang mempunyai nilai positif yang pada akhirnya akan menghasilkan karakter mahasiswa yang memiliki *hard skills* dan *soft skills* yang memadai sehingga siap menghadapi dunia kerja.

Pola pengembangan *softskills* pada pendidikan vokasi dapat dimulai dari upaya untuk menyepakati kembali nilai-nilai apa (*university/department values*) yang akan ditanamkan kepada mahasiswa di jurusan tertentu. misalnya disepakati nilai-nilai yang akan ditanamkan di adalah kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, keterbukaan, kreatifitas yang tinggi, inisiatif dan lain-lain, maka harus ada upaya untuk menanamkan nilai-nilai ini dalam proses belajar mengajar dan pengembangan suasana akademik yang berlaku di lingkungan prodi. Nilai-nilai ini harus disepakati bersama dan dilakukan bersama oleh civitas akademika. Untuk menghasilkan hasil yang diharapkan sebaiknya ada *role models* yang bisa dijadikan acuan oleh semua civitas akademika.

Proses interaksi antara dosen dan mahasiswa di kelas adalah kesempatan yang paling besar untuk menanamkan nilai-nilai *softskills* kepada mahasiswa, ini bisa dilakukan dengan membiasakan mahasiswa untuk lebih banyak berkomunikasi dengan dosen, disiplin dalam mematuhi tata tertib,

dan lain-lain, tentunya ini bisa dilakukan dengan menjadikan dosen itu sendiri sebagai *teachers model* yang memang bisa dicontoh oleh mahasiswa. Selanjutnya dalam proses interaksi ini konsep *student center learning* (SCL) juga bisa diterapkan dimana mahasiswa diharapkan untuk lebih kreatif dan inisiatif dalam mencari bahan kuliah, bertanya dan berinteraksi dengan yang lain.

Proses pemberian *assignment* dikelas juga bisa dirancang sedemikian rupa sehingga mahasiswa bisa menilai sendiri apa yang mereka kerjakan, atau mahasiswa dapat bekerjasama dalam tim untuk mengerjakan tugas secara bersama dengan pembagian tugas dan tanggungjawab yang jelas diantara mereka sendiri. Selain itu proses mendesain aturan dikelas juga bisa dilakukan sedemikian rupa sehingga nilai-nilai *softskills* dapat diterapkan di Jurusan.

Pembelajaran *soft skills* dengan memadukan atribut *soft skills* pada *hard skills* dapat dilakukan dengan berbagai cara, bahkan menurut Fogarty (2009:10) menjelaskan bahwa terdapat tiga model pengintegrasian dalam satu disiplin yaitu model *fragmented*, model *connected*, dan model *nested*. Model *connected* merupakan model kurikulum yang menggunakan keterkaitan setiap subjek dan materi ajar. Integrasi *soft skills* dengan menggunakan model *fragmented* akan memungkinkan pengintegrasian atribut yang banyak, karena memungkinkan untuk dibagi-bagi pada beberapa *subject matter*. Penerapan integrasi *soft skills* dengan model *connected* akan lebih bermakna bagi penguatan *hard skills*. Sedangkan model *nested* berorientasi pada pencapaian multiple *skills* dan multiple target. Dengan model *nested* ini, maka pembelajaran *soft skills* akan mudah dicapai, karena *soft skills* terintegrasi secara tidak dipaksa. Model *nested* memungkinkan kegiatan pembelajaran termuat *soft skills* dan terukur melalui target pembelajaran.

Soft skills bukanlah suatu materi mata kuliah, tetapi suatu aspek-aspek kehidupan yang harus dimiliki mahasiswa yang dapat diperoleh dari pengalaman yang sudah pernah dilakukan. *Soft skills* yang dianggap sebagai generik skill oleh Muslim dkk (2012, 760) merupakan keterampilan yang memberikan penekanan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dibutuhkan Negara. Oleh karena itu *soft skills* harus dapat digali, dipupuk, dan dibiasakan pada saat pelaksanaan pembelajaran. Hasil kajian Beard, Schwieger, & Surendran (2008:229) memberikan informasi bahwa pengguna lulusan menghendaki penggunaan model pembelajaran yang menggabungkan aspek *soft skills* dan penilaiannya dalam kurikulum lembaga pendidikan. Hal ini dimaksudkan agar lulusan memiliki *soft skills* dan keterampilan kerja yang relevan. Secara praktik integrasi *soft skills* ke dalam *hard skills* dapat dilakukan melalui topik atau unit materi yang dikembangkan dari inti mata kuliah yang menjadi induk integrasi. Atribut yang diintegrasikan tentu saja merupakan atribut yang relevan dengan temuan-temuan dan memungkinkan untuk dicapai. Pembelajaran *soft skills* merupakan bagian dari upaya untuk membentuk kepribadian, oleh karena itu memerlukan proses yang berkelanjutan sebagai proses pembudayaan. Kapp dan Hamilton (2006:2) menekankan bahwa pembelajaran *soft skills* memerlukan pengorganisasian belajar jangka panjang agar dapat mencapai tahap sukses. Setiap metode pembelajaran spesifik untuk mencapai kompetensi tertentu, sehingga boleh jadi jenis atribut yang diintegrasikan dan cara pembelajaran satu mata kuliah tidak sesuai jika diterapkan untuk mata kuliah lainnya, oleh karena itu kreativitas dosen dalam memotivasi mahasiswa sangat besar pengaruhnya dalam keberhasilan perkuliahan.

Simpulan

Berdasarkan hasil kajian dan paparan pada bagian pembahasan, maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan *soft skills* lulusan pendidikan vokasi belum sepenuhnya dapat dipenuhi sesuai kebutuhan dunia usaha, karena masih terdapat 10-15% tenaga kerja yang dianggap belum mampu memenuhi keinginan dunia usaha.
2. Fakta menunjukkan bahwa dunia kerja lebih menghendaki lulusan yang memiliki kemampuan *soft skills* yang tinggi, sementara pendidikan vokasi terlalu fokus membina *hard skills*, oleh karena itu diperlukan kemitraan yang sinergi untuk melakukan pembinaan lulusan, agar dunia kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai, dengan cara memberikan informasi dan masukan kepada lembaga pendidikan secara kontinu tentang keterampilan dasar yang dibutuhkan.

3. Lembaga pendidikan vokasi perlu untuk melakukan pembelajaran yang dapat memberikan penguatan *soft skills* pada kurikulum dengan cara mengintegrasikan atribut *soft skills* pada kegiatan pembelajaran, sehingga kemampuan *hard skills* dan *soft skills* dapat diperoleh secara simultan. Dosen memiliki peran penting dalam kegiatan ini, sehingga diperlukan pelatihan-pelatihan dalam penerapannya. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan dunia usaha, diperlukan langkah-langkah strategis yang memungkinkan lulusan mampu melakukan pekerjaan dengan baik tanpa mengalami kesulitan maupun hambatan. Untuk itu perlu ada reorientasi pembelajaran yang mengarah kepada kebutuhan dunia usaha yang selalu berubah dan berkembang.

Saran

1. Untuk melakukan penyesuaian dan penyelarasan antara kebutuhan dunia kerja dengan kemampuan lulusan pendidikan vokasi, diperlukan adanya penguatan pada aspek *soft skills* baik yang bersifat intrapersonal maupun interpersonal. Lembaga pendidikan vokasi perlu melakukan upaya pembiasaan-pembiasaan secara terpadu pada lingkungan pendidikan, untuk memberikan penguatan kemampuan *hard skills* dengan mengintegrasikan atribut *soft skills* dalam kegiatan pembelajaran.
2. Lembaga pendidikan perlu untuk melakukan tindakan-tindakan penyesuaian dengan kebijakan yang mengarah pada penguatan kurikulum yang berbentuk *soft skills* sesuai kebutuhan dunia kerja. Kebijakan dapat dalam bentuk pengembangan model pembelajaran, memfasilitasi, serta memberikan dukungan terhadap dosen yang melakukan pembelajaran yang menggunakan atribut *soft skills*.
3. Dunia kerja sebagai pengguna lulusan perlu untuk berperan aktif dalam melakukan pembinaan pendidikan di lembaga pendidikan, baik dalam bentuk pemberian informasi kebutuhan keterampilan, maupun dalam bentuk pembinaan bimbingan karier yang terjadi pada dunia kerja. Dunia kerja perlu memberikan informasi secara terbuka kepada sektor pendidikan tentang kebutuhan yang diperlukan, sehingga ada sinergi yang optimal dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja bagi lulusan yang akan memasuki lapangan kerja.

Daftar Pustaka

- Beard, D., Schwieger, D., & Surendran, K. (2008). Integrating Soft Skills Assessment through University, College, and Programmatic Efforts at an AACSB Accredited Institution. *Journal of Information Systems Education*, Vol. 19(2), 229-240.
- Direjen Dikti. (2011). Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia : definisi dan pengertian kompetensi dan *learning outcomes*. www.dikti.go.id/files/atur/KKNI/Kompetensi-LO.pdf, diakses pada tanggal 5 Nopember 2012.
- Forgarty, R. (2009). *How to integrate the curricula*. (3th ed.). California: Corwin A SAGE Company.
- Kaipa, P., & Milus, T. (2005). *Softskills are smart skills*. Diambil tanggal 16 Juli 2012. Dari <http://kaipagroup.com/article/softskills.pdf>.
- Kapp M, K., & Hamilton, B. (2006). *White paper: Designing Instruction to Teach Principles (soft skill)*. [http://www.karlkapp.com/materials/teaching%20 principles.pdf](http://www.karlkapp.com/materials/teaching%20principles.pdf) Diakses 2 Agustus 2012.
- Muslim, N., Alias, J., Mansor, A., dkk. (2012). Viewpoint of students of national university of malaysia on generic skill courses. *World Applied Sciences Journal*, Vol. 18 (6): 754-761.
- Ramesh, P. & Ramesh, M. (2010). *The ACE of soft skills : attitudes, communication and etiquette for success*. India : Dorling Kingdersley (India) Pvt. Ltd.
- Rao, M, S. (2010). *Soft skills enhancing employability: connecting campus with corporate*. New Delhi : I.K. International Publishing House Pvt. Ltd.
- Sailah, Illah. (2008). *Pengembangan soft skills di perguruan tinggi*. Jakarta : Direktorat Jendear Pendidikan Tinggi.

- Shakir, R. (2009). *Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning*. <http://web3.fimmu.com/hsrw/vedio/book/Soft%20skills/Soft%20skills%20at%20the%20Malaysian%20institutes%20of%20higher%20learning.pdf>. Diakses tanggal 1 Oktober 2012.
- Shermon, G. (2008). *Competency based HRM: Astratwgic resource for competency mapping, assessment and development centres*. New Delhi : Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competency at work*. New York : John Willey & Sons Inc.
- Yate.L. (2005). *Fact sheet generic skills*. AMEP Research centre. http://www.ameprc.mq.edu.au/docs/fact_sheets/04TeachingIssuesfor_Web.pdf. Diakses pada tanggal 17 Juli 2012.



THE
Character Building
UNIVERSITY