

Model Pengembangan Soft Skills Terintegrasi pada Kurikulum Berbasis Kompetensi bagi Mahasiswa Politeknik Negeri Semarang

Drs. Jozef Bambang Tri Joga, MPd

Drs. Budi Prasetya, MSi

Karnowahadi, SE, MM

Putut Haribowo, SE, MM

Staf Pengajar pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Semarang

Abstract: *The main problem in this study is the big gap between the ratio needs of soft skills and hard skills in the world of work which are inversely related to the development in college. The objectives of the study are to measure the level of potential of soft skills possessed by Semarang State Polytechnic students, to measure the degree of importance of each aspect of soft skills to determine the success of individuals in the work environment as perceived by students, find models of integrated development of soft skills in a curriculum-based competencies that can be applied to the development of soft skills in program studies in Semarang State Polytechnic environment. The key indicators in this study are variables: personal resilience, extraversion, friendliness, emotionally stable, and openness to experience. Some ways of collecting data in this research, namely: recording method to determine the secondary data, e.g. the number of classes in each study program, the number of students, the distribution of each study program and method students survey: conducted by distributing questionnaires to the respondents by using self-report assessment approach. Through the questionnaire respondents were asked to rate the stimulus based on compliance with the conditions of his or her potential. The grading scale used was the scale of the continuum of assessment in which respondents assessed their potential (self report) based on the stimulus given to provide figures on the continuum scale of 1 to 10, where the number 1 indicates the potential of a very weak and figure 10 shows a very strong potential. To judge the importance of each attribute/indicator used soft skills continuum rating scale of 1 to 10, where 1 means the number is not very important and the number 10 means very important. The sampling technique used was non-probability sampling using purposive random sampling. To answer the research objectives on the potential of soft skills possessed by students POLINES used descriptive analysis. In order to find a model of the development of appropriate soft skills the performance-importance analysis was used. The Performance-Importance Analysis with identifiable indicators/attributes showed what soft skills should be considered in the development effort.*

Keywords:

LATAR BELAKANG

Lulusan perguruan tinggi harus menguasai soft skill guna memperkuat ilmu pengetahuan dan kompetensinya pada bidang yang dipelajarinya. Wagner (2008:14) menekankan tujuh *survival skills* yang memiliki nilai penting di era abad ke 21 ini. Bila dicermati, *skills* tersebut merupakan *soft skills*, yaitu: (1) berpikir kritis dan pemecahan

masalah; (2) kolaborasi melalui jaringan dan memimpin dengan pengaruh; (3) lincah dan mampu menyesuaikan diri; (4) inisiatif dan kewirausahaan; (5) komunikasi yang efektif baik tertulis dan tidak tertulis; (6) mengakses dan menganalisis informasi; dan (7) imajinasi dan daya khayal. Dengan demikian, penguasaan *soft skills* penting agar lulusan mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan kerja.

Soft skills sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan bila problem tersebut belum terselesaikan (Grugulis:77). Dengan demikian, *soft skills* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja.

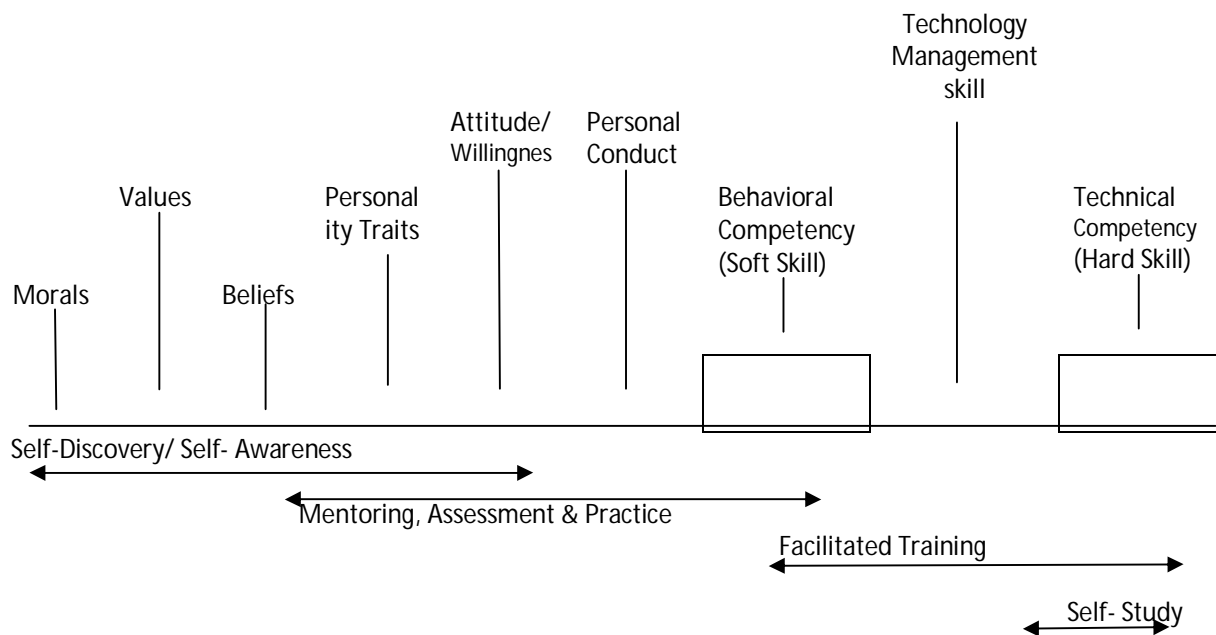
Proses pembelajaran dan kurikulum yang ada di Politeknik Negeri Semarang masih terdapat kendala. Pertama: di dalam kurikulum telah diidentifikasi *soft skills* yang perlu dimiliki terkait dengan kebutuhan di lingkungan kerja namun belum secara sistematis dan sadar diimplementasikan dalam kerangka kurikulum secara utuh. Kedua, pengembangan *hard skills* lebih dipentingkan ketimbang *soft skills*. Ketiga, dalam proses evaluasi setiap mata kuliah belum melibatkan aspek *soft skills* sebagai salah satu aspek yang dinilai. Berangkat dari permasalahan ini, perlu dilakukan pemetaan *soft skills* apa yang belum dimiliki mahasiswa namun memiliki tingkat kepentingan yang tinggi dalam dunia kerja sehingga model-model pengembangan *soft skills* berbasis pengetahuan bisa dirancang. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah adanya gap yang besar antara rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha yang berbanding terbalik bagaimana pengembangannya di perguruan tinggi, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) seberapa tinggi tingkat potensi *soft skills* yang dimiliki oleh mahasiswa Politeknik Negeri Semarang?, (2) seberapa penting atribut *soft skills* menentukan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja menurut persepsi mahasiswa?, (3) bagaimana model pengembangan *soft skills* yang tepat dan sesuai dengan karakteristik mahasiswa Politeknik Negeri Semarang?

TINJAUAN-PUSTAKA

Pengertian *Soft Skills*

Soft skills adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi cara kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu. *Soft skills* yang dikembangkan akan memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain, mengembangkan karir serta etika profesional.

Soft skill merupakan kemampuan yang tidak tampak dan seringkali berhubungan dengan emosi manusia. Ada sebuah peta atribut personal yang menggambarkan atribut-atribut dari kompetensi hingga moral individu dalam sebuah kontinum. Dari abstrak di sebelah kiri menuju ke empirik di sebelah kanan. Dari proses peningkatannya, semakin ke kanan semakin berorientasi pada kegiatan yang langsung dan semakin ke kiri semakin berorientasi pada kegiatan yang tidak langsung. Misalnya *hard skills* yang dapat ditingkatkan dengan studi mandiri dengan didukung oleh pelatihan yang intensif. Menurut Barrick dkk. (2001) atribut kompetensi dapat digambarkan sebagai berikut:



Banyak ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan kesuksesan individu dalam bekerja dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu. Penelitian kemudian mengarah pada pertanyaan karakteristik kepribadian seperti apakah yang mendukung kesuksesan dalam bekerja. Dari banyak teori kepribadian, teori kepribadian lima faktor (*five factors personality*) banyak dipakai untuk meninjau kesuksesan dalam bekerja. Lima faktor kepribadian tersebut merupakan gambaran mengenai karakteristik khas individu yang unik dan relatif stabil. Lima faktor tersebut antara lain :

1. Ketahanan Pribadi yang ditunjukkan dengan karakter gigih, sistematis, pantang menyerah, motivasi tinggi dan tahan terhadap beban pekerjaan.
2. Ekstraversi yang ditandai dengan keterampilan membina hubungan dan komunikasi yang efektif, pandai bergaul, bekerja sama, aktif, mengutamakan kerjasama, atraktif dan asertif (terbuka).
3. Keramahan yang ditandai dengan sikap ramah, rendah hati, tidak mau menunjukkan kelebihannya, mudah simpati, hangat, dapat dipercaya dan sopan.
4. Emosi Stabil yang ditandai dengan sikap yang tenang, tidak mudah cemas dan tertekan, mudah menerima, tidak mudah marah dan percaya diri.
5. Keterbukan terhadap pengalaman yang ditandai dengan memiliki daya pikir yang imajinatif, menyukai tantangan, anti kemapanan, kreatif, kritis dan memiliki rasa ingin tahu yang besar. (Barrick dkk.,2001)

Dari kelima faktor di atas, faktor ketahanan pribadi dan kestabilan emosi merupakan prediktor yang paling besar terhadap kesuksesan dalam bekerja secara umum (Barrick dkk., 2001). Di sisi lain ketiga faktor lainnya menjadi prediktor kesuksesan yang tidak langsung, tergantung dari kriteria pekerjaan yang diemban. Misalnya ekstraversi lebih tepat untuk pekerjaan yang membutuhkan hubungan interpersonal atau negosiasi, individu dengan tipe keramahan lebih tepat pada pekerjaan yang membutuhkan sifat kooperatif, tipe keterbukaan terhadap pengalaman lebih tepat pada posisi peneliti atau tim kreatif. Hasil penelitian terbaru menemukan bahwa peranan tipe kepribadian terhadap kesuksesan diperantarai oleh motivasi. Artinya jika tidak didukung dengan motivasi yang kuat, efektivitas peranan tersebut menjadi berkurang.

Integrasi Hard Skills dan Soft Skills

Pembelajaran *soft skills* dikemas menggunakan model integrasi dengan beberapa pertimbangan kemudahan. Pembelajaran *softs skills* terintegrasi diimplementasikan dengan pendekatan *connected model*, dan *nested model* (Forgarty, 1991:xiv & Drake, 2007:28-29). Integrasi *connected model* menekankan keterkaitan antara *soft skills* dan *hard skills* pada setiap topik, konsep, keterampilan, dan dengan dunia kerja saat ini dan masa yang akan datang. *Nested model* berorientasi pada pencapaian *multiple skills* dan *multiple target*. Dengan model ini, pembelajaran *soft skills* akan mudah tercapai karena *soft skills* terintegrasi secara tidak dipaksakan. Setiap kegiatan pembelajaran di dalamnya sudah terdapat *soft skills* yang terukur melalui target pembelajaran.

Integrasi dimaknai sebagai bagian pembelajaran yang mampu memberi nilai lebih. Pembelajaran terintegrasi memungkinkan siswa memperoleh pengalaman dalam integrasi dimaknai sebagai bagian pembelajaran yang mampu memberi nilai lebih. Pembelajaran terintegrasi memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman dalam perspektif yang lebih luas. Artinya, selama pembelajaran, mahasiswa belajar *hard skills* bersamaan dengan *soft skills*. Keadaan ini memungkinkan mahasiswa lebih terlibat secara langsung dalam setiap pengalaman belajar, memotivasi diri untuk bekerja terbaik, dan terdorong untuk lebih profesional.

Elemen Soft skills

Soft skills memiliki banyak variasi yang di dalamnya termuat elemen-elemen. Berikut ini akan dijelaskan beberapa jenis *soft skills* yang terkait dengan kesuksesan dalam dunia kerja berdasarkan dari hasil-hasil penelitian.

1. *Kecerdasan Emosi*. Goleman (1998) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa *smart* seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mendemonstrasikan keterampilannya, akan tetapi seberapa besar seseorang mampu mengelola dirinya dan interaksi dengan orang lain. Keterampilan tersebut dinamakan dengan kecerdasan emosi. Terminologi kecerdasan Emosi diperkenalkan pertama kali oleh Salovey dan Mayer untuk menyatakan kualitas-kualitas seseorang, seperti kemampuan memahami perasaan orang lain, empati, dan pengaturan emosi untuk meningkatkan kualitas hidup (Gibbs, 1995). Kecerdasan emosi juga meliputi sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain; dan kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan hidup.
2. *Gaya Hidup Sehat*. Marchand dkk. (2005) menemukan bahwa uang jutaan dolar terbuang oleh institusi dan masyarakat karena faktor minimnya produktivitas, pelayanan kesehatan, kecelakaan kerja dan pegawai yang absen dalam bekerja. Pendukung utama dari sekian indikator tersebut adalah gaya hidup individu yang tidak sehat. Topik yang diangkat dalam pengembangannya memuat nutrisi, manajemen stres, pengelolaan waktu, *cultural diversity*, dan penyalahgunaan obat terlarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup yang sehat mempengaruhi tingginya ketahanan, fleksibilitas dan konsep diri yang sehat yang mempengaruhi tingginya partisipasi dalam komunitas.
3. *Komunikasi Efektif*. Cangelosi dan Petersen (1998) menemukan bahwa banyak kegagalan siswa di sekolah, masyarakat dan tempat kerja diakibatkan rendahnya keterampilan dalam berkomunikasi. Selain keterampilan komunikasi berperan secara langsung, peranan tidak langsung juga ditemukan. Secara tidak langsung keterampilan komunikasi mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan dukungan sosial yang kemudian dilanjutkan pengaruhnya ke kesuksesan.

Soft skills memuat banyak jenis dan variasi. Institusi perlu menetapkan terlebih dahulu jenis *soft skills* yang dikembangkan. Eksplorasi hasil penelitian dan masukan dari

alumni atau pakar dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk memilih soft skills mana yang akan ditingkatkan.

Pengukuran *Soft Skills*

Soft skills lebih didominasi oleh komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan pengukuran komponen abilitas individu. Oleh karena itu pengukuran soft skills akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan manifest pada diri individu seperti dimensi afektif, motivasi, interes, atau sikap. Pengukuran kepribadian terbagi menjadi dua jenis yaitu pelaporan diri (*self-report*) dan proyeksi (*projective*). Penelitian ini akan menggunakan pengukuran jenis *self report*.

a. Self Report

Sebagaimana tes yang diartikan sebagai sekumpulan sampel respon yang menunjukkan atribut ukur pada diri individu, pengukuran soft skills juga menghasilkan sejumlah respon dari individu yang menunjukkan tingkat soft skills yang dimiliki. Self report merupakan sekumpulan stimulus berupa pernyataan, pertanyaan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu. Pernyataan merupakan turunan dari domain ukur yang sifatnya teoritik konseptual setelah melalui proses operasionalisasi menjadi indikator-indikator.

Setelah domain ukur dan indikator telah ditetapkan, proses penyusunan instrumen pengukuran selanjutnya adalah penulisan item (*wording*). Misalnya mengukur tingkat ekstraversi individu diwujudkan melalui pernyataan “*Saya senang bisa berinteraksi dengan banyak orang*” atau “*Saya lebih suka bekerja sama dibanding dengan bekerja sendirian*”. Item ini kemudian direspon dengan **kontinum** dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Proses penulisan item ini merupakan seni tersendiri yang membutuhkan kepekaan dalam membahasakan indikator empirik perilaku individu.

Berbagai desain instrumen pengukuran dapat diaplikasikan dalam pengukuran soft skills, seperti **model likert**, guttman atau semantik diferensial dengan beberapa modifikasi jenis respon maupun jumlah alternatif respon. Jenis respon pada umumnya mengarah pada persetujuan (setuju-tidak setuju) subjek terhadap pernyataan yang diberikan, namun bisa dimodifikasi menjadi evaluasi (baik-buruk), **potensi (kuat-lemah)** atau frekuensi perilaku (sering-tidak pernah). Jumlah respon biasanya bergerak pada skala lima pilihan dapat dimodifikasi menjadi tiga atau empat pilihan.

Tabel 1. Metode Penskalaan

Metode	Deskripsi
Meranking	Subjek mengurutkan stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi dirinya
Menilai (rating)	Subjek menilai stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi dirinya
Mengkategorikan	Subjek meletakkan stimulus pada kategori yang sesuai dengan kondisi dirinya
Membandingkan	Subjek memilih pasangan stimulus yang sesuai dengan kondisi dirinya
Mengestimasi	Subjek mengestimasi dengan memberikan penilaian pada atribut yang sesuai dengan kondisi dirinya
Memetakan	Kemiripan Subjek memetakan kesamaan antar stimulus pada sebuah peta dimensi stimulus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek dapat memberikan jawaban yang menipu (*faking*) pada pengukuran *self report* dengan tujuan untuk memberikan impresi yang positif mengenai dirinya. Namun dengan menggunakan penulisan item dan desain pengukuran yang tepat serta kondisi pengukuran yang tidak menekan akan membuat subjek akan memberikan respon yang sesuai dengan kondisinya.

b. Checklist

Checklist adalah jenis alat ukur afektif atau perilaku yang memuat sejumlah indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang penilai (*rater*). *Checklist* lebih banyak dipakai untuk mengukur aspek psikologis yang tampak (*overt*), misalnya perilaku. Sama seperti self report, penyusunan item-item pada *checklist* juga diawali dari operasionalisasi aspek-aspek domain ukur yang sifatnya konseptual menjadi seperangkat indikator yang sifatnya operasional. Pada pengukuran soft skills, *checklist* lebih tepat dipakai untuk mengukur dimensi perilaku mahasiswa misalnya cara mempresentasikan makalah, cara berinteraksi dengan orang lain, atau strategi mengatasi masalah. Teknik *peer evaluation* antarmahasiswa biasanya menggunakan *checklist*.

c. Pengukuran Performansi

Beberapa soft skills banyak yang terkait dengan abilitas relatif aktual seperti komunikasi efektif, pemecahan masalah, berpikir kreatif atau berpikir kritis sehingga pengukuran dengan menggunakan *self report* pada tataran tertentu kurang relevan. Desain yang tepat untuk mengukur komponen ini adalah pengukuran performansi. Pengukuran performansi merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil kinerja individu terhadap tugas yang diberikan. Penyekoran dilakukan dosen berdasarkan rubrik yang telah dibuat sebelumnya. Rubrik merupakan panduan penyekoran yang memuat kriteria performansi. Penyekoran dapat dilakukan ketika subjek sedang bekerja atau hasil pekerjaan yang diberikan. Sebelum diaplikasikan kepada subjek, instrumen yang dibuat perlu dievaluasi kualitasnya yang ditunjukkan oleh properti psikometris instrumen tersebut dari data uji coba instrumen soft skills. Pengukuran *soft skills* terhadap mahasiswa perlu dikenakan pada setiap kategori mahasiswa, dari mahasiswa baru, mahasiswa tingkat menengah dan mahasiswa tingkat akhir.

METODE PENELITIAN

Variabel dan Model Penelitian

Soft skill 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. Indikator yang digunakan untuk mengetahui potensi soft skill adalah atribut softskills yang dikembangkan oleh Barrick (2001) sebagai berikut:

Tabel Indikator Soft Skills

No	Indikator	Deskripsi Operasional
1	Ketahanan Pribadi (<i>conscientiousness</i>)	Karakter inndividu yang dapat ditunjukkan dengan karakter gigih, sistematis, pantang menyerah, motivasi tinggi dan tahan terhadap beban pekerjaan
2	Ekstraversi (<i>extraversion</i>).	Karakter inndividu yang dapat ditandai dengan keterampilan membina hubungan dan komunikasi yang efektif, pandai bergaul, bekerja sama, aktif, mengutamakan kerjasama, atraktif dan asertif (terbuka).
3	Keramahan (<i>agreableness</i>).	Karakter inndividu yang dapat ditandai dengan sikap ramah, rendah hati, tidak mau menunjukkan kelebihannya, mudah simpati, hangat, dapat dipercaya dan sopan
4	Emosi Stabil (<i>emotion stability</i>).	Karakter inndividu yang dapat ditandai dengan sikap yang tenang, tidak mudah cemas dan tertekan, mudah menerima, tidak mudah marah dan percaya diri.

5	Keterbukaan terhadap pengalaman (<i>openess</i>).	Karakter inndividu yang dapat memiliki daya pikir yang imajinatif, menyukai tantangan, anti kemapanan, kreatif, kritis dan memiliki rasa ingin tahu yang besar. (Barrick dkk.,2001)
---	---	---

Teknik Pengumpulan Data

- Ada beberapa cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :
- a. Metode pencatatan: untuk mengetahui data sekunder, misal jumlah kelas setiap prodi, jumlah mahasiswa, sebaran mahasiswa setiap prodi,dll.
 - b. Metode Survey: dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden mahasiswa dengan menggunakan pendekatan penilaian self report. Melalui kuesioner responden diminta untuk menilai stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi potensi dirinya

Skala Penilaian

Skala penilaian yang digunakan adalah skala penilaian kontinum; responden menilai potensi dirinya (self Report) berdasar stimulus yang diberikan dengan memberikan angka pada skala kontinum 1 sampai dengan 10: angka 1 menunjukkan potensi yang sangat lemah dan angka 10 menunjukkan potensi yang sangat kuat. Untuk menilai tingkat kepentingan tiap-tiap indikator soft skills digunakan skala penilaian kontinum 1 sampai dengan 10: angka 1 berarti sangat tidak penting dan angka 10 berarti sangat penting.

Skala pengukuran ini memungkinkan responden memiliki keleluasaan yang besar (nilai maksimum sampai 10) dalam memberi penilaian yang sesuai dengan persepsi dan kondisi potensi yang mereka miliki sekaligus untuk menghindari jawaban responden yang cenderung memilih jawaban tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua mahasiswa di Politeknik Negeri Semarang.

Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan *purposive random sampling*. Pertimbangan yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah: mahasiswa sekurang kurangnya ada di semester tiga dengan pertimbangan mereka telah menempuh pendidikan di Polines dua semester dan telah berkembang potensinya sebagai hasil pembelajaran di Polines. Sampel diambil secara merata dan proporsional di Polines. Jumlah sampel yang diambil adalah minimal 30 responden. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Masri Singarimbun (1995), Sekaran (1992) yang mengatakan jumlah sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah terwakili dan jika sampel dibagi kedalam sub sampel maka setiap kategori diperlukan minimum 30 sampel.

Analisis data

Guna melihat apakah instrumen yang digunakan telah handal dan bisa dipercaya, maka pada tahapan awal penelitian dilakukan uji coba instrumen penelitian kemudian dari data yang terkumpul dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

- a. Uji Validitas: Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006)
- b. Uji Reliabilitas: Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60 (Ghozali, 2006).

Guna menjawab tujuan penelitian digunakan beberapa alat analisis sebagai berikut:

- a. Analisis Deskriptif. Untuk menjawab tujuan penelitian tentang potensi soft skill yang dimiliki mahasiswa Polines digunakan analisis deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas beberapa item pertanyaan yang diajukan (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini teknik penilaian dimulai dari angka 1 sampai angka 10, maka indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks: } ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7) + (\%F8 \times 8) + (\%F9 \times 9) + (\%F10 \times 10)) / 10$$

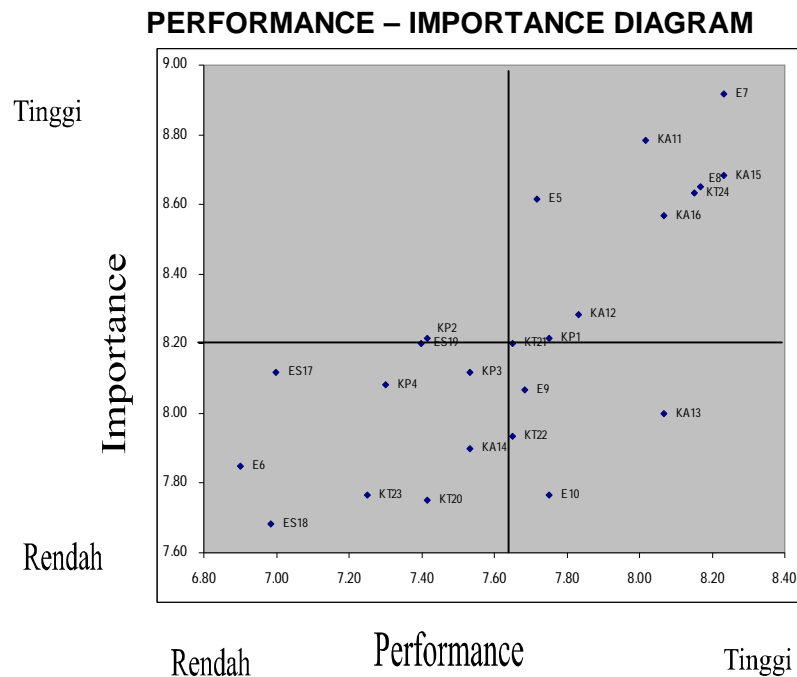
dengan F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2, dan seterusnya

F10 untuk yang menjawab 10 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan.

- b. Analisis Importance Performance. Guna menemukan model pengembangan soft skills yang tepat digunakan analisis *performance-importance*. Dengan *Performance-Importance Analysis* dapat diidentifikasi indikator/atribut soft skills apa saja yang harus diperhatikan dalam upaya pengembangannya (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini digunakan dua komponen, yaitu: analisis kuadran dan analisis kesenjangan (gap). Dengan analisis kuadran dapat diketahui respon responden terhadap atribut soft skills berdasarkan tingkat kepentingan dan potensi yang dimilikinya. Sedangkan analisis kesenjangan (gap) digunakan untuk melihat kesenjangan antara kinerja potensi suatu atribut soft skills dengan tingkat kepentingan dari atribut soft skills tersebut.

Hasil Analisis Performance – Importance



Analisis Performance–Importance digunakan untuk melihat posisi masing-masing item berkaitan dengan dimensi performance dengan dimensi importance. Kondisi tersebut dilihat dari diagram performance–Importance.

Performance diposisikan sebagai sumbu mendatar (atau sumbu X) sedangkan importance diposisikan sebagai sumbu tegak (sumbu Y). Pada setiap sumbu digambarkan sebuah garis pembatas rata-rata skor, baik rata-rata skor performance maupun importance. Hasil diagram Performance – Importance seperti yang di atas bila dianalisis hasilnya seperti yang di bawah ini.

Kuadran I ditempati sebuah item, yaitu

KP2 → Saya selalu bekerja dengan sistematis dalam menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan.

Kuadran II ditempati item-item :

KP1 → Saya selalu gigih bekerja dan berusaha meskipun orang lain telah menyerah

E5 → Saya mampu membina hubungan interpersonal dengan orang lain

E7 → Saya senang dan mudah bergaul dengan orang lain

E8 → Saya suka bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan

KA11 → Saya selalu bersikap ramah kepada setiap orang yang saya jumpai

KA15 → Saya selalu menganggap penting kepercayaan orang lain yang diberikan pada saya

KA16 → Saya selalu bersikap sopan dan santun pada sesama dan yang di bawah saya

KT24 → Saya selalu punya rasa ingin tahu yang besar dan selalu mempelajari hal hal baru

Kuadran III ditempati oleh beberapa item, yaitu :

KP3 → Saya selalu bekerja sampai selesai, tidak peduli apapun yang terjadi

KP4 → Saya selalu siap menerima tugas dan beban kerja apapun meskipun berat

E6 → Saya mampu menyampaikan ide, perasaan, gagasan secara mudah dan efektif

KA14 → Saya selalu bersikap hangat dan menunjukkan perhatian pada orang lain

ES17 → Saya selalu bersikap tenang/tidak mudah cemas dan tertekan menghadapi tekanan

ES18 → Saya selalu bersikap sabar, tak mudah marah meskipun menerima tekanan, hujatan

ES19 → Saya selalu memiliki rasa percaya diri tinggi bahwa saya sanggup melakukan pekerjaan

KT20 → Saya selalu mengandalkan daya imajinasi saya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan

KT23 → Saya selalu bersikap kritis terhadap kondisi di sekeliling saya dan merasa kondisi lingkungan kurang baik

Kuadran IV ditempati oleh beberapa item, yaitu :

E9 → Saya menganggap bekerja sama lebih menyenangkan dari pada bekerja sendiri

E10 → Saya selalu bersikap terbuka menerima masukan meskipun saya kurang sependapat

KA13 → Saya mudah menaruh simpati pada orang lain

Item yang berada di antara Kuadran III dan IV ditempati oleh dua item, yaitu :

KT21 → Saya selalu menyukai tantangan terhadap berbagai baru

KT22 → Saya selalu menghendaki adanya perubahan terhadap kondisi terkini

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan terlihat bahwa kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja relative masih kurang. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata performance (kinerja) masih lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai importance (kepentingan).

Jika dilihat dari hasil analisis performance–importance, dihasilkan bahwa sebagian besar kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja masih rendah. Kondisi tersebut terlihat dari masih banyaknya item yang berada pada kuadran III. Meskipun demikian, ada beberapa item kesiapan mahasiswa yang relative lebih tinggi jika dibandingkan dengan tingkat kebutuhan industri.

Strategi yang harus dilakukan adalah membangun semangat dan motivasi pribadi para mahasiswa sedemikian sehingga mampu menghadapi kebutuhan industri dan tempat kerja yang dihadapinya. Beberapa item yang potensial untuk ditingkat lebih dahulu (berdasar skala prioritas), yaitu: “Selalu bekerja dengan sistematis dalam menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan”. Semangat ini merupakan prioritas pertama yang harus dibangun. Posisi ini menempati kuadran I dimana kinerja para mahasiswa rendah dibandingkan tingkat kepentingan (kebutuhan industri). Sedangkan prioritas berikutnya secara berurutan adalah:

1. Selalu bekerja sampai selesai, sesuai tujuan awal yang telah ditetapkan
2. Selalu siap menerima tugas dan beban kerja apapun meskipun berat
3. Mampu menyampaikan ide, perasaan, gagasan secara mudah dan efektif
4. Selalu bersikap hangat dan menunjukkan perhatian pada orang lain
5. Selalu bersikap tenang/tidak mudah cemas menghadapi tekanan pekerjaan/tugas
6. Selalu bersikap sabar/tidak mudah marah meskipun menerima tekanan, hujatan
7. Selalu memiliki rasa percaya diri tinggi, sanggup melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik
8. Selalu mengandalkan daya imajinasi dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan
9. Selalu bersikap kritis terhadap kondisi di sekeliling dan merasa kondisi lingkungan kurang baik
10. Selalu menyukai tantangan baru, pengalaman baru dan suasana kerja baru
11. Selalu menghendaki adanya perubahan terhadap kondisi terkini
12. Menganggap bekerja sama lebih menyenangkan dari pada bekerja sendiri
13. Selalu bersikap terbuka meskipun kurang sependapat
14. Mudah menaruh simpati pada orang lain

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut:

1. Berdasar analisis uji beda rata rata, diketahui penilaian tentang persiapan diri dalam menghadapi dunia kerja masih rendah jika dibandingkan dengan tingkat kepentingan yang dibutuhkan. Dengan demikian maka mahasiswa perlu dibekali dengan motivasi dan dukungan semangat untuk menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.
2. Berdasar hasil analisis Importance Performance ditemukan bahwa item yang potensial untuk ditingkatkan lebih dahulu (berdasar skala prioritas), yaitu : “Selalu bekerja dengan sistematis dalam menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan”. Semangat ini merupakan prioritas pertama yang harus dibangun. Posisi ini menempati kuadran I dimana kinerja para mahasiswa rendah dibandingkan tingkat kepentingan (kebutuhan industri).
3. Secara berurutan adalah aspek soft skills yang masih perlu dikembangkan di masa depan adalah sebagai berikut:

- a. Selalu bekerja sampai selesai tidak peduli apapun yang terjadi
 - b. Selalu siap menerima tugas dan beban kerja apapun meskipun berat
 - c. Mampu menyampaikan ide, perasaan, gagasan secara mudah dan efektif
 - d. Selalu bersikap hangat dan menunjukkan perhatian pada orang lain
 - e. Selalu bersikap tenang, menghadapi tekanan pekerjaan
 - f. Selalu bersikap sabar, tidak mudah marah meskipun menerima tekanan
 - g. Selalu memiliki rasa percaya diri sanggup melakukan pekerjaan
 - h. Selalu mengandalkan daya imajinasi saya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan
 - i. Selalu bersikap kritis terhadap kondisi di sekeliling, merasa kondisi lingkungan kurang baik
 - j. Selalu menyukai tantangan baru, pengalaman baru dan suasana kerja baru
 - k. Selalu menghendaki adanya perubahan terhadap kondisi terkini
 - l. Menganggap bekerja sama lebih menyenangkan dari pada bekerja sendiri
 - m. Selalu bersikap terbuka meskipun saya kurang sependapat
 - n. Mudah menaruh simpati pada orang lain
4. Salah satu cara untuk menumbuhkembangkan soft skills adalah melakukan *learning revolution* untuk mengubah *learning style* dan *learning activities*. Hakikat *learning revolution* ini adalah perubahan paradigma dari *teacher center learning (TCL)* menjadi *student center learning (SCL)*.
 5. Proses pembelajaran yang menggunakan pendekatan *student centered learning/SCL* menjadi salah satu pilihan dalam KBK. *Soft skills* dikembangkan dengan cara di selipkan di setiap mata kuliah. Apabila atribut *soft skills* yang akan dikembangkan adalah komunikasi lisan, maka proses pembelajaran yang menggunakan presentasi, diskusi, diskusi kelompok menjadi perlu dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, Murray R., and Michael K. Mount, 2001 "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis." *Personnel Psychology*, 44:1–26, 1991.
- Cangelosi, B. R., & Peterson, M. L. (1998). Peer teaching assertive communication strategies for the workplace. (Clearinghouse No. CE078025) Montgomery, AL: Auburn University at Montgomery, School of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED427166).
- Drake, M.S. 2007. *Creating Standards-Based Integrated Curriculum*. California: Corwin Press A Sage Publication Company.
- Forgarty, Robin. 1991. *How to Integrate the Curricula*. Illinois: IRI/Skylight Publishing.
- Ferdinand, Augusty, 2006, Metode Penelitian Manajemen, Semarang: BP Undip
- Ghozali, Imam, 2006, Analisis Multivariate Lanjutan dengan SPSS, Semarang BP Undip
- Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Grugulis I. tth. *Skill, Training and Human Resource Development*. Critical Texts. England: Palgrave Macmillan
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, Ch. E. J. & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence. Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Marchand, A., Demers, A. & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, in Press
- O'Brien, PS. 1997. Making College Count: A real World Look at How to succeed In and After College. USA: Graphic Management Corp.

- Sailah, I., (2008). *Pengembangan Soft skills di Perguruan Tinggi*. Tim Kerja Pengembangan *Soft skills* Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi : Jakarta
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi (Editor), 2006, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Wagner, T. 2008. *The Global Achievement Gap*. New York: Basic Books.
- Tarmidi, 2012, Pengaruh Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Terhadap *Soft Skills* Mahasiswa, Unpublished Paper