

PENTINGNYA PENGEMBANGAN SOFT SKILLS MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI

Andi Hidayat Muhmin
Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
andihm@esaunggul.ac.id

Abstract

According to research conducted by Harvard University, the Carnegie Foundation and Stanford Research Center, United States of America, “soft skills are responsible for 85% of career success, while only 15% is attributed to hard skills. This is confirmed by the study conducted by Depdiknas RI in 2009, which states that “success in education, 85% is determined by soft skills. Furthermore, Lessons From The Top, written by Thomas J. Neff and James M. Citrin (1999), says that the key to success is determined by 90% soft skills and only 10% is determined by hard skills. The result of the above research, inevitably must be a top priority for all universities as provides of labor to fix the quality and focus of their curriculums.

Keywords : *soft skills, hard skills, soft competency*

Abstrak

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Harvard University, Carnegie Foundation dan Stanford Research Center, Amerika Serikat mengatakan bahwa “*soft skill* bertanggung jawab sebesar 85% bagi kesuksesan karir seseorang, sementara hanya 15% disematkan kepada *hard skill*. Hal ini dikuatkan oleh kajian yang dilakukan Depdiknas RI pada tahun 2009, yang menyatakan bahwa “kesuksesan seseorang dalam pendidikan, 85% ditentukan oleh *Soft Skills*. Bahkan buku *Lessons From The Top* yang ditulis oleh Thomas J. Neff dan James M. Citrin (1999), mengatakan bahwa kunci sukses seseorang ditentukan oleh 90% *soft skills* dan hanya 10% saja yang ditentukan oleh *hard skills*. Hasil penelitian tersebut diatas, mau tidak mau harus menjadi prioritas utama bagi Perguruan Tinggi sebagai salah satu penyedia tenaga kerja untuk membenahi kualitas maupun fokus kurikulumnya.

Kata kunci : *soft skills, hard skills, kompetensi lunak*

Pendahuluan

Memasuki abad ke-21, dunia pendidikan Indonesia pada umumnya dan Perguruan Tinggi pada khususnya disisi

produsen atau penyedia tenaga kerja, menghadapi dua tantangan besar, pertama, sebagai akibat dari krisis ekonomi dunia pendidikan dituntut untuk dapat

mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era globalisasi, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. Sebagai mitra utama pemerintah dalam menyediakan sumber daya manusia, Perguruan Tinggi dituntut berperan aktif untuk dapat menghasilkan kelulusan yang memiliki keunggulan kompetitif dalam kancah persaingan di dunia.

Pada sisi lain, dunia kerja (perusahaan-perusahaan, organisasi nirlaba, instansi pemerintahan atau organisasi lain yang membutuhkan tenaga kerja) selaku konsumen atau pengguna jasa tenaga kerja, selalu mempertanyakan tenaga kerja kelulusan perguruan tinggi yang dirasakan tidak siap pakai, bahkan timbul istilah ‘payah’ untuk menggambarkan kualitas kelulusan perguruan tinggi. Istilah ‘payah’ muncul melalui pengamatan para ahli, dimana lulusan perguruan tinggi dianggap; kurang tangguh, cepat bosan, kutu loncat, kurang bisa bekerja, kurang jujur, kurang memiliki integritas, kurang memiliki rasa humor dan mun-ta-ber (mundur tanpa berita).

Untuk menjembatani kesenjangan antara produsen dan konsumen tenaga kerja tersebut diatas, serangkaian penelitian telah banyak dilakukan oleh para ahli, dimana diperoleh kesimpulan bahwa kesenjangan disebabkan oleh adanya perbedaan antara objek kualitas sumber daya yang dihasilkan perguruan tinggi selaku produsen dengan kualitas yang dibutuhkan oleh konsumen. Faktanya, selaku produsen, pembelajaran di perguruan tinggi Indonesia dalam pengamatan para ahli tersebut, lebih banyak menekankan pada dimensi *hard skills* dari pada *soft skills*. Sementara konsumen menginginkan tenaga kerja yang Hasilkan disudah dibekali dengan *hard skills* maupun *soft skills* yang seimbang.

Bahkan hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Harvard University, Carnegie Foundation dan Stanford Research Center, Amerika Serikat mengatakan bahwa “*soft skill* bertanggung jawab sebesar 85% bagi kesuksesan karir seseorang, sementara hanya 15% disematkan kepada *hard skill*. Hal ini dikuatkan oleh kajian yang dilakukan Depdiknas RI pada tahun 2009, yang menyatakan bahwa “kesuksesan seseorang dalam pendidikan, 85% ditentukan oleh *Soft Skills*. Bahkan buku *Lessons From The Top* yang ditulis oleh Thomas J. Neff dan James M. Citrin (1999), mengatakan bahwa kunci sukses seseorang ditentukan oleh 90% *soft skills* dan hanya 10% saja yang ditentukan oleh *hard skills*.

Kesenjangan tersebut dapat terlihat jelas dengan menggunakan visualisasi berikut :



Gambar 1
Kesenjangan Kualitas Tenaga Kerja
Sumber : Motivasi Usaha Universitas Esaunggul

Sebenarnya pihak perguruan tinggi menyadari betul akan hal tersebut, hal ini terbukti dengan adanya beberapa perguruan tinggi negeri maupun swasta yang sangat kosen akan hal tersebut, namun tidak sedikit pula perguruan tinggi yang terlihat setengah hati dalam mengimplementasi pendidikan ataupun pelatihan *soft skills* di kampusnya.

Pentingnya Soft Skill

Gambaran seberapa penting *soft skill* dalam menentukan kesuksesan karir seseorang seperti yang telah dijelaskan pada ‘pendahuluan’, masih dirasakan sebagai gambaran umum saja. Lebih rinci lagi, menurut survei yang diadakan oleh *National Association of Colleges* (NACE) tahun 2002 di Amerika Serikat, terhadap dari 457 pengusaha disana, dengan cara mengajukan 20 variabel kualitas yang dianggap mempunyai berhubungan langsung dengan kesuksesan karir seseorang dalam dunia pekerja, diperoleh hasil bahwa Indeks Prestasi (IP), yang selama ini menjadi tolak ukur utama yang digunakan dalam mendiskripsikan kualitas hasil didik dari sebuah perguruan tinggi, ternyata hanya menduduki urutan ke 17 dari 20 variabel yang di survei tersebut.

Untuk variabel kualitas yang dianggap lebih penting cenderung bersifat tidak terlihat wujudnya (*intangible*) yaitu yang disebut dengan keterampilan lunak atau *soft skill*.

Tabel 1
Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi yang Diharapkan Dunia Kerja

No.	Kualitas	Skor*
1.	Kemampuan berkomunikasi	4,59
2.	Kejujuran / integritas	4,59
3.	Kemampuan bekerja sama	4,54
4.	Kemampuan interpersonal	4,50
5.	Etos kerja yang baik	4,46
6.	Memiliki motivasi / berinisiatif	4,42
7.	Mampu beradaptasi	4,41
8.	Kemampuan analitis	4,36
9.	Kemampuan komputer	4,21
10.	Kemampuan berorganisasi	4,05
11.	Berorientasi kepada detail	4,00
12.	Kemampuan memimpin	3,97
13.	Percaya diri	3,95
14.	Berkepribadian ramah	3,85
15.	Sopan / beretika	3,82
16.	Bijaksana	3,75
17.	IP \geq 3,0	3,68
18.	Kreatif	3,59
19.	Humoris	3,25
20.	Kemampuan kewirausahaan	3,23

*Skala 1-5 (5 tertinggi)

Hasil Survei NACE USA
Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi yang Diharapkan Dunia Kerja

Sumber : Motivasi Usaha Universitas Esaunggul

Dari tabel diatas, diperoleh 5 (lima) variabel terpenting dari ‘Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi yang Diharapkan Dunia Kerja’, diduduki oleh; *kemampuan berkomunikasi, kejujuran atau integritas, kemampuan bekerja sama, kemampuan interpersonal dan etos kerja yang baik*, adalah merupakan *soft skill*.

Hasil survei NACE ini, cukup valid untuk digunakan sebagai referensi oleh lulusan perguruan tinggi yang ingin berkarir di perusahaan-perusahaan swasta, baik yang berskala regional maupun internasional, dimana variabel terpenting yang dapat menjamin kesuksesan mereka dalam berkarir adalah *soft skills* yang mereka miliki.

Disisi lain, mencermati Undang-undang Republik Indonesia Nomer 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Paragraf 4 (Pengembangan Karier) Pasal 69 ayat 1 yang berbunyi “Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah” dan ayat 3 yang berbunyi “Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:

- a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.”

Mencermati pengembangan karier pada undang-undang tersebut diatas, terlihat bahwa kompetensi seorang pegawai negeri sipil sangat berperan dalam menentukan kariernya. Dari 3 (tiga) objek kompetensi yang di nilai melalui

competency base assessment, dimana kompetensi teknis yang paling sedikit memberi porsi *soft skills* dibanding *hard skills*, yaitu 45% *soft skills* dan 55% *hard skills*. Lain halnya dengan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultur, dimana keduanya mempunyai perbandingan 80% *soft skills* dan 20% *hard skills*.

Definisi dan Elemen Penting Soft Skills

Untuk lebih menajamkan pembahasan materi, maka pemahaman soft skills menurut para ahli akan dapat membantu. Menurut LaFrance (2016), *soft skills* didefinisikan sebagai “*personal and interpersonal behaviour that develop and maximize human performance (e.g. confidence, flexibility, honesty, and integrity)*” yang maksudnya adalah bahwa *soft skills* merupakan “Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”. Senada dengan definisi di atas, Elfindri dkk (2011), mendefinisikan *soft skills* sebagai “keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta”. Selanjutnya, Illah Sailah (2008) berpendapat bahwa *soft skills* adalah “keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intra-personal skills*) yang mampu mengembangkan secara maksimal unjuk kerja (*performs*) seseorang”.

Adapun elemen-elemen penting yang ada dalam soft skill, antara lain, Widhiarso (2009), menjelaskan beberapa jenis soft skills yang terkait dengan kesuksesan dalam dunia kerja berdasarkan dari hasil-hasil penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosi, melalui penelitian yang intensif Goleman (1998) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa smart seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mempraktekkan 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. University of Central Florida memasukkan tema gaya hidup sehat ini sebagai target pengembangan soft skills bagi mahasiswa mereka. 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.

Menurut Illah Sailah dalam Panduan Pengembangan Soft Skills Mahasiswa (2010), berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh negara-negara Inggris, Amerika dan Kanada terdapat 23 atribut soft skills yang mendominasi lapangan kerja. Ke 23 atribut tersebut diurutkan berdasarkan prioritas kepentingan di dunia kerja, yaitu: 1) Inisiatif, 2) Etika/integritas, 3) Berpikir kritis, 4) Kemauan belajar, 5) Komitmen, 6) Motivasi, 7) Bersemangat, 8) Dapat diandalkan, 9) Komunikasi lisan, 10) Kreatif, 11) Kemampuan analisis, 12) Dapat mengatasi stress, 13) Menejemen diri, 14) Menyelesaikan persoalan, 15) Dapat meringkas, 16) Berkompetensi, 17) Fleksibel, 18) Kerja dalam tim, 19) Mandiri, 20) Mendengarkan, 21) Tangguh, 22) Berargumentasi logis dan 23) Manajemen waktu.

Menurut Purwan dari (2007) komponen soft skills meliputi :

1. Etos kerja, yaitu dapat mengikuti instruksi yang diberikan sasaran atasan atau supervisor.
2. Sopan santun, yaitu kebiasaan mengucapkan “silakan, terimakasih, maaf, bolehkah saya

membantu anda dalam berhubungan dengan customer, supervisor, dan kolega?”.

3. Kerjasama, yaitu kemampuan untuk berbagi tanggung jawab, saling memberi dengan orang lain, komitmen pada rasa hormat, saling membantu untuk mengerjakan tugas, dan mencari bantuan jika diperlukan.
4. Disiplin dan percaya diri, yaitu kemampuan mengatur tugas-tugas untuk performance yang lebih baik, belajar dari pengalaman, bertanya dan mengoreksi kesalahan, mampu menyerap kritik dan petunjuk tanpa persaan bersalah, marah dan benci atau merasa terhina.
5. Penyesuaian diri terhadap norma-norma, yaitu kemampuan untuk mengatur cara berbusana, rapi, bahasa tubuh, nada bicara, dan pemilihan kata sesuai dengan bagian budaya kerja.
- 6) Kecakapan berbahasa, yaitu kemampuan bertutur kata, membaca dan menulis standar biasa.

Berdasarkan definisi di atas diperoleh tiga poin penting ; Pertama, bahwa pada dasarnya *soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang yang dapat dikembangkan secara maksimal dan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, *soft skills* merupakan hal yang sangat penting dan utama yang dipunyai oleh seseorang untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara maksimal; Kedua, *soft skills* dibedakan menjadi dua macam, yaitu: *soft skills* yang terkait dengan *interpersonal* (keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain), dan *soft skills* yang terakait dengan *intrapersonal* (keterampilan seseorang dalam mengolah dirinya); Ketiga, bahwa *soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. Jika *hard skills* berkaitan dengan IQ, otak kiri serta kemampuan teknis dan

akademis seseorang yang diperlukan dalam dunia kerja; maka *soft skills* berkaitan dengan EQ, otak kanan serta kemampuan non-teknis dan non-akademis seseorang yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari.

Metode Pembelajaran *Soft Skills*

Metode pembelajaran yang cocok untuk digunakan untuk pembelajaran berbasis *soft skills*, dimana *soft skills* bersifat abstrak dan lebih berada pada ranah afektif (olah rasa) dan psikomotor (olah laku) yang merupakan keterampilan individu seseorang, maka sudah seharusnya metode pembelajaran yang digunakan dengan cara mengedepankan peran aktif serta fokus kepada peserta didik (mahasiswa) dan hanya menjadikan dosen sebagai fasilitator saja.

Salah satu metode pembelajaran yang dapat digunakan disini adalah apa yang disebut metode SCL yang merupakan singkatan dari *student centered learning*. Pendekatan SCL ini menurut Rogers (1983), “merupakan hasil dari transisi perpindahan kekuatan dalam proses pembelajaran, dari kekuatan dosen sebagai pakar menjadi kekuatan mahasiswa sebagai pembelajar”. Dengan redaksi yang berbeda, Kember (1997) mengatakan “bahwa SCL merupakan sebuah kutub proses pembelajaran yang menekankan mahasiswa sebagai pembangun pengetahuan sedangkan kutub yang lain adalah dosen sebagai agen yang memberikan pengetahuan”. Dari dua definisi tersebut dapat dipahami bahwa SCL adalah suatu model pembelajaran yang menempatkan peserta didik sebagai pusat dari proses belajar. Model pembelajaran ini berbeda dari model belajar konvensional yang menekankan pada *transfer* pengetahuan dari dosen ke mahasiswa yang relatif bersikap pasif.

Pendekatan SCL menekankan pada minat, kebutuhan dan kemampuan

individu, menjanjikan model belajar yang menggali motivasi intrinsik untuk membangun masyarakat yang suka dan selalu belajar. Model belajar ini sekaligus dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan masyarakat seperti kreativitas, kepemimpinan, rasa percaya diri, kemandirian, kedisiplinan, kekritisan dalam berpikir, kemampuan berkomunikasi dan bekerja dalam tim, keahlian teknis, serta wawasan global untuk dapat selalu beradaptasi terhadap perubahan dan perkembangan.

Sebagai konsekuensi dari penerapan pendekatan SCL dalam perkuliahan, ada beberapa metode yang dapat digunakan dalam pendekatan SCL, yaitu: (1) *Small Group Discussion*, (2) *Role-Play & Simulation*, (3) *Case Study*, (4) *Discovery Learning*, (5) *Self-Directed Learning*, (6) *Cooperative Learning*, (7) *Collaborative Learning*, (8) *Contextual Instruction*, (9) *Project Based Learning*, dan (10) *Problem Based Learning and Inquiry* (Illah Sailah: 2008). Semua metode di atas menuntut partisipasi aktif dari mahasiswa di satu sisi, dan pada sisi yang lain dosen dituntut untuk berperan sebagai fasilitator dan mitra mahasiswa dalam proses pembelajaran. Harus diakui bahwa semua metode di atas sangat relevan dengan kondisi eksternal masa kini yang menjadi tantangan bagi mahasiswa untuk mampu mengambil keputusan secara efektif terhadap problematika yang dihadapinya. Melalui penerapan metode tersebut mahasiswa harus berpartisipasi secara aktif, selalu ditantang untuk memiliki daya kritis, mampu menganalisis dan dapat memecahkan masalah-masalahnya sendiri.

Memperhatikan definisi dan elemen *soft skills* dan metode pembelajaran di atas, dapat diformulasikan bahwa pembelajaran berbasis *soft skills* diperguruan tinggi di perguruan tinggi dapat dikembangkan melalui kegiatan

perkuliahan dengan tiga alternatif cara, yaitu: 1) lewat kegiatan pembelajaran mata kuliah yang berdiri sendiri, 2) lewat penggunaan metode perkuliahan dengan mengintegrasikannya ke dalam mata kuliah tertentu, dan (3) lewat menjadikan dosen sebagai *role model* bagi para mahasiswa.

Lebih terinci, ketiga alternatif cara tersebut dapat uraian sebagai berikut; *Pertama*, pembelajaran *soft skills* dapat dilakukan melalui mata kuliah yang berdiri sendiri. Jika cara ini yang dipilih, maka sang dosen harus memastikan bahwa dalam struktur kurikulumnya ada mata kuliah *soft skills*. Pada bagian ini, proses pembelajaran perlu diarahkan pada 2 aspek pembelajaran, yaitu: tujuan dan materi yang berbasis *soft skills*. Pada aspek tujuan, dosen harus memastikan bahwa tujuan perkuliahan yang harus dicapai oleh para mahasiswa adalah gabungan dari tiga ranah pembelajaran, yaitu: ranah kognitif, ranah psikomotorik, dan ranah afektif. Oleh karena sifatnya gabungan, maka tujuan perkuliahan bukan hanya menekankan pada hafalan dan penguasaan jenis *soft skills* dan bentuk-bentuknya, juga bukan hanya menekankan pada keterampilan mempraktikkan jenis *soft skills* dan bentuk-bentuknya dalam kehidupan nyata mahasiswa, melainkan juga memfokuskan pada kepribadian para mahasiswa, terutama terkait penumbuhan rasa percaya diri sehingga menjadi manusia utuh yang memiliki kemandirian emosional dan intelektual, yang mengenal dirinya, yang mengendalikan dirinya dengan konsisten dan memiliki rasa empati.

Kedua, pembelajaran *soft skills* lewat metode perkuliahan dan mengintegrasikannya ke dalam mata kuliah tertentu. Jika cara ini yang dipilih, para dosen perlu menekankan pada dua aspek, yaitu: aspek pendekatan dan aspek metode perkuliahan. Pada aspek pendekatan, dosen perlu menggunakan pendekatan SCL

sebagai pilihan utama dalam proses perkuliahan. Pendekatan ini berkonsekuensi pada perubahan cara pandang dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi.

Ada tiga perubahan cara pandang dalam perkuliahan, yaitu: (1) dari sisi pengetahuan, dulu pengetahuan dipandang sebagai sesuatu yang sudah jadi, tinggal dipindahkan dari dosen ke mahasiswa. Namun sekarang pengetahuan adalah hasil konstruksi atau hasil transformasi seseorang yang belajar; (2) dulu belajar adalah menerima pengetahuan (pasif-reseptif), sekarang belajar adalah mencari dan mengkonstruksi (membentuk) pengetahuan aktif dan spesifik; serta (3) dulu mengajar adalah menjalankan sebuah instruksi yang telah dirancang, namun kini menjalankan berbagai strategi yang membantu mahasiswa untuk dapat belajar. Adapun pada aspek metode, para dosen harus menggunakan berbagai metode dalam proses perkuliahan. Lewat beragam metode, dosen dapat menginternalisasikan dan mengimplementasikan *soft skills* dalam proses perkuliahan.

Berbagai metode telah banyak ditemukan oleh peneliti pendidikan sebagaimana yang dijelaskan dalam kajian teori di atas, dosen tinggal memilih mana yang cocok dan relevan untuk diterapkan pada mata kuliah yang diampu. Dalam satu mata kuliah dapat diterapkan pengembangan *soft skills* lebih dari dua atribut sekaligus. Misalnya melatih berpikir analitis, kreatif, berfikir kritis dan manajemen waktu dapat dilakukan pendekatan SCL dengan menggunakan *Problem based Learning* atau studi kasus. Sementara itu, penerapan atribut *soft skills* di ruang kelas dapat dilakukan dengan memperbanyak tugas presentasi, diskusi kelompok, sampai *role play*. Lebih jauh, jika mata kuliah tersebut mengharapkan peningkatan atribut *soft skills* komunikasi, kerjasama kelompok, dan berfikir analitis

dan kritis, maka diskusi kelompok diikuti dengan penyajian lisan akan menjadi pilihan untuk diterapkan. Dengan demikian pendekatan pembelajaran SCL belum tentu cocok antara satu mata kuliah dengan mata kuliah lainnya.

Berbagai metode di atas meniscayakan perlunya dapat membuat proses pembelajaran lebih menarik minat dan menyenangkan. Peran dosen dalam hal ini adalah: 1) membangun proses dialog, 2) menangani dinamika kelompok, 3) memotivasi mahasiswa, 4) mengenalkan berpikir kritis, dan (5) memberdayakan kurikulum tersembunyi.

Ketiga, melalui dosen *role model* bagi mahasiswanya. Yang dimaksud dosen *role model* di sini adalah “Seorang dosen yang berfungsi sebagai contoh, yang perilakunya ditiru orang lain” (Kamus Online Wikipedia, 2016). Mahasiswa akan mudah mengikuti kata-kata dosennya, jika ada contoh riil darinya. Jika seorang dosen berkata pentingnya dialog dalam memecahkan permasalahan tertentu, misalnya, namun sang dosen tidak pernah sedikitpun melakukan langkah tersebut. maka otomatis mahasiswa akan mengabaikan pernyataannya tersebut.

Jika cara ini yang dipilih, para dosen harus siap menjadi teladan dalam penerapan *soft skills* dalam kehidupan nyata di lingkungan perguruan tinggi. Harus diakui bahwa pengembangan *soft skills* akan efektif jika para dosen siap menjadi *role model* bagi mahasiswanya. Misalnya jika akan menegakkan disiplin mahasiswa, maka contoh baik dapat didemonstrasikan kepada mahasiswa oleh dosennya. Apabila dosen menginginkan mahasiswa datang tepat waktu, maka dosen harus duluan datang ke kelas. Apabila mahasiswa diminta untuk selalu menjaga kebersihan kelas, maka dosen harus mampu menghapus papan tulis setelah selesai kuliah. Apabila dosen berjanji akan mengembalikan tugas dalam

tiga minggu, maka jangan sampai mengembalikan 5 minggu kemudian. *Role model* dosen dapat diperlihatkan dengan saling menghargai dengan teman sejawat di depan mahasiswa. Sebaliknya, saling menjelekkkan antar dosen di depan mahasiswa patut dihindari. Jika dosen kalah dalam satu kompetisi, jangan sampai mahasiswa menjadi tumpahan keluhan rasa kekesalan dosen dengan menyalahkan orang lain. Sering-seringlah memberikan pujian kepada mahasiswa di depan mahasiswa lainnya jika mahasiswa mampu mencapai prestasi, baik prestasi akademik maupun prestasi non-akademik.

Kesimpulan

Sebagai salah satu produsen penyedia tenaga kerja di era globalisasi, penerapan kurikulum maupun metode pembelajaran yang berbasis *soft skills* sudah merupakan suatu keharusan untuk diterapkan di dunia Perguruan Tinggi. Sebagai produsen, Perguruan tinggi mau tidak mau harus menyediakan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan dunia kerja.

Kunci keberhasilan pembelajaran berbasis *soft skills*, dengan memperhatikan materi dan metode pengajaran yang telah diuraikan diatas, selain harus adanya komitmen dari perguruan tinggi, maka kompetensi dosen untuk mengantarkan metode ini haruslah grade 4 dan 5 (skala 1-5). Dosen sebagai ujung tombak, harus dapat merubah mindset sistem pembelajaran, yakni; 1) dari pengetahuan dipandang sebagai sesuatu yang sudah jadi, tinggal dipindahkan dari dosen ke mahasiswa, menjadi pengetahuan adalah hasil konstruksi atau hasil transformasi seseorang yang belajar; 2) dari belajar adalah menerima pengetahuan (pasif-reseptif), menjadi belajar adalah proses mencari dan konstruksi (membentuk) pengetahuan aktif dan spesifik; serta 3) dari mengajar adalah menjalankan sebuah

instruksi yang telah dirancang, menjadi mengajar adalah menjalankan berbagai strategi yang dapat membantu mahasiswa untuk belajar.

Daftar Pustaka

Fallon, Nicole., (2015). *Soft Skills Matter: Can They Be Taught?* Business News Daily Assistant Editor. New York

Kember, D., (1997). *A reconceptualisation of the research into university academics conceptions of teaching.*

Pemerintah Republik Indonesia., (2003). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003.* Pemerintah Republik Indonesia. Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia., (2014). *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014.* Pemerintah Republik Indonesia. Jakarta.

Prijosaksono, A. M. Marlan., (2005). *The Power of Transformation.* Elex Media Komputindo. Jakarta.

Rogers, C. R., (1983). *The politics of education. In Freedom to Learn for the 80's.* Charles E. Merrill Publishing Company. Ohio

Sailah, Ilah dkk., (2008). *Pengembangan Soft Skills dalam Proses Pembelajaran di Perguruan Tinggi.* Jakarta: Direktorat Akademik, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.