

URGENSI PENGEMBANGAN *SOFT SKILLS* DI PERGURUAN TINGGI

Novia Yanti¹

Roni Faslah²

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 skill*. Bahkan buku *Lessons From The Top* yang ditulis oleh Thomas J. Neff dan James M. Citrin mengatakan bahwa kunci sukses seseorang ditentukan oleh 90% *soft skill* dan hanya 10% saja yang ditentukan oleh *hard skill*. Hasil penelitian tersebut, menjadi prioritas utama bagi Perguruan Tinggi sebagai salah satu penyedia tenaga kerja untuk membenahi kualitas maupun fokus kurikulumnya.

Kata kunci: *soft skills, hard skills*

¹ Dosen STIT Syekh Burhanuddin Pariaman

² Dosen STIT Syekh Burhanuddin Pariaman

A. Pendahuluan

Pendidikan di perguruan tinggi memberikan porsi yang lebih besar untuk muatan *hard skills*, bahkan bisa dikatakan lebih berorientasi pada pembelajaran *hard skills* saja. Pada kenyataan tersebut, pengembangan *soft skills* tentu menjadi kebutuhan yang sangat mendasar dalam dunia pendidikan. Namun untuk mengubah kurikulum juga bukan hal yang mudah. Dosen seharusnya memberikan muatan-muatan *soft skills* pada proses pembelajarannya. Pentingnya penerapan pendidikan *soft skills* idealnya bukan hanya untuk mahasiswa saja, tetapi juga bagi dosen yang perlu memberikan keteladanan kepada mahasiswa.

Penguasaan *hard skills* yang lebih dominan ini bukanlah kesalahan dosen semata, namun sudah sistemik sehingga membelenggu kreatifitas dosen dalam penanaman *soft skills* kepada mahasiswa. Idealnya adalah

pembelajaran menemukan keseimbangan antara *hard skills* dengan *soft skills* sehingga mahasiswa menjadi pribadi yang cerdas, pintar, namun terbuka dan dinamis. Pribadi yang terbuka dan dinamis itu penting karena pribadi yang demikian cenderung adaptif dan mampu berdialektika dengan perkembangan dan perubahan zaman.

Dengan kata lain, yang selama ini kurang diperhatikan adalah *soft skills*. *Soft skills* berada di luar ranah teknis dan akademik, lebih bersifat psikologis sehingga abstrak. Konsep *soft skills* merupakan istilah sosiologis yang merepresentasikan pengembangan dari kecerdasan emosional seorang, yang merupakan kumpulan karakter kepribadian, kepekaan sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimis yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain.

Soft skills memiliki peranan untuk melengkapi *hard skills*, di mana *hard skills* merupakan representasi dari potensi IQ seseorang terkait dengan persyaratan teknis pekerjaan dan beberapa kegiatan lainnya (Djoko Hari Nugroho, 2009). Domain *hard skills* adalah *learning to know and learning to do*, sedangkan *soft skills* domainnya adalah *learning to be and learning to live together*. Meskipun *soft skills* hanya pelengkap bagi *hard skills* namun sangat berperan dalam kesuksesan seseorang. Mengingat pentingnya *soft skills* dalam membekali mahasiswa menggapai prestasi hidup maka sudah seyakinya *soft skills* dikembangkan dalam perkuliahan.

Untuk mengembangkan *soft skills* tersebut secara keseluruhan tentunya tidak cukup hanya dilakukan oleh mahasiswa selama mengikuti periode perkuliahan saja, tapi harus berlangsung terus menerus tidak berhenti setelah

periode proses pembelajaran formal selesai. Untuk itu beberapa aspek penting yang menunjang keberhasilan mahasiswa dalam menempuh pembelajaran, yaitu; keberanian mengemukakan pendapat (rasa percaya diri), kemandirian belajar (*independent learners*), *communication skills*, dan kerjasama. Karena pendidikan merupakan sebagai suatu proses pembudayaan, pembelajaran dan perkuliahan harus diarahkan kepada *sustainable development*, yaitu pengembangan diri yang terus menerus.

B. *Soft skills*

1. Pengertian

Istilah *soft skills*, menurut Simpson (2006), muncul dari dua sumber. *Pertama*, dari pihak pemberi kerja yang merasa perlu untuk mengidentifikasi faktor-faktor non teknis dan non tradisional serta ketrampilan yang

dibutuhkan oleh pekerja untuk berhubungan dengan orang lain. Kesadaran akan pentingnya ketrampilan berhubungan dengan orang lain tersebut didasarkan pada perubahan dalam dunia bisnis dan industri yang awalnya berfokus pada industri manufaktur menjadi industri jasa dimana *soft skills* ini berperan penting didalamnya. *Kedua*, istilah *soft skills* muncul dari sebuah proyek yang dilakukan oleh European Social Fund dimana didapat istilah *soft skills* yang merupakan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mencapai “*soft outcomes*” (Simpson (2006). *Soft outcomes* digambarkan sebagai sesuatu yang sulit atau tidak mungkin untuk diukur. Istilah *soft* ini lebih sering digunakan seperti *soft indicator*, *soft outcomes* dan tentu saja *soft skills*. Simpson (2006) menyatakan bahwa sampai saat ini masih sulit untuk mendefinisikan

istilah *soft skills* dengan pasti. Namun ada beberapa tokoh yang menyatakan mengenai definisi *soft skills* ini.

Klaus (2007) dalam bukunya berjudul *The Hard Truth about Soft skills*, mengatakan bahwa “*soft skills encompass personal, social, communication, and self management behaviours, they cover a wide spectrum: self awareness, trustworthiness, conscientiousness, adaptability, critical thinking*. Hal ini sejalan dengan pendapat Tripathy (2006), yang menyatakan bahwa *soft skills* adalah kemampuan yang bersifat afektif yang dimiliki seseorang, ini melengkapi kemampuan teknis formal intelektual suatu bidang ilmu yang memudahkan seseorang untuk diterima di lingkungan hidup dan lingkungan kerja yang meliputi: *awareness, attitude, initiative, empathy, confidence, integrity, self-control, leadership, problem solving, risk taking and time*

management. Marisi (2007) menyimpulkan bahwa *soft skills* merupakan hal yang sifatnya tidak tampak (*intangible*) dan berasal dari nilai-nilai yang dipegang, yang kemudian membentuk sikap yang akan diambil dalam situasi tertentu. Ini berarti, *Soft skills* adalah kemampuan bekerjasama, berkomunikasi, rasa empati, rasa saling menghargai, dan kemampuan untuk menolong.

Lebih lanjut, Pawit (2009: 123) merinci kemampuan intrapersonal yang terdiri dari aspek kesadaran diri (*self awareness*), yang 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 mencakup: upaya peningkatan diri,

kontrol diri, dapat dipercaya, dapat mengelola waktu dan kekuatan, proaktif, dan konsisten. Sedangkan kemampuan interpersonal mencakup aspek kesadaran sosial (*social awareness*), yang meliputi kemampuan kesadaran politik, pengembangan aspek-aspek lain yang berorientasi untuk melayani, dan empati. Selain itu juga aspek kemampuan sosial (*social skill*), yang meliputi kemampuan memimpin, mempunyai pengaruh, dapat berkomunikasi, mampu mengelola konflik, kooperatif dengan siapapun, dapat bekerja sama dengan tim, dan bersinergi (R. Poppy Yaniawati. 2009). Di samping 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 (Sultoni, 2008).

Berdasarkan dari pengertian-pengertian yang diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan bahwa *soft skills* tersebut adalah keterampilan individu dalam berhubungan dengan orang lain serta kemampuannya untuk mengatur dirinya sendiri dan mampu mengembangkan dirinya sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan atau melaksanakan tanggung jawab secara maksimal. Kadar *soft skills* pada masing-masing individu berbeda, hal ini tergantung pada cara atau pola berpikir individu tersebut, tergantung pula pada sikap dan kebiasaan kebiasaan serta bagaimana ia berkata dan bertindak, Namun, kadar *soft skills* pada diri individu dapat dirubah apabila yang bersangkutan memiliki

kemampuan untuk merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

2. Atribut *Soft skills*

Atribut-atribut *soft skills* sangat banyak ragamnya, misalnya NACE (*National Association of College and Employee*) USA menetapkan 20 atribut *soft skills*, sedangkan Patrick S. O' Brien (1997) dalam bukunya *Making College Count*, *soft skills* dapat dikategorikan ke dalam tujuh area yang disebut *Winning Characteristics*, yaitu: 1) *communication skills*, sebagai bagian dari *sofs kill* yang dimaksudkan meliputi keterampilan komunikasi lisan dan komunikasi tulisan. Inti komunikasi adalah seseorang menyampaikan pesan kepada orang lainnya dan orang yang diajak berkomunikasi merespon kembali pesan yang sedang disampaikan. Jadi, komunikasi yang berhasil adalah

antara orang yang memberi pesan dan penerima pesan sama-sama memahami maksud dengan jelas. 2) *organizational skill*, adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengorganisir, baik dirinya maupun orang di sekitarnya. Kemampuan organisasi ini meliputi: manajemen waktu, meningkatkan motivasi dan menjaga penampilan. 3) *leadership*, ini bermakna bahwa seseorang memiliki jiwa kepemimpinan, dan dalam melakukan kepemimpinannya itu, ia termasuk sebagai pemimpin yang efektif. Pengertian pemimpin disini bukan dalam pengertian seseorang yang menyanggah jabatan tertentu sebagai pemimpin struktural, melainkan ia berpartisipasi aktif dalam melakukan perubahan. Adapun kepemimpinan yang dimaksud disini adalah: orang yang aktif terlibat dalam tim, memiliki ide-ide inovatif, berinisiatif untuk

melakukan perubahan positif, 4) *logic*, yang artinya keterampilan berbasiskan penalaran. Keterampilan ini meliputi kemampuan seseorang dalam hal menyelesaikan masalah dan berpikir kreatif. 5) *effort*, keterampilan dalam melakukan upaya. Seseorang yang memiliki *effort* yang tinggi cenderung tidak pernah berhenti mengupayakan sesuatu. Ini berkaitan dengan ketahanan seseorang dalam menghadapi persoalan-persoalan, 6) *group skills*, adalah keterampilan yang harus dimiliki seseorang saat ia berada di tengah-tengah lingkungan dan orang lain. Hal ini menampilkan kesanggupan seseorang apakah ia sanggup hidup bersama atau tidak. Keterampilan ini meliputi: kerja sama tim dan kemampuan interpersonal. 7) *Ethics* atau keterampilan etika adalah keterampilan untuk belajar membedakan mana yang salah dan mana yang benar,

lalu memilih dan melakukan tindakan yang benar. Etika mempengaruhi citra serta mempengaruhi apakah orang mau bekerja sama atau tidak. Etika terbentuk sebelum dan sesudah bekerja. Keterampilan ini meliputi: dapat dipercaya, hormat, bertanggung jawab, perhatian, adil dan taat peraturan.

Sebagaimana menurut Howard (1985) secara garis besar *soft skills* dapat digolongkan ke dalam dua kategori yaitu: *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* mencakup: *self awareness (self confident, self asesment, trait and preference, emotional awarenes)* dan *self skills (improvement, self control, trust, worthiness, time/ source management, proactivity, conscience)*. Sedangkan *interpersonal skill* mencakup *social awareness (political awareness, developing other, leveraging diversity, service*

orientation, empathy) dan *social skill (leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work, synergy*. Kemudian Klaus (2007) menguraikan *atribut soft skills* yaitu: *soft skills encompass personal, social, communication, and self management behaviours, they cover a wide spectrum: self awareness, trustworthiness, conscientiousness, adaptability, critical thinking, organizational awareness, attitude, initiative, empathy, confidence, integrity, self-control, leadership, problem solving, risk taking and time management*. Kemudian Elfindri (2010) juga menguraikan dalam bukunya *Soft skills Untuk Pendidik* bahwa *soft skills* jauh lebih sekedar keterampilan komunikasi secara *habluminannash* saja, *soft skills* tidak saja sekedar kerja keras saja, tetapi *soft skills* komponen utamanya adalah ihsan dan iman.

Menurutnya *soft skills* harus bisa dipandang dari dua sisi yaitu hubungan dengan Allah dan hubungan dengan manusia. Dalam bukunya tersebut diuraikan ada 9 atribut *soft skills* yang membuat seseorang sempurna yaitu: taat beribadah, keterampilan berkomunikasi, terbentuknya sifat tanggung jawab. Kejujuran dan tepat waktu, pekerja keras, berani mengambil resiko, terbiasa bekerja berkelompok, berketampilan rumah tangga dan visioner.

Berikut ini adalah tabel untuk memudahkan penjelasan tersebut yaitu:

Tabel 2.1

Kategori *Soft skills*

<i>Soft skills</i>			
<i>Interpersonal Skill</i>		<i>Intrapersonal skill</i>	
<i>Self Awareness</i>	<i>Self skills</i>	<i>Social Awareness</i>	<i>Social skills</i>
<i>self</i>	<i>Improvrmnt</i>	<i>Political</i>	<i>Leadership</i>

<i>confident self assessment Trait and reference Emotional awareness</i>	<i>Self control Trust Worthiness Time/ source Management Proactivity Conscience</i>	<i>Awareness Developing others Leveraging Diversity Service Orientation Empathy</i>	<i>Influence Communication Conflict Management Cooperation Team work Synergy</i>
--	---	---	--

Kemudian Sailah (2008) mengutip Majalah tempo 2007 yang telah memilih 10 perguruan tinggi karena lulusanya yang berkarakter, mengatakan bahwa karakter penting di dunia kerja yang dikemukakan adalah: mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, mempunyai visi ke depan, bisa bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan matang, mampu berpikir analitis, mudah beradaptasi, mampu bekerja dalam tekanan, cakap berbahasa inggris, mampu mengorganisasi pekerjaan. Selain itu Ariwibowo (2008) mengkategorikan kemampuan *soft skills* ini dengan cara membagi kepada dua kategori

yaitu: *soft skills* yang berhubungan dengan kepribadian yang dimiliki, serta yang berkaitan dengan hubungan antar sesama manusia. *Soft skills* yang sering digambarkan sebagai ciri-ciri kepribadian, seperti: optimis, pikiran positif, tanggung jawab, rasa humor, dan integritas. Sedangkan *soft skills* yang dapat dipraktikkan dalam hubungannya dengan orang lain seperti: empati, kerja sama, kepemimpinan, komunikasi, kesantunan, perundingan, keramahan dan sebagainya. Untuk bisa lebih memudahkan dalam pemahaman lebih jelasnya akan diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.2

Pembagian *soft skills*

<i>Intrapersonal skill</i> , adalah keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri	<i>Interpersonal skill</i> , adalah keterampilan seseorang dalam hubungan dengan orang lain
--	--

untuk pengembangan kerja secara optimal	untuk pengembangan kerja secara optimal
Contoh <i>intrapersonal skill</i> :	Contoh <i>interpersonal skill</i>
1. Manajemen waktu	1. Kemampuan memotivasi
2. Manajemen stress	2. Kemampuan memimpin
3. Manajemen perubahan	3. Kemampuan negoisasi
4. Karakter transformasi	4. Kemampuan presentasi
5. Berpikir kreatif	5. Kemampuan komunikasi
6. Memiliki acuan tujuan positif	6. Kemampuan menjalin relasi
7. Teknik belajar cepat	7. Kemampuan bicara di muka umum

Dengan demikian dalam melihat *soft skills* mesti dimensi agama menjadi lebih menonjol, dan tidak bisa dilihat secara terpisah dengan dimensi *soft skills* lain yang ada. Sebagai contoh bahwa terdapat kasus menarik yaitu: seseorang akan dikatakan sukses apabila dapat diterima di masyarakat ketika memiliki keterampilan hidup dan mempraktekkanya. Seorang *bussinesman* bisa dikatakan berhasil ketika ia melaksanakan *soft skills*

kepada klien bisnisnya. Namun, ketika ia tidak punya pegangan agama yang kuat, maka baik pada zaman menaik, puncak atau suatu saat tiba-tiba bangkrut akan mudah untuk frustrasi dalam hidup dan ini semua sudah banyak contoh yang dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari.

3. Pentingnya *soft skills*

Soft skills yang terdiri dari *intrapersonal* dan *interpersonal skills* ini jelas dibutuhkan dalam segmen kehidupan dan semua segmen profesi. Misalnya masyarakat tidak hanya butuh dokter, tetapi juga membutuhkan dokter yang baik, ramah, jujur, dan sebagainya (Lunandi: 1992). Artinya adalah *soft skills* dibutuhkan pada semua lini interaksi kehidupan. Dan

untuk menguraikan persoalan yang belakangan kerap melanda bangsa Indonesia ini salah satunya dengan peningkatan *soft skills* masyarakat. Secara eksplisit telah terlihat bahwa *soft skills* sangat diperlukan dalam pemanfaatannya di dalam perencanaan dan proses pencarian pekerjaan dan kesuksesan meniti karir dalam pekerjaannya. Ini mengindikasikan bahwa *soft skills* menentukan kecepatan lulusan mendapatkan pekerjaan, selain didukung oleh *hard skill*-nya. Ruben and DeAngelis (1998:177) dari hasil surveynya mengelompokkan kompetensi yang dibutuhkan dan seseorang dapat sukses meniti karir dan kehidupannya, yaitu kompetensi personal, komunikasi, organisasi, internasional/antar budaya dan domain.

Puliam (2008: 211) menyebutkan bahwa *skills* yang paling dicari oleh pemberi kerja adalah keterampilan

komunikasi, integritas/kejujuran, keterampilan interpersonal, motivasi/inisiatif, etika kerja yang kuat, bekerja dalam tim, keterampilan komputer, analitis, *fleksibilitas/adaptibilitas*, dan *detail oriented*. Selanjutnya (Elfindri: 2010) mengatakan *soft skills* dalam pendidikan berfungsi untuk praktek pembelajaran. Agar pembelajaran yang disampaikan dosen bisa efektif, maka seorang dosen dituntut untuk memiliki interpersonal dan intrapersonal *skill* sekaligus, selain penguasaan terhadap materi ajar yang diampunya. Sebagaimana yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa persyaratan kerja tidak hanya menekankan pada kualitas lulusan yang hanya menekankan pada penguasaan *hard skill* tetapi juga *soft skill*. Dalam usaha pemenuhan kebutuhan industri tersebut tentu akan berakibat pada perubahan paradigma

dalam proses pembelajaran. Perubahan paradigma yang dapat memenuhi proses pembelajaran yang dapat menghasilkan mutu lulusan sebagaimana yang diharapkan oleh pasar kerja akan menuntut para lulusan mampu meresapi arti dari kompetensi dalam pendidikan yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik (Harmoni: 2007).

Dari uraian tersebut maka jelaslah bahwa betapa pentingnya *soft skills* bagi seseorang baik dalam lingkungan pendidikan maupun dalam lingkungan kerja. Misalkan pada dunia kerja yang selama ini disinyalir terjadi kesenjangan antara dunia pendidikan tinggi dan dunia kerja. Perguruan tinggi memandang lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi adalah mereka yang lulus dengan nilai tinggi. Sedangkan dunia kerja menganggap bahwa lulusan yang memiliki

kompetensi tinggi adalah mereka yang mempunyai kemampuan teknis dan sikap yang baik.

Contohnya saja pada saat sekarang ini banyak perusahaan mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara *hard skill* dan *soft skills*, apapun posisi karyawannya. Di kalangan para praktisi SDM, pendekatan *hard skill* saja kini sudah ditinggalkan. Percuma jika *hard skill* bagus, tetapi *soft skills*nya buruk. Hal ini bisa dilihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang juga mensyaratkan kemampuan *soft skills*, seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan *interpersonal relationship* dalam *job requirement*nya. Dengan demikian pada proses rekrutasi karyawan, kompetensi teknis dan akademis (*hard skill*) lebih mudah diseleksi. Kompetensi ini dapat langsung dilihat pada daftar riwayat hidup, pengalaman

kerja, indeks prestasi dan ketrampilan yang dikuasai. Sedangkan untuk *soft skills* biasanya dievaluasi oleh psikolog melalui psikotes dan wawancara mendalam. Interpretasi hasil psikotes, meskipun tidak dijamin 100% benar namun sangat membantu perusahaan dalam menempatkan *the right person in the right place*.

4. Pengembangan *soft skills* dalam Pembelajaran

Atribut *soft skills* sebenarnya dimiliki oleh setiap orang, tetapi dalam jumlah dan kadar yang berbeda-beda. Atribut tersebut dapat berubah jika yang bersangkutan mau mengubahnya. Atribut ini juga dapat dikembangkan menjadi karakter seseorang. Harry (2008) mengatakan cara mengembangkannya adalah harus diasah dan dipraktekkan oleh setiap individu yang belajar atau ingin mengembangkannya. Salah satu cara yang cukup baik untuk mengembangkan *soft skills*

adalah melalui pembelajaran dengan segala aktivitasnya dan lembaga kemahasiswaan. Santoso (2008) menguraikan bahwa untuk mendiseminasikan *soft skills* pada para mahasiswa, faktor yang sangat berpengaruh adalah dimulai dari dosen. Dosen harus bisa jadi *living example*. Mulai dari datang tepat waktu, mengoreksi tugas, dan sebagainya. Dosen juga harus bisa melatih mahasiswa supaya asertif, supaya berani membicarakan ide. Fenomena mahasiswa menyontek juga jangan dianggap biasa, ini masuk faktor kejujuran dan etika dalam *soft skills*. *Soft skills* yang diberikan kepada para mahasiswa dapat diintegrasikan dengan materi perkuliahan. Materi *soft skills* yang perlu dikembangkan kepada para mahasiswa, tidak lain adalah penanaman sikap jujur, kemampuan berkomunikasi, dan komitmen. Untuk mengembangkan *soft skills* dengan

pembelajaran, perlu dilakukan perencanaan yang melibatkan para dosen, mahasiswa, alumni, dan dunia kerja, untuk mengidentifikasi pengembangan *soft skills* yang relevan (Yogijanto, 2006).

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam mengintegrasikan *soft skills* dan *hard skill*, yaitu (Elfindri, 2010):

- a) *Soft skills* harus diintegrasikan dalam mata pelajaran dan tujuan yang akan dicapai. Sehingga tenaga pendidik harus menyeleksi dan mengorganisasikan dimensi-dimensi *soft skills* yang koheran dalam mata kuliah.
- b) Penerapan *soft skills* dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan pemberian contoh oleh tenaga pendidik sehingga tenaga pendidik mengajar dari segi abstrak ke kongkret.

- c) Penerapan *soft skills* harus berdasarkan pada pengalaman belajar mahasiswa misalnya jika ingin menerapkan kedisiplinan, motivasi kerja, kewirausahaan kepada mahasiswa maka tenaga pendidik harus melakukan seleksi pengalaman belajar yang layak dan bermakna.

Adapun langkah-langkah penyusunan pengembangan *softskills* dapat dilakukan dengan berbagai cara di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi *softskills*, identifikasi *softskills* apa saja yang dibutuhkan oleh lulusan dari perdosenan tinggi. Untuk memperoleh hal ini, dapat dilakukan dengan meminta masukan dari alumni ataupun industri pengguna lulusan dan sebagainya.

- b) Mendefinisi *soft skills*, setelah *soft skills* yang dibutuhkan diidentifikasi, maka pilihlah *soft skills* yang memang paling penting untuk diadopsi dalam kurikulum jurusan.
- c) Melakukan program pengembangan, (1) *written curriculum*, ini dilakukan dengan memasukan *soft skills* yang telah ditentukan ke dalam rancangan pembelajaran. dengan demikian penguasaan mahasiswa terhadap *soft skills* tertentu harus dimasukkan dalam aspek penilaian mata kuliah tersebut. (2) *hidden curriculum*, ini dilakukan secara informal yaitu melalui interaksi dosen-mahasiswa. dosen sebagai panutan (*role model*). dapat juga dilakukan dengan menciptakan atmosfer akademik di lingkungan kampus. (3) *Co-curriculum*, manfaatkan kegiatan seperti magang

(*internship*), kerja praktik (KP), ataupun KKN (kuliah kerja nyata). (4) *Extra-curriculum*, libatkan unit kegiatan mahasiswa sebagai wadah untuk melatih *soft skills* mahasiswa tersebut.

- d) *Evaluasi soft skills*, tentukan alat ukur yang sesuai untuk menilai *soft skills* yang telah dimasukkan ke dalam kurikulum.

C. Kesimpulan

Sebagai salah satu produsen penyedia tenaga kerja di era globalisasi, pengembangan *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.

Kepustakaan

- Anderson, Lorin W. 2001. *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assesing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objective*. New York: David Mckay Company, Inc
- Borg, Walter R. 1978. *Educational Research an Introduction*. New York: Longman, Inc
- Elfindri. 2010. *Soft Skill Untuk Pendidik*. Bandouse Media
- Joyce, B, dan Weil, M. 1980. *Models Of Teaching*. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Pawit M. Yusuf. 2009. *Ilmu Informasi, Komunikasi, dan Kepustakaan*. Jakarta: Bumi Aksara