

# URGENSI PENGUASAAN SOFT SKILL BAGI MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI\*

DR. H. ZAMAKHSYARI BIN HASBALLAH THAIB, Lc., MA\*\*

[dr.zamakhshyari@dharmawangsa.ac.id](mailto:dr.zamakhshyari@dharmawangsa.ac.id)

## A. PENDAHULUAN

Kesuksesan seseorang di dalam dunia kerja, bukan karena faktor kemampuan akademisnya. Bukan pula semata karena kemampuan teknikal/ hard skills seseorang. Banyak penelitian menunjukkan bahwa, kesuksesan seseorang di dalam dunia kerja itu bukan didasarkan karena kemampuan teknikal. Kemampuan teknikal hanya menyumbang sebesar sepuluh persen untuk kesuksesannya, dan sisanya 80 persen disumbang oleh kemampuan non akademis, atau biasa disebut soft skills.

Sukses di dalam sebuah pekerjaan tidak hanya bergantung kepada rasio dan logika individu, tetapi juga kapasitas kemanusiannya. Kemampuan yang dimiliki manusia dapat diibaratkan sebagai Gunung Es (*Ice Berg*). Yang nampak di luar permukaan air ialah kemampuan Hard Skill/ Technical Skill, sedangkan kemampuan yang berada di bawah permukaan air dan memiliki porsi yang paling besar ialah kemampuan Soft Skill.

Pada hakikatnya, konsep tentang soft skill merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*). Soft skill sendiri sering diartikan dengan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

Bagi para mahasiswa yang akan meneruskan karir setelah lulus dari perkuliahan, dituntut harus memiliki beberapa soft skills yang mutlak dan perlu dikembangkan di dalam dunia pendidikan tinggi dan kehidupan sehari-sehari. Hal itu dimaksudkan untuk membuat kesuksesan akan jauh lebih mudah dicapai dan karir yang sedang dibangun akan terus merangkak naik sesuai dengan apa yang di impikan.

---

\* Materi ini disampaikan dalam kegiatan Kuliah Umum di Fakultas Hukum, Universitas Samudera Langsa, Aceh, pada hari Rabu, tanggal 5 April 2017 di Aula Universitas Samudera Langsa.

\*\* Dosen tetap Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa Medan. Saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa Medan. Menyelesaikan S-2 (2009) dan S-3 (2012) bidang Tafsir dan Studi al-Qur'an di Internasional Islamic University Malaysia Kuala Lumpur, dan menyelesaikan S-1 (2007) bidang Studi Islam konsentrasi Tafsir di United Arab Emirates University Abu Dhabi.

Dalam (Ahmed, Piers, Beg, & Capretz, 2011), Bolton (1986) menemukan hasil penelitiannya bahwa 80 persen individu, yang gagal dalam pekerjaannya, bukanlah dikarenakan keterbatasan akan kemampuan teknisnya, justru lebih dikarenakan keterbatasannya menjalin hubungan baik dengan lingkungan dan individu-individu lain di sekitarnya.

Selain itu, juga penelitian dari Harvard University, Amerika Serikat (AS) mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (hard skill), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (soft skills). Penelitian ini mengungkapkan kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan hard skill, dan sisanya 80% dengan soft skills.

Tenaga kerja yang memiliki kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) sangat mendukung akan kebutuhan dalam persaingan di dalam dunia kerja di samping kecerdasan intelektual. Kemampuan soft skills, termasuk ke dalam kecerdasan emosional yang menurut definisi adalah Kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, Kemampuan memotivasi diri, Kemampuan mengendalikan diri/ mengelola emosi pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002).

Keterampilan soft skills tenaga kerja, dalam perkembangannya banyak disumbang oleh karakter pribadi yang berasal dari didikan lingkungan keluarga (pola asuh), tradisi dan pengaruh lingkungan sosial. Dan jika kita menilik dalam konteks mahasiswa, pengembangan soft skills bisa dikembangkan di dunia kampus nya masing-masing tergantung bagaimana mahasiswa itu bisa memanfaatkannya. Karena banyak sekali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi perkembangan soft skills di lingkungan kampus. Terlebih apabila mahasiswa mengikuti sebuah organisasi di kampusnya, maka mahasiswa tersebut melatih kemampuan soft skills mereka tanpa mereka sadari. Karena dalam hakikatnya organisasi di dalam kampus bisa menjadi gambaran kecil bagaimana nanti kita berada di dalam dunia kerja dalam suatu perusahaan.

Di dalam perusahaan seorang lulusan PT juga akan berorganisasi bahkan struktur organisasi di dalam perusahaan akan jauh lebih besar, bekerja sama secara tim, dan juga berkomunikasi kepada sesama rekan kerja, kepada bawahan sampai ke berkomunikasi kepada atasan.

Tidak hanya bagi para pencari kerja, soft skills juga dibutuhkan bagi para mahasiswa ataupun seseorang yang akan membuka bisnis baru, atau berwirausaha. Tidak hanya menjadi tenaga kerja, bagi orang yang membuka lapangan pekerjaan, mereka juga dituntut mempunyai *soft skills* yang beberapa diantaranya sama dengan yang dibutuhkan bagi tenaga kerja. Tapi selain itu ada juga beberapa *soft skills* yang harus mutlak dimiliki oleh pencipta lapangan pekerjaan.

Pada tulisan ini, akan dijabarkan pengertian *soft skills*, urgensinya bagi mahasiswa di Perguruan Tinggi, dan Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan soft skill mahasiswa di Perguruan Tinggi, khususnya di Indonesia.

## **B. PENGERTIAN SOFT SKILL**

Secara literal, *Soft skill* terdiri dari dua kata, yakni *soft* yang berarti lunak, dan *skill* yang berarti kemampuan dan keahlian. Jadi, kata ini secara literal *soft skill* bermakna keahlian dan kemampuan lunak. Istilah soft skill merupakan lawan dari istilah hard skill.

Secara sederhana dapat dipaparkan bahwa *hard skills* sifatnya teknis, dan pada umumnya sekedar tertulis pada biodata atau CV seseorang, yang mencakup pendidikan, pengalaman, dan tingkat keahlian (teknis). *Hard skills* ini meliputi penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan disiplin ilmunya. Sedangkan soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) untuk kerja secara maksimal.

Sedangkan secara terminologis, istilah soft skill didefinisikan oleh para ahli dengan beragam definisi sebagai berikut:

1. Menurut Berthal (dalam Muqowim, 2012: 5), *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia.
2. Menurut Putra dan Pratiwi (2005: 5), *soft skills* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain.
3. Menurut Sailah (2007:11), *soft skills* didefinisikan sebagai "*Personal and interpersonal behaviour that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, initiative, decision making, etc.). Soft skills does not*

*include technical skill such as financial computing and assembly skills.*” Definisi tersebut dapat dimaknai bahwa perilaku hubungan antar pribadi dan dengan pribadinya sendiri dikembangkan dan kinerja manusianya dioptimalkan (misalnya, forum pelatihan, bekerjasama dalam tim, inisiatif, pengambilan keputusan komunikasi, kemampuan beradaptasi, conflict solution, kepemimpinan, pemecahan masalah, dll.). Soft skills tidak meliputi keterampilan teknis seperti keterampilan perhitungan finansial.

4. Menurut Prastiwi (2011: 3), secara umum *soft skills* diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

Berangkat dari pemaparan para ahli terkait definisi soft skills di atas, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* itu terbagi menjadi dua, yaitu Intrapersonal skill dan Interpersonal skill.

Intrapersonal skill adalah keterampilan dimana kita mengatur diri sendiri. Ini adalah hal yang paling utama sebelum dimana seseorang akan menjalin hubungan dengan orang lain. Beberapa contoh Intrapersonal skill antara lain; Transformasi karakter, manajemen waktu, percaya diri, dan proaktif.

Sedangkan Interpersonal skill adalah keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok masyarakat dan lingkungan kerja serta interaksi antar individu. Beberapa contoh Interpersonal skill antara lain; kemampuan berkomunikasi, keterampilan kepemimpinan, keterampilan negosiasi, keterampilan berbicara di depan umum, dan kerjasama tim.

Soft skill secara umum sangat berhubungan erat dengan emosi manusia. 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 (*conscientiousness*). Ketahanan pribadi ini ditunjukkan dengan karakter gigih, sistematis, pantang menyerah, motivasi tinggi dan tahan terhadap beban pekerjaan.
2. Ekstraversi (*extraversion*). Tipe kepribadian ini ditandai dengan keterampilan membina hubungan dan komunikasi yang efektif, pandai bergaul, bekerja sama, aktif, mengutamakan kerjasama, atraktif dan asertif (terbuka).
3. Keramahan (*agreeableness*). Tipe ini ditandai dengan sikap ramah, rendah hati, tidak mau menunjukkan kelebihannya, mudah simpati, hangat, dapat dipercaya dan sopan.
4. Emosi Stabil (*emotion stability*). Tipe ini ditandai dengan sikap yang tenang, tidak mudah cemas dan tertekan, mudah menerima, tidak mudah marah dan percaya diri.
5. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness*). Individu dengan tipe ini memiliki daya pikir yang imajinatif, menyukai tantangan, anti kemapanan, kreatif, kritis dan memiliki rasa ingin tahu yang besar.

### **C. URGENSI SOFT SKILL BAGI MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI**

Di dunia kerja seringkali pada proses perekrutan karyawan, kompetensi teknis dan akademis yang masuk dalam kategori *hard skills* lebih mudah untuk diseleksi. Hal ini karenan kompetensi *hard skills* ini dapat dengan mudah dilihat dan dilacak dari daftar riwayat hidup atau CV yang diajukan, dimana terlihat di sana pengalaman kerja, indeks prestasi, serta bentuk – bentuk ketrampilan apa saja yang dikuasai.

Di sisi lain, kompetensi *soft skills* ini biasanya dievaluasi oleh seorang atau tim psikolog berdasarkan ujian psikotes, dan wawancara yang mendalam. Walaupun hasil psikotes, interpretasi terhadapnya tidak dapat dijamin 100 % benar, namun prosedur ini sangat membenatu perusahaan dalam menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat, atau yang biasa dikenal dengan "*The right person in the right place.*"

Tidak dapat dipungkiri hampir semua perusahaan di masa kini mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara *hard skills* dan *soft skills*, terlepas apa posisi yang ingin ditawarkan terhadap para calon karyawan.

Satu hal yang jelas di tengah kalangan para praktisi SDM (Sumber Daya Manusia), pendekatan ala *hard skills* semata saat ini sudah ditinggalkan. Merupakan suatu hal yang disayangkan jika seseorang memiliki *hard skills* yang baik, namun di saat

yang bersamaan *soft skills*-nya buruk. Maka tidaklah mengherankan di masa kini, iklan – iklan lowongan kerja di berbagai perusahaan mensyaratkan bagi para calon rekrutan untuk memiliki kemampuan *soft skills*, seperti team work (kemampuan berkerja dalam sebuah tim), kemampuan berkomunikasi, dan interpersonal relationship, dalam job requirement-nya.

Bahkan saat perekrutan karyawan baru, kebanyakan perusahaan justru lebih cenderung untuk memiliki para calon yang memiliki *soft skills* dan kepribadian lebih baik, walaupun *hard skills*-nya rendah. Satu alasan yang pasti, memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah daripada memproses pembentukan karakter seseorang. Saat ini muncul tren dalam strategi rekrutasi

*“Recruit for Attitude, Train for Skill”*

“Merekrut karena sikap, dan melatih karena kemampuan”

Fakta di atas menunjukkan bahwa walaupun hard skill merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam kerjanya justru lebih ditentukan oleh penguasaannya yang baik terhadap *soft skills*.

David Mc. Chelland, salah seorang Psikolog ternama, pernah menyatakan bahwa factor utama keberhasilan para eksekutif muda dunia adalah kepercayaan diri, kemampuan untuk beradaptasi, kepemimpinan, dan kemampuan mempengaruhi orang lain. Jika diperhatikan apa yang disebutkan Mc. Chelland tersebut kesemuanya masuk dalam kategori soft skill.

Dalam (Ahmed, Piers, Beg, & Capretz, 2011), Bolton (1986) menemukan hasil penelitiannya bahwa 80 persen individu, yang gagal dalam pekerjaannya, bukanlah dikarenakan keterbatasan akan kemampuan teknisnya, justru lebih dikarenakan keterbatasannya menjalin hubungan baik dengan lingkungan dan individu-individu lain disekitarnya.

Jika ditanyakan, soft skills yang bagaimana yang diperlukan oleh perusahaan? Maka jawabannya, soft skills itu bermacam-macam dan masih belum dapat teridentifikasi dengan baik. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruben and De Angelis (1998). Hasil survei NACE USA (2002) dan Sharma (2009) membuktikan bahwa variasi soft skills masih sangat luas, sekitar enam puluhan variabel soft skills masih bisa di klasifikasikan lagi menjadi lebih tepat.

Ada beberapa soft skills yang umum yang telah banyak di ketahui khalayak banyak tentang beberapa soft skills yang memang harus mutlak dimiliki oleh seorang

pelamar kerja. Seperti, kemampuan berkomunikasi, berbicara di depan publik, dan bekerja sama dengan tim.

Aurino Rilman Adam Djamaris pernah melakukan penelitian yang dituliskan dalam Jurnal yang berjudul *“Analisis Faktor Kompetensi Soft skills Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan HRD Perusahaan”* yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 1000 sampel. Responden penelitian tersebut adalah bagian/ departemen sumberdaya manusia atau manajer di perusahaan lokal skala menengah-besar dan perusahaan global di wilayah Jawa. Dan hasilnya di dapat enam belas faktor kompetensi soft skills yang dibutuhkan oleh dunia kerja berdasarkan persepsi manajer perusahaan yaitu;

1. Keterampilan kepemimpinan yang berjiwa wirausaha,
2. Keterampilan komunikasi secara oral,
3. Kemampuan komunikasi ide efektif dalam tim,
4. Kepemimpinan dalam penyelesaian masalah (problem solving),
5. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikannya,
6. Emphatic dan perilaku positif,
7. Komitmen organisasional,
8. Keterampilan kepemimpinan dalam tim,
9. Keterampilan membuat proposal usaha,
10. Keterampilan komunikasi non-verbal,
11. Keterampilan memberikan pelatihan, coach, encourage kepada tim,
12. Berjiwa wirausaha dengan etika dan perilaku positif,
13. Profesionalisme dalam bekerja,
14. Keterampilan memberikan tanggapan dengan baik,
15. Keterampilan berkomunikasi secara lisan, dan
16. Keterampilan kerja dalam tim dan kemampuan pendelegasian.

Dari faktor-faktor di atas menunjukkan bahwa variasi soft skills sangat lah luas. Dan jika menilik dari faktor diatas bahwa faktor kompetensi yang sangat perlu sekali dibutuhkan dalam dunia kerja adalah faktor keterampilan komunikasi.

Dalam sebuah survey yang dilakukan National Association of College and Employee (NACE) di Amerika Serikat pada tahun 2002, kepada 457 pemimpin, tentang 20 kualitas penting seorang juara. Hal yang didapat berturut – turut adalah:

1. Kemampuan Komunikasi

2. Kejujuran atau Integritas
3. Kemampuan Bekerja Sama
4. Kemampuan Inerpersonal
5. Beretika
6. Motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan beradaptasi
8. Daya analitik
9. Kemampuan komputer
10. Kemampuan Berorganisasi
11. Berorientasi pada detail
12. Kepemimpinan
13. Kepercayaan diri
14. Ramah
15. Sopan
16. Bijaksana
17. Indeks Prestasi ( $IP \geq 3.00$ )
18. Kreatif
19. Humoris
20. Kemampuan Berwirausaha

Dari dua puluh nilai yang harus dikuasai lulusan universitas dalam melamar pekerjaan, ditemukan pada urutan pertama didominasi oleh kemampuan berkomunikasi yang mencapai peringkat 4,89 dari skala 5, diikuti oleh integritas, dan bekerja dalam tim. Yang menarik, pada urutan ketujuh belas, terdapat standar indeks prestasi kumulatif (IPK) dan diikuti oleh kemampuan entrepreneurship pada urutan terakhir.

Pada dasarnya, syarat utama pelamar pekerjaan yang dilihat adalah intelektual mereka yang digambarkan melalui IPK, namun syarat tersebut tentu harus didukung oleh kemampuan yang sangat mendominasi, utamanya adalah softskills.

Tidak dapat dinafikan bahwa bagaimanapun juga komunikasi adalah kunci dalam dunia kerja. Kemampuan berkomunikasi akan memudahkan kita dalam pekerjaan dimana tempat kita bekerja. Baik verbal maupun non-verbal, kemampuan berkomunikasi harus mutlak bagi yang akan atau sedang bekerja. Selain itu juga, mempunyai keterampilan komunikasi yang baik dapat bermanfaat bagi kita, seperti



contohnya dalam menyelesaikan konflik, meningkatkan produktivitas, dan membuat rasa nyaman di dalam sebuah kelompok.

Selain keterampilan komunikasi, hasil penelitian tersebut menyinggung betapa pentingnya juga tentang kepemimpinan. Kepemimpinan sangatlah dibutuhkan apalagi jika di dalam sebuah tim. Di dalam sebuah tim haruslah ada seorang leader yang harus memimpin bagaimana jalan dari tim tersebut. Di dalam perusahaan pun sama, kepemimpinan adalah suatu fungsi yang membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan dan memotivasi bawahannya. Kepemimpinannya juga sangat berpengaruh terhadap aktivitas sebuah organisasi. Seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi para bawahannya.

Apabila seorang pimpinan perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang sangat baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan bawahannya, maka perusahaan tersebut akan sangat cepat dan juga memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan oleh pimpinan perusahaan tersebut kurang baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan bawahannya, maka akan berpengaruh terhadap perusahaan dan juga kinerja karyawannya.

Enam belas faktor di atas adalah faktor-faktor kompetensi yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja. Kita bisa meringkasnya lagi menjadi lebih sederhana untuk soft skills yang harus dimiliki oleh mahasiswa dan perlu dikembangkan lagi di dalam lingkungan pendidikan tinggi. Beberapa soft skills tersebut ialah, keterampilan berkomunikasi (*communicative skill*), keterampilan berpikir dan keterampilan menyelesaikan masalah (*thinking skill and problem solving skill*), belajar sepanjang hidup dan pengelolaan informasi (*life-long learning and information management*) keterampilan secara tim (*team work skill*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*Leadership Skill*). *Communicative skill*, telah disebutkan bahwa keterampilan ini adalah kunci di dunia kerja.

Dengan adanya soft skills ini dapat dipastikan para lulusan perguruan tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan, lebih nyaman saat bekerja, dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Di dalam dunia kerja, bukan hanya satu atau dua masalah yang akan dihadapi, mungkin ada puluhan masalah yang harus dihadapi. Disinilah peran dari *thinking skill*

and problem solving skill untuk menghadapi semua masalah yang ada. Kita dituntut tenang, kreatif dalam menyelesaikan masalah agar bisa melanjutkan pekerjaan selanjutnya. Life-long learning adalah sebuah konsep dimana kita belajar secara berkesinambungan. Dimulai dari kanak-kanak sampai dewasa bahkan hingga tua nanti. Di dalam life-long learning terdapat proses penyimpanan informasi yang dimana dibutuhkan information management agar kita bisa mengatur dan mengolah semua informasi yang didapat.

Manusia dalam kehidupannya tidaklah bergantung pada diri sendiri. Setiap tindakan yang akan dilakukan seorang manusia, pasti berhubungan dan membutuhkan orang lain. Manusia selain disebut sebagai makhluk individu, manusia juga disebut sebagai makhluk sosial. Dengan kodratnya sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup seorang diri. Juga di dalam perusahaan ataupun di dalam lingkungan pendidikan, kita tidak dituntut untuk mengerjakan segala sesuatu oleh masing-masing. Tetapi juga bekerja secara tim, maka team work skill harus dimiliki. Tak harus bekerja di sebuah perusahaan, mahasiswa diharapkan bisa membuat lapangan pekerjaan dan disitulah betapa pentingnya mahasiswa mempunyai entrepreneur skill untuk membuatnya.

Ethic, moral and profesionalism sudah sepatutnya dimiliki oleh setiap manusia terlebih mahasiswa yang ingin terjun di dunia kerja. Dan terakhir leadership skill adalah salah satu yang bisa mempengaruhi sebuah perusahaan dan juga para karyawan perusahaan tersebut. Karena gaya kepemimpinan seorang pimpinan perusahaan lah yang akan menjadi panutan bagi para bawahannya yang nantinya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Selain dibutuhkan bagi mahasiswa yang setelah lulus ingin berkerja di perusahaan, soft skills juga sangat dibutuhkan bagi para lulusan yang ingin berwira usaha, dan membuka lapangan pekerjaan. Beberapa mahasiswa ada yang membuat lapangan pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmunya di pendidikan tinggi. Namun tidak jarang ada juga mahasiswa yang membuat lapangan pekerjaan di luar dari disiplin ilmunya.

Ada banyak definisi tentang kewirausahaan. Wirausaha dari segi etimologi berasal dari kata wira dan usaha. Wira, berarti pejuang, pahlawan, manusia unggul, teladan, berbudi luhur, gagah berani dan berwatak agung. Usaha, berarti perbuatan amal, berbuat sesuatu. Sedangkan Wirausahawan menurut Joseph Schumpeter (1934) adalah seorang inovator yang mengimplementasikan perubahan-perubahan di dalam

pasar melalui kombinasi-kombinasi baru. Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diwujudkan dalam perilaku yang dijadikan dasar sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, siasat, kiat, proses dan hasil bisnis (Achmad Sanusi, 1994).

Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, serta menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar. (Keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Nomor 961/KEP/M/XI/1995).

Sedangkan menurut Norman M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer (1993:5) adalah: *“An entrepreneur is one who creates a new business in the face of risk and uncertainty for the purpose of achieving profit and growth by identifying opportunities and assembling the necessary resources to capitalize on those opportunities”*.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa, kewirausahaan adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh seseorang, melakukan bisnis baru, dengan menggunakan ide kreatif, memanfaatkan peluang, dan berlutut dengan resiko.

Komponen soft skills yang dibutuhkan bagi seseorang yang akan membuat lapangan pekerjaan, umumnya hampir sama dengan apa yang harus dimiliki oleh seseorang yang akan bekerja. Tetapi memang ada beberapa komponen lagi yang memang harus mutlak dimiliki oleh seorang wirausahawan.

Setelah di jelaskan di awal, bahwa kesuksesan seseorang adalah dari kemampuan soft skills yang dimiliki seseorang tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh negara-negara maju seperti Inggris, Amerika Serikat, dan Kanada, ada 23 komponen soft skills yang harus dimiliki oleh tenaga kerja maupun wirausahawan. Ke 23 komponen tersebut ialah;

1. Inisiasi,
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 analitis,
12. Dapat mengatasi stress,
13. Manajemen diri,
14. Menyelesaikan persoalan,
15. Dapat meringkas,
16. Kooperatif,
17. Fleksibel,
18. Kerja dalam tim,
19. Mandiri,
20. Mendengarkan,
21. Tangguh,
22. Berargumentasi logis,
23. Manajemen waktu (Sailah, 2007:11).

Selain dari 23 komponen soft skills diatas, bagi seorang wirausaha harulah memiliki soft skills yang memang sangat dibutuhkan. Kemampuan soft skills ini sangatlah penting bagi kesuksesan seorang wirausaha dalam membangun bisnisnya. Kemampuan soft skills tersebut ialah,

1. Communication skills,
2. Marketing skills,
3. Negotiation skills,
4. Creative,
5. Relation building dan
6. Public speaking skills.

Communication skills memang adalah kunci bagi seseorang di dunia kerja. Kemampuan ini adalah kunci dari semuanya. Jika kita bisa berkomunikasi dengan baik, kita akan mampu beradaptasi dengan situasi apapun yang terjadi di perusahaan ataupun sebuah bisnis baru.

Marketing skills dibutuhkan karena di dalam membuat usaha, kita haruslah perlu dalam menjajakan sebuah produk yang kita tawarkan. Kemampuan marketing skills ini memanglah sulit, karena dalam kemampuan ini kemampuan dalam mengajak dan mempengaruhi seseorang agar mengalihkan perhatiannya kepada kita itu

memerlukan keahlian khusus. Maka dari itu kemampuan itu harus di asah dan dikembangkan sebelum kita membuat usaha.

Berpikir kreatif juga sangat perlu di dalam dunia usaha. Karena kita tidak akan selalu menawarkan satu produk. Keragaman dari produk terbukti bisa menaikkan kesuksesan di dalam usaha. Selain itu, berpikiri kreatif juga diperlukan dalam menyelesaikan sebuah masalah dengan cepat dan tepat.

Membangun sebuah relasi juga bukan perkara yang mudah sebenarnya. Tapi jika kita sudah menguasai keterampilan berkomunikasi maka akan mudah dalam membangun relasi. Semakin banyak relasi, maka semakin besar peluang kesuksesan kita dalam berwirausaha.

Negotiation skills, kemampuan ini sangat berhubungan dengan kemitraan atau networking. Kemampuan ini sangat menentukan keberhasilan dari sebuah proyek. Dalam negosiasi perlu ketegasan, kegigihan, dan kejelasan dari proyek yang kita tawarkan.

Keterampilan berbicara di depan umumnya adalah salah satu faktor yang harus dimiliki oleh seorang wirausahawan. Dalam menawarkan produk, kita tidak akan hanya menawarkan kepada satu orang saja, melainkan kepada banyak orang. Dalam keterampilan berbicara di depan publik haruslah mempunyai persiapan yang matang, agar dalam berbicara di depan publik berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan. Dalam kemampuan ini persiapan mental juga salah satu yang harus diperhatikan, karena mental memegang perananan penting dalam berbicara di depan publik.

Satu hal yang pasti, *soft skills* bersumber dari karakter pribadi yang berasal dari didikan lingkungan sekitarnya. Pembentukan karakter memang harus membutuhkan waktu yang lama, terlebih bagi orang-orang yang tidak mempunyai motivasi untuk merubahnya. Karakter itu muncul dari kebiasaan-kebiasaan. Jika seseorang sudah terbiasa dengan apa yang dilakukannya, maka itu akan menjadi sebuah karakter.

Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Keterampilan-keterampilan ini, memberikan seseorang peluang yang lebih baik dalam memanfaatkan potensi intelektual apapun yang barangkali telah dimiliki. Namun demikian apabila ada dua sikap moral yang dibutuhkan pada zaman sekarang, sikap yang paling tepat adalah kendali diri dan kasih sayang.

Goleman (2002) juga berpendapat, bahwa meningkatkan kualitas EQ (*emotional quotient*) sangat berbeda dengan IQ (*intellectual quotient*). IQ umumnya tidak berubah selama kita hidup. Sementara kemampuan yang murni kognitif relatif tidak berubah (IQ), maka kecakapan emosi dapat dipelajari kapan saja. Tidak peduli orang itu peka atau tidak, pemalu, pemaarah atau sulit bergaul dengan orang lain sekalipun, dengan motivasi dan usaha yang benar, seseorang dapat mempelajari dan menguasai kecakapan emosi tersebut. Tidak seperti IQ, kecerdasan emosi ini dapat meningkat dan terus ditingkatkan sepanjang kita hidup.

Umumnya kelemahan di aspek *soft skills* seseorang berupa karakter yang melekat pada dirinya yang sudah terbangun, sepanjang kehidupannya. Namun *soft skills* bukanlah stagnan, kemampuan ini dapat diasah dan ditingkatkan, melalui berbagai pengalaman hidup, pelatihan dan pembelajaran, serta *continuous improvement*.

Ary Ginanjar Agustian (2001), yang menulis tentang ESQ (Emotional Spiritual Quotient) dalam buku "Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual," yang menyatakan selain EQ dan IQ terdapat SQ (spiritual Quotient). SQ merupakan kecerdasan bathiniah yang bersumber dari suara hati, yang merupakan anugerah ilahiah, dan secara ilmiah telah dibuktikan oleh Michael Persinger (1990), V.S Ramachandran dan kawan-kawan (1997), Danah Zohar dan Ian Marshall (2000), yang menemukan eksistensi *God-Spot* dalam otak manusia. Penemuan ini menunjukkan bahwa pusat spiritual (*God-spot*/ titik ketuhanan) ternyata telah *built-in* terletak di antara jaringan syaraf dan otak manusia. Temuan ini didukung juga oleh Wolf Singer, 1990 (dalam Ary Ginanjar, 2001), yang membuktikan adanya proses syaraf dalam otak manusia yang berkonsentrasi pada usaha yang mempersatukan dan memberikan makna dari pengalaman hidup.

Suatu jaringan syaraf yang secara literal 'mengikat' pengalaman kita bersama "untuk hidup lebih bermakna." Di *God-spot* inilah sebenarnya terdapat fitrah manusia yang terdalam. Dengan demikian untuk mencapai sukses seseorang harus mengasah kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ), yang mengembangkan keunggulan /soft skill/ manusia yang bersumber dari sifat-sifat ilahiah.

Pengembangan keunggulan pribadi seseorang berarti pengembangan karakter. Mengembangkan karakter menurut Stephen R. Covey (1994) dalam bukunya "*The Seven Habits of Highly Effective People*," adalah dengan mengenali diri sendiri. Dan jauh

sebelum para pakar berujar, Nabi Muhammad SAW telah mengatakan: “*kenalilah dirimu, maka kau akan mengenal Tuhanmu.*” Dengan mengenali dirinya, manusia otomatis akan mengenali Tuhannya yang telah melimpahkan kepadanya berbagai potensi diri.

Manusia yang sadar akan hal ini akan jauh dari sifat sombong, takabur, tinggi hati, iri-dengki, putus asa, tidak percaya diri, dan berbagai ‘penyakit’ hati lainnya. Penyakit hati merupakan tanda lemahnya kemampuan *soft skills* seseorang.

Dengan kata lain, seseorang yang memiliki *soft skills* tinggi, juga ditandai dengan ketaqwaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Mengenali diri (*self awareness*) dan taqwa akan menimbulkan sikap ikhlas seseorang, sebagai sumber potensi *soft skills* yang luar biasa, dan dengan itu seseorang akan dapat mencapai kesuksesan abadi – dunia-akhirat (Erbe Sentanu,2008).

Demikian pula menurut Socrates: ‘kenalilah dirimu sendiri’ menunjukkan inti kecerdasan emosional, yaitu kesadaran akan perasaan diri sendiri sewaktu perasaan itu timbul. Dengan mengenal diri akan tumbuh kesadaran diri yang tinggi, yaitu merupakan modus netral yang mempertahankan refleksi diri bahkan di tengah badai emosi.

Dari beberapa pemahaman di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa *soft skills* sesungguhnya menyangkut keunggulan karakter yang dimiliki seseorang yang berasal dari kesadaran yang tinggi terhadap fitrahnya (*self awareness*) sebagai manusia yang menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai khalifah (*leadership*) di muka bumi.

Berdasarkan uraian di atas, maka *soft skills* sesungguhnya dapat diukur, melalui pengukuran pengembangan etika karakter seseorang. Etika adalah prinsip-prinsip moral yang mengukur baik dan buruk, salah dan benar. Etika karakter mengajarkan bahwa ada prinsip-prinsip dasar dalam kehidupan yang efektif, dan bahwa orang hanya dapat mengalami keberhasilan yang sejati dan kebahagiaan yang abadi jika mereka belajar dan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam karakter dasar mereka.

Etika kepribadian pada dasarnya mengambil dua jalan: satu adalah teknik hubungan manusia dan masyarakat, dan satunya lagi adalah sikap mental positif. Sebagian filosofi ini diekspresikan dalam pepatah berikut: “sikap Anda menentukan ketinggian posisi Anda,” “senyum menghasilkan lebih banyak teman daripada kerutan di dahi.” Filosofi ini tidak salah.

Namun demikian, pendekatan kepribadian dapat manipulatif, bahkan menipu, mendorong orang menggunakan teknik-teknik untuk membuat orang lain menyukai mereka, atau berpura-pura tertarik akan hobi orang lain untuk mendapatkan apa yang diinginkan dari orang tersebut, atau menggunakan “penampilan kekuasaan,” atau untuk menjalani kehidupan mereka dengan intimidasi. Banyak orang yang memiliki kepribadian menarik, tetapi ternyata koruptor kelas kakap, inilah yang terjadi di Indonesia.

Menurut Covey, etika kepribadian bukanlah primer, melainkan sekunder. Sedangkan etika karakter bersumber dari kumpulan kebiasaan yang dijalankan berulang-ulang. Aristotle berkata: “kita adalah apa yang kita kerjakan berulang-ulang. Karena itu, keunggulan bukanlah suatu perbuatan, melainkan sebuah kebiasaan.”

Kebiasaan yang efektif menurut Steven R. Covey: sebagai titik pertemuan dari pengetahuan, keterampilan, dan keinginan.” Pengetahuan adalah paradigma teoretis, tentang apa yang harus dilakukan dan mengapa. Keterampilan adalah bagaimana melakukannya. Dan keinginan adalah motivasi, keinginan untuk melakukan.

Dari ketiga aspek tersebut terbentuklah kebiasaan, yang jika dilakukan berulang akan menciptakan keunggulan karakter seseorang. Oleh karena itu karakterlah yang harus dibangun dan dikembangkan terus menerus, sementara kepribadian karena bersifat sekunder, otomatis akan mengikutinya.

#### **D. USAHA YANG DAPAT DILAKUKAN UNTUK MENINGKATKAN SOFT SKILL MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI INDONESIA**

Setelah memahami urgensi soft skill bagi para mahasiswa, muncul suatu pertanyaan: usaha apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan soft skills mahasiswa?.

Untuk menjawab pertanyaan di atas, pastinya kegiatan yang dapat meningkatkan soft skill mahasiswa haruslah kegiatan yang terencana, terprogram dan tersistem. Setiap kegiatan harus ada *coach* atau mentor-nya yang membimbing kemana arah kegiatan tersebut akan dilaksanakan, walau tidak harus setiap saat ada.

Menurut Nasaruddin Salam, sejauh ini dalam upaya pengembangan *soft skills*, khususnya di dunia perguruan tinggi, presentase dari *soft skills* hanya berkisar sepuluh persen. Sisanya adalah *hard skills*, yakni ada 90 persen. Ini berdasarkan sistem pendidikan di Indonesia. Hal ini bertolak belakang dengan yang seharusnya terjadi



bahwa seseorang harus lah lebih banyak memiliki *soft skills* lebih besar ketimbang *hard skills*. Ini berarti kontribusi *soft skills* yang dibutuhkan pada dunia kerja cukup tinggi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki *soft skills* yang baik.

Dalam pendidikan formal, salah satu contoh untuk pengembangan *soft skills* mungkin didapat dalam pendidikan pembentukan karakter (*Character Building*). Di dalam *Character Building* umumnya menekankan pada sisi intrapersonal skills masing-masing. Seperti contoh; Transforming Character, Time Management, Berpikir Kreatif, dan Goal Setting. Beberapa contoh intrapersonal skills di atas seharusnya dimiliki oleh mahasiswa. Dan beberapa contoh sudah dapat menjadi karakter pribadi yang dapat menguntungkan mahasiswa. Terlebih bagi mahasiswa yang akan mencari pekerjaan ataupun membuat pekerjaan.

Tidak hanya intrapersonal skills saja yang diajarkan dalam pendidikan pembentukan karakter, tapi juga di ajarkan tentang interpersonal skills. Seperti contoh; bekerja secara tim, kemampuan berkomunikasi, dan kepemimpinan. Hal itu sangatlah mutlak harus dimiliki oleh mahasiswa dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Dalam mengasah kemampuan *soft skills* di luar pendidikan formal, terlebih di dalam lingkungan kampus bagi mahasiswa, banyak sekali lingkungan yang dapat mendukung untuk melatih kemampuan *soft skills*. Kebalikan dari pendidikan formal, dalam melatih kemampuan *soft skills* dari lingkungan sekitar yang paling menonjol adalah dalam interpersonal skills nya. Banyak sekali lingkungan yang dapat melatih kemampuan *soft skills* kita.

Menurut Suyanto (2005) untuk menguasai kemampuan *soft skill* yang berupa kecerdasan emosi dan spiritual kepada mahasiswa dapat dilakukan melalui bentuk kegiatan kemahasiswaan yang dapat memberikan pengalaman nyata yang akan membantunya ketika mereka terjun ke masyarakat (dunia kerja). Dimulai dari yang paling awal, organisasi di dalam kelas. Terlihat seperti sederhana, namun di dalam organisasi kelas sudah dapat dilatih *soft skills* mahasiswa. Sebagai contoh, kemampuan berbicara di depan umum, leadership skills, menjalin hubungan dengan dosen, dan kemampuan berkomunikasi.

Selanjutnya, kemampuan *soft skills* mungkin pula didapat di luar kelas melalui Himpunan Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, Badan Legislatif dan Yudikatif Mahasiswa, sebagaimana mungkin pula didapat dari organisasi luar kampus. Di sana mahasiswa akan dapat banyak melatih *soft skills* mereka, seperti berbicara di depan

publik, communication skills, kemampuan menjalin relasi, leadership skills, bekerja sama secara tim, dan masih banyak yang lainnya. Jika seorang mahasiswa tidak mempunyai pengalaman dalam berorganisasi sebelumnya, mungkin akan sulit untuk mengikuti dalam melatih kemampuan soft skills. Tetapi itu bukan masalah. Karena segala sesuatu tidak ada yang instan, terlebih dalam melatih soft skills.

Perlu disadari bahwa melatih soft skills adalah sebuah proses yang membutuhkan waktu. Tetapi kita juga harus punya motivasi diri untuk melatih kemampuan tersebut. Tiga atau empat tahun di dunia kampus dirasa sangat cukup untuk mengembangkan kemampuan soft skills dan hard skills kita.

Dalam melatih *hard skills* didapat dalam pendidikan formal kampus. Sedangkan melatih soft skills di dapat di luar pendidikan formal kampus. Mahasiswa harus mampu memanfaatkan waktu selama mereka berada di kampus. Karena dua skills ini sangatlah penting, sebagai bekal mereka untuk mengarungi kehidupan se usai lulus dari dunia kampus.

Namun, satu hal yang harus diperhatikan, komposisi seseorang haruslah memiliki kemampuan soft skills yang lebih banyak dibandingkan hard skills. Boleh jadi lahir pertanyaan, apakah perlu juga peranan soft skills di dalam membentuk lapangan kerja? Jawabannya pasti ya, sangat lah perlu.

Mahasiswa harus mampu menjalin relasi, harus mempunyai motivasi dalam membangun bisnis, kemampuan memecahkan masalah, dan masih banyak hal-hal lain yang harus diperhatikan, dan harus dimiliki oleh seorang *entepreneur*. Soft skills dan hard skills merupakan paduan yang harus terintegrasi agar lulusan mahasiswa dapat mencari pekerjaan dengan mudah dan juga membuat usaha sendiri.

Bercermin kepada beberapa kegiatan pengembangan soft skills telah dilakukan oleh perguruan tinggi ternama di Indonesia, ada beberapa kegiatan yang layak untuk dijadikan model dan panutan.

Model pertama yang dapat dicontoh adalah program *success skills* yang telah dicanangkan dan dilaksanakan oleh UGM sejak tahun 2005, yang bertujuan untuk meningkatkan *thinking skills*, *learning skills* dan *living skills*. Program ini diberikan kepada mahasiswa baru pada masa orientasi kampus.

*Learning Skills* adalah keterampilan yang digunakan agar mahasiswa selalu dapat mengembangkan diri melalui proses belajar yang berkelanjutan. Sedangkan *Thinking Skills* adalah keterampilan yang dibutuhkan pada saat mahasiswa berpikir untuk

memecahkan masalah di kehidupan sehari-hari. Adapun *Living skills* artinya keterampilan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dalam kehidupan sehari-hari.

Program *Success Skills* ini disajikan dengan sangat menarik, mengikutsertakan teknik-teknik simulasi, role play dan diskusi. Pada peningkatan *learning skills*, peserta didik mendapatkan teknik belajar, pemetaan pikiran, dan teknik membaca. Sedangkan *thinking skills* difokuskan pada peningkatan kemampuan menyelesaikan persoalan, pengambilan keputusan. Sementara *living skills* lebih ditekankan pada beberapa hal diantaranya manajemen diri, membangun impian, teknik berkomunikasi, mengelola konflik dan mengelola waktu.

Model kedua yang dapat dicontoh adalah program Mahasiswa Unggulan yang telah diterapkan beberapa tahun belakangan di Universitas Airlangga. Mahasiswa yang menjadi peserta program ini adalah mahasiswa pilihan dari berbagai fakultas yang dinyatakan berprestasi. Program ini diisi dengan *caring and sharing* antara pakar/praktisi dengan mahasiswa seputar isu-isu aktual. Keuntungan program ini adalah dapat menjaring *future leader* dan membina mereka dari sejak awal sebelum mereka lulus. Kemampuan yang ingin ditingkatkan adalah wawasan yang luas, saling menghormati satu sama lain, berjiwa entrepreneur, berfikir kreatif, dan kemampuan belajar yang lebih baik.

Ada lagi model ketiga, seperti yang diterapkan di ITS, dimana telah dilakukan kegiatan yang secara tidak langsung akan meningkatkan soft skills mahasiswa melalui *center for entrepreneurship development*, atau kegiatan *business gathering*. Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan jiwa entrepreneurial, diantaranya berani mengambil resiko, berani bermimpi, pantang menyerah dan selalu bersemangat. Sebenarnya kegiatan pengembangan soft skills tidak akan optimal bila hanya dilakukan melalui pelatihan, seminar dan workshop. Pengembangan soft skills harus dipraktekkan berulang-ulang dan didampingi oleh mentor.

Christoph Hanssart, seorang pakar dalam bidang pengembangan pendidikan dari Jerman, menyarankan agar pengembangan soft skills untuk mahasiswa Indonesia dilakukan dengan cara menjalin jejaring kerja (*networking*) dosen Indonesia dengan dosen luar negeri yang melibatkan mahasiswa, misalnya dalam bidang penelitian. Dengan jejaring ini, mau tidak mau mahasiswa akan terpaksa berkomunikasi tulisan dengan menggunakan bahasa asing. Suatu saat mahasiswa ini difasilitasi untuk

bertemu, bertukar pikiran, saling menghargai pendapat, mempelajari budaya orang lain, dan belajar bekerjasama dalam tim.

Prijosaksono dalam buku terbarunya berjudul *the Power of Transformation* (2005) menuliskan bahwa Transformasi Diri 90 hari akan mampu membangun kebiasaan-kebiasaan baru yang lebih baik. Dalam buku itu juga diuraikan bahwa ada 5 prinsip transformasi yaitu:

1. Meyakini dan mendayagunakan kekuatan dan anugrah Tuhan dalam diri
2. Membuat pilihan dan keputusan dalam diri
3. Melakukan kebiasaan-kebiasaan baik secara terus menerus dalam kehidupan ini
4. Mampu membangun interaksi dengan orang lain
5. Mampu bekerja secara sinergis dan kreatif dengan orang lain dalam organisasi

Dalam pelaksanaan pelatihan harus diperhitungkan efisiensi dan efektivitasnya. Sangat tidak efisien kalau pesertanya terlalu banyak dengan fasilitas yang seadanya/terbatas. Untuk itu, perlu dilakukan Multi Level Training (MLT) yaitu pelatihan yang dilakukan secara bertingkat. Mulanya hanya 20-30 orang mahasiswa pilihan yang memiliki kemauan dan kemampuan dalam memimpin, berbagi pengalaman dan pengetahuan. Setiap satu orang diwajibkan memiliki anggota 3-5 orang dalam durasi tertentu (misalnya 1-2 bulan). Orang baru tersebut dipanggil *front liners*. *Front liners* ini melakukan hal yang sama yang dilakukan oleh *Up liners*. Kegiatan dalam kelompok kecil itu masing-masing adalah pertemuan rutin, sharing, membuat program kecil seperti mengubah kebiasaan yang dinilai buruk selama ini menjadi kebiasaan yang lebih produktif.

Dalam kelompok kecil itu lebih banyak dilakukan coaching oleh up liners. Apabila hal ini dilakukan terus menerus, maka metoda training yang efisien akan terwujud tanpa mengurangi kualitas hasil pelatihan tersebut.

Selain itu, masih banyak metoda yang mungkin dapat dilakukan oleh para pendidik kita untuk mahasiswanya. Untuk itu, perlu digali potensi-potensi yang ada di tiap perguruan tinggi. Kadangkala, apa yang bagus dan dapat diterapkan di satu perguruan tinggi dalam pengembangan soft skills belum tentu dapat diterapkan begitu saja di perguruan tinggi lainnya. Boleh jadi strategi dan tekniknya akan bervariasi tergantung pada visi perguruan tinggi, soft skills yang dimiliki oleh mahasiswa saat ini dan harapan pengembangan soft skills dari mahasiswa, kebutuhan soft skills para

pengguna lulusan dan coach dan mentor serta sarana prasarana yang dimiliki perguruan tinggi.

Ada beberapa langkah dalam penyusunan Program Pengembangan Soft Skills dalam kegiatan kemahasiswaan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Perguruan Tinggi, atau di tingkat Fakultas menyusun citra lulusannya yang sesuai dengan nilai dan norma yang diusung Perguruan Tinggi. Sebagai contoh, lulusan Fakultas Hukum Universitas Samudera Langsa ingin dicitrakan sebagai pemimpin masyarakat hukum yang adil dan bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan komitmen.
2. Menentukan atribut soft skills yang mendukung ketercapaian pernyataan tersebut diatas, misal fokus pada atribut kepemimpinan, maka yang perlu dikembangkan percaya diri, inisiatif, komunikatif, integritas dan yang terkait dengannya.
3. Mengidentifikasi kondisi soft skills mahasiswa sebelum dijalankan program pengembangan soft skills, karena sesungguhnya mahasiswa sudah memiliki atribut tertentu. Fokuskan pada karakteristik atribut soft skills yang akan dikembangkan. Lalu jangan lupa apa faktanya?. Misal teramati bahwa mahasiswa saat ini kurang percaya diri. Faktanya apa?, kurang berani untuk bertanya di dalam kelas, kurang mampu mengemukakan pendapat dan berbicara di depan kelas. Faktanya?, apabila diajukan pertanyaan, hanya 1-2 orang yang berani menjawab, atau kalau diberi kesempatan untuk bertanya tidak berani mengajukan pertanyaan. Namun ketika diberi pertanyaan tertulis, mereka dapat menjawab, dan ketika ditanya alasannya mengapa tidak mengajukan pertanyaan, mereka banyak yang mengatakan takut ditertawakan teman karena pertanyaannya dikira mudah dst. Jadi kalau program peningkatan percaya diri sudah dilakukan, maka indikator keberhasilan dari program tersebut adalah peningkatan jumlah orang yang bertanya, atau menanggapi pertanyaan, atau mengajukan pendapat di dalam kelas.
4. Menggali *market signals* dari pemangku kepentingan, para alumni dan para pengguna lulusan perguruan tinggi tentang atribut apa yang harus dimiliki di dunia kerja, keunggulan apa yang dimiliki oleh lulusan Fakultas Hukum UNSAM, kelemahannya apa yang masih ada di lulusan Fakultas Hukum UNSAM dalam bekerja di kehidupan masyarakat.

5. Menciptakan, merencanakan dan mengembangkan program yang mengakomodir pengembangan soft skills dengan atribut hasil kajian di atas dan dituangkan dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang tersistem (terkait satu elemen dengan elemen yang lainnya).
6. Tuangkan rencana dalam berbagai kegiatan dengan disertai pendampingan oleh dosen pendamping (*coach/mentor*).
7. Mendistribusikan kegiatan ke dalam tingkatan mahasiswa mulai dari tingkat I sampai tingkat akhir. Terkadang banyak dilupakan bahwa kegiatan tersebut hanya untuk tingkat I, II dan III, sedangkan di atasnya tidak lagi dilibatkan dalam bentuk kegiatan kemahasiswaan.
8. Evaluasi setiap kegiatan sebagai umpan balik dalam pengembangan soft skills mahasiswa.

Timbul pertanyaan, bagaimana menilai kalau penuliran soft skills sudah tercapai atau tidak?. Cara termudah adalah dengan melakukan pengamatan, apakah atribut *soft skills* yang lemah sudah ada perbaikan?, Pada saat awal ketika kita menentukan atribut *soft skills* yang menjadi kelemahan mahasiswa senantiasa harus disertai fakta. Perubahan dari fakta inilah yang akan menunjukkan tingkat keberhasilan dari suatu program.

Sangat disayangkan, pada umumnya jarang sekali perguruan tinggi melakukan identifikasi awal kondisi mahasiswa yang masuk ke perguruan tinggi dari sisi soft skills-nya. Yang banyak dilakukan perguruan tinggi adalah mengidentifikasi kondisi awal kemampuan dalam berbahasa Inggris, atau bahasa asing lainnya. Program studi juga jarang menanyakan kepada mahasiswa baru maupun lama tentang pembelajaran apa yang disukai dan tidak disukai selama ini?. Tentu saja saat ini, di era kepuasan konsumen, nampaknya harus sudah berubah, Perguruan Tinggi harus lebih banyak berkomunikasi dan menggali informasi dari para mahasiswa.

## **E. KESIMPULAN**

Pada umumnya, mahasiswa yang telah lulus dari dunia pendidikan tinggi lebih banyak memilih untuk bekerja di perusahaan. Tetapi tidak sedikit pula mahasiswa yang memilih untuk membuat lapangan pekerjaan. Sebuah kesuksesan memang tidak akan didapat secara mudah. Di dalam proses mencapai kesuksesan, apalagi sukses di dunia kerja, membutuhkan beberapa faktor.

Kemampuan teknis/ akademis saja tidak cukup untuk menunjukkan kesuksesan di dunia kerja. Kemampuan non akademis adalah satu faktor fundamental di dalam kesuksesan di dunia kerja. Kemampuan non akademis itu biasa disebut *soft skills* dan kemampuan teknis/ akademis biasa disebut *hard skills*. *Hard skills* dan *soft skills* merupakan paduan yang harus terintegrasi dengan baik. *Hard skills* dapat diperoleh di dunia pendidikan formal. Sedangkan *soft skills* dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan di luar pendidikan formal.

Kemampuan *soft skills* memang sangatlah banyak. Variabel-variabel nya masih belum bisa teridentifikasi dengan baik. Tapi bagi para mahasiswa yang akan bekerja maupun membuat lapangan pekerjaan harus memiliki dan perlu mengembangkan kemampuan *soft skills*, baik di lingkungan kampus maupun di lingkungan sehari-hari.

Bagi para calon tenaga kerja, ada beberapa *soft skills* yang harus diperhatikan. Kemampuan tersebut antara lain; keterampilan berkomunikasi (*communicative skill*), keterampilan berpikir dan keterampilan menyelesaikan masalah (*thinking skill and problem solving skill*), belajar sepanjang hidup dan pengelolaan informasi (*life-long learning and information management*) keterampilan secara tim (*team work skill*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*).

Selain itu bagi para calon wirausahawan harus mempunyai beberapa *soft skills*. Beberapa *soft skills* tersebut ialah; *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), *marketing skills* (kemampuan pemasaran) , *negotiation skills* (kemampuan bernegosiasi), *creative* (kreatif), *relation building* (membangun relasi) dan *public speaking skills* (kemampuan berbicara di depan publik. Kemampuan *soft skills* di atas harus lah dimiliki bagi mahasiswa yang akan bekerja ataupun berwirausaha. Hal itu dimaksudkan untuk mencapai kuseksesan di masing bidang-bidang yang digeluti mahasiswa tersebut entah menjadi tenaga kerja maupun sebagai wirausahawan.

## **F. BAHAN BACAAN**

Ary Ginanjar Agustian, 2001, *ESQ: Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Penerbit Arga, Jakarta.

Aurino Rilman Adam Djamaris, *Analisis Faktor Kompetensi Soft skills Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan HRD Perusahaan*, Jurnal Manajemen Volume XVII/02/Juni/2013

- Burton R. Clark, 2001, *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*, IAU Press, Netherlands.
- Daniel Goleman, 2002, *Emotional Intelligence*, terjemah: T. Hermaya, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dewi Irma, 2007, dalam "*Lulusan PT Butuh Soft Skill*," [www.Pikiran\\_rakyat.com](http://www.Pikiran_rakyat.com), edisi Juni 2007.
- Erbe Sentanu, 2008, *Quantum Ikhlas: Teknologi Aktivasi Kekuatan Hati*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hardi Utomo, *Kontribusi Soft Skills Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan*, Vol. 3 No. 5 2010
- Michael Shattock, 2003, *Managing Successful University*, McGraw-Hill, NY.
- Nurudin, 2004, dalam "*Menggugat Pendidikan Hard Skill*," [www.Pikiran\\_rakyat.com](http://www.Pikiran_rakyat.com), edisi Juni 2007.
- Setya Widyawati, *Pengembangan Soft Skills Dalam Pendidikan Sebagai Bekal Kewirausahaan*, *Jurnal Seni Budaya*, Volume 9 No.1 2011
- Stephen R. Covey, 1994, *The Seven Habits of Highly Effective People*, terjemah: Budijanto, Bina Rupa Aksara, Jakarta.