

***URGENSI HARD SKILLS DAN SOFT SKILLS
TERHADAP COMPETITIVE ADVANTAGE MAHASISWA***



I Made Ariasa Giri, Ketut Agus Nova
STAHN Mpu Kuturan Singaraja

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap orang dan atau perusahaan telah mempunyai suatu strategi, hanya terkadang mereka tidak menyadari bahwa rencana dan aktivitas yang sedang dijalankan oleh orang/perusahaan merupakan salah satu strategi pencapaian akan suatu hal. Bentuk dan strategi dapat bervariasi dari individu ke individu lain, satu industri ke industri lain, dari satu perusahaan ke perusahaan dan dari satu situasi ke situasi lain yang berbeda. Sehingga setiap individu/perusahaan mempunyai strategi sendiri yang berbeda dengan para pesaingnya baik dalam berkarir ataupun usaha yang digeluti.

Salah satu faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam persaingan adalah lingkungan. Untuk itu kampus sebagai media pencetak SDM berkualitas perlu mengenali situasi lingkungan sekitar karena berpuluh-puluh kegagalan militer dan bisnis disebabkan karena kegagalan untuk memahami dan mengidentifikasi secara benar lingkungan dimana mereka bertempur. Dalam menghadapi persaingan yang ketat ini Kegiatan Akademik Kampus dituntut untuk mengembangkan strategi bersaing yang tepat dalam menghadapi perubahan situasi pasar. Perlunya evaluasi strategi sebagai koreksi apakah strategi yang sudah di terapkan sudah mencapai dalam taraf keunggulan bersaing. Identifikasi kelemahan dan kekuatan sebuah organisasi pada dasarnya adalah mencoba menggali suatu keunggulan bersaing (*Competitive Advantage*) dari organisasi tersebut, proses identifikasi akan menampilkan kekuatan-kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk memanfaatkan kelemahan pesaingkekuatan-kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk memanfaatkan kelemahan pesaing.

Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPTJP – HELTS 2003-2010) Indonesia, telah mengindikasikan bahwa paradigma baru dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi memerlukan pendekatan yang sama sekali baru untuk mengantisipasi isu-isu penting pendidikan (DGHE, 2003). Dampak globalisasi menyebabkan bergesernya peran institusi pendidikan tinggi dari *traditional learning institutions* menjadi *knowledge creators*, dari *random planning* ke *strategic planning*, dan dari *comparative approach* ke *competitive approach*. Dengan perubahan paradigma ini diharapkan pendidikan tinggi mampu meningkatkan daya

saing bangsa, dengan dukungan organisasi yang sehat, serta proses pembelajaran yang tepat sehingga menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi menjadi salah satu ujung tombak dalam peningkatan daya saing bangsa, karena salah satu faktor kunci persaingan global adalah aspek sumber daya manusia.

Saat ini dunia memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kreatifitas tinggi, penuh inisiatif, dan integritas, di samping kompetensi akademis dalam rangka memenuhi tugas dan tanggungjawabnya di setiap bidang kehidupan masyarakat. Untuk memenuhi ini, pendidikan tinggi harus senantiasa mengembangkan sistem pembelajaran yang dapat menyeimbangkan antara kebutuhan jangka pendek pasar kerja atas keahlian tertentu dan kebutuhan jangka panjang terhadap "*Soft skill*" sebagai investasi masa depan (World Bank, 2002 dalam DGHE, 2003). Tuntutan tersebut tidak dapat dipenuhi hanya dari dalam kelas yang menyajikan "*hard skills*" yang menyajikan pengetahuan-pengetahuan faktual, tetapi juga experiential knowledge atau "*soft skills*" yang akan membantu mahasiswa agar familiar terhadap tekanan inovasi dan emosional selama mereka berinteraksi dengan masyarakat. Nurudin (2004), dalam "Menggugat Pendidikan *Hard Skill*" mengungkapkan bahwa dunia pendidikan Indonesia dikejutkan oleh hasil penelitian dari Harvard University, Amerika Serikat. Penelitian itu mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skill*.

Demikian pula survei yang dilakukan oleh National Association of College and Employee (NACE), USA (2002), kepada 457 orang pemimpin tentang 20 kualitas penting seorang juara dan *Competitive Advantage* yang tangguh. Hasilnya berturut-turut adalah kemampuan komunikasi, kejujuran/integritas, kemampuan kerjasama, kemampuan interpersonal, beretika tinggi, inisiatif, kemampuan beradaptasi, daya analitik, kemampuan komputer, kemampuan berorganisasi, berorientasi pada detail, kepemimpinan, kepercayaan diri, ramah, sopan, bijaksana, indeks prestasi tinggi, kreatif, humoris, dan kemampuan berwirausaha. Da-

lam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa IP tinggi hanya menempati urutan ke 17. Ternyata prestasi akademis seseorang hanya sebagian kecil menunjang kesuksesannya, selebihnya didukung oleh *soft skill* secara dominan. Dengan demikian jelas bahwa *soft skill* menempati posisi strategis dalam membangun dan meningkatkan daya saing sumber daya manusia di tengah kehidupan ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pentingnya *Soft Skill*

Pada tahun 2001, sebuah perguruan tinggi terkenal di Indonesia menggelar pertemuan dengan *stakeholders*, penyedia lapangan kerja dan pengguna lulusannya. Pada kesempatan itu pihak rektorat menyampaikan imbauan kepada para pengguna, agar dunia bisnis memberikan masukan balik kepada perguruan tinggi dan perusahaan lebih banyak lagi menggunakan lulusan perguruan tingginya. Pertemuan dengan sedikitnya 10 mitra industri itu pada akhirnya membuahkan masukan balik terhadap perguruan tinggi tersebut.

Salah satu respon datang dari perusahaan Schlumberger, salah satu perusahaan multinasional. Wakil perusahaan itu menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi tersebut kurang tekun meniti karier, sehingga rata-rata memiliki progress career yang kurang baik. Dari 75% intake 20-an tahun lalu, hanya 38% yang mencapai posisi manajer ke atas. Meski memiliki intelegensi tinggi dan prestasi akademis yang baik, namun memiliki kelemahan dalam sisi kerja keras dan dedikasi.

Para ahli manajemen percaya bila ada dua orang dengan bekal *hard skill* yang sama, yang akan menang dan sukses di masa depan adalah yang memiliki keunggulan *soft skill*. Secara hirarki, semakin tinggi posisi seseorang di dalam piramida organisasi, semakin tinggi tuntutan terhadap *soft skill* yang dimilikinya. Pada posisi paling bawah, seorang karyawan rendahan tidak terlalu banyak menghadapi tuntutan masalah yang berkaitan dengan *soft skill*. Semakin ke atas, semakin kompleks masalah yang dihadapi, semakin besar tuntutan terhadap *soft skill* yang dimiliki seseorang. Seseorang yang berada di posisi manajerial harus berinteraksi dengan banyak orang, mengambil banyak keputusan penting, mengendalikan bawahan, kerjasama tim, menentukan prioritas, dan sebagainya. Semakin tinggi posisi manajerial seseorang di dalam piramida organisasi, maka *soft*

skill menjadi semakin penting baginya. Pada posisi ini dia akan dituntut untuk berinteraksi dan mengelola berbagai keadaan dan orang dengan berbagai karakter dan kepribadian. Saat itulah *soft skill* nya diuji.

Ilustrasi di atas menggambarkan betapa pentingnya *soft skill* dalam rangka pengembangan kualitas dan daya saing sumberdaya manusia kita. Khususnya bagi kalangan perguruan tinggi yang bertanggung jawab terhadap kualitas lulusannya, gelar yang disandang lulusan haruslah mengandung kompetensi tertentu yang sesuai dengan bidangnya. Kini institusi perguruan tinggi sudah saatnya mengembangkan makna kompetensi ke dalam definisi operasional yang lebih luas, dan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang menyajikan secara berimbang dan terpadu antara kompetensi *hard skill* dan *soft skill*. Pakar kecerdasan emosional, Daniel Goleman (2002) menyatakan “kebanyakan program pelatihan (dan pendidikan) telah berpegang pada suatu model akademis, tetapi inilah kekeliruan terbesar dan telah menghamburkan waktu serta dana yang tak terhitung besarnya. Yang diperlukan adalah cara berpikir yang sama sekali baru tentang apa saja yang dapat membantu orang mengembangkan kecerdasan emosi mereka.”

2. Analisis *Hardskill vs Softskill*

Jenjang pendidikan mulai pra-sekolah (TK) hingga perguruan tinggi seakan berlomba-lomba menggali dan menyusun kurikulum pendidikan yang relevan dengan tuntutan terhadap kompetensi. Jadilah dikenal dengan sebutan kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Hal ini nampaknya juga diikuti oleh para orang tua murid, yang juga menyusun “kurikulum” nya sendiri dalam mendidik anak-anak mereka di rumah, menyesuaikan tuntutan kompetensi. Alasannya sederhana, agar anaknya tidak nampak bodoh di sekolahnya atau khawatir mendapat sindiran negatif bahwa “buah tak jauh dari pohonnya”.

Menurut Bahrumisyah (2010) *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010) *hard skill* yaitu lebih berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *in-*

telligence quotient yang berhubungan dengan bidangnya.

Hardskill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit). *Hardskill* adalah skill yang dapat menghasilkan sesuatu sifatnya *visible* dan *immediate*. Menurut Fachrunissa, kemampuan *hardskill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. Menurut Santoso dan Fachrunissa, elemen *hardskill* dapat terlihat dari *intelligence quotient thinking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendisain, wawasan dan pengetahuan yang luas, membuat model dan kritis. *Hardskill* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*. (Hardi Utomo. 2015). Jadi dapat disimpulkan bahwa *hardskill* merupakan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya.

Hard skill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik sumberdaya manusia, *soft skill* menunjukkan intuisi, kepekaan; serta *social skill* menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial; sedangkan *mental skill* menunjukkan ketahanan mental sumberdaya manusia. Dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia seperti ini, diharapkan perusahaan memiliki aset tidak berwujud yang menambah Value perusahaan, memiliki daya saing tinggi dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan. Karena dengan pengelolaan kompetensi karyawan yang tepat akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan.

Sebutan *hard skill* secara umum berkaitan dengan sesuatu yang tampak (*tangible*) dan mudah diukur. Sementara *soft skill* lebih berkaitan dengan sesuatu yang tak tampak (*intangible*) dan tidak gampang diukur. Misalnya, seorang akuntan dalam menjalankan profesinya, harus menguasai teknik dan ilmu akuntansi, dan ditambah dengan penguasaan komputer atau teknologi informasi, kemampuan ini tergolong *hard skill*. Di samping itu, akuntan dituntut memiliki kecermatan profesional (*professional care*) sebagaimana disyaratkan dalam standar profesi, yang menuntut ketelatenan, kesabaran, ketelitian, kemampuan beradaptasi terhadap berbagai kondisi kerja yang relatif monoton, ketahanan terhadap stress pada saat beban kerja menumpuk, serta yang paling utama adalah kejujuran. Ditambah dengan ke-

wajiban memenuhi kode etik profesi, kemampuan-kemampuan terakhir ini tergolong *soft skill*.

Jika dikaitkan dengan kecerdasan manusia, konsep tentang *soft skill* nampaknya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Sebagaimana diungkapkan oleh David Mc. Clelland (2002), secara umum *soft skill* dapat digolongkan ke dalam dua kategori: *intrapersonnal skill* dan *interpersonnal skill*. *Intrapersonnal* mencakup: *self awareness* (meliputi: *self confidence, self assessment, trait and preference, emotional awareness*) dan *self skill* (yang meliputi: *improvement, self control, trust, worthiness, time management, proactivity, conscience*). Sedangkan *interpersonnal skill* mencakup *social awareness* (meliputi: *political awareness, developing others, leveraging diversity, service orientation, empathy*) dan *social skill* (yang meliputi: *leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work, dan synergy*).

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, pemarah 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.

Soft Skill atau keterampilan lunak menurut Berthhall (Diknas, 2008) mendefinisikan *soft skill* sebagai "*personal and interpersonal behaviour that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, decision making, initiative)*." merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat me-

ngembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya). Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. *Soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skills*. Keberadaan antara *hard skills* dan *soft skills* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Konsep tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* sendiri diartikan sebagai kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

Secara garis besar *soft skill* bisa digolongkan ke dalam dua kategori: intrapersonal dan interpersonal skill. Intrapersonal skill mencakup:

- a. **Self awareness** (kesadaran diri), *Self confident* (percaya diri), *Self assessment* (penilaian diri) *Trait & preference* (berkarakter dan preferensi) dan *Emotional awareness* (kesadaran emosional).
- b. **Self skill** (keterampilan diri), *Improvement* (kemajuan/perbaikan), *Self control* (kontrol diri), *Trust* (percaya), *Worthiness* (bernilai), *Time/source management* (manajemen waktu/sumber), *Proactivity* (proaktif) dan *Conscience* (hati nurani)

Sedangkan interpersonal *skill* mencakup:

- a. **Social awareness** (kesadaran sosial), *Political awareness* (kesadaran politik) dan *Developing others* (mengembangkan orang lain).
- b. **Social skill** (keterampilan sosial), *Leadership* (kepemimpinan), *Influence* (pengaruh), *Communication* (komunikasi), *Conflict management* (manajemen konflik), *Cooperation* (kooperatif) dan *Team work* (bekerjasama).

3. **Competitive Advantage**

Pada dasarnya setiap individu/mahasiswa yang bersaing dalam suatu lingkungan kampus/masyarakat/industri mempunyai keinginan untuk dapat lebih unggul dibandingkan pesaingnya. Umumnya individu/mahasiswa/perusahaan menerapkan strategi bersaing ini secara eksplisit melalui kegiatan-kegiatan dari berbagai departemen fungsional individu/mahasiswa/perusahaan yang ada. Pemikiran dasar dari penciptaan strategi bersaing berawal dari pengembangan formula umum mengenai bagaimana pola strategi akan dikembangkan, apakah sebenarnya yang menjadi tujuannya dan kebijakan apa yang akan diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pengertian keunggulan bersaing sendiri memiliki dua arti yang berbeda tetapi saling berhubungan. Ketatnya persaingan menyebabkan individu/mahasiswa/perusahaan berusaha untuk memenangkan persaingan dengan cara menerapkan strategi bersaing yang tepat sehingga dapat melaksanakan serta mewujudkan tujuan-tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ada beberapa pendapat para ahli strategi bersaing dalam dunia pemasaran, diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Michael E. Porter: "Strategi bersaing adalah pencarian akan posisi bersaing yang menguntungkan di dalam suatu industri, arena fundamental tempat persaingan terjadi" (Porter 1994;1). Robert M. Grant mengemukakan tentang pengertian strategi bersaing sebagai berikut: "Strategi bersaing adalah kombinasi antara akhir dan tujuan yang diperjuangkan oleh perusahaan dengan alat (kebijaksanaan) dimana perusahaan berusaha sampai kesana" (Robert M. Grant 1997;18). Sedangkan pengertian strategi bersaing menurut Philip Kotler adalah: "Strategi yang secara kuat menempatkan perusahaan terhadap pesaing dan yang memberi perusahaan keunggulan bersaing yang sekuat mungkin" (Kotler. 2001; 312). Jadi pengertian strategi bersaing adalah bagaimana upaya yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan dalam memenangkan sebuah pasar yang menjadi pasar sasarannya dengan cara memberikan keunggulan-keunggulan dalam bersaing, menganalisis pesaing serta melaksanakan strategi pemasaran bersaing yang efektif.

Menurut Philip Kotler (2001;230) terdapat lima tujuan pelaksanaan strategi bersaing yaitu:

- a. **Membentuk suatu positioning yang tepat.** Individu/mahasiswa berusaha untuk menunjukkan suatu image atau citra tersendiri mengenai kampus/perusahaan sasaran tempat.
- b. **Mempertahankan.** Mahasiswa/individu memberikan karakter skill yang sudah dimiliki untuk menjadi pembeda dengan individu lain.
- c. **Mendapatkan kompetensi baru.** Individu/mahasiswa menggunakan strategi bersaing baru mereka masing-masing untuk meraih penghargaan seluas-luasnya.
- d. **Memaksimalkan kompetensi.** Proses untuk memaksimalkan kompetensi tergantung dari efektifitas strategi bersaingnya, selain itu juga tergantung pada seluruh kompetensi awal yang dimiliki serta bagaimana mengolah dan memfungsikannya.
- e. **Menciptakan kinerja yang efektif.** Individu harus menciptakan kinerja yang efektif, agar skill dan kompetensi mereka dapat dikelola secara strategis, yaitu dengan mendefinisikan: persaingan dikampus, kebutuhan diri yang akan dipenuhi, serta teknologi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.
- e. mengembangkankemampuan mereka untuk mengendalikan keterbatasan dan kompleksitas dunia dalam memformulasi pertimbangan dan mendesain tindakan, dan
- f. membantu mengembangkan komitmen jangka panjang untuk pengujian kritis dan pengembangan diri.

Menurut penelitian J.F Forest yang dipublikasikan dalam buku *International Handbook of Higher Education* (2006), fenomena pengembangan metode pembelajaran *soft skill* di perguruan tinggi telah lama dibicarakan, tidak saja muncul di AS dan Eropa Barat, tetapi juga seperti di Hongkong dan China, yang memunculkan konsep pembelajaran pelayanan (*service learning*), yang mengaitkan pelajaran disiplin dan pelayanan masyarakat melalui refleksi terstruktur. *Service Learning* dipandang sebagai sebuah metode pengajaran oleh banyak anggota staf pengajar dan instruktur yang percaya bahwa dengan integrasi antara pelayanan dan pengajaran akademis, mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih lengkap terhadap materi perkuliahan (Forest, 2006). Para praktisi *service learning* berusaha keras mendorong pengembangan mahasiswa sebagai warga negara yang aktif dan baik dengan menanamkan pada diri mereka suatu etika pelayanan. Sistem pembelajaran *service learning* ini mewajibkan mahasiswa mengikuti kegiatan pelayanan sosial dan publik, untuk mengasah kepekaan sosial, meningkatkan kesadaran diri, serta kewarganegaraan.

Pendekatan Kurikulum dalam memupuk *soft skill* sangat dirasakan perlu, Kurikulum merupakan salah satu bentuk implementasi otonomi perguruan tinggi. Sehingga dapat dikembangkan oleh perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perubahan lingkungan. Pendekatan kurikulum akan sangat efektif jika didukung oleh sistem dan metode pembelajaran yang tepat serta sarana yang memadai. Terdapat beberapa alternatif dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan *soft skill* yang terintegrasi dalam kurikulum berikut:

4. Implementasi Pendidikan dan Pelatihan *Soft Skill* di PT

Secara singkat, tujuan pengajaran dan pembelajaran di pendidikan tinggi pada dasarnya telah melintasi spektrum yang meluas, dari pengetahuan faktual berbasis disiplin ke berpikir kritis, dan dari perilaku moral dan etika ke kesadaran berkewarganegaraan, dan inilah tujuan esensial dari pembelajaran di perguruan tinggi, sebagaimana diidentifikasi oleh Carnegie Foundation berikut.

Tujuan pendidikan tinggi menurut Carnegie Foundation (Forest, 2006):

- a. menjamin bahwa mahasiswa tertarik dan termotivasi.
- b. membantu mereka memperoleh pengetahuan dan mengembangkan pemahaman.
- c. memungkinkan mereka menunjukkan pengetahuan dan pemahaman melalui prestasi dan tindakan,
- d. mendorong mereka terlibat dalam refleksi kritis pada dunia dan tempat dimana mereka berada.
1. Memasukkan materi *soft skill* sebagai bagian integral dengan berbagai materi lain yang tersaji dalam kurikulum.
2. Menyajikan mata kuliah Pembangunan Karakter (*character building*) di semester I

hingga IV, secara wajib tempuh dengan non sks.

3. Mengintegrasikan evaluasi *soft skill* mahasiswa dengan sistem evaluasi belajar dalam portofolio mahasiswa. Evaluasi belajar melalui portofolio ini akan dapat memberikan gambaran menyeluruh kompetensi yang dimiliki mahasiswa untuk menentukan kelayakan kesarjanaan yang akan diperoleh.

Melalui pendekatan ini, *soft skill* mahasiswa diasah dalam berbagai bentuk kegiatan terpadu di unit-unit kegiatan mahasiswa (UKM) dan organisasi kemahasiswaan yang ada. Beberapa perguruan tinggi melaksanakan pendekatan ini dengan mewajibkan mahasiswa agar aktif dalam kegiatan ekstra kurikuler di sepanjang masa studinya. Di akhir masa studinya, sebelum menempuh ujian skripsi, mahasiswa menyerahkan evaluasi diri yang dibuatnya di bawah pengawasan pembimbing akademik. Hasil evaluasi diri yang telah memenuhi syarat, menjadi prasyarat ujian skripsi.

Pendekatan ini bukan merupakan alternatif dari beberapa pendekatan sebelumnya. Tetapi justru menjadi pendukung atas pendekatan lain yang digunakan. Di sini merupakan ujian bagi efektifitas fungsi organisasi perguruan tinggi untuk menciptakan atmosfer yang tepat bagi pengembangan *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa. Atmosfer akademik menjadi ladang pengalaman belajar yang baik bagi mahasiswa, dengan melihat, merasakan, dan membuktikan langsung praktek-praktek baik (*best practise*) ketika berinteraksi dengan sesama mahasiswa, karyawan, dosen, serta para pemimpin institusi. Oleh karena itu pada institusi yang atmosfer akademiknya buruk, akan memberikan contoh *soft skill* yang buruk bagi mahasiswa. Sikap dan perilaku pengajar, karyawan, para pemimpin dalam aktivitas kampus sehari-hari dilihat langsung oleh mahasiswa sebagai contoh konkrit, dan jelas akan memengaruhi kualitas *learning by doing* mereka.

Di Indonesia pada umumnya menempatkan pendidikan dan pelatihan *soft skill* melalui kegiatan-kegiatan organisasi kemahasiswaan dan ekstra kurikuler. Sedikit sekali tersaji dalam kurikulum wajib yang ditempuh mahasiswa. Akibatnya, hanya mahasiswa yang tergolong aktivis kampus yang mendapat porsi lebih banyak dalam melatih karakternya. Lalu bagaimana dengan mahasiswa yang tidak me-

iliki kesukaan berorganisasi? Bagaimana pula dengan perkuliahan “kelas jauh” yang sekarang masih marak dilakukan oleh beberapa perguruan tinggi? Kemampuan *soft skill* seseorang bisa diasah dan ditingkatkan. Pengembangan *soft skill* dapat dilakukan dengan cara: pertama, dikembangkan sendiri melalui proses *learning by doing*, namun memerlukan waktu yang sangat panjang, sehingga kurang efektif. Cara kedua, yang paling umum dan sekarang ini telah menjamur adalah mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar yang ditawarkan oleh banyak lembaga. *Soft skill training* bisa dikaitkan sebagai pelatihan yang berorientasi pada pembangunan karakter, perubahan sikap, kepemimpinan, serta istilah lain yang mungkin masih ada namun pada intinya tidak jauh berbeda. Pelatihan-pelatihan tersebut sebagian besar sarannya dikaitkan dengan program pengembangan SDM yang dibentuk sendiri maupun kerjasama oleh perusahaan-perusahaan kepada para eksekutif dan karyawannya.

Cara ketiga, adalah pelatihan dan pembelajaran di perguruan tinggi, dan menjadi urgen karena perguruan tinggi mengemban amanat *accountability*. Pendidikan dan pelatihan *soft skill* di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan: kurikulum, ekstra-kurikulum, dan penciptaan atmosfer akademik. Ketiga pendekatan ini merupakan *basic character* bagi *filosofi the Real Campus* dalam pendidikan tinggi. Karena jika perguruan tinggi hanya mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis, tidak ubahnya seperti lembaga kursus.

Berbagai individu, bisnis dan bahkan seluruh masyarakat harus menemukan bagaimana mereka menghasilkan nilai yang dapat dipasarkan (*marketable value*). Oleh karena itu kampus harus memahami apa yang diinginkan pasar dilapangan saat ini dan untuk masa mendatang bagi mahasiswanya. Jadi, sukses dan gagalnya suatu individu/perusahaan sangat bergantung kepada *Competitive Advantage* keunggulan bersaing yang dimiliki oleh kampus tersebut.

C. PENUTUP

Pendidikan tinggi menjadi salah satu ujung tombak dalam rangka penciptaan daya saing bangsa melalui produk-produknya. Di antaranya adalah kualitas sumber daya yang dihasilkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakan pada pendidikan tinggi. Dunia

memerlukan sarjana-sarjana yang mampu memenuhi tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan kreatifitas dan inisiatif, di samping kompetensi akademis. Untuk memenuhi ini, perguruan tinggi harus mengembangkan sistem pembelajaran yang dapat menyeimbangkan *soft skills* dan *hard skill*. Tuntutan tersebut dapat dipenuhi melalui pendekatan kurikulum, ekstra kurikulum, dan penciptaan atmosfer akademik yang kondusif bagi pengembangan karakter mahasiswa.

Tujuan pengajaran dan pembelajaran pada pendidikan tinggi telah melintasi spektrum yang meluas, dari pengetahuan faktual berbasis disiplin ilmu ke berpikir kritis, dan dari perilaku moral dan etika serta daya saing yang tinggi di masyarakat nanti. mahasiswa harus mendapatkan soft skill di kampus, baik melalui pembelajaran tersendiri maupun secara terintegrasi dengan mata kuliah lainnya, serta interaksi dalam kehidupan kampus yang sesungguhnya (*the Real Campus*). Berbagai kampus harus menemukan bagaimana mereka menghasilkan nilai yang dapat dipasarkan (*marketable value*). Oleh karena itu kampus harus memahami apa yang diinginkan masyarakat/pasar dilapangan saat ini dan untuk masa mendatang bagi mahasiswanya. Mahasiswa dalam kompetensi *Competitive Advantage* memiliki strategi tertentu guna memaksimalkan keberadaanya pada masyarakat untuk bekerja dan meniti karir yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ary Ginanjar Agustian, 2001, *ESQ: Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Penerbit Arga, Jakarta.
- Bahrumisyah. 2010. Tingkatkan kualifikasi pendidik 2012 guru. Tersedia pada http://www.harianglobal.com/index.php?option=com_content&view=article&id=39212. tingkatkan-kualifikasi-pendidik-2012-guru-di-sumutminimal-S-1 & iremid di download 20 oktober 2020.
- 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.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Standar akademik dan Kompetensi Konselor. [On Line]. Tersedia: <http://www.bnspindonesia.org/document.php?id=44>. Di akses 22 Mei 2021
- Dewi Irma, 2007, *Lulusan PT Butuh Soft Skill*,”. Tersedia pada [www. Pikiran_rakyat.com](http://www.pikiran_rakyat.com), edisi Juni 2007.
- DGHE, 2003. *Higher Education Long Term Strategy (KPPTJP – HELTS 2003-2010)*, www.diknas.co.id
- Erbe Sentanu, 2008, *Quantum Ikhlas: Teknologi Aktivasi Kekuatan Hati*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Forest and Philip G. Altbach, 2006. *International Handbook of Higher Education: Global Themes and Contemporary Challenges*. Springer, Netherlands.
- Grant, Robert M., 1997, *Analisis Strategi Kontemporer: Konsep, Teknik, Aplikasi, Alih Bahasa: Thomas Sencokusumo, Edisi 2*, Erlangga, Jakarta. Gujarati.
- Hardi Utomo. 2015. *Menumbuhkan Minat Kewirausahaan Sosial*. Jurnal Among Makarti. Vol 7, No 2.
- Kotler. Philip. 2001. *Prinsip-Prinsip Pemasaran. Jilid 1. Edisi. Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York: Cambridge University.
- Michael Shattock, 2003, *Managing Successful University*, MGRA-Hill, NY.
- Nurudin, 2004, *Menggugat Pendidikan Hard Skill*. [www. pikiran_rakyat.com](http://www.pikiran_rakyat.com), edisi Juni 2007.
- Porter, Michael, E. (1994). *Keunggulan Bersaing*. Jakarta, Binapura Aksara
- Stephen R. Covey, 1994, *The Seven Habits of Highly Effective People*, terjemah: Budijanto, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Syawal, Gultom. 2010. *Kompetensi Guru*, Medan: Unimed.