

MANAJEMEN PENINGKATAN SOFT SKILLS MAHASISWA TEKNIK FT UNIMED MELALUI IMPLEMENTASI TUJUH KOMPETENSI KUNCI DOSEN DALAM PEMBELAJARAN

Benyamin Situmorang

Abstrak

Peningkatan soft skills mahasiswa teknik FT Unimed diharapkan dapat menjadikan lulusannya sebagai Guru Pertama dan Teknisi Ahli Madya (S1 dan D3) yang memiliki soft skills yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Dunia kerja dan dunia industri membutuhkan tenaga kerja yang memiliki soft skills yang baik guna membangun dan memaksimalkan kinerja. Untuk itu, diberlakukan kurikulum bermuatan soft skills guna memenuhi tuntutan dunia kerja. Sehubungan dengan itu, ada tujuh kompetensi kunci dosen yang dapat menjadikan kinerjanya sebagai pelaksana kurikulum menjadi efektif. Kompetensi kunci dosen yang sangat menentukan hasil pembelajarannya terdiri dari kompetensi diri, kompetensi komunikasi, kompetensi diversitas, kompetensi etika, kompetensi lintas budaya, kompetensi tim, dan kompetensi perubahan. Dengan implementasi ketujuh kompetensi kunci dosen dalam pembelajarannya, peningkatan soft skills mahasiswa akan mencapai tujuan yang dirumuskan secara efisien dan efektif.

Kata Kunci: *soft skills, kompetensi diri, komunikasi, diversitas, etika, budaya, tim, perubahan*

A. PENDAHULUAN

Jumlah perguruan tinggi dan lulusannya terus meningkat, namun kualitas dan relevansi lulusan lembaga tersebut belum dapat menjadi kekuatan yang signifikan untuk menggerakkan kemajuan pembangunan nasional. Sebagaimana dijelaskan bahwa salah satu tantangan pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan nasional dari aspek peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing adalah meningkatkan daya serap lulusan pendidikan tinggi dalam berkiprah di masyarakat dengan amanah dan profesional (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2009 : 24).

Untuk dapat sukses dalam berkiprah di masyarakat, lulusan perguruan tinggi tidak lagi cukup berbekal kecerdasan intelektual, tetapi juga berbekal kecerdasan emosional dan spiritual.

Sehubungan dengan itu, Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan sebagai bagian dari perguruan tinggi dalam kegiatannya memberikan bekal kecerdasan intelektual, emosional, dan spritual bagi mahasiswanya. Implementasi Kurikulum Bermuatan Soft Skills di Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan pada semester genap tahun akademik 2009/2010 diharapkan dapat mengembangkan soft skills

mahasiswanya, sehingga lulusannya memiliki hard skills dan soft skills yang sesuai dengan kebutuhan Dunia Kerja dan Dunia Industri. Untuk itu, dilakukan perubahan paradigma pembelajaran dari pendekatan yang berorientasi pada guru (teacher-centered approaches) ke pendekatan yang berorientasi pada siswa (student-centered approaches).

Berdasarkan laporan dosen dalam Kegiatan Persentasi Hasil Evaluasi tahun 2009 diketahui bahwa sebagian dari mahasiswa lembaga tersebut tidak menunjukkan soft skills yang diharapkan didemonstrasikan dalam pembelajaran, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama, toleransi, dan berpikir kritis. Selanjutnya, berdasarkan hasil konsultasi dengan para dosen tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian dari mereka kurang melakukan komunikasi yang efektif dalam hal: (1) atribut soft skills yang seyogianya ditampilkan mahasiswa dalam pembelajaran guna mendapat

penilaian; (2) aturan memainkan peran mahasiswa dalam pembelajaran, seperti peran moderator, penyaji, pembanding, dan notulis dalam kegiatan yang berbentuk seminar; dan (3) pembagian mahasiswa secara heterogen dalam kelompok belajar yang menggunakan model pembelajaran kooperatif (Cooperative Learning).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu faktor penyebab mahasiswa tidak menampilkan soft skills yang diharapkan dalam pembelajaran adalah kompetensi dosen yang kurang maksimal digunakan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kualitas perlu dilakukan kajian tentang manajemen peningkatan soft skills mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan melalui implementasi tujuh kompetensi kunci dosen dalam pembelajaran.

B. PEMBAHASAN

1. Soft Skills Lulusan Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan

Lulusan Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan sebagai Guru Pertama dan Teknisi Ahli Madya (S1 dan D3) diharapkan memiliki hard skills dan soft skills yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan tersier.

Hard skills sebagai kemampuan teknis dalam bidang ilmu tertentu dan soft skills sebagai kemampuan non-teknis dalam berhubungan dengan orang lain dan mengatur diri sendiri harus dimiliki seseorang untuk dapat bertahan dan

berkembang dalam dunia kerja. Sehubungan dengan itu, dikemukakan bahwa soft skills memberikan kontribusi yang lebih besar dari hard skills bagi keberhasilan dan puncak kesuksesan orang-orang dalam dunia kerja (Syawal Gultom, 2009: 2).

Soft skills didefinisikan sebagai perilaku pribadi dan antar pribadi yang membangun dan memaksimalkan kinerja (Tim Pokja Pengembangan Soft Skills dan KBK DIKTI, 2009: 8). Soft skills dapat diartikan sebagai kemampuan non-teknis yang meliputi kualitas intrapersonal dan keterampilan interpersonal (Slamet PH, 2009: 2).

Selanjutnya dijelaskan bahwa kualitas intrapersonal merupakan kualitas batiniah (rohaniah) manusia yang bersumber dari lubuk hati manusia dengan dimensi antara lain: kerendahan hati, harga diri, integritas, tanggung jawab, komitmen, motivasi diri, rasa keingintahuan, menyukai sesuatu yang belum diketahui, kejujuran, kerajinan, disiplin diri, pengendalian diri, kesadaran diri, dapat dipercaya, dan berjiwa kewirausahaan. Keterampilan interpersonal adalah keterampilan berhubungan dengan orang lain dengan dimensi antara lain: sikap hormat kepada orang lain, perdamaian, kecintaan sesama, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama,

toleransi, demokratis, sikap adil, dan sikap tertib.

Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia menentukan ada 10 atribut soft skills yang dominan di perguruan tinggi, yaitu: (1) inisiatif; (2) integritas; (3) berpikir kritis; (4) kemauan belajar; (5) komitmen; (6) motivasi berprestasi; (7) antusias; (8) kemampuan komunikasi; (9) handal; dan (10) berkreasi (Peningkat Siburian, 2009: 3).

Secara rinci dijelaskan bahwa soft skills mahasiswa yang dapat dikembangkan melalui pendekatan pembelajaran di kelas di antaranya :

- (1) Personal skills, yang meliputi integritas/kejujuran, komitmen, tanggung jawab, semangat, dan orientasi hidup;
- (2) Social skills, yang meliputi komunikasi, minta maaf bila berbuat salah, dan membangun ikatan persahabatan;
- (3) Learning skills, yang meliputi gaya belajar berkonsentrasi, mengorganisasikan pikiran, membaca cepat, teknik bertanya, dan penyampaian ide/pendapat; dan
- (4) Trancendency skills, yang meliputi empati, generativity, mutually, civil aspiration, intolerance ineffective (Pascasarjana UNIMED, 2009: 3).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh negara Inggris, Kanada, dan Amerika menemukan ada 23 atribut soft skills yang dominan di lapangan kerja, yaitu: (1) inisiatif, (2) etika/ integritas, (3) berpikir kritis, (4) kemauan belajar, (5) komitmen, (6) motivasi, (7) bersemangat, (8) dapat diandalkan, (9) komunikasi lisan, (10) kreatif, (11) kemampuan analitis, (12) dapat mengatasi stress, (13) manajemen diri, (14) menyelesaikan persoalan, (15) dapat meringkas, (16) bekerja sama, (17) fleksibel, (18) kerja dalam tim, (19)

mandiri, (20) mendengarkan, (21) tangguh, (22) berargumentasi logis, dan (23) manajemen waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan atribut soft skills yang dominan dikembangkan melalui pembelajaran bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan meliputi komitmen, kemampuan komunikasi, kerja sama, integritas, berpikir kritis, kemauan belajar, toleransi, motivasi berprestasi, manajemen diri, dan tangguh.

2. Kompetensi Dosen dalam Pembelajaran

Sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional bidang pendidikan, yaitu memberdayakan semua warga negara agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia.

Kedudukan dosen sebagai profesi atau tenaga profesional kependidikan berfungsi untuk meningkatkan martabat, dan peran dosen sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.

Kompetensi dosen diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Direktorat Ketenagaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2007: 1).

Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi adalah interrelasi kelompok pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang diperlukan individu untuk menjadi efektif (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009: 7). Ada tujuh kompetensi utama yang secara signifikan mempengaruhi perilaku dan keefektifan setiap individu, tim, dan organisasi, yaitu: (1) kompetensi diri; (2) kompetensi komunikasi; (3) kompetensi diversitas; (4) kompetensi etika; (5) kompetensi lintas budaya; (6) kompetensi tim; dan (7) kompetensi perubahan.

Untuk jelasnya, ketujuh kompetensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

(1) Kompetensi diri meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan menilai kekuatan dan kelemahan diri sendiri, menetapkan dan mengajar tujuan profesional dan personal; menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi ; dan ikut serta dalam pembelajaran baru termasuk keahlian, perilaku, dan sikap yang baru atau dimodifikasi (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009: 8). Kompetensi diri mencakup pengetahuan, keahlian ,dan kemampuan utama untuk efektif dalam melakukan hal berikut:

- (a) Pemahaman kepribadian dan sikap diri sendiri dan orang lain;
- (b) Perasaan, penghargaan, penginterprestasian diri sendiri, orang lain, dan lingkungan terdekat secara akurat;
- (c) Pemahaman dan perlakuan pada diri sendiri dan orang lain dalam hal pekerjaan bertalian dengan motivasi dan emosi;
- (d) Penaksiran dan penentuan pengembangan diri;
- (e) Pengambilan tanggung jawab mengelola diri dan karir.

(2) Kompetensi komunikasi meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan menggunakan segala cara pengiriman, pemahaman, dan penerimaan ide-ide, pemikiran, dan perasaan-verbal, pendengaran, non-verbal, tulisan, elektronik, dan yang seperti itu untuk pemindahan dan pertukaran informasi dan emosi secara akurat (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009 :10). Kompetensi komunikasi mencakup pengetahuan, keahlian, dan kemampuan utama untuk efektif melakukan hal berikut:

- (a) Penyampaian informasi, ide-ide, dan emosi kepada orang lain dengan suatu cara sehingga mereka

- menerimanya seperti yang diharapkan;
- (b) Pemberian umpan balik yang konstruktif kepada orang lain;
 - (c) Penggunaan pendengaran yang aktif;
 - (d) Penggunaan dan penafsiran komunikasi non verbal;
 - (e) Keikutsertaan dalam komunikasi verbal secara efektif-presentasi ide-ide, informasi dan emosi kepada orang lain;
 - (f) Keikutsertaan dalam komunikasi tulisan secara efektif;
 - (g) Penggunaan sumber-sumber berbasis komputer-elektronik, seperti e-mail dan internet.
- (3) Kompetensi diversitas meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan menilai keunikan karakteristik individu dan kelompok sebagai sumber potensial bagi kekuatan organisasi, dan menghargai keunikan setiap individu (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009: 12). Kompetensi diversitas mencakup pengetahuan, keahlian, dan kemampuan utama untuk efektif melakukan hal berikut:
- (a) Membantu pengembangan lingkungan yang memasukkan orang-orang yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan dirinya sendirinya;
 - (b) Belajar dari orang-orang yang memiliki karakteristik, pengalaman, perspektif, dan latar belakang yang berbeda;
 - (c) Merangkul dan mengembangkan kecenderungan personal seperti berhati-hati dan sifat yang menunjukkan rasa hormat terhadap orang yang memiliki budaya dan ras yang berbeda sehingga mendukung diversitas di tempat kerja dan tempat yang lain;
 - (d) Mengkomunikasikan dan melaksanakan secara personal komitmen bekerja dengan individu dan anggota tim karena talenta dan kontribusi, tanpa memperhatikan atribut personal mereka;
 - (e) Memberikan kepemimpinan langkah perbincangan dalam menghadapi prasangka yang nyata, termasuk promosi, dan mencari solusi menang-menang atau kompromi pada perebutan kekuasaan dan konflik yang muncul berdasarkan isu-isu diversitas; dan
 - (f) Menerapkan undang-undang dan peraturan pemerintah dan juga kebijakan dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan diversitas.

Diversitas mencakup banyak kategori dan karakteristik. Ada dua kategori diversitas, yakni:

- (a) Kategori primer, yaitu karakteristik genetik yang mempengaruhi gambaran pribadi dan kehidupan bermasyarakat seseorang, antara lain : usia, ras, suku, jenis kelamin, kemampuan dan kualitas fisik, orientasi seksual, dan afeksi;
- (b) Kategori sekunder, yaitu karakteristik yang dipelajari yang diperoleh dan dimodifikasi seseorang sepanjang hidupnya, antara lain : pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan, status perkawinan, keyakinan, lokasi geografis, status orang tua, dan gaya perilaku.
- (4) Kompetensi etika meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan memadukan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang membedakan yang benar dari yang salah dalam pengambilan keputusan dan pemilihan perilaku (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009: 16). Kompetensi etika mencakup pengetahuan, keahlian, dan kemampuan utama untuk efektif melakukan hal berikut:
 - (a) Mengidentifikasi dan menguraikan prinsip-prinsip pengambilan keputusan dan perilaku etis;

- (b) Menilai perlunya isu-isu etis dalam mempertimbangkan langkah tindakan alternatif;
- (c) Menerapkan undang-undang dan peraturan pemerintah dan juga aturan bertindak bagi majikan atau atasan, dalam pengambilan keputusan;
- (d) Menunjukkan martabat dan respek terhadap orang lain dalam hubungan kerja, seperti mengambil tindakan menentang praktik diskriminasi.
- (5) Kompetensi lintas budaya meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan mengakui dan merangkul kesamaan dan perbedaan antara bangsa-bangsa dan budaya-budaya, dan kemudian dijadikan kunci pendekatan organisasi dan isu-isu strategis dengan suatu pikiran terbuka dan ingin tahu (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009 : 19). Kompetensi lintas budaya mencakup pengetahuan, keahlian, dan kemampuan utama untuk efektif melakukan hal berikut:
 - (a) Pemahaman, penghargaan, dan penggunaan karakteristik yang membuat suatu fakta keunikan budaya dan mungkin mempengaruhi perilaku seseorang;
 - (b) Pengindentifikasian dan pemahaman bagaimana pekerjaan berhubungan dengan nilai-nilai, seperti

individualisme dan kolektivisme, pengaruh kelompok dalam pengambilan keputusan;

- (c) Pemahaman dan pemotivasian pekerja dengan nilai dan sikap yang berbeda;
- (d) Pengkomunikasian dalam bahasa negara di mana individu mempunyai hubungan kerja;
- (e) Melakukan tugas pada negara lain;
- (f) Berpikir secara global, bertindak secara lokal.

- (6) Kompetensi tim meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk mengembangkan, mendukung, memfasilitasi, dan memimpin kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (John W. Slocum and Don Hellriegel, 2009: 21).

Kompetensi tim mencakup pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk melakukan hal berikut:

- (a) Penetapan keadaan di mana pendekatan tim cocok, dan jika penggunaan tim cocok, tipe tim yang digunakan;
- (b) Ikut serta dalam dan/atau memimpin proses penetapan tujuan performans yang jelas bagi tim;
- (c) Berpartisipasi dalam dan/atau memberikan kepemimpinan dalam penentuan tanggung jawab dan

tugas bagi tim secara keseluruhan, maupun tugas dan tanggung jawab anggota secara individual;

- (d) Mendemostrasikan suatu pengertian akuntabilitas bersama dan perseorangan bagi pencapaian tujuan tim, bukan tujuan individual secara tersendiri;
- (e) Penerapan metode dan teknologi pengambilan keputusan yang sesuai dengan tujuan, isu-isu, dan tugas yang dihadapi tim;
- (f) Penyelesaian konflik personal dan tugas terkait diantara anggota-anggota tim sebelum mereka menjadi sangat kacau; dan
- (g) Penilaian performans diri seseorang dan itu dari tim dalam hubungannya dengan tujuan meliputi kemampuan mengambil tindakan yang benar sebagaimana dibutuhkan.

- (7) Kompetensi perubahan meliputi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan mengenal dan melaksanakan penyesuaian diri (adaptasi) yang diperlukan atau transformasi yang baru sama sekali pada orang, tugas, strategi, struktur, atau teknologi dalam bidang tanggung jawab seseorang.

Kompetensi perubahan mencakup pengetahuan, keahlian, dan

kemampuan utama untuk efektif melakukan hal berikut:

- i. Penerapan enam kompetensi yang dibahas sebelumnya dalam diagnosa, pengembangan, dan pelaksanaan perubahan yang diperlukan;
- ii. Memberikan kepemimpinan dalam proses perubahan yang direncanakan;
- iii. Menentukan tekanan untuk dan perlawanan terhadap perubahan dalam situasi yang spesifik;
- iv. Menerapkan sistem model perubahan dan proses-proses lain

untuk mengajukan dan mencapai perubahan organisasi; dan

- v. Mencari, memperoleh, memberikan, dan menerapkan pengetahuan baru dalam pencarian perbaikan, kreativitas, dan pendekatan yang baru sama sekali atau tujuan-tujuan secara terus-menerus.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kompetensi diri, komunikasi, diversitas, etika, lintas budaya, tim, dan perubahan merupakan kompetensi kunci yang diperlukan setiap dosen dalam pelaksanaan tugasnya (pembelajaran).

3. Hubungan Kompetensi Dosen dengan Peningkatan Soft Skills Mahasiswa

Kompetensi dosen meliputi kompetensi diri, kompetensi komunikasi, kompetensi diversitas, kompetensi etika, kompetensi lintas budaya, kompetensi tim, dan kompetensi perubahan. Secara umum dijelaskan, bahwa dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Butir-butir kompetensi kepribadian meliputi kedisiplinan, penampilan, komitmen, keteladanan, semangat, dan tanggung jawab; dan butir-butir kompetensi sosial meliputi kesantunan berperilaku, empati, kemampuan bekerja sama, dan

kemampuan berkomunikasi (Tim Instuktur PLPG, 2008 : 22 – 23).

Dalam praktiknya komunikasi yang efektif merupakan prasyarat dasar untuk mencapai strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Komunikasi membuat sistem kooperatif organisasi menjadi lebih dinamis dan menghubungkan tujuan organisasi dengan setiap orang yang terlibat di dalamnya. Komunikasi interpersonal berupa umpan balik dapat digunakan mengelola perilaku dan meningkatkan kinerja secara efektif (Fred Luthans, 2006 : 395).

Mengelola diversitas juga sangat diperlukan dalam organisasi guna

mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pendekatan individual untuk mengelola diversitas menggunakan dua jalur yang saling tergantung, yaitu pembelajaran dan empati (Fred Luthans, 2006: 82). Faktor lainnya yang diperlukan dalam organisasi guna mencapai tujuan adalah etika. Etika meliputi persoalan moral dan pilihan yang berhubungan dengan perilaku yang benar dan salah. Para manajer harus menciptakan iklim etika yang sehat bagi karyawannya, sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya secara produktif dan menghadapi sesedikit mungkin keaburan terkait perilaku yang benar dan salah (Stephen P. Robbins, 2006: 28).

Sebagaimana diketahui dalam organisasi terdapat individu-individu yang beragam budayanya, sehingga diperlukan kompetensi lintas budaya bagi pemimpin, untuk dapat berpikir secara global dan bertindak secara lokal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi memerlukan pemimpin yang memiliki kompetensi tim guna mengembangkan, mendukung, memfasilitasi, dan memimpin kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin organisasi dalam menghadapi perkembangan ilmu dan teknologi yang tidak pernah berhenti memerlukan kompetensi perubahan guna

dapat melakukan adaptasi. Sehubungan dengan program pendidikan untuk meningkatkan soft skills mahasiswa dijelaskan bahwa asumsi yang mendasari program pendidikan adalah (1) tingkah laku subjek didik yang diinginkan ditentukan oleh tujuan program; (2) tingkah laku lulusan sebagian tergantung pada interaksi antara subjek didik dan lingkungan yang direncanakan; (3) salah satu peranan guru adalah menciptakan lingkungan yang baik untuk belajar; dan (4) tingkah laku guru yang efektif tergantung pada kesesuaian kompetensi yang dimiliki (Jerome Moss, 1971: 30).

Berkaitan dengan teori organisasi, dalam sistem Psikososial dijelaskan bahwa pendidikan secara langsung mempengaruhi pengetahuan, sedangkan pengalaman, latihan, dan minat secara langsung mempengaruhi pengetahuan dan keahlian (keterampilan), selanjutnya pengetahuan dan keahlian secara langsung mempengaruhi kemampuan dan kemampuan berpengaruh langsung terhadap perbuatan kerja, dan selanjutnya perbuatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas (Rober A. Sustermeister, 1969: 2).

Teori Sistem Psikososial tersebut mengemukakan pentingnya pendidikan dan latihan untuk meningkatkan

kompetensi yang merupakan interaksi antara pengetahuan, keahlian, dan kemampuan guna meningkatkan perbuatan kerja, dan selanjutnya meningkatkan produktivitas kerja.

Sehubungan dengan kompetensi komunikasi, teori pengharapan menjelaskan bahwa derajat upaya yang dilakukan individu, bergantung pada persepsinya tentang hubungan upaya kinerja, kinerja-imbalan, dan imbalan-kepuasan sasaran (Stephen P. Robbins, 2006: 421). Jadi, jika individu-individu tidak diberi informasi yang dapat meningkatkan probabilitas dari hubungan-hubungan tersebut di atas, motivasi akan berkurang. Apabila imbalan tidak dinyatakan dengan jelas, kriteria untuk menentukan dan mengukur kinerja tidak jelas, atau jika individu-individu tidak relatif pasti bahwa upaya mereka akan

C. PENUTUP

Peningkatan soft skills mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan merupakan usaha untuk membekali lulusannya sebagai Guru Pertama dan Teknisi Ahli Madya (S1 dan D3) yang memiliki hard skills dan soft skills yang dapat memenuhi tuntutan dunia kerja dan dunia industri.

Soft skills sebagai perilaku pribadi dan antar pribadi sangat diperlukan dan sangat

menghasilkan kinerja yang memuaskan, maka upaya mereka akan dikurangi (Stephen P. Robbins, 2006: 421).

Sebaliknya, untuk mengaktifkan peserta didik dalam pembelajaran diperlukan (1) penampilan guru yang hangat dan menumbuhkan partisipasi positif; (2) pengkomunikasian maksud dan tujuan pembelajaran; (3) pemberian penguatan dalam kegiatan belajar mengajar; (4) penilaian hasil belajar yang dilakukan serius, objektif, teliti, dan terbuka (Masmur Muslich, 2008: 67 – 70).

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa peningkatan soft skills mahasiswa dipengaruhi oleh implementasi kompetensi dosen dalam pembelajaran yang bermuatan soft skills.

menentukan karena hal itu membangun dan memaksimalkan kinerja individu.

Adapun soft skills yang dapat dikembangkan melalui pendekatan pembelajaran di kelas meliputi:

(1) Personal skills;

(2) Social skills;

(3) Learning skills;

(4) Transcendancy skills.

Sehubungan dengan pembelajaran, ada tujuh kompetensi kunci dosen yang

diperlukan untuk menjadikan pembelajarannya efektif, yang terdiri dari kompetensi diri, kompetensi komunikasi, kompetensi diversitas, kompetensi etika, kompetensi lintas budaya, kompetensi tim, dan kompetensi perubahan. Jadi, melalui

implementasi ketujuh kompetensi kunci dosen tersebut dalam pembelajaran yang bermuatan soft skills, pengembangan soft skills mahasiswa dapat mencapai tujuan yang dirumuskan secara efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2009. *Evaluasi Program dan Capaian Target Kinerja Pembangunan Pendidikan Tinggi*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Direktorat Ketenagaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2007. *Naskah Akademik Program Sertifikasi Dosen*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Gultom, Syawal. 2009. *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran: Upaya yang Strategis dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, dkk*. Yogyakarta : ANDI.
- Moss, Jerome. 1971. *Assumptions Underlying Inservice Vocational Teacher Education Programs, Changing The Role of Vocational Teacher Education Editor Rupert N. Evans and David R. Terry*. McKight & McKight Publishing Company.
- Muslich, Masnur. 2008. *KTSP Dasar Pemahaman dan Pengembangan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Program Pascasarjana UNIMED. 2009. *How Soft Skills*. Medan : Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Terjemahan Benyamin Molan*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siburian, Paningkat. 2009. *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran*. Medan : Politeknik MBP Medan.
- Slamet. PH. 2009. *Pengintegrasian Hard Skills dan Soft Skills dalam Kurikulum*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Slocum, John W & Don Hellriegel. 2009. *Principles of Organizational Behavior*. United States : South-Western.
- Sustermeister, Robert A. 1969. *People and Productivity, Second Edition*. New York : McGraw Hill Book Company.
- Tim Instruktur PLPG. 2008. *Materi Pendidikan Latihan Profesi Guru (PLPG)*. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Tim Pokja Pengembangan Soft Skills dan KBK DIKTI. 2009. *Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*. Bogor : P2SDM LPPMIPB.