

SOFT SKILL SEBAGAI PENDUKUNG KOMPETENSI PROFESIONAL DOSEN MASA DEPAN

Oleh:

Endang Mulyatiningsih

Abstrak

Tujuan penulisan artikel ini adalah mengkaji keterampilan-keterampilan soft yang diperlukan guru atau dosen untuk mendukung kompetensi profesional. Keterampilan lunak (*soft skills*) merupakan bagian dari kompetensi kepribadian yang sudah ditetapkan undang – undang menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dan dosen. *Soft skills* merupakan kompetensi yang abstrak sehingga hanya dapat diukur melalui pengamatan. Ada berbagai macam *soft skill* yang dapat diidentifikasi sesuai dengan tuntutan bidang keahlian/pekerjaan. Keterampilan soft yang diperlukan dalam pekerjaan dosen antara lain berupa keterampilan interpersonal seperti: keterampilan menjalin hubungan, bekerja dalam tim, keterampilan menyajikan materi pelajaran, negosiasi, dan menyampaikan gagasan dalam bentuk tulisan. Keterampilan soft yang berhubungan dengan karakteristik kepribadian antara lain: dapat menghormati orang lain, memiliki motivasi kerja yang tinggi, disiplin, percaya diri, pengendalian diri, *self esteem*, rasa tanggung jawab, mampu memutus stes, mengambil keputusan yang efektif, melatih inisiatif, dan mudah beradaptasi dengan lingkungan budaya yang berlainan. Dosen yang ingin sukses, selain dituntut memiliki kemampuan untuk mengikuti perubahan teknologi dan industri mereka juga harus memiliki motivasi kerja tinggi, pantang menyerah dalam menghadapi kesulitan

A. PENDAHULUAN

Tuntutan kompetensi dosen pada masa yang akan datang semakin berat dan semakin sulit. Hal ini terjadi karena trend bisnis dan industri yang dihasilkan dari perubahan pasar global dan teknologi mulai merambah ke dunia pendidikan. Komunitas akademik, khususnya dosen harus dapat mengantisipasi relevansi program pendidikan yang ditawarkan supaya dapat menghasilkan calon guru yang mempunyai kompetensi plus. Konsekuensi dari kondisi tersebut, SDM dosen dituntut mempunyai kemampuan multidisiplin, atau mempunyai satu set kompetensi profesional yang disertai dengan kompetensi lain terutama kompetensi kepribadian yang tangguh. *Soft skill* merupakan keterampilan yang dapat membentuk

kepribadian tangguh untuk menguatkan kompetensi professional yang tergolong dalam *hard skill*. Semakin banyak *soft skill* yang dimiliki, diharapkan semakin kuat kepribadian dosen dalam menghadapi tantangan kerja maupun tantangan hidup yang lain.

Manajemen kerja yang efektif dan perencanaan kerja yang sukses menuntut adanya kompetensi *soft skill* dalam jabatan di samping kompetensi teknik atau *hard skill*. Keterampilan ini tidak hanya terbatas pada dosen tetapi secara umum dituntut oleh semua jenis pekerjaan. McLagan (1989) mengidentifikasi 25 kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen dalam 'Models for HRD Practice' Kompetensi tersebut kemudian diklasifikasikan menjadi 4 kelompok yaitu kompetensi teknik, kompetensi bisnis, kompetensi interpersonal, dan kompetensi intelektual. *Soft skill* menjadi bagian dari kompetensi HRD professional tersebut yang termuat dalam kompetensi interpersonal. Leach (1999) menguji kembali model yang dikembangkan oleh McLagan dan menemukan 23 kompetensi yang masih relevan untuk menyiapkan tenaga dosen yang profesional.

Dua puluh lima kompetensi dosen yang dikembangkan dalam *Models for HRD Practice* adalah: (1) keterampilan menulis, (2) keterampilan berpresentasi, (3) kompetensi *computer*, (4) keterampilan menyiapkan tujuan, (5) keterampilan mencari informasi, (6) keterampilan berproses dalam kelompok, (7) keterampilan bertanya, (8) keterampilan memberi *feedback*, (9) pemahaman tentang pembelajaran orang dewasa, (10) keterampilan menjalin hubungan, (11) keterampilan mengevaluasi, (12) keterampilan mewujudkan visi, (13) keterampilan mereduksi data, (14) keterampilan pelatihan, (15) keterampilan memilih media, (16) keterampilan mengidentifikasi kompetensi, (17) keterampilan meneliti, (18)

keterampilan negosiasi, (19) perilaku organisasi, (20) teori pengembangan karier, (21) teori pengembangan dan pelatihan, (22) keterampilan sistem elektronik, (23) teori pengembangan organisasi, (24) penganggaran dan keterampilan mengelola sumber-sumber, dan (25) memahami bisnis.

Soft skill merujuk pada kompetensi interpersonal atau kepribadian. Ada bermacam-macam kompetensi interpersonal yang sudah teridentifikasi. Berdasarkan publikasi *Career Opportunities News*, disebutkan bahwa *soft skills* meliputi keterampilan yang positif untuk mendukung kepribadian. *Soft skills* dapat berupa: motivasi, menghormati orang lain, bekerja dalam tim, disiplin diri, percaya diri, penyesuaian terhadap norma-norma yang berlaku umum, dan kecakapan berbahasa atau berkomunikasi baik lisan maupun tertulis. Dosen yang mempunyai *soft skill* positif diharapkan dapat menguasai komunikasi secara lisan dan tertulis serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga mampu bekerja secara intensif di bawah tekanan target produk dan batas waktu (*deadline*)

B. PEMBAHASAN

1. Identifikasi *Soft Skill*

Soft skills merupakan kompetensi yang sulit didefiniskan sebab sangat subyektif. *Soft skill* hanya dapat diinterpretasikan secara kualitatif melalui observasi perilaku manusia. Kompetensi teknik atau *hard skill* lebih mudah untuk diidentifikasi sebab lebih objektif dan dapat diukur secara kuantitatif. Data hasil pengukuran *soft skill* berupa dampak yang positif atau negatif dalam interaksi manusia. *Soft skill* dibutuhkan dosen terutama dalam menghadapi *stressor* (tekanan yang dapat menyebabkan stres). Seseorang yang mempunyai *soft skill* bagus, adalah orang yang dapat berdaya dikemudian hari karena dapat mengelola kehidupan pribadi,

baik secara internal ke dalam dirinya maupun secara eksternal dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

<https://www.cco.purdue.edu/Articles/Article-SoftSkills.shtml>

Besarnya pengaruh kepribadian dalam kehidupan kerja membuat banyak penelitian yang mengidentifikasi kompetensi interpersonal yang diperlukan oleh seorang pekerja. Marquardt & Engel (1993) menghubungkan kompetensi dosen dengan kebutuhan global pasar kerja. Kompetensi yang membuat dosen efektif tidak menjamin efektivitas dalam tatanan budaya. Marquardt & Engel mengidentifikasi 16 kompetensi yang disusun berdasarkan wilayah sikap, (*attitude*) keterampilan (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang dipercaya mempunyai kontribusi tinggi untuk meraih sukses dalam tatanan lintas budaya. Kompetensi sikap yang disarankan adalah: (1) menghargai nilai-nilai dan praktek budaya lain, (2) sabar dan toleran, (3) komitmen terhadap prinsip-prinsip SDM, (4) banyak inisiatif, tekun, dan (5) mempunyai rasa humor.

Dosen pendidikan kejuruan mempunyai tugas untuk meningkatkan kompetensi dirinya sendiri dan meningkatkan kompetensi mahasiswa yang akan menjadi guru pendidikan kejuruan. Menurut Zolingen (2002) kualifikasi kunci dalam transisi dari pendidikan kejuruan ke pekerjaan membutuhkan keterampilan umum dan keterampilan khusus. Keterampilan umum (*generic skill*) dapat diidentifikasi dalam semua jabatan, namun karakteristik khusus yang penting bervariasi antar pekerjaan. Dimensi kepribadian yang dianggap penting sebagai kualifikasi kunci calon guru adalah: (1) kepercayaan diri (2) rasa tanggung jawab, (3) teliti, (4) mampu mengambil keputusan, (5) melatih inisiatif, (6) mengakhiri stres, dan (6)

kreatif. Karakteristik lain seperti pemecahan masalah, kerja kelompok, dan komunikasi juga dituntut dalam pekerjaan dosen.

2. Kontribusi *Soft Skill* terhadap Profesionalitas Dosen

Soft skill dapat membangun kepribadian dosen yang lebih mantap. Berdasarkan beberapa hasil penelitian dosen yang efektif ditemukan gejala umum dosen yang disukai oleh mahasiswanya adalah dosen yang mempunyai kepribadian positif. Hasil penelitian Gordon (1999) menemukan delapan dari 18 pernyataan kompetensi mengajar efektif dan mempunyai hubungan signifikan dan positif adalah tipe kepribadian. Data mengindikasikan bahwa 42.25% variasi kompetensi dapat diprediksi dari tipe kepribadian. Konsisten dengan hasil penelitian pada efektivitas mengajar yang dapat diobservasi tersebut, [Sikora \(1997\)](#) melaporkan korelasi signifikan untuk 7 kompetensi mengajar pada tipe kepribadian. Dimensi tipe kepribadian dosen yang mempunyai skor tinggi dalam efektivitas mengajar adalah apakah kehadiran dosen diperlukan atau diinginkan, dan apakah mereka bekerja dengan sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan secara penuh dan tepat waktu. Dosen yang menghargai prosedur yang ditetapkan dan otoritas, percaya bahwa mereka akan tetap dapat bertahan sebab mereka sudah menjalankan fungsinya dengan baik. Dosen yang seperti ini pada umumnya lebih mempunyai perasaan dan intuisi. Dosen yang mendapat skor rendah atau kurang efektif menurut [Myers and McCaulley \(1985\)](#), yaitu apabila dosen tidak menemukan tempat yang dapat digunakan untuk menyalurkan kecerdasan dan apresiasinya, atau memperoleh tempat yang dapat memberi sumbangan tinggi untuk hidupnya, merasa frustrasi dan dingin, dogmatis, ragu-ragu, merasa berdosa, menjadi terganggu,

merasa ahli dan mengetahui semua, merasa lebih berkuasa dari yang lain, dan menolak untuk mendengarkan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil sebuah teladan bahwa menjadi dosen yang efektif tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi profesional, tetapi dia juga harus mempunyai kepribadian yang positif agar dapat diterima oleh siswanya. Kompetensi profesional justru dapat menjadi bumerang bagi dosen apabila dosen merasa dirinya yang paling superior. [Coker and Coker \(1982\)](#), melalui sebuah penelitian mengidentifikasi keterlibatan kompetensi kunci yang menjadi prasarat mengajar efektif pada beberapa tingkat. Aspek yang diteliti meliputi strategi pembelajaran, teknik atau metode, komunikasi dengan siswa, keterlibatan penguatan dalam belajar untuk tujuan memperbaiki pembelajaran di kelas. Kompetensi yang diamati adalah dimensi perilaku dosen dalam proses mengajar. Studi memperlihatkan bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh dosen dapat meningkatkan outcome belajar.

Dosen yang kompeten berdasarkan data empiris yang telah dilakukan dalam beberapa penelitian adalah dosen profesional yang mempunyai karakteristik kepribadian menarik. Kepribadian dapat dibangun dari *soft skills* melalui penyesuaian diri secara terus menerus. Dosen yang memiliki banyak ilmu tetapi tidak mampu menyampaikan ilmunya kepada orang lain terutama kepada mahasiswa, kurang mempunyai keterampilan komunikasi, sama seperti peralatan canggih yang tidak memiliki manual. Dia hanya dapat dimanfaatkan melalui proses mencoba-coba dan akan meledak apabila salah dalam menggunakan prosedur.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Pekerjaan

Kepribadian dikelompokkan menjadi beberapa tipe, ada yang bersifat positif mendukung profesionalitas kerja dan ada yang bersifat negatif. Tidak semua tipe kepribadian yang positif mendukung profesionalitas kerja adalah baik, karena beberapa tipe tersebut justru dapat berbalik menyerang sehingga mudah menyebabkan stres dengan segala akibatnya. Sizer dan Whitney (1995) mengklasifikasikan kepribadian menjadi dua tipe yaitu kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B. Kepribadian tipe A antara lain tercermin dari sifat agresif, terburu-buru, ambisius, dominan, energik, cepat, dan suka bekerja keras. Kepribadian tipe B antara lain tercermin dari sifat percaya, santai, rileks, sabar, tenang, rendah diri, diam, dan berhati-hati. Sebagian besar tuntutan sukses dalam pekerjaan tercermin dalam kepribadian tipe A, tetapi tuntutan supaya dapat hidup sehat dan terhindar dari stres terdapat pada kepribadian tipe B. Sukses tanpa stress memerlukan cara pengelolaan kepribadian yang tepat dengan cara mengkombinasikan antara kepribadian tipe A dan tipe B.

Stres merupakan reaksi tubuh yang ditampilkan apabila seseorang tertimpa oleh tekanan hidup yang tidak mampu diatasi. Stres dapat mempengaruhi produktivitas kerja dosen dalam kegiatan mengajar, kehidupan pribadi, dan mempengaruhi kualitas interaksi antara dosen dengan mahasiswa. Karakteristik internal/kepribadian menjadi satu sumber yang sangat penting dalam pengelolaan stres dosen. Menurut Kaiser (1982) ada 6 karakteristik internal yang berhubungan dengan stress dosen yaitu: kesiapan mengajar, kepuasan kerja, kepuasan hidup, gejala-gejala sakit, pengendalian diri (*locus of control*) dan harga diri (*self-esteem*). Frustrasi dan tekanan hidup sehari-hari yang dapat menyebabkan stress banyak yang

berasal dari lingkungan sosial, pribadi, dan kehidupan kerja. Perubahan yang sangat cepat yang selalu dihadapi dalam kehidupan sehari-hari dapat menyebabkan stres. Semua *stressor* yang ditemui dan pengalaman stres yang pernah dirasakan dapat mempengaruhi kekebalan seseorang terhadap stres. Orang yang sering tertimpa tekanan tetapi dapat keluar dari tekanan tersebut akan lebih kebal terhadap stressor.

Iwanicki (1983) menemukan peran yang berhubungan dengan stres adalah sebuah fungsi kepribadian dosen dan kesiapan dosen mengajar. Tuntutan kompetensi profesional telah ditemukan menjadi sumber stres untuk beberapa dosen. Dosen yang merasa kurang berpengetahuan, kurang berpengalaman dapat menyebabkan kurang percaya diri terhadap pekerjaannya. Perubahan cepat dalam dunia bisnis dan teknologi menyebabkan dosen merasa tidak kompeten, merasa tidak mampu untuk selalu mengikuti dan memperbaharui pengetahuannya dalam wilayah keahlian mereka sehingga dapat menjadi sumber stres.

Dosen yang dapat menghindari dari stress adalah dosen yang selalu dapat memotivasi dirinya sendiri untuk sukses tanpa kesombongan. Sukses dapat mendatangkan kepuasan kerja, dan tidak sombong dapat membuat orang lain yang berada dalam komunitas kerjanya lebih menyukai dirinya. Adam (1999) menemukan bahwa kepuasan kerja dan stres mempunyai hubungan yang kuat terhadap kualitas kerja dosen. Halpin, (1985) menemukan bahwa pengendalian diri (*locus of control*) menjadi karakteristik yang berkorelasi kuat dengan stres dosen. Dosen yang mempunyai pengendalian diri eksternal lebih baik telah ditemukan lebih berpengalaman mengatasi stress daripada dengan sebuah pengendalian diri internal *Self-esteem* (harga diri), sebagai sebuah karakteristik internal telah dilaporkan berhubungan dengan stress kerja. Seseorang yang memiliki *self esteem* rendah

cenderung lebih peka terhadap stress daripada mereka yang mempunyai *self esteem* tinggi. Dosen yang mempunyai *self-esteems* tinggi cenderung mampu menghadapi *stressor* dan lebih produktif dalam bekerja.

C. PENUTUP

Kesuksesan dosen atau tenaga kerja pada umumnya, tidak hanya ditentukan oleh *hard skills* seperti prestasi belajar, keterampilan teknik, dan potensi akademik umum tetapi juga dipengaruhi oleh *soft skills, social skills, dan emotional skills*. Perpaduan antara *hard skills* dan *soft skills* yang proporsional dalam lingkungan kerja dosen akan membuat seorang dosen berprestasi tinggi dan disukai banyak orang. Pekerjaan dosen tidak hanya berhadapan dengan benda mati, melainkan berinteraksi dengan manusia yang dapat merasakan, menilai dan memberi penghargaan. Keterampilan soft dapat mendukung kompetensi professional dosen semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, E. (1999). Vocational Teacher Stress and Internal Characteristics. *Journal of Vocational and Technical Education*, The University of Georgia, Volume 16, Number 1, Fall 1999 <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/>
- Coker, H., & Coker, J. (1982). *Classroom observations keyed for effectiveness research (COKER). Observer training manual*. Atlanta: Georgia State University.
- Fimian, M. J., & Santoro, T. M. (1983). Sources and manifestations of occupational stress as reported by full-time special education teachers. *Exceptional Children*, 49(6), 540-530.
- Halpin, G., Harris, K., Halpin, G. (1985). Teacher stress as related to locus of control, sex, and age. *Journal of Experimental Education*, 53(3), 136-140.
- Iwanicki, R. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory Into Practice*, 22, 27-31.
- Kaiser, J. S., & Polczynski, J. J. (1982). Educational stress: Sources reactions, preventions. *Peabody Journal of Education*, 59(2), 127-136.

- Leach, J. A. (1999). Preparing tomorrow's HRD professionals: Perceived relevance of the 1989 competency model. *Journal of Vocational and Technical Education*. 15(2). Spring, 1999. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/>
- Marquardt, M. J. & Engel, D. W. (1993). HRD competencies for a shrinking world. *Training and Development Journal*, 47(5), pp. 59-60, 62-65.
- McLagan, P. A. (1989). *Model for HRD practice*, Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Sizer, F. S. & Whitney, E. N. (1995). *Life choices, health concepts and strategies*. New York: West Publishing Company
- Gordon, H. R. D. (1999). Relationship Between Personality Characteristics and Observable Teaching Effectiveness of Selected Beginning Career and Technical Education Teachers. *Journal of Vocational and Technical Education*. 15(2). Spring, 1999. <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/>
- Career Opportunities News* October 2002, Volume 20, Number 2, Ferguson Publishing Company, <https://www.cco.purdue.edu/Articles-SoftSkills.shtml>