

**PARADIGMA PENINGKATAN MUTU LULUSAN SMK MELALUI
INTEGRASI SOFT SKILLS UNTUK MENGHASILKAN LULUSAN UNGGUL
DAN BERDAYA SAING**

Wagiran
Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta
wagiran@uny.ac.id

Disampaikan dalam Seminar Nasional Paradigma Baru Mutu Pendidikan di Indonesia. Diterbitkan oleh Lembaga Penelitian UNY, Tanggal 25 April 2009.

Abstrak

Research dan fakta aktual di lapangan menunjukkan bahwa soft skills memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Hard skills merupakan persyaratan minimal bagi seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu, sedangkan soft skills akan menentukan pengembangan diri dalam pekerjaan. Oleh karenanya menjadi tantangan dunia pendidikan termasuk SMK untuk mengintegrasikan kedua macam komponen tersebut secara terpadu dan tidak berat sebelah agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan. Paling tidak terdapat tiga aspek mendasar dalam mengintegrasikan soft skills dalam proses pendidikan/pembelajaran termasuk di SMK yaitu : (a) integrasi soft skills dalam pengembangan kurikulum, (b) integrasi soft skills dalam proses pembelajaran, dan (c) integrasi soft skills dalam iklim dan budaya sekolah. Melalui ketiga aspek tersebut diharapkan SMK mampu menghasilkan lulusan paripurna yang memiliki kemampuan utuh berupa hard skills yang terintegrasi dengan soft skills yang diperlukan dalam kehidupannya.

Kata kunci: *hard skills, soft skills, SMK*

“Hard skills will get an applicant an interview, but soft skills will get that person a job” ([Ian Morrison, http://www.medhunters.com/articles/softSkills.html](http://www.medhunters.com/articles/softSkills.html))

Pendahuluan

Memasuki abad 21, banyak paradigma baru bermunculan dan memerlukan pertimbangan serta perhatian yang seksama. Lingkungan bisnis global akan menjadi semakin kompleks, dinamis, dan bermunculan berbagai konflik kepentingan. *Hard skills* seperti pemahaman tentang bidang pekerjaan fungsional atau area tertentu, tidak lagi mencukupi bagi seorang dalam meraih kesuksesan di dunia kerja. Saat ini diperlukan

seseorang yang dididik secara liberal, memiliki pemikiran yang terintegrasi, komunikator yang handal, cerdas emosional, mampu bekerja dalam tim dan beretika, yang semuanya itu bersifat *soft skills*. Pendidikan tradisional yang menekankan bahwa dalam bekerja, seseorang harus memiliki pengetahuan yang tinggi tentang bidang pekerjaannya, sekarang tidak lagi mencukupi. Kenyataannya masih sangat sedikit pandangan bahwa seorang pekerja harus memiliki *soft skills*.

Pembicaraan tentang *soft skills* tidak dapat dilepaskan dari pengertian kompetensi. Kompetensi dapat diartikan sebagai motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Spencer and Spencer (Idawati, 2004) mengemukakan kompetensi khususnya kompetensi kerja terdiri dari 5 komponen. Komponen tersebut adalah: (1) *Knowledge*, yaitu ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu, (2) *Skill*, yaitu kemampuan untuk unjuk kerja fisik atau mental, (3) *Self Concept*, yaitu sikap individu, nilai-nilai yang dianut serta citra diri, (4) *Traits* yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu, dan (5) *Motives* yaitu pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu

Skill dan *knowledge* sering disebut *hard skills*, sedangkan *self concept*, *traits* dan *motives* disebut *soft skills*. Dalam menghadapi era global dengan akselerasi yang cepat maka diperlukan tenaga kerja yang tidak hanya mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya (*hard skills*) namun juga sangat penting untuk menguasai kemampuan menghadapi perubahan serta memanfaatkan perubahan itu sendiri (*soft skills*). Oleh karena itu menjadi tantangan pendidikan untuk mengintegrasikan kedua macam komponen kompetensi tersebut secara terpadu dan tidak berat sebelah agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan.

Tulisan ini dilatarbelakangi oleh kajian yang penulis lakukan tentang urgensi aspek-aspek kompetensi lulusan SMK yang dibutuhkan di dunia industri. Hasil kajian menunjukkan bahwa aspek-aspek kompetensi yang dirasa penting oleh industri adalah: kejujuran, etos kerja, tanggungjawab, disiplin, menerapkan prinsip-prinsip keselamatan

dan kesehatan kerja, inisiatif dan kreatifitas. Jelas bahwa dilihat dari sisi kompetensi maupun skill yang dibutuhkan, *soft skills* memiliki peran kunci dalam menentukan kualifikasi yang dibutuhkan industri.

Temuan ini selaras dengan kajian yang dilakukan Muchlas Samani (2007) yang menemukan urutan kompetensi utama yang dibutuhkan industri yang meliputi: Jujur, Disiplin, Tanggungjawab, Kerjasama, Memecahkan masalah, dan penguasaan bidang kerja. Selaras dengan hal tersebut, penelitian terbaru yang dilakukan Andreas (2007, dalam Muchlas Samani, 2007) menunjukkan bahawa kompetensi utama yang diharapkan industri meliputi urutan: Jujur, Disiplin, Komunikasi, Kerjasama, dan Penguasaan Bidang Studi.

Berbagai penelitian lain makin menguatkan pentingnya *soft skills* dalam menentukan keberhasilan seseorang, termasuk dalam hal ini lulusan SMK. Penelitianpenelitian tersebut sebagaimana dikutip Heri Kuswara (www.frieyadie.com.htm) antara lain:

1. Harvard University mengungkapkan bahwa kesuksesan karir seseorang 80% ditentukan oleh *soft skills*nya sementara hanya sekitar 20% saja ditentukan oleh *hard skills*.
2. Pada Buku *Lesson from The Top* karya Neff dan Citrin (1999). Sepuluh kiat sukses 50 orang tersukses di Amerika, delapan kriteria memuat *Soft skills* sementara hanya dua kriteria saja yang *Hard skills*.
3. Survei dari *National Association of College and Employee (NACE), USA* (2002), kepada 457 pemimpin di Amerika, tentang 20 kualitas penting orang sukses, hasilnya berturut-turut adalah *Soft skills* dan hanya dua yang *Hard skills*.
4. Dan Pink dalam bukunya "*A Whole New Mind*" menyatakan bahwa "*soft skills have become the source of economic survival*"
5. Psikolog David Mc Clelland berpendapat "Faktor terkuat yang berkontribusi terhadap kesuksesan para eksekutif adalah seluruhnya faktor *soft skills*, satunya *hard skills* yang masuk dalam daftarnya yaitu kemampuan berpikir analitis.
6. Rinella Putri (*Vibiznews - Human Resources*) menyatakan bahwa: "Komunikasi dan *interpersonal skill* merupakan syarat terpenting untuk sukses di profesi manapun.

Akumulasi dari berbagai penelitian di atas, menuntut dunia pendidikan termasuk SMK untuk mempersiapkan lulusannya yang bukan hanya siap pakai di dunia kerja/dunia usaha namun pula siap untuk meraih kesuksesan karir di dunia manapun (kerja/usaha). Terlebih lagi di kalangan praktisi SDM, pendekatan *hard skills* sudah mulai ditinggalkan. Menjadi tidak bermakna jika *hard skills*-nya bagus, tetapi *soft skills*-nya buruk. Hal ini bisa dilihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang juga mensyaratkan kemampuan *soft skills*, seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan *interpersonal relationship* dalam seleksi penerimaan karyawannya. Saat penerimaan karyawan, perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skills*-nya lebih rendah. Alasannya sederhana : memberikan pelatihan keterampilan jauh lebih mudah daripada pembentukan karakter. Bahkan kemudian muncul tren dalam strategi penerimaan karyawan yaitu untuk menghasilkan *Right People - Right Job - Right Performance* praktisi SDM senantiasa melakukan *screening recruitment* dengan prinsip "**Recruit for Attitude, Train for Skill**".

Kalangan industri dan bisnis telah melakukan beberapa kajian untuk mendefinisikan, menentukan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Tahun 1990 *The Secretary of Labor* membentuk suatu komisi untuk melakukan penelitian tentang kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja muda untuk memasuki dunia kerja. Hasil penelitian tersebut tertuang dalam SCANS (*Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*). Studi ini menemukan bahwa: "*more than half of the nation's young people were leaving school without the knowledge needed to find and hold a job*". Sedikit dari mereka yang memiliki kemampuan dasar seperti memberikan alasan ketika sakit.

Studi yang dilakukan Corinne Mason, Deadtrick Newson dan Edward R. Del Gaizo, terhadap pendapat *trainer* dan *manager* dari berbagai industri menemukan 23 kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Kepribadian, *communication skills*, *self-esteem* dan etos kerja merupakan faktor utama penentu kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya (By Bill Coplin, www.dbcc.fl.com). Studi lain menunjukkan bahwa etos kerja, kemampuan komunikasi, merunut informasi yang diikutidengan kemampuan analisis dan kemampuan pemecahan masalah(*problem solving*) merupakan factor utama penentu keberhasilan

dalam bekerja (www.usatoday.com.htm).

Berbagai penelitian di atas menunjukkan bahwa *soft skills* memiliki peran strategis dalam menentukan kesuksesan seseorang di dalam pekerjaannya. Oleh karenanya integrasi *hard skills* dan *soft skills* dalam penyiapan tenaga kerja dengan berbagai upayanya termasuk pendidikan formal harus dilakukan. Namun demikian dalam kenyataannya banyak lembaga pendidikan termasuk SMK yang belum menyadari pentingnya hal tersebut. Penelitian yang dilakukan the Business Higher-Education Forum dan the Collegiate Employment Research Institute at Michigan State University (www.dbcc.cc.fl.us.htm) menunjukkan respon dari para manajer yang menyatakan bahwa siswa memiliki kemampuan teknis namun lemah dalam hal "*soft skills*". Lebih lanjut dikemukakan:

Students tend to think a high GPA and a degree will guarantee career success, but anyone in the work world knows that only skills and character ensure success. The GPA provides employers with one indication that the student can work hard and manage time well. Students graduating with 3.0 will pass the grade cut-off for most jobs. Some employers want to see a 3.5, but not most. A few even become suspicious when the GPA gets beyond the 3.6 range. A corporate recruiter sent me this note: "Our cutoff is 3.0. A 3.2 is really looked at no differently from a 3.7.

Penanaman *soft skills* bagi siswa merupakan aspek penting dalam menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dan berjaya dalam pekerjaannya. Oleh karenanya diperlukan kajian pola-pola integrasi *soft skills* dan *hard skills* dalam pembelajaran dengan berbagai strateginya.

Pengertian Soft Skills

Tidak ada kesepakatan tunggal tentang makna *soft skills*, tetapi secara umum istilah ini digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan untuk berkembang dalam pekerjaan. Sebagai contoh kemampuan seorang arsitek untuk membaca dan menterjemahkan gambar perencanaan merupakan *hard skills*, namun kemampuan untuk bekerja efektif dengan bawahannya, komunikasi dengan pelanggan dan atasan merupakan aspek *soft skills*. Dalam hal ini *soft skills* diistilahkan pula dengan *Employability Skills* (www.breitlinks.com/careers/soft_skills.htm).

Definisi *soft skills* menurut wikipedia (wikipedia.com) adalah: *“the cluster of personality traits, social graces, facility with language, personal habits, friendliness, and optimism that mark people to varying degrees.* Lebih jauh dikemukakan bahwa *soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. *Hard skills* bersifat spesifik dan lebih mudah dilihat unjuk kerjanya. *Hard skills* merupakan kemampuan minimum yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Seseorang dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang sama rata-rata memiliki derajat *hard skills* yang sama. *Soft skills* merupakan kemampuan yang relatif tidak terlihat (*intangible*) dan kadang-kadang cukup susah untuk diukur. Kemampuan ini pada dasarnya merupakan wujud dari karakteristik kepribadian (*personality characteristics*) seseorang seperti: motivasi, sosiabilitas, etos kerja, kepemimpinan, kreatifitas, ambisi, tanggungjawab, dan kemampuan berkomunikasi. Definisi yang lebih komprehensif dikemukakan sebagai berikut:

Soft skills are those skills that are outside a persons job description. They can include personality characteristics, including character, ethics, and attitudes. They include interpersonal skills such as written and verbal communication, sales and presentation skills, and leadership skills. They include time and resource management skills including drive, focus, decision making, planning, execution, dealing with task overload as well as self and team evaluation and improvement ([www.leadingconcepts.com/soft skills training.html](http://www.leadingconcepts.com/soft-skills-training.html))

Dari berbagai definisi tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *soft skills* merupakan kemampuan yang diperlukan seseorang/karyawan untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan. *Soft skills* merupakan komplemen *hard skills* yang akan menentukan kesuksesan seseorang di dalam bekerja.

Urgensi Soft skills dalam Proses Pendidikan

Pentingnya *soft skills* dalam pekerjaan paling dapat dicermati dari pendapat Ram Phani (<http://in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.htm>) yang mengemukakan bahwa:

Soft skills play a vital role for professional success; they help one to excel in the workplace and their importance cannot be denied in this age of information and knowledge. Good soft skills -- which are in fact scarce -- in the highly competitive corporate world will help you stand out in a milieu of routine job seekers with mediocre skills and talent.

Dalam permulaan pekerjaan, kemampuan teknis memegang peran penting dalam pekerjaan, namun demikian dalam perkembangan selanjutnya aspek *soft skills* merupakan faktor penentu keberhasilan dalam bersaing meraih jabatan yang lebih tinggi. Hal ini selaras dengan pendapat Iyer (<http://in.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.htm>) yang menyatakan:

“In the initial years of your career, your technical abilities are important to get good assignments. However, when it comes to growing in an organisation, it is your personality that matters, more so in large organisations where several people with similar technical expertise will compete for a promotion”

Penelitian yang dilakukan Robert Half (<http://techsoftskills.blogspot.com/2007/>) menunjukkan kualifikasi-kualifikasi yang diperlukan dalam berbagai macam pekerjaan berikut tingkat urgensinya. Hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

The Most Valuable Qualifications for Technical Professionals

- 43% Industry specific knowledge
- 32% Soft skills
- 15% Certification in Relevant Technology
- 8% IT Related undergrad degree
- 1% MBA
- 1% Don't Know

The Most Important soft skills for Technical Professionals

- 37% Interpersonal Skills
- 20% Written or verbal communication
- 17% Ability to work under pressure
- 11% Overall business acumen
- 7% Professional demeanor
- 8% Other/Don't Know

Who invests in Soft skills Training for Technical People?

- 53 % of all companies surveyed

Dari penelitian di atas jelas bahwa selain *threshold competency/hard skills*, *soft skills* memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan seseorang di semua bidang pekerjaan. Pengembangan aspek *hard skills* menyangkut penguasaan bidang pekerjaan (*technical skills*) perlu diimbangi dengan integrasi aspek-aspek *soft skills* seperti komunikasi, kecerdasan emosi, *teamwork* dan kepemimpinan.

Dimensi *Soft Skills*

Berbagai pendapat dan kajian merumuskan bermacam-macam dimensi *soft skills* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Berbagai pendapat, kajian berikut hasilnya dapat ditampilkan sebagai berikut:

a. Spencer and Spencer (Idawati, 2000) mengemukakan terdapat 19 macam *soft skills*, yaitu:

- | | |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. <i>Achievement orientation</i> | 11. <i>Directiveness</i> |
| 2. <i>Concern for order and quality</i> | 12. <i>Teamwork and cooperation</i> |
| 3. <i>Initiative</i> | 13. <i>Team leadership</i> |
| 4. <i>Information seeking</i> | 14. <i>Analytical thinking</i> |
| 5. <i>Interpersonal understanding</i> | 15. <i>Conceptual thinking</i> |
| 6. <i>Customer service orientation</i> | 16. <i>Self control</i> |
| 7. <i>Impact and influence</i> | 17. <i>Self confidence</i> |
| 8. <i>Organization awareness</i> | 18. <i>Flexibility</i> |
| 9. <i>Relationship building</i> | 19. <i>Organizational commitment</i> |
| 10. <i>Developing others</i> | |

b. Steven Cherri (www.monstertrak.com) mengemukakan 25 indikator sebagai pengukur *soft skills* pada diri seseorang. Berbagai indikator tersebut antara lain:



1. *Oral/spoken communication skills*
2. *Written communication skills*
3. *Honesty*
4. *Teamwork/collaboration skills*
5. *Self-motivation/initiative*
6. *Work ethic/dependability*
7. *Critical thinking*
8. *Risk-taking skills*
9. *Flexibility/adaptability*
10. *Leadership skills*
11. *Interpersonal skills*
12. *Working under pressure*
13. *Time management skills*
14. *Questioning skills*
15. *Creativity*
16. *Influencing skills*
17. *Research skills*
18. *Organization skills*
19. *Problem-solving skills*
20. *Multicultural skills*
21. *Computer skills*
22. *Academic/learning skills*
23. *Detail orientation*
24. *Quantitative skills*
25. *Teaching/training skills*

- c. Patrick S. O'Brien (dalam www.ubs.com) mengistilahkan *soft skills* sebagai karakteristik keunggulan (*Winning Characteristics*) yang terdiri dari *communication skills, organizational skills, leadership, logic, effort, group skills, and ethics*.
- d. Survey yang dilakukan The Smyth County Industry Council, menghasilkan *Workforce Profile* yang berisi karakteristik kemampuan yang diperlukan untuk berkembang dalam pekerjaan. Aspek utama yang ditemukan dan disebut dengan *soft skills* adalah: *positive work ethic, good attitude, serta desire to learn and be trained*.
- e. Mohan Rao, direktur teknik *Emmellen Biotech Pharmaceuticals Ltd*, Mumbai mendefinisikan *soft skills* sebagai "*good attitude*" yang meliputi kemampuan *to solve problems proactively, create win-win situations and leadership*.
- f. Iyer (<http://in.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.htm>) dalam analisisnya mengemukakan "*6 soft skills for every hard-nosed professional*". Keenam dimensi tersebut adalah:
1. *Interpersonal skills*
 2. *Team spirit*
 3. *Social grace*
 4. *Business etiquette*
 5. *Negotiation skills*
 6. *Behavioural traits such as attitude, motivation and time management*

g. Breitlinks (www.breitlinks.com/careers/soft_skills.htm) mengemukakan dimensi-dimensi penting dari *soft skills* yang meliputi:

1. *Work ethic. This is the belief that an employee needs to give an employer an honest day's work for a paycheck. How do we show that we have a good work ethic? Show up on time, look for ways to stay busy, be willing to accept challenges, stick at a task until it is done - these are all ways to demonstrate a good work ethic.*
2. *Courtesy. Manners are how we "grease" our relationships with others. Being in the habitual use saying "please," "thank you," "excuse me," and "may I help you?" when dealing with others is the best way to demonstrate this soft skills.*
3. *Teamwork. Sharing is important - being able to share responsibilities, help others, and seek help when needed show that we are "team players." Even though many of us like to "stand out" by being "exceptional," remember that employers need people to work together. Often this means that we don't get fully noticed for everything we do, but that's ok. Remember, most employers are not looking for "superstars." It is how we work as a group that really counts.*
4. *Self-Discipline and Self-Confidence. Being able to manage what we do, learn from experience, ask questions, correct mistakes, and accept direction and criticism without feeling defeated, resentful, or insulted is important. Employers need people that are teachable.*
5. *Conformity to Prevailing Norms. It's the teamwork thing - being able to fit in with a group is important. Dressing and grooming appropriately, being mindful of our body language, the tone of our voice, and even the words we use affect how we work in a group.*
6. *Language Proficiency. Have you noticed that effective communication is often the key? Being able to speak, read, and write is important. Usually, it is through language that employers expect us to learn a new job. Having the necessary hard skills does not do any good if we do not also have the soft skills to be effective communicators.*

h. Nieragden (www.eltnewsletter.com/back/September2000/art282000.htm) merumuskan "the most crucial skills" yang diperlukan dalam pekerjaan.

Kemampuan tersebut dapat dicermati dari Gambar 1. berikut:

<p>Interaction <i>attitude</i> <i>awareness</i> <i>conflict handling</i> <i>co-operation</i> <i>diversity</i> <i>tolerance</i> <i>(n)etiquette</i> <i>interlocutor</i> <i>orientation</i> <i>teamwork</i> <i>willingness</i></p>	<p>Self-Management <i>compensation</i> <i>strategies decision</i> <i>making</i> <i>learning</i> <i>willingness self-</i> <i>assessment self-</i> <i>discipline</i> <i>self-marketing</i> <i>stress resistance</i></p>
<p>Communication <i>delegating skills</i> <i>listening skills</i> <i>presentation skills</i></p>	<p>Organization <i>problem</i> <i>solving</i> <i>systems</i> <i>thinking</i> <i>troubleshootin</i></p>

Gambar 1. The Most Crucial skills
(www.eltnewsletter.com/back/September2000/art282000.htm)

- i. Ditinjau dari sudut pandang pekerja secara garis besar terdapat enam komponen yang diperlukan dalam berkembang (<http://hr.dop.wa.gov/jobtips/qualities.htm>) keenam komponen tersebut adalah:

<p>Communication: You can communicate clearly and concisely both verbally and in writing. You recognize that communication is a two-way street and are able to listen and interpret effectively, as well.</p>
<p>Leadership: You take the lead and assume the responsibility to get things done. You don't have to be a manager to be a leader; it is a valuable skill in any job.</p>
<p>Problem-Solving: You can analyze and identify a problem and develop effective solutions. You explore new and innovative ideas in addition to tried-and-true solutions.</p>
<p>Confidence: You know and like yourself. You recognize your strengths and know what you can accomplish.</p>
<p>Flexibility: You can "roll with the punches". You adapt easily to new situations and are open to new ideas.</p>
<p>Energy: You are a hard worker. You are willing to put the time and effort into accomplishing your objectives.</p>

Dari uraian di atas terlihat bahwa terdapat bermacam-macam dimensi soft skills. Penentuan dimensi-dimensi tersebut akan sangat bergantung dari pekerjaan berikut karaktersitiknya.

Implementasi Soft Skills di SMK

Implementasi soft skills dalam lingkup persekolahan termasuk dalam hal ini SMK tidak terlepas dari aspek kurikulum, pembelajaran, dan iklim/budaya sekolah. Oleh karenanya pertanyaan dasar yang harus dijawab dalam hal ini adalah: (a) bagaimanakah mengintegrasikan soft skills dalam kurikulum SMK, dan (b) bagaimana menciptakan strategi yang mendukung implementasi integrasi soft skills dalam pembelajaran, (c) bagaimanakah menciptakan iklim dan budaya sekolah dalam mendukung integrasi soft skills dalam proses pendidikan.

Penelitian yang dilakukan Harvard School of Business, menunjukkan bahwa "Kemampuan dan keterampilan yang diberikan di bangku perkuliahan, **90 persen** adalah kemampuan teknis dan hanya **10 persen** saja soft skills diberikan di bangku perkuliahan". Bagaimana dengan SMK ?. Fakta tersebut merupakan peringatan bagi dunia pendidikan untuk tidak salah dalam menterjemahkan kurikulum. Proses pembelajaran bukan hanya sekedar knowledge delivery namun harus mampu mewujudkan siswa yang kompeten baik intrapersonal maupun interpersonal. Peran guru sebagai living example bagi siswa merupakan faktor terpenting dalam mengimplementasikan pendidikan soft skills di SMK.

Subjects like financial management, marketing management, HR management can be taught in the classroom and can be studied at home. But not soft skills. Soft skills are acquired and experienced on the spot and cannot be developed by merely reading textbooks. The soft skills you gain will equip you to excel in your professional life and in your personal life. It is a continuous learning process (Challa S S J Ram Phani, <http://in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.htm>)

a. Integrasi Soft Skills dalam Kurikulum

Ketidakmudahan dalam implementasi tidak boleh melunturkan pengakuan terhadap konsep. Belajar pada kasus evaluasi pendidikan selama ini, yang selalu dihantui oleh sulitnya mengukur ranah afektif, sehingga evaluasi hanya mengukur ranah kognitif. Demikian pula integrasi soft skills dalam pembelajaran memang tidak

mudah, tetapi harus dicari secara sungguh-sungguh dan bukan dilupakan hanya karena sulit.

Untuk membahas integrasi *soft skills* dengan kurikulum, perlu disepakati dulu bahwa kurikulum adalah skenario pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Jika tujuan pendidikan adalah membantu peserta didik untuk mengembangkan potensinya agar mampu menghadapi problema kehidupan dan kemudian memecahkannya secara arif dan kreatif, berarti pembelajaran pada semua matapelajaran seharusnya diorientasikan ke tujuan itu dan hasil belajar juga diukur berdasarkan kemampuan yang bersangkutan dalam memecahkan problem kehidupan.

Pengembangan aspek-aspek *soft skills* tersebut dapat dibarengkan dengan sub stansi matapelajaran atau bahkan sebagai metoda pembelajarannya. Misalnya jika komunikasi dan kerjasama lisan ingin dikembangkan bersama topik tertentu di Matematika, maka ketiga aspek itu dikembangkan ketika topik tersebut dibahas, misalnya ada diskusi dan kerja kelompok. Kemampuan siswa dalam menyampaikan pendapat dan memahami pendapat orang lain, serta kemampuan bekerjasama memang dirancang dan diukur hasilnya dalam pembelajaran topik tersebut. Bahkan jujur, disiplin, tanggung jawab, kerja keras (aspek-aspek pada kesadaran diri) perlu dikembangkan oleh semua guru, pada semua topik dan bahkan dijadikan pembiasaan. Secara sengaja, semua matapelajaran mengembangkan sikap-sikap tersebut, sehingga merupakan pembiasaan.

Kerja kelompok yang diatur agar terjadi interaksi secara maksimal antara anggota, mempresentasikan hasil diskusi dalam kelompok, menggali informasi dari berbagai sumber untuk suatu tugas, pembelajaran berdasarkan masalah, merupakan contoh metoda pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengembangkan kecakapan hidup. Hanya saja, sekali lagi metoda itu secara sengaja dirancang untuk mengembangkan kecakapan tertentu dan diukur hasilnya sebagai bagian hasil belajar. Dengan kata lain, guru/dosen/instruktur perlu merancang aspek *soft skills* apa yang akan dikembangkan bersama materi yang akan dibahas dan oleh karena itu metoda mengajar apa yang paling cocok.

Jika digunakan kurikulum berorientasi kompetensi maka *soft skills* seharusnya dimasukkan sebagai kompetensi dasar yang dikembangkan bersama matapelajaran lainnya. Dengan demikian setiap matapelajaran dituntut untuk mengembangkannya

bersama kompetensi substansi matapelajaran atau bahkan merupakan aplikasi substansi matapelajaran dalam kehidupan.

Cara mengevaluasi hasil belajar seringkali memegang peran penting dalam pendidikan. Pengalaman selama ini menunjukkan guru dan sekolah ingin siswanya mendapatkan nilai bagus dalam Ujian Akhir Nasional (UAN) dan Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) untuk SLTA. Untuk itu, guru dan sekolah mengarahkan pembelajarannya untuk UAN dan SPMB. Karena soal-soal UAN dan SPMB hanya mencakup kognitif dan hanya untuk sebagian kecil matapelajaran, maka ke arah itu pula fokus pembelajaran. Bahkan yang berkembang adalah melakukan *drill* disertai trik-trik mengerjakan soal ujian tahun lalu. Matapelajaran lain dan aspek lain, yang menekankan sikap dan kreativitas dinomorduakan. Terjadilah apa yang disebut *teaching for the test*. Jika kecakapan hidup memang disepakati sebagai orientasi pendidikan, maka evaluasi hasil belajar termasuk UAN harus mengintegrasikan *soft skills*.

b. Integrasi *Soft Skills* dalam Pembelajaran

Dewasa ini terdapat kecenderungan terjadinya pergeseran filosofi membelajarkan, yaitu dari paradigma transmisi menuju pada aktivitas kelas yang berpusat pada pebelajar (O'Malley & Fierce, 1996). Pergeseran filosofi tersebut berorientasi pada pembelajaran yang holistik yang memperhatikan perkembangan anak secara menyeluruh, meliputi pertumbuhan fisik, sosial, emosional, dan intelektual. Pembelajaran holistik akan memandu para praktisi pendidikan dalam memformulasikan pembelajaran secara lebih spesifik (Santayasa, 2003a).

Pembelajaran holistik menuntut aktivitas-aktivitas kelas berpusat pada pebelajar, bermakna, dan otentik. Pembelajaran holistik menggunakan pengetahuan awal, pengalaman, dan minat pebelajar sebagai *spring board* dalam pembelajaran dan mendukung pengkonstruksian pengetahuan secara aktif. Pembelajaran holistik juga menyediakan makna dan tujuan belajar dan melibatkan para pebelajar dalam interaksi sosial untuk mengembangkan pengetahuan melalui aktivitas pemecahan masalah dan berpikir.

Pembelajaran holistik menghendaki pergeseran peran pebelajar dari pengamat informasi secara pasif menjadi pebelajar aktif, pemecah masalah secara mandiri,

pemikir kritis dan kreatif dalam menganalisis dan mengaplikasikan fakta-fakta, konsep-konsep, dan prinsip-prinsip yang dipelajari. Kemampuan pemecahan masalah dan berpikir kritis dan kreatif merupakan hakekat tujuan pendidikan dan menjadi kebutuhan bagi peserta didik untuk menghadapi kehidupan di dunia nyata.

Beberapa penekanan pergeseran paradigma pembelajaran yang mestinya berlaku seiring pergeseran paradigma pembelajaran holistic di atas adalah: (1) dari peran pengajar sebagai transmiter ke fasilitator, pembimbing dan konsultan, (2) dari peran pengajar sebagai sumber pengetahuan menjadi kawan belajar, (3) dari belajar diarahkan oleh kurikulum menjadi diarahkan oleh pembelajar sendiri, (4) dari belajar dijadwal secara ketat menjadi terbuka, fleksibel sesuai keperluan, (5) dari belajar berdasarkan fakta menuju berbasis masalah dan proyek, (6) dari belajar berbasis teori menuju dunia dan tindakan nyata serta refleksi, (7) dari kebiasaan pengulangan dan latihan menuju perancangan dan penyelidikan, (8) dari taat aturan dan prosedur menjadi penemuan dan penciptaan, (9) dari kompetitif menuju kolaboratif, (10) dari fokus kelas menuju fokus masyarakat, (11) dari hasil yang ditentukan sebelumnya menuju hasil yang terbuka, (12) dari belajar mengikuti norma menjadi keanekaragaman yang kreatif (13) dari penggunaan komputer sebagai obyek belajar menuju penggunaan komputer sebagai alat belajar, (14) dari presentasi media statis menuju interaksi multimedia yang dinamis, (15) dari komunikasi sebatas ruang kelas menuju komunikasi yang tidak terbatas, (16) dari penilaian hasil belajar secara normatif menuju pengukuran unjuk kerja yang komprehensif.

Pergeseran paradigma pembelajaran tersebut berimplikasi pada penetapan tatanan tertentu dalam mengkonstruksi teori pembelajaran. Tatanan tertentu yang menjadi fokus teori pembelajaran mendasarkan diri pada hakikat tuntutan perkembangan iptek. Beberapa kecenderungan tersebut, antara lain: (1) penempatan empat pilar pendidikan UNESCO: *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to life together* sebagai paradigma pembelajaran, (2) kecenderungan bergesernya orientasi pembelajaran *teacher centered* menuju *student centered*, (3) kecenderungan pergeseran dari *content-based curriculum* menuju *competency-based curriculum*, (4) perubahan teori pembelajaran dari model behavioristik menuju model konstruktivistik, dan (5) perubahan pendekatan teoretik menuju kontekstual, (6) perubahan paradigma pembelajaran dari *standardization* menjadi *customization*.

Transformasi paradigma dari *teacher centered learning* menjadi *student centered learning* bukan hanya bagaimana guru mengajar dengan baik namun lebih kepada bagaimana siswa bisa belajar dengan baik, penting dijadikan sebuah pedoman untuk menyisipkan muatan-muatan yang bersifat *soft skills* dalam proses pembelajaran.

Seberapa besarpun pendidikan *soft skills* dititipkan pada kurikulum baik itu yang sifatnya berdiri sendiri (Agama, *Character Building*, *Communication Skill*, *Intrapersonal and interpersonal Skill*) atau terintegrasi dalam silabus beberapa mata pelajaran, tetap saja tidak akan menjadikan siswa mempunyai *soft skills* yang tangguh selama tidak ada perubahan paradigma dari *teacher centered learning* menjadi *student centered learning*.

Seberapa sering guru memberikan *couching and counselling* kepada siswa ?, Seberapa besar guru memotivasi siswa untuk sukses ?, Seberapa banyak kiat-sukses sukses yang guru sampaikan kepada siswa ?, Terbiasakah guru merangsang siswa untuk berpikir kritis ?, Pernahkan guru mewajibkan siswa untuk bertanya tentang materi yang diajarkan atau sebaliknya ?, Sejauhmana forum diskusi di kelas guru buka sebagai proses pembelajaran yang dialogis dan interaktif ? Seberapa sering siswa diberikan waktu luang untuk tampil mempresentasikan karya ilmiahnya atau tugas-tugasnya ?, Terbiasakah guru menyisipkan kata-kata seperti *attitude*, *leadership*, *team work*, *adapting*, dan lain-lain didalam proses pembelajaran ?, dan pernahkan guru memotivasi siswa untuk aktif berkegiatan (intra/ektra) ?. Semua pertanyaan di atas penting diimplementasikan sebagai bagian dari pendidikan *soft skills* terhadap siswa.

Meskipun menanamkan *soft skills* melalui pembelajaran merupakan langkah yang cukup sulit, namun bukan berarti hal tersebut tidak mungkin. Untuk lebih mengefektifkan langkah, Nieragden (<http://www.eltnewsletter.com/back/September2000/art282000.htm>) menyarankan beberapa strategi yang dapat ditempuh antara lain dengan mendesain pembelajaran secara kontekstual dan memberikan pengalaman-pengalaman belajar kepada siswa (*provide skills-related learning experience*). Strategi ini akan mengurangi waktu bicara guru (*Teacher Talking Time*) dan meningkatkan waktu bicara siswa (*Student Talking Time*). Perubahan tersebut dapat digambarkan dalam Gambar 2.

Pelaksanaan integrasi *soft skills* dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan bermacam-macam strategi dengan melihat kondisi siswa serta lingkungan sekitarnya,

oleh sebab itu pelaksanaan integrasi soft skills dalam pendidikan memiliki prinsip-prinsip umum seperti:

1. Tidak mengubah sistem pendidikan yang berlaku.
2. Tidak mengubah kurikulum, namun diperlukan adanya penyiasaan kurikulum untuk diorientasikan pada kecakapan hidup.
3. Etika sosio-religius bangsa dapat diintegrasikan dalam proses pendidikan.
4. Pembelajaran menggunakan prinsip *learning to know, learning to learn, learning to be, dan learning to live together*.
5. Pelaksanaan pendidikan kecakapan hidup menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS).
6. Potensi wilayah sekolah dapat direfleksikan dalam penyelenggaraan pendidikan, sesuai dengan prinsip kontekstual dan pendidikan berbasis luas (*board based education*).
7. Paradigma *learning for life and school to work* dapat dijadikan dasar kegiatan pendidikan, sehingga terjadi pertautan antara pendidikan dan kebutuhan nyata peserta didik.

Traditional:

<i>TEACHER'S ACTIONS</i>	<i>EFFECTS ON LEARNERS</i>
1. Presentation of a pattern	Look, listen, memorise
2. Elicitation of a pattern	Repeat with whole class
3. Controlled practice (slight pattern variations)	Repeat and vary in pairs
4. Free practice (more expanded)	Repeat with more variation in groups
5. Written reinforcement	Repeat in writing

Revised:

<i>LEARNERS' ACTIONS</i>	<i>EFFECTS ON TEACHER</i>
1. Look, discuss and guess the point	Display pattern, stimulate discussion
2. Receive confirmation or correction	Give solution on board or to groups
3. Repeat, vary, discuss	Guide practice, encourage discussion
4. Invent questions/exercises for other groups	Monitor groupwork

5. Exchange questions; discuss and write answers	Encourage exchange, monitor writing
6. Discuss as a class with teacher	Guide discussion, summarize

Gambar 2: Teacher-centred vs. student-centred lesson plan)
<http://www.eltnewsletter.com/back/September2000/art282000.htm> By Dr Goeran Nieragden, Cologne

Dengan memperhatikan prinsip-prinsip tersebut di atas, integrasi *soft skills* dalam pembelajaran dapat dilaksanakan dengan berbagai model, misalnya model pembelajaran dan pelatihan berbasis proyek (*project based learning*), pembelajaran berbasis masalah (*problem based learning*), pembelajaran terlibat secara langsung (*hands-on learning*), pembelajaran berbasis aktivitas (*activities based learning*), dan pembelajaran berbasis kerja (*work based learning*). Dengan model-model di atas memungkinkan subjek didik banyak melakukan sesuatu, bukan sekedar memahami dan mendengarkan. Selain itu, kegiatan-kegiatan bermain peran, bekerjasama, dan permodelan juga sangat menunjang pendidikan kecakapan hidup.

Sedikitnya terdapat tiga model implementasi *soft skills* yang perlu dipertimbangkan, yaitu: (1) model integratif, (2) model komplementatif, dan (3) model diskrit (terpisah).

1. Dalam model integratif, implementasi *soft skills* melekat dan terpadu dalam program-program kurikuler, kurikulum yang ada, dan atau mata pelajaran yang ada, bahkan proses pembelajaran. Program kurikuler atau mata pelajaran yang ada hendaknya bermuatan kecakapan hidup. Model ini membutuhkan kesiapan dan kemampuan tinggi dari sekolah, kepala sekolah dan guru mata pelajaran. Kepala sekolah dan guru dituntut untuk kreatif, penuh inisiatif, dan kaya akan gagasan. Guru dan kepala sekolah harus pandai dan cekatan menyiasati dan menjabarkan kurikulum, mengelola pembelajaran, dan mengembangkan penilaian. Keuntungannya model ini, adalah relatif murah, tidak membutuhkan ongkos mahal, dan tidak menambah beban sekolah, terutama kepala sekolah, guru ataupun peserta didik.
2. Dalam model komplementatif, implementasi *soft skills*, ditambahkan ke dalam program pendidikan kurikuler dan struktur kurikulum yang ada; bukan dalam mata pelajaran. Pelaksanaannya dapat berupa menambahkan mata pelajaran kecakapan hidup dalam struktur kurikulum atau menyelenggarakan program kecakapan hidup

dalam kalender pendidikan. Model ini membutuhkan waktu tersendiri atau waktu tambahan, juga guru tambahan dan membutuhkan ongkos yang relatif mahal. Selain itu, penggunaan model ini dapat menambah beban tugas siswa dan guru serta membutuhkan finansial yang tidak sedikit yang dapat memberatkan pihak sekolah. Meskipun demikian, model ini dapat digunakan secara optimal dan intensif untuk membentuk kecakapan hidup pada peserta didik.

3. Dalam model terpisah (diskrit), implementasi *soft skills* di-sendiri-kan, dipisah, dan dilepas dari program-program kurikuler, atau mata pelajaran. Pelaksanaannya dapat berupa pengembangan program kecakapan hidup yang dikemas dan disajikan secara khusus pada peserta didik. Penyajiannya bisa terkait dengan program kurikuler atau bisa juga berbentuk program ekstrakurikuler. Model ini memerlukan persiapan yang matang, ongkos yang relatif mahal, dan kesiapan sekolah yang baik. Model ini memerlukan perencanaan yang baik agar tidak salah penerapan, namun model ini masih dapat digunakan untuk membentuk kecakapan hidup peserta didik secara komprehensif dan leluasa.

Pemilihan model yang diterapkan tersebut akan sangat tergantung dari berbagai kesiapan beberapa aspek termasuk karakteristik sekolah masing-masing. Melalui proses evaluasi diri, ujicoba, validasi, implementasi dan evaluasi akan didapatkan pola yang cocok untuk masing-masing sekolah.

c. Implementasi *Soft Skills* dalam Iklim/Budaya Sekolah

Aspek-aspek *soft skills*, khususnya yang bersifat sikap (merupakan perwujudan kesadaran diri) banyak yang sebenarnya merupakan bagian aktivitas sehari-hari manusia. Secara teoritik aspek sikap atau ranah afektif lebih efektif jika dikembangkan melalui kebiasaan sehari-hari. Misalnya disiplin pada siswa akan lebih mudah dikembangkan jika disiplin telah menjadi kebiasaan sehari-hari di sekolah. Jujur, kerja keras, saling toleransi dan sebagainya akan mudah dikembangkan jika aspek-aspek tersebut sudah menjadi kebiasaan sehari-hari di sekolah. Ibarat anak yang memasuki gedung yang bersih, tentu sungkan kalau akan membuang sampah di sembarang tempat. Jika kepala sekolah dan guru selalu datang di kelas beberapa menit sebelum pelajaran dimulai, tentu secara bertahap siswa akan mengikutinya. Jika kepala sekolah dan guru biasa membaca dan kemudian membuat rangkuman yang ditempel di majalah dinding sekolah, tentu akan mendorong siswa menirunya. Jika antara guru

dan karyawan terjadi kebiasaan saling menyapa dan menghormati bahkan saling menolong akan menumbuhkan hal serupa pada siswa.

Dari contoh di atas, budaya sekolah memang harus dirancang dan dilakukan dengan keteladanan. Kepala sekolah, guru, karyawan dan bahkan orangtua siswa dapat berunding bagaimana memulai dan mengembangkan budaya itu. Pada jenjang tertentu, siswa juga dapat dilibatkan untuk merancang dan memutuskan budaya apa yang akan dikembangkan, termasuk sanksi apa yang diberikan bagi mereka yang tidak mematuhi.

Dalam konteks SMK penumbuhan iklim kerja industri menjadi langkah yang dirasa efektif dalam upaya menumbuhkan sikap kerja siswa yang diharapkan nantinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh industri. Kerjasama dengan berbagai industri akan memberikan pengalaman langsung bagi siswa sehingga dengan sendirinya akan tumbuh sikap maupun etos kerja seseuai dengan harapan dunia kerja.

Kesimpulan Saran

Integrasi *soft skills* dalam proses pendidikan di SMK merupakan langkah strategis yang perlu segera dilakukan guna menghasilkan lulusan yang benar-benar dibutuhkan oleh pihak industri. Langkah ini sekaligus sebagai upaya meningkatkan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja/industri. Dengan mengintegrasikan *soft skills* dalam kurikulum, proses pembelajaran dan iklim budaya sekolah diharapkan SMK mampu menghasilkan lulusan paripurna yang memiliki kemampuan utuh berupa *hard skills* yang terintegrasi dengan *soft skills* yang diperlukan dalam kehidupannya.

Mengingat pentingnya integrasi *soft skills* dalam proses pendidikan, perlu dikembangkan pola-pola implementasi integrasi *soft skills* dalam proses pendidikan di SMK. Setiap SMK hendaknya mampu mengembangkan model yang sesuai dengan karakteristik sekolah.

Daftar Pustaka

- , *Employability Skills*. Availabel at: http://www.breitlinks.com/careers/soft_skills.htm. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- , *Soft skills for Hard Core Technical Professionals*. Availabel at: (<http://techsoftskills.blogspot.com/2007>). Diakses tanggal 3 Maret 2008
- , *Soft skills For Technologists and Technical Managers!* . Availabel at: www.stcerri.com.htm. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- , *Soft skills Training and Certification*. Availabel at: www.dbcc.fl.us.htm. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- , *Soft skills Training*. Availabel at: http://www.leadingconcepts.com/soft_skills_training.html. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- , *What Employers Want*. Availabel at: <http://hr.dop.wa.gov/jobtips/qualities.htm>. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- By Bill Coplin (t.t) . *For new graduates, 'soft skills' are the secret weapon in job hunt* . Availabel at: www.usatoday.com. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- Challa S S J Ram Phani (t.t) *The top 60 soft skills at work*. Availabel at: <http://in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.htm>. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- Goeran Nieragden (2000) *The Soft skills of Business English*. Availabel at: <http://www.eltnewsletter.com/back/September2000/art282000.htm>. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- Heri Kuswara (t.t) *Apapun Mata Kuliah Yang Di Asuh Berikan Muatan Soft skills Didalamnya*. Availabel at: www.frieyadie.com.htm. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- Ian Morrison (t.t) *Soft skills*. Availabel at: <http://www.medhunters.com/articles/softSkills.html>. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- Idawati (2004) "Pemimpin bisnis yang sukses". *Majalah Manajemen*, Maret-April 2004.
- Iyer, Rukmini (t.t) *6 'soft' skills you need for success*. Availabel at: <http://in.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.htm>. Diakses tanggal 3 Maret 2008
- Muchlas Samani (2004) *Pendidikan Kecakapan Hidup: Upaya Merekonstruksi Pendidikan*. *Makalah*. Disajikan dalam seminar dan lokakarya bidang peningkatan relevansi Program DUE-LIKE Jurusan Pendidikan Fisika IKIP Negeri Singaraja tanggal 15-16 Agustus 2003, di Singaraja.
- Muchlas Samani (2007) *Bahan Perkuliahan Program Doktor Pascasarjana UNY*
- O'Malley, J. M., & Pierce, L. V. 1996. *Authentic assessment for english language learners: Practical approaches for teachers*. New York: Addison-Wesley

Publishing Company.

Richard Berman (t.t) *Building "Soft skills"* Availabel at: <http://www.sfgate.com/cgi-bin/article.cgi?f=/g/a/2007/08/12/JOBSBerman12.DTL>. Diakses tanggal 3 Maret 2008

Santyasa (2004). Model Problem solving dan reasoning Sebagai Alternatif Pembelajaran Inovatif. *Makalah* Disampaikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia V di Surabaya tanggal 6 – 8 Oktober 2004

Santyasa, I W. 2003. Asesmen dan kriteria penilaian hasil belajar fisika berbasis kompetensi. *Makalah*. Disajikan dalam seminar dan lokakarya bidang peningkatan relevansi Program DUE-LIKE Jurusan Pendidikan Fisika IKIP Negeri Singaraja tanggal 15-16 Agustus 2003, di Singaraja.

Widarto, dkk (2007) Peran SMK terhadap Pertumbuhan Manufaktur. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK