

# Evaluasi Soft Skills Dalam Pembelajaran \*

Wahyu Widhiarso \*\*

Tidak sulit untuk menemukan hasil penelitian yang menunjukkan besarnya peranan karakteristik personal sebagai prediktor dominan terhadap kesuksesan individu dalam bekerja. Baron dan Markham menemukan bahwa keterampilan individu dalam mengelola emosinya mendukung pengambilan keputusan dan pengatasan masalah yang efektif. Jordan dkk. (2002) menemukan bahwa individu yang memiliki kecerdasan yang rendah terlihat kurang *perform* ketika bekerja dalam sebuah tim. Hal ini terlihat dari ketidakmampuannya dalam beradaptasi, membaca situasi sosial dan mengelola ketegangan dalam tim. Selain hubungan interpersonal, secara umum EQ menjadi prediktor yang dominan terhadap beberapa variabel psikologis yang terkait dengan kesuksesan dalam bekerja atau membangun relasi.

## A. SOFT SKILLS

Soft skills adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. Soft skills memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu. Tujuan dari pelatihan soft skills adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. Soft skills memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi organisasional, soft skills memberikan dampak terhadap kualitas manajemen secara total, efektivitas institusional dan sinergi inovasi. Esensi soft skills adalah kesempatan. Lulusan memerlukan soft skills untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan.

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

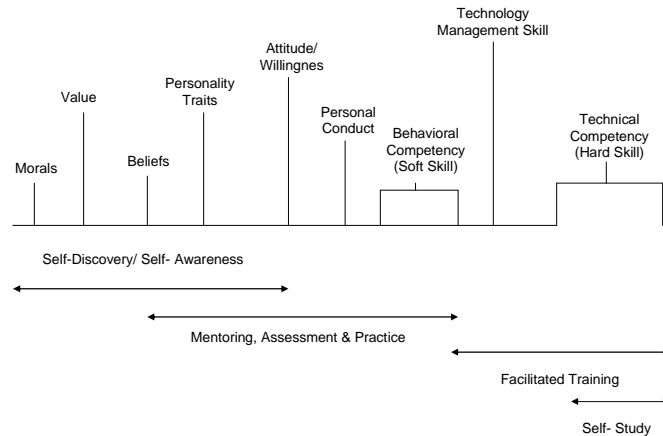
Ada sebuah peta atribut personal yang menggambarkan atribut-atribut dari kompetensi hingga moral individu dalam sebuah kontinum. Dilihat dari konstraknya, semakin bergerak ke kanan menunjukkan atribut tersebut semakin empirik dan sebaliknya semakin bergerak ke kiri atribut tersebut semakin abstrak. Dilihat dari proses peningkatannya, semakin ke kanan semakin berorientasi pada kegiatan yang langsung dan semakin ke kiri semakin berorientasi pada kegiatan yang tidak langsung. Misalnya *hard skills* yang dapat ditingkatkan dengan studi mandiri dengan didukung oleh pelatihan yang intensif. Untuk memahami konsep aritmetika misalnya, mahasiswa harus belajar dengan mandiri yang didukung dengan fasilitasi dosen untuk

Pada peta tersebut terlihat bahwa *soft skills* terletak antara perilaku individu dan keterampilan pengelolaan diri. Intervensi yang dapat diberikan dalam meningkatkan soft skills adalah dengan pelatihan atau dengan pembinaan yang intensif. Di sisi lain nilai-nilai dan moral dapat ditingkatkan dengan kegiatan berfokus pada peningkatan kesadaran diri.

---

\* Makalah Disampaikan pada Kegiatan Seminar dan Sarasehan "Evaluasi Pembelajaran Mata Kuliah Umum Kependidikan" di FIP UNY tanggal 14 Februari 2009

\*\* Dosen Fakultas Psikologi UGM Bagian Pendidikan dan Psikometri



Banyak ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan kesuksesan individu dalam bekerja dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu. Penelitian kemudian mengarah pada pertanyaan karakteristik kepribadian seperti apakah yang mendukung kesuksesan dalam bekerja. Dari banyak teori kepribadian, teori kepribadian lima faktor (*five factors personality*) banyak dipakai untuk meninjau kesuksesan dalam bekerja. Lima faktor kepribadian tersebut merupakan gambaran mengenai karakteristik khas individu yang unik dan relatif stabil. Lima faktor tersebut antara lain :

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

Kelima faktor kepribadian ini didapatkan dari penelitian yang bertahun-tahun dilakukan dalam kajian psikologi yang merupakan intisari dari karakteristik kepribadian manusia. Dari kelima faktor di atas, faktor ketahanan pribadi dan kestabilan emosi merupakan prediktor yang paling besar terhadap kesuksesan dalam bekerja secara umum (Barrick dkk., 2001). Di sisi lain ketiga faktor lainnya menjadi prediktor kesuksesan yang tidak langsung, tergantung dari kriteria pekerjaan yang diemban. Misalnya ekstraversi lebih tepat untuk pekerjaan yang membutuhkan hubungan interpersonal atau negosiasi, individu dengan tipe keramahan lebih tepat pada pekerjaan yang membutuhkan sifat kooperatif, tipe keterbukaan terhadap pengalaman lebih tepat pada posisi peneliti atau tim kreatif. Hasil penelitian terbaru menemukan bahwa peranan tipe kepribadian terhadap kesuksesan diperantarai oleh motivasi. Artinya jika tidak didukung dengan motivasi yang kuat, efektivitas peranan tersebut menjadi berkurang.

## B. ELEMEN *SOFT SKILLS*

*Soft skills* memiliki banyak variasi yang di dalamnya termuat elemen-elemen. Berikut ini akan dijelaskan beberapa jenis *soft skills* yang terkait dengan kesuksesan dalam dunia kerja berdasarkan dari hasil-hasil penelitian.

1. *Kecerdasan Emosi*. Melalui penelitian yang intensif Goleman (1998) menemukan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya didukung oleh seberapa *smart* seseorang dalam menerapkan pengetahuan dan mendemonstrasikan keterampilannya, akan tetapi seberapa besar seseorang mampu mengelola dirinya dan interaksi dengan orang lain. Keterampilan tersebut dinamakan dengan kecerdasan emosi. Terminologi kecerdasan Emosi diperkenalkan pertama kali oleh Salovey dan Mayer untuk menyatakan kualitas-kualitas seseorang, seperti kemampuan memahami perasaan orang lain, empati, dan pengaturan emosi untuk meningkatkan kualitas hidup (Gibbs, 1995). Kecerdasan emosi juga meliputi sejumlah keterampilan yang berhubungan dengan keakuratan penilaian tentang emosi diri sendiri dan orang lain; dan kemampuan mengelola perasaan untuk memotivasi, merencanakan, dan meraih tujuan hidup.
2. *Gaya Hidup Sehat*. Marchand dkk (2005) menemukan bahwa uang jutaan dolar terbuang oleh institusi dan masyarakat karena faktor minimnya produktivitas, pelayanan kesehatan, kecelakaan kerja dan pegawai yang absen dalam bekerja. Pendukung utama dari sekian indikator tersebut adalah gaya hidup individu yang tidak sehat. *University of Central Florida* memasukkan tema gaya hidup sehat ini sebagai target pengembangan *soft skills* bagi mahasiswa mereka. Topik yang diangkat dalam pengembangannya memuat nutrisi, manajemen stres, pengelolaan waktu, *cultural diversity*, dan penyalahgunaan obat terlarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya hidup yang sehat mempengaruhi tingginya ketahanan, fleksibilitas dan konsep diri yang sehat yang mempengaruhi tingginya partisipasi dalam komunitas.
3. *Komunikasi Efektif*. Cangelosi dan Petersen (1998) menemukan bahwa banyak kegagalan siswa di sekolah, masyarakat dan tempat kerja diakibatkan rendahnya keterampilan dalam berkomunikasi. Selain keterampilan komunikasi berperan secara langsung, peranan tidak langsung juga ditemukan. Secara tidak langsung keterampilan komunikasi mempengaruhi tingkat kepercayaan diri dan dukungan sosial yang kemudian dilanjutkan pengaruhnya ke kesuksesan.

*Soft skills* memuat banyak jenis dan variasi. Institusi perlu menetapkan terlebih dahulu jenis *soft skills* yang dikembangkan. Eksplorasi hasil penelitian dan masukan dari alumni atau pakar dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk memilih *soft skills* mana yang akan ditingkatkan.

## C. PENGUKURAN *SOFT SKILLS*

*Soft skills* lebih didominasi oleh komponen kepribadian individu sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan pengukuran komponen abilitas individu. Oleh karena itu pengukuran *soft skills* akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan manifest pada diri individu seperti dimensi afektif, motivasi, interest, atau sikap. Pengukuran kepribadian terbagi menjadi dua jenis yaitu pelaporan diri (*self-report*) dan proyeksi (*projective*). Tulisan ini akan mengeksplorasi pengukuran pada jenis *self report*.

### 1. Self Report

Sebagaimana tes yang diartikan sebagai sekumpulan sampel respon yang menunjukkan atribut ukur pada diri individu, pengukuran *soft skills* juga menghasilkan sejumlah respon dari individu yang menunjukkan tingkat *soft skills* yang dimiliki. *Self report*

merupakan sekumpulan stimulus berupa pernyataan, pertanyaan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu. Pernyataan merupakan turunan dari domain ukur yang sifatnya teoritik konseptual setelah melalui proses operasionalisasi menjadi indikator-indikator. Setelah domain ukur dan indikator telah ditetapkan, proses penyusunan instrumen pengukuran selanjutnya adalah penulisan item (*wording*). Misalnya mengukur tingkat ekstraversi individu diwujudkan melalui pernyataan “*Saya senang bisa berinteraksi dengan banyak orang*” atau “*Saya lebih suka bekerja sama dibanding dengan bekerja sendirian*”. Item ini kemudian direspon dengan kontinum dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Proses penulisan item ini merupakan seni tersendiri yang membutuhkan kepekaan dalam membahasakan indikator empirik perilaku individu.

Berbagai desain instrumen pengukuran dapat diaplikasikan dalam pengukuran soft skills, seperti model likert, guttman atau semantik diferensial dengan beberapa modifikasi jenis respon maupun jumlah alternatif respon. Jenis respon pada umumnya mengarah pada persetujuan (setuju-tidak setuju) subjek terhadap pernyataan yang diberikan, namun bisa dimodifikasi menjadi evaluasi (baik-buruk), potensi (kuat-lemah) atau frekuensi perilaku (sering-tidak pernah). Jumlah respon biasanya bergerak pada skala lima pilihan dapat dimodifikasi menjadi tiga atau empat pilihan.

Tabel 1. Metode Penskalaan

<b>Metode</b>	<b>Deskripsi</b>
Meranking	Subjek mengurutkan stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi dirinya
Menilai (rating)	Subjek menilai stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi dirinya
Mengkategorikan	Subjek meletakkan stimulus pada kategori yang sesuai dengan kondisi dirinya
Membandingkan	Subjek memilih pasangan stimulus yang sesuai dengan kondisi dirinya
Mengestimasi	Subjek mengestimasi dengan memberikan penilaian pada atribut yang sesuai dengan kondisi dirinya
Memetakan Kemiripan	Subjek memetakan kesamaan antar stimulus pada sebuah peta dimensi stimulus

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek dapat memberikan jawaban yang menipu (*faking*) pada pengukuran *self report* dengan tujuan untuk memberikan impresi yang positif mengenai dirinya. Namun dengan menggunakan penulisan item dan desain pengukuran yang tepat serta kondisi pengukuran yang tidak menekan akan membuat subjek akan memberikan respon yang sesuai dengan kondisinya. Hasil penelitian Widhiarso dan Suharti (2008) menemukan terdapat karakteristik item yang rentan dan tahan terhadap respon yang menipu. Sebagai contoh, item yang sifatnya dapat diverifikasi lebih tahan terhadap tipuan respon dibanding dengan item yang tidak dapat diverifikasi. Di sisi lain prosedur penyekoran item juga dapat meningkatkan ketahanan pengukuran afeksi untuk tahan terhadap tipuan respon. Prosedur penyekoran ipsatif terbukti dapat mereduksi potensi subjek untuk memberikan respon yang menipu.

## 2. Checklist

*Checklist* adalah jenis alat ukur afektif atau perilaku yang memuat sejumlah indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang penilai (*rater*). *Checklist* lebih banyak dipakai untuk mengukur aspek psikologis yang tampak (*overt*), misalnya perilaku. Sama seperti *self report*, penyusunan item-item pada *checklist* juga diawali dari

operasionalisasi aspek-aspek domain ukur yang sifatnya konseptual menjadi seperangkat indikator yang sifatnya operasional. Pada pengukuran soft skills, *checklist* lebih tepat dipakai untuk mengukur dimensi perilaku mahasiswa misalnya cara mempresentasikan makalah, cara berinteraksi dengan orang lain, atau strategi mengatasi masalah. Teknik *peer evaluation* antar mahasiswa biasanya menggunakan *checklist*.

### 3. Pengukuran Performansi

Beberapa soft skills banyak yang terkait dengan abilitas relatif aktual seperti komunikasi efektif, pemecahan masalah, berpikir kreatif atau berpikir kritis sehingga pengukuran dengan menggunakan *self report* pada tataran tertentu kurang relevan. Desain yang tepat untuk mengukur komponen ini adalah pengukuran performansi. Pengukuran performansi merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil kinerja individu terhadap tugas yang diberikan. Penyeoran dilakukan dosen berdasarkan rubrik yang telah dibuat sebelumnya. Rubrik merupakan panduan penyeoran yang memuat kriteria performansi. Penyeoran dapat dilakukan ketika subjek sedang bekerja atau hasil pekerjaan yang diberikan.

Sebelum diaplikasikan kepada subjek, instrumen yang dibuat perlu dievaluasi kualitasnya yang ditunjukkan oleh properti psikometris instrumen tersebut dari data uji coba instrumen soft skills. Pengukuran *soft skills* terhadap mahasiswa perlu dikenakan pada setiap kategori mahasiswa, dari mahasiswa baru, mahasiswa tingkat menengah dan mahasiswa tingkat akhir.

### REFERENSI

- Barrick, Murray R., and Michael K. Mount. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis." *Personnel Psychology*, 44:1–26, 1991.
- Cangelosi, B. R., & Peterson, M. L. (1998). Peer teaching assertive communication strategies for the workplace. (Clearinghouse No. CE078025) Montgomery, AL: Auburn University at Montgomery, School of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED427166).
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Hartel, Ch. E. J. & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence. Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human Resource Management Review*, 12, 195-214.
- Marchand, A., Demers, A. & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, in press,