



Kajian tentang *soft skills* diawali setelah disadari bahwa telah terjadi kemererosan kinerja *soft skills* dalam tata pergaulan dan tata kehidupan sosial di lingkungan masyarakat dan dunia kerja. Sementara, beberapa kajian baik yang telah dilakukan di dalam maupun di luar negeri menunjukkan bahwa kontribusi *soft skills* dalam menunjang kesuksesan seseorang dalam berkariere sangat dominan.

Pendidikan tinggi bidang vokasi, yang menyiapkan lulusan untuk segera berkariere diharapkan dapat mengembangkan aspek *soft skills* mahasiswa terakhir sebelum masuk dunia kerja.

Buku ini berusaha memberikan wawasan alternative bagaimana semestinya model pembelajaran *soft skills* dapat diterapkan pada pendidikan vokasi bidang manufaktur. Penulis memulai dengan mencoba memahami pentingnya *soft skills* di dunia kerja dan permasalahan *soft skills* apa saja yang ditemui di kalangan mahasiswa pendidikan vokasi. Agar pemahaman yang diperoleh lebih fokus, perlu diberi batasan dulu apa itu *soft skills*, apa saja aspek-aspeknya, dan bagaimana pengembangannya.

Di depan telah disinggung pentingnya *soft skills* dalam menunjang karier seseorang. Untuk itu perlu diketahui, sebenarnya bagaimanakah kontribusi *soft skills* dalam berkariere, pengertian bimbingan karier, dan pentingnya perencanaan karier sejak dini.

Pembahasan selanjutnya buku ini mengerucut pada konteks pendidikan tinggi. Dimulai dari bagaimana implementasi *soft skills* melalui kegiatan kampus, melalui kegiatan kurikuler, kegiatan pembelajaran di dalam kelas, sampai dengan bagaimana menerapkan pembelajaran *soft skills* melalui kultur kampus.

Bericara tentang kampus, tentu saja tidak akan terpisahkan dengan keberadaan mahasiswa sebagai subyek belajar. Dilihat dari sisi usia, mahasiswa sudah tergolong orang dewasa. Untuk itu, buku ini juga memberikan pencerahan bagaimana seharusnya prinsip pendidikan orang dewasa bisa diterapkan, termasuk suasana belajar yang diperlukan.

Drs. WIDARTO, M.Pd. | PENGEMBANGAN SOFT SKILLS PENDIDIKAN MAHASISWA VOKASI MELALUI CLOP-WORK

# PENGEMBANGAN SOFT SKILLS

MAHASISWA PENDIDIKAN VOKASI

Melalui

## CLOP-WORK



 **PARAMITRA**  
PUBLISHING  
Jl. Kalirung km 10 no.333  
Ngaglik Sleman Yogyakarta  
Telp./ Fax (0274) 7478417

ISBN 978-602-95340-4-7  
  
9786029534047



Drs. Widarto, M.Pd.

**PARAMITRA**  
PUBLISHING

# **PENGEMBANGAN SOFT SKILLS**

MAHASISWA PENDIDIKAN VOKASI

---

*Melalui*

---

## **CLOP-WORK**



**PARAMITRA**  
PUBLISHING

# **PENGEMBANGAN SOFT SKILLS**

MAHASISWA PENDIDIKAN VOKASI

---

*Melalui*

## **CLOP-WORK**

Disusun oleh:

**Drs. Widarto, M.Pd.**

**Setting & Layout :**

Paramitra Production

ISBN : 978-602-95340-4-7

Cetakan Pertama, April 2011



**PARAMITRA**  
PUBLISHING  
Jl. Kaliurang km 10 no.333  
Ngaglik Sleman Yogyakarta  
Telp./ Fax (0274) 7478417

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang Dilarang  
memperbanyak atau memindahkan sebagian atau  
seluruhnya isi buku ini ke dalam bentuk apapun  
tanpa izin dari penerbit

## KATA PENGANTAR

Merosotnya *soft skills* dalam tata pergaulan dan tata kehidupan sosial di lingkungan masyarakat dan dunia kerja merupakan salah satu masalah yang harus dicermati dan diatasi oleh semua pihak yang peduli terhadap masa depan bangsa ini. Untuk itu, institusi pendidikan perlu membuat kebijakan yang mengarah kepada implementasi pembelajaran *soft skills* yang langsung diperaktekan dalam kehidupan sehari-hari (*soft skills in action*).

Buku ini bisa dijadikan rujukan oleh institusi pendidikan, khususnya pendidikan pendidikan tinggi bidang vokasi, dalam menerapkan pembelajaran *soft skills*. Muatan buku ini pada intinya mengatur pembelajaran *soft skills* yang langsung diperaktekan dalam proses pembelajaran di kelas. Dengan adanya buku ini diharapkan institusi pendidikan pada level pendidikan tinggi dapat mengembangkan aspek *soft skills* mahasiswa.

Dalam proses penyusunan buku ini, penulis sengaja merujuk dari bahan yang diadopsi dari berbagai literatur, baik yang berupa buku, hasil riset, maupun dalam bentuk *on-line literature*. Buku ini juga memuat beberapa hasil riset yang telah penulis lakukan selama kurun waktu lima tahun. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada para partisipan atas kontribusi yang telah diberikan. Akhirnya penulis sangat mengharapkan kritik dan sumbang saran untuk perbaikan buku ini lebih lanjut.

Yogyakarta, Desember 2011

Penulis,

Widarto



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	iii
<b>PENDAHULUAN .....</b>	1
A. Pentingnya <i>Soft Skills</i> di Dunia Kerja .....	1
B. Permasalahan <i>Soft Skills</i> Mahasiswa Pendidikan Vokasi .....	14
<b>APA ITU <i>SOFT SKILLS</i> ? .....</b>	17
A. Pengertian <i>Soft Skills</i> .....	17
B. Aspek <i>Soft Skills</i> .....	23
C. Pengembangan <i>Soft Skills</i> .....	27
<b>SOFT SKILLS DAN KARIER SESEORANG .....</b>	31
A. Kontribusi <i>Soft Skills</i> dalam Berkarier .....	31
B. Bimbingan Karier .....	36
C. Perencanaan Karier Sejak Dini .....	39
<b>IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN <i>SOFT SKILLS</i> PADA PENDIDIKAN TINGGI .....</b>	45
A. Implementasi <i>Soft Skills</i> melalui Kegiatan Kampus .....	45
B. Implementasi <i>Soft Skills</i> dalam Kurikulum .....	47
C. Implementasi <i>Soft Skills</i> dalam Pembelajaran .....	48
D. Penerapan <i>Soft Skills</i> dalam Kultur di Kampus .....	61

<b>PARADIGMA PENDIDIKAN ORANG DEWASA (ANDRAGOGI) .....</b>	67
A. Prinsip Pendidikan Orang Dewasa .....	67
B. Suasana Belajar bagi Orang Dewasa .....	76
 <b>COOPERATIVE LEARNING .....</b>	 81
A. Pengertian <i>Cooperative Learning</i> .....	81
B. Unsur-unsur <i>Cooperative Learning</i> .....	87
C. Pengeloaan Kelas <i>Cooperative Learning</i> .....	99
 <b>PROJECT-BASED LEARNING .....</b>	 111
A. Definisi <i>Project Based Learning</i> .....	111
B. Konsep dan Karakteristik Pembelajaran PBL .....	117
C. Keuntungan PBL .....	123
 <b>MODEL <i>CLoP-WORK</i> BERBASIS STUDENT CENTERED LEARNING .....</b>	 127
A. <i>Student-Centered Learning (SCL)</i> .....	127
1. Pengertian .....	127
2. Macam-macam SCL .....	130
3. Indikator Keberhasilan SCL .....	136
B. Model <i>CLoP-Work</i> .....	137
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 149

# PENDAHULUAN

## A. Pentingnya *Soft Skills* pada Dunia Kerja

Era global memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan *hard skills* dan *soft skills* yang seimbang. Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) mempercayai bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul adalah mereka yang memiliki kemahiran *hard skills* (keterampilan teknis) sekaligus juga piaawai dalam *soft skills*.

Survey telah dilakukan oleh *National Association of College and Employee* (NACE) pada tahun 2002 berhasil mengidentifikasi 19 jenis kemampuan yang diperlukan pasar kerja. Kemampuan tersebut diperlihatkan sesuai dengan nilai skor dan urgensi ranking, seperti tampak pada Tabel 1.

Table 1. Sembilan belas kemampuan yang diperlukan pasar kerja menurut ranking

Kemampuan	Skor	Klasifikasi <i>Skills</i>	Rangking Urgensi
Komunikasi	4,69	<i>Soft skills</i>	1
Kejujuran/integritas	4,59	<i>Soft skills</i>	2
Bekerjasama	4,54	<i>Soft skills</i>	3

Interpersonal	4,50	<i>Soft skills</i>	4
Etos keja yang baik	4,46	<i>Soft skills</i>	5
Motivasi/inisiatif	4,42	<i>Soft skills</i>	6
Mampu beradaptasi	4,41	<i>Soft skills</i>	7
Analitical	4,36	Kognitif <i>hard skills</i>	8
Komputer	4,21	Psikomotorik <i>hard skills</i>	9
Organisasi	4,05	<i>Soft skills</i>	10
Orientasi detail	4,00	<i>Soft skills</i>	11
Kepemimpinan	3,97	<i>Soft skills</i>	12
Percaya diri	3,95	<i>Soft skills</i>	13
Sopan/sopan/beretika	3,82	<i>Soft skills</i>	14
Bijaksana	3,75	<i>Soft skills</i>	15
Indeks Prestasi > 3,00	3,68	Kognitif <i>hard skills</i>	16
Kreatif	3,59	<i>Soft skills</i>	17
Humoris	3,25	<i>Soft skills</i>	18
Enterpreneurship	3,23	<i>Soft skills</i>	19

(Sumber: Survey *National Association of College and Employee*, NACE 2002, dalam Elfindri, dkk. 2010)

Hasil penelitian dari Harvard University, Amerika Serikat (USA), yang dipublikasikan pada CPA Journal (2005), dalam ([http://www.agreatsupervisor.com/articles/soft\\_skills.html](http://www.agreatsupervisor.com/articles/soft_skills.html)) mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skills*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20 % dengan *hard skills* dan sisanya 80 % dengan *soft skills*.

Studi yang lebih luas telah dilakukan di negara-negara industri maju seperti Inggris, Amerika, dan Kanada. Seperti yang dilaporkan Kimbrell dan Vineyard (2006), telah menempatkan 23 atribut *soft skills* yang mendominasi lapangan kerja, yakni: inisiatif, etika/integritas, berpikir kritis, kemauan belajar, komitmen, motivasi, bersemangat, dapat diandalkan, komunikasi lisan, kreatif, kemampuan analitis, dapat mengatasi stress, manajemen diri, menyelesaikan persoalan, dapat meringkas, berkoperasi, fleksibel, kerja dalam tim, mandiri, mendengarkan, tangguh, berargumentasi logis, dan manajemen waktu. Ke-23 atribut tersebut diurut berdasarkan prioritas kepentingan di DUDI.

Penelitian Manktelow (2009) menunjukkan selain *threshold competency* (*hard skills*), *soft skills* memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan seseorang di semua bidang pekerjaan. Pengembangan aspek *hard skills* yang menyangkut penguasaan bidang pekerjaan (*technical skills*) perlu diimbangi dengan aspek *soft skills* seperti komunikasi, kecerdasan emosi, *teamwork* dan kepemimpinan.

Penelitian sejenis yang telah dilakukan di dalam negeri juga menunjukkan hal yang hampir sama. Penelitian berskala nasional yang dilakukan Widarto, dkk. (2007) mengungkapkan bahwa aspek *hard skills* lulusan lembaga pendidikan kejuruan sudah mencukupi kebutuhan industri, namun aspek *soft skills* belum sesuai harapan. Apabila dicermati kondisi tersebut disebabkan karena selama ini institusi pendidikan kejuruan lebih mementingkan pengembangan keterampilan teknis (*hard skills*), dan kurang menekankan pada aspek *soft skills*. Hal ini terlihat dari kurikulum, silabus, RPP, dan strategi pembelajaran pada pendidikan kejuruan yang masih lebih menekankan pada pengembangan aspek *hard skills*.

Penelitian Yustiana (2008) (<http://www.stiks-tarakanita.ac.id/>) yang merupakan studi kasus di D3 STIKS Tarakanita, Jakarta merekomendasikan bahwa strategi pengembangan *soft skills* sebagai langkah penting dan mendesak untuk suatu perubahan. Pengembangan *soft skills* perlu dilaksanakan dalam kerangka luas, tersistem, terintegrasi, terukur, dan berkesinambungan. Pengembangan *soft skills* yang dapat diterapkan dalam kaitannya dengan bidang pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kemahasiswaan antara lain : Pengembangan Diri, Etika Profesi, Bimbingan Karier, Bimbingan Akademik, *Be Plus Week End, Bound to Sinergy*, Latihan Kepemimpinan Mahasiswa (LKM), Manajemen Organisasi, Perilaku Profesional, Keterlibatan dalam organisasi dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), *Outbound*, Komunikasi lintas budaya, *Live in*, Praktek Kerja Industri, Diskusi dan berbagai Seminar Ilmiah.

Penelitian lanjutan telah dilakukan oleh Widarto (2009) terhadap industri manufaktur di Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor dominan apakah yang berperan dalam menghasilkan produk yang berkualitas di perusahaan. Hasilnya semakin meyakinkan paparan sebelumnya. Pimpinan perusahaan menyatakan bahwa faktor dominan yang memberikan kontribusi dalam menghasilkan produk yang berkualitas secara berturut-turut adalah aspek *soft skills* (28%), kondisi fisik (26%), pengetahuan (23%), dan keterampilan (23%). Sedangkan pihak karyawan menyatakan secara berturut-turut aspek *soft skills* (30%), kondisi fisik (27%), pengetahuan (23%), dan keterampilan (20%) memberikan kontribusi dalam menghasilkan produk yang berkualitas.

Para pakar SDM juga telah membuktikan bahwa orang-orang sukses di dunia lebih banyak didukung oleh kemampuan *soft skills* daripada *hard skills*. Dengan kata lain bahwa faktor utama keberhasilan seseorang mencapai puncak kariernya banyak ditentukan oleh faktor-faktor seperti kepercayaan diri, daya adaptasi, kepemimpinan, dan kemampuan mempengaruhi orang lain. *Soft skills* biasanya menjadi lebih kompleks ketika seseorang berada di posisi manajerial atau ketika dia harus berinteraksi dengan banyak orang. Pada posisi ini dia akan dituntut untuk berinteraksi dan mengelola berbagai orang dengan berbagai karakter kepribadian.

Mencermati hasil berbagai penelitian dan pendapat para ahli di atas, menuntut dunia pendidikan apapun jenjangnya dan jenisnya, untuk mempersiapkan lulusannya meraih kesuksesan karir di dunia kerja setelah lulus nanti. Terlebih lagi di kalangan praktisi yang berkonsentrasi pada pengembangan SDM, pengembangan *soft skills* mulai

mendapatkan perhatian yang sangat serius. Indikator lain bisa dilihat pada iklan-iklan lowongan kerja berbagai perusahaan yang sering 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 *trend* dalam strategi penerimaan karyawan, yaitu untuk menghasilkan *right people - right job - right performance*. Praktisi SDM sering melakukan *screening recruitment* dengan prinsip *recruit for attitude, train for skill*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *hard skills* merupakan faktor penting untuk memasuki dunia bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *soft skills*-nya yang baik.

Apabila dicermati, sejak dahulu telah diyakini bahwa pendidikan yang hanya berbasiskan *hard skills*, yaitu menghasilkan lulusan yang hanya memiliki prestasi dalam akademis, sulit akan berhasil. Di dalam proses pembelajaran juga harus berbasis pada pengembangan *soft skills*, karena kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis semata atau *hard skills* saja, tetapi lebih ditentukan oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain atau *soft skills*. Bahkan hal ini sangat penting dalam pembentukan karakter anak bangsa sehingga mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Sesungguhnya di dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah jelas dirumuskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang bermokratis serta bertanggung jawab.

Begitu juga Renstra Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2010-2014 telah menyebutkan bahwa pembangunan pendidikan nasional ke depan didasarkan pada paradigma membangun manusia Indonesia seutuhnya, yang berfungsi sebagai subyek yang memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi dan dimensi kemanusiaan secara optimal. Dimensi kemanusiaan itu mencakup tiga hal paling mendasar, yaitu (1) afektif yang tercermin pada kualitas keimanan, ketakwaan, akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur serta kepribadian unggul, dan kompetensi estetis; (2) kognitif yang tercermin pada kapasitas pikir dan daya intelektualitas untuk menggali dan mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; dan (3) psikomotorik yang tercermin pada kemampuan mengembangkan keterampilan teknis, kecakapan praktis, dan kompetensi kinestetis. Dengan melihat pendidikan yang mencakup ketiga dimensi kemanusiaan tersebut maka secara otomatis akan mendorong peserta didik atau mahasiswa berkemauan untuk belajar, bekerjasama, berkomunikasi, kreatif, berpikir kritis,

memecahkan masalah, memimpin, mengembangkan diri, saling berinteraksi serta keahlian lainnya.

Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2010-2014 tersebut, disusun sebagai langkah menuju Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang 2025, yang diharapkan dapat mengantarkan hasrat Bangsa Indonesia menjadi Insan Indonesia yang Cerdas dan Kompetitif pada Tahun 2025. Tabel 2 memberikan deskripsi yang lengkap tentang yang dimaksud dengan insan cerdas komprehensif dan kompetitif.

Yang dimaksud dengan insan Indonesia cerdas adalah insan yang cerdas secara komprehensif, yang meliputi cerdas spiritual, cerdas emosional, cerdas sosial, cerdas intelektual, dan cerdas kinestetis. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional & sosial itulah *soft skills*, sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan kinestetis sering disebut *hard skills*.

Tabel 2. Insan cerdas komprehensif dan kompetitif

Makna Insan Indonesia Cerdas Komprehensif		Makna Insan Indonesia Kompetitif	
Cerdas spiritual	<ul style="list-style-type: none"><li>Beraktualisasi diri melalui olah hati/kalbu untuk menumbuhkan dan memperkuat keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur dan kepribadian unggul.</li></ul>	Kompetitif	<ul style="list-style-type: none"><li>Berkepribadian unggul dan gandrung akan keunggulan</li><li>Bersemangat juang tinggi</li><li>Mandiri</li><li>Pantang menyerah</li><li>Pembangun dan pembina</li></ul>
Cerdas emosional & sosial	<ul style="list-style-type: none"><li>Beraktualisasi diri melalui olah rasa untuk meningkatkan sensitivitas dan apresiasivitas akan kehalusan dan keindahan</li></ul>		

Makna Insan Indonesia Cerdas Komprehensif		Makna Insan Indonesia Kompetitif	
	<p>seni dan budaya, serta kompetensi untuk mengekspresikannya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beraktualisasi diri melalui interaksi sosial yang: <ul style="list-style-type: none"> <li>– membina dan memupuk hubungan timbal balik;</li> <li>– demokratis;</li> <li>– empatik dan simpatik;</li> <li>– menjunjung tinggi hak asasi manusia;</li> <li>– ceria dan percaya diri;</li> <li>– menghargai kebhinekaan dalam bermasyarakat dan bernegara; serta</li> <li>– berwawasan kebangsaan dengan kesadaran akan hak dan kewajiban warga negara.</li> </ul> </li> </ul>		<p>jejaring</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bersahabat dengan perubahan</li> <li>• Inovatif dan menjadi agen perubahan</li> <li>• Produktif</li> <li>• Sadar mutu</li> <li>• Berorientasi global</li> <li>• Pembelajar sepanjang hayat</li> </ul>
<b>Cerdas intelektual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beraktualisasi diri melalui olah pikir untuk memperoleh kompetensi dan kemandirian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.</li> <li>Aktualisasi insan intelektual yang kritis, kreatif dan imajinatif.</li> </ul>		
<b>Cerdas kinestetis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beraktualisasi diri melalui olah raga untuk mewujudkan insan yang sehat, bugar, berdaya-tahan, sigap, terampil, dan trengginas.</li> <li>Aktualisasi insan adiraga.</li> </ul>		

(Sumber: Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2010-2014)

Sesungguhnya jauh sebelum konsep-konsep moralitas di atas dilahirkan, agama sudah mengajarkan bahwa moralitas adalah termasuk inti dari ajaran agama sebagai wujud keimanan seseorang. Kalau semua pengikut agama dapat menghayati betul dan bersungguh-sungguh dalam mengamalkan ajaran agama yang dipeluknya maka kehidupan bermasyarakat akan berjalan lebih baik. Sebagaimana diajarkan dalam agama Islam, hal ini sesuai sabda Nabi Muhammad SAW yang menyatakan “Manusia yang paling sempurna imannya adalah yang paling baik akhlaknya,” (HR Ahmad bin Hanbal, dalam Ali Yafie, 2002). Sebagai contoh, melalui ibadah puasa seorang muslim akan menanamkan nilai-nilai luhur yang menjadi muatan ibadah tersebut. Nilai-nilai tersebut meliputi kejujuran, kedisiplinan, kesabaran, kerajinan, social, dan kebersamaan.

Konsep lain yang merumuskan nilai moralitas dikenal dengan *Transcendental Quotient* (TQ) atau kecerdasan transcendental. Bagi umat muslim kecerdasan ini bermakna untuk kembali kepada Al-Quran dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, dua panduan hidup umat Islam. Syahmuharnis dan Harry Sidharta (2006) menyatakan bahwa manusia yang memiliki kecerdasan transcendental yang tinggi akan (1) menyayangi kedua orang tua, (2) memiliki integritas, (3) selalu berbuat kebajikan dan mencegah kemungkaran, (4) bertanggung jawab, (5) disiplin dan sungguh-sungguh, (6) menjaga kebersihan diri, (7) percaya diri dan konsisten, (8) berlaku adil, (9) terpercaya/amanah, (10) tidak pemarah dan suka member maaf, (11) tidak boros maupun kikir, (12) cerdas dan berilmu, (13) tahan terhadap cobaan, (14) selalu mensyukuri nikmat, (15) bersatu dan menjaga silaturahmi, (16) peduli dan

menghargai orang lain, (17) selalu menjaga ucapannya, (18) tidak sombong, (19) selalu berpikir positif dan termotivasi, (20) selalu berusaha untuk lebih baik/ pro perubahan, (21) memiliki toleransi tinggi tanpa mengorbankan aqidah, dan (22) produktif, inovatif & kreatif.

Akan tetapi realita dunia pendidikan di Indonesia saat ini lebih cenderung memberikan porsi pembelajaran yang lebih besar pada muatan *hard skills* atau pada sisi akademisnya. Realita ini juga masih terjadi di dunia pendidikan kejuruan, termasuk pada pendidikan vokasi di jenjang Pendidikan Tinggi yang lebih menonjolkan pada pembelajaran keterampilan saja. Apabila dicermati lebih seksama di berbagai pendidikan vokasi, pola pembelajaran yang terjadi masih lebih banyak : (1) mahasiswa sebagai penerima informasi secara pasif, (2) mahasiswa belajar secara individu, (3) dosen adalah penentu jalannya proses pembelajaran, (4) hasil belajar diukur hanya dengan tes, dan (5) pembelajaran banyak terjadi di kelas. Sehingga sekarang ini banyak lulusan yang bernilai akademik tinggi namun tidak memiliki kemampuan *soft skills* yang baik. Akibatnya ketika bekerja sering bermasalah dengan pekerjaannya, seperti masalah komunikasi dengan sesama karyawan atau atasannya.

Perguruan tinggi yang merupakan sebagai ujung akhir pendidikan sebelum seseorang memasuki dunia kerja semestinya sudah terlepas dari kondisi yang digambarkan di atas. Mengingat saat ini perguruan tinggi tengah dihadapkan pada tantangan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya mempunyai kemampuan keilmuan (*hard skills*) yang memadai, tetapi juga diharuskan mempunyai kemampuan kepribadian (*soft skills*) yang mumpuni. Jika pada tahun 1990-an serapan tenaga

kerja oleh perusahaan berorientasi pada *tangible asset* saat ini berubah menjadi *intangible asset*. Akibat perubahan ini tentunya berdampak pada lulusan perguruan tinggi yang akan memasuki pasar kerja. Orientasi mutu lulusan perguruan tinggi yang selama ini hanya berorientasi pada *hard skills* kini mengalami perubahan dengan dimasukkannya unsur *soft skills*. Oleh karena itu penanaman *soft skills* tentu menjadi kebutuhan urgent dalam dunia pendidikan tinggi.

Dengan demikian menjadi jelas bahwa penanaman *soft skills* bagi mahasiswa pada pendidikan vokasi yang dipersiapkan langsung memasuki dunia kerja setelah lulus, merupakan langkah penting dalam menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dan siap bekerja dalam bidangnya. Karena ternyata berbagai perusahaan mensyaratkan kemampuan *soft skills*, seperti *team work*, kemampuan komunikasi, dan interpersonal *relationship* pada proses penerimaan karyawan baru.

Oleh karena itu, pembelajaran di perguruan tinggi harus bertumpu pada pembinaan mentalitas (*soft skills*) agar mahasiswa dapat menyesuaikan diri dengan realitas kehidupan. *Soft skills* adalah kecakapan *fundamental* (kecakapan untuk maju dalam pekerjaan: mengelola informasi, berpikir dan menyelesaikan masalah); kecakapan *intrapersonal* (keyakinan diri dan kemampuan personal dalam mengatur diri sendiri); dan kecakapan *interpersonal* (kesadaran sosial dan kemampuan sosial dalam berhubungan dengan orang lain) yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk terus berkembang.

Dengan menyeimbangkan antara pembelajaran *hard skills* dengan *soft skill*, maka diharapkan terpuruknya mental dan moralitas sebagian anak bangsa ini akan dapat diatasi secara perlahan tapi pasti. Alangkah

indahnya jika bangsa ini dipenuhi oleh orang-orang yang memiliki kecerdasan *hard skills* dan *soft skills* yang seimbang. Namun untuk mewujudkannya bukan hal yang mudah. Di sinilah peran pendidikan sangat dominan. Pendidikan sudah seharusnya memberikan muatan-muatan *soft skills* pada proses pembelajarannya.

*Soft skills* tidak akan pernah lepas dalam kehidupan keseharian. Manusia akan selalu dihadapkan pada problema hidup yang harus dipecahkan dengan menggunakan berbagai sarana dan situasi yang dapat dimanfaatkan. Artinya, diperlukan kecakapan (*skills*) seseorang di manapun dia berada ketika mengarungi kehidupan, baik bekerja, apapun profesiya atau tidak bekerja. Untuk memecahkan problema kehidupan tersebut diperlukan berbagai pengetahuan dan informasi. Semua informasi itu harus diolah dan diintegrasikan menjadi suatu skema pemikiran yang komprehensif, sehingga dapat digunakan untuk memahami problema yang ada, mencari alternatif-alternatif pemecahan secara arif dan kreatif, memilih salah satu yang paling cocok, sesuai dengan kondisi masyarakat dan waktu, kemudian melaksanakan alternatif yang dipilih tersebut secara cerdas dan taat asas.

## **B. Permasalahan *Soft Skills* Mahasiswa Pendidikan Vokasi**

Kualitas lulusan pendidikan tinggi, termasuk pendidikan vokasi, sangat tergantung dari tiga komponen, yakni : (1) masukan (*input*) yaitu mahasiswa, (2) proses pendidikan, dan (3) instrumen (dosen, kurikulum, sarana & prasara, dll.). Proses pendidikan merupakan interaksi antara masukan (*input*) dengan instrumen untuk menghasilkan lulusan (*output*). Dari tiga komponen tersebut, hal paling fleksibel untuk diupayakan dalam rangka meningkatkan lulusan adalah proses pendidikan. Jika lebih difokuskan lagi berada pada proses pembelajaran, yang merupakan bagian dari proses pendidikan, merupakan sub komponen yang sangat sentral di dalam menghasilkan lulusan. Proses pembelajaran diyakini merupakan kegiatan inti proses pendidikan yang mampu menghantarkan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu, institusi pendidikan selalu berusaha meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar lulusannya semakin berkualitas.

Lulusan pendidikan vokasi bidang manufaktur bisa dilihat dari dua aspek, yakni aspek *hard skills* dan *soft skills*. Aspek *hard skills* lulusan pendidikan ini dirasa sudah memenuhi harapan masyarakat pengguna, namun pada aspek *soft skills* belum sesuai harapan. Kondisi ini diduga disebabkan karena di dalam proses pembelajarannya pendidikan vokasi kurang menekankan pada aspek *soft skills*. Hal ini sangat mungkin terjadi karena sampai sejauh ini belum ada model pembelajaran *soft skills* bagi mahasiswa pendidikan vokasi yang diyakini keefektifannya. Belum adanya model ini disebabkan karena memang visi, misi, dan tujuan

pendidikan vokasi belum sepenuhnya mendukung pengembangan *soft skills* mahasiswa. Iklim/kultur kampus juga belum memperhatikan pengembangan aspek *soft skills* mahasiswa.

Permasalahan ini akhirnya bermuara pada kurikulum pendidikan vokasi belum sepenuhnya mengakomodasi pengembangan *soft skills* mahasiswa. Tentu saja silabus mata kuliah juga belum di *up-date* dengan memperhatikan aspek pengembangan *soft skills* mahasiswa. Begitu juga Rencana Pelaksanaan Perkuliahan (RPP) yang disusun oleh dosen belum semuanya mengimplementasikan pengembangan aspek *soft skills* mahasiswa. Akibatnya dalam penilaian prestasi hasil belajar mahasiswa kurang menekankan pada aspek *soft skills*.

Apabila ditelusur lebih jauh ternyata belum semua pengelola pendidikan vokasi memiliki komitmen terhadap pengembangan *soft skills* mahasiswa. Begitu juga para dosen juga belum semuanya memiliki komitmen terhadap pengembangan *soft skills* mahasiswa. Akar permasalahannya adalah karena belum ada gambaran yang jelas tentang model pembelajaran baik teori maupun praktik yang dapat mengembangkan aspek *soft skills* mahasiswa pada pendidikan vokasi. Oleh karena itu, pengembangan model pembelajaran yang relevan akan sangat membantu menyelesaikan permasalahan di atas.



# **APA ITU *SOFT SKILLS* ?**

## **A. Pengertian *Soft Skills***

Konsep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan kecerdasan social (*social intelligence*). *Soft skills* sering juga diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan *intrapersonal* dan *interpersonal*. *Intrapersonal skills* mencakup: *self awareness* (*self confident, self assessment, trait & preference, emotional awareness*) dan *self skills* (*improvement, self control, trust, worthiness, time/source management, proactiveness, conscience*). Sedangkan *interpersonal skills* mencakup *social awareness* (*political awareness, developing others, leveraging diversity, service orientation, empathy*) dan *social skills* (*leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work, synergy*). Oleh karena itu, *soft skills* bersifat *invisible* dan tidak segera. Dikarenakan *soft skills* lebih mengarah kepada keterampilan psikologis maka dampak yang diakibatkan lebih tidak kasat mata namun tetap bisa dirasakan. Contoh lain aspek *soft skills* antara lain: kemampuan beradaptasi, komunikasi,

kepemimpinan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, *conflict resolution*, dan lain-lain.

Pada dunia pendidikan, *soft skills* sendiri diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal atau pembentukan karakter peserta didik atau mahasiswa sehingga mampu bersaing, beretika, bermoral, sopan santun dan berinteraksi dengan masyarakat. *Soft skills* merupakan bagian keterampilan dari seseorang yang lebih bersifat pada kehalusan atau sensitivitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Kosep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan kecerdasan social (*social intelligence*). Oleh karena itu pendidikan *soft skills* bertumpu pada pembinaan mentalitas agar mahasiswa dapat menyesuaikan diri dengan realitas kehidupan.

Menurut O'Brien dalam buku Making College Count 2<sup>nd</sup> Edition (2010) mendeskripsikan *soft skills* adalah (1) Kemampuan non teknis yang dimiliki oleh seseorang yang sudah ada di dalam dirinya sejak lahir, (2) Kemampuan non teknis yang tidak terlihat wujudnya (*intangible*) namun sangat diperlukan untuk sukses, dan (3) Kemampuan non teknis yang bisa berupa talenta dan bisa pula ditingkatkan dengan pelatihan.

Dari berbagai literatur yang tersedia, memang tidak ada pengertian tunggal tentang makna *soft skills*, tetapi secara umum istilah ini digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan untuk berkembang dalam pekerjaan. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa *leadership* adalah pemimpin yang dengan terampil mampu melakukan kombinasi

dan improvisasi dalam menggunakan genesis kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi. 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*. Contoh lain adalah kemampuan seseorang calon karyawan untuk mengoperasikan *forklift*. Pimpinan perusahaan dapat dengan segera melihat apakah seseorang calon karyawan benar-benar dapat mengoperasikan *forklift* pada saat dia diuji untuk mengoperasikan mesin tersebut. Namun, bagaimana kemampuan dia beradaptasi, berkomunikasi, bekerja sama, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dll. tidak akan segera diketahui. Dalam konteks yang demikian *soft skills* diistilahkan pula dengan *employability skills* ([www.breitlinks.com/careers/soft\\_skills.htm](http://www.breitlinks.com/careers/soft_skills.htm)).

Dalam wikipedia (wikipedia.com) definisi *soft skills* 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 relatif sama. Sedangkan *soft skills* merupakan kemampuan yang relatif tidak terlihat (*intangible*) dan kadang-kadang sangat sulit untuk diukur.

Namun diyakini bahwa *soft skills* merupakan komplemen *hard skills* yang akan menentukan kesuksesan seseorang di dalam bekerja.

*Soft skills* pada dasarnya merupakan wujud dari karakteristik kepribadian (*personality characteristics*) seseorang seperti: motivasi, sosiabilitas, etos kerja, kepemimpinan, kreativitas, 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)).

*Soft skills* atau keterampilan lunak menurut Purbayu B. Santosa (2008) merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan, dll.). Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar mahasiswa untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing.

Dari berbagai definisi tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *soft skills* merupakan kemampuan yang diperlukan seseorang

untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan dikarenakan akibat yang bisa dirasakan adalah perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan kerja sama, membantu orang lain dan lainnya. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skills* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skills* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya.

Oleh karena itulah bagi tim penerimaan karyawan baru di suatu perusahaan, kompetensi teknis dan akademis (*hard skills*) lebih mudah diseleksi. Kompetensi ini dapat langsung dilihat pada daftar riwayat hidup, pengalaman kerja, indeks prestasi dan ketrampilan yang dikuasai. Namun, untuk aspek *soft skills* biasanya dievaluasi oleh psikolog melalui psikotes dan wawancara mendalam.

*Soft skills* yang sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. Secara garis besar keterampilan ini dapat dikelompokkan ke dalam *process skills*, *social skills*, dan *generic skills*.

Contoh lain dari keterampilan-keterampilan yang dimasukkan dalam kategori *soft skills* adalah etika, profesional, kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, komunikatif, berpikir kritis, dan *problem solving*. Keterampilan-keterampilan seperti itulah yang umumnya berkembang dalam kehidupan bermasyarakat. Sementara, fakta-fakta yang ada di dalam kehidupan saat ini adalah:

1. Terjadi perubahan kehidupan bermasyarakat sebagai dampak dari perkembangan teknologi dan lingkungan sosial telah mempersempit kesempatan mengembangkan keterampilan sosial.

2. Penyesuaian diri terhadap persaingan hidup (baik kehidupan pribadi maupun dunia kerja) menuntut dikuasainya keterampilan (*hard skills* maupun *soft skills*).
3. Pembelajaran tradisional yang lebih banyak dilakukan dengan satu arah, kurang memfasilitasi berkembangnya *soft skills*.

Dari berbagai pengertian dan pemahaman *soft skills*, ada yang mendeskripsikannya dengan sangat lugas. Salah satunya dari artikel Wiratna (2008) menyajikan *the cluster of personality traits*, antara lain:

1. Pribadi yang anggun dan rapi (*social graces*)
2. Kepiawaian berbahasa dan berbicara (*facility with language*)
3. Kepribadian/penampilan/pakaian yang sopan (*personal habits*)
4. Pribadi yang ramah dan bersahabat (*friendliness*)
5. Pembawaan optimis pada semua masalah yang dihadapi (*optimism that mark each of us to varying degrees*).

Seseorang yang mempunyai kemampuan teknis dan mampu melaksanakan dengan baik *the cluster of personality traits* tersebut di atas dianggap mampu menerapkan *soft skills* dengan baik. Orang seperti itulah yang akan dicari dan dipilih untuk menjadi Tenaga Ahli, di samping tetap melengkapi keahlian teknis yang utama (*hard skills*) dalam pekerjaan.

## **B. Aspek *Soft Skills***

Berbagai pendapat dan kajian merumuskan bermacam-macam aspek *soft skills* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Sebagian di antaranya, Klaus (2007) mendefinisikan:

*Soft skills encompass personal, social, and self-management behaviors. They cover a wide spectrum of abilities and traits: being self aware, trustworthiness, conscientiousness, adaptability, critical thinking, attitude, initiative, empathy, confidence, integrity, self-control, organizational awareness, likability, influence, risk taking, problem solving, leadership, time management, and then some.*

O'Brien (2010) mengistilahkan *soft skills* sebagai karakteristik keunggulan (*winning characteristics*) yang terdiri dari *Communication skill, Organizational skill, Leadership, Logic, Effort, Group skill, and Ethic*. Selanjutnya ketujuh karakteristik unggul tersebut disingkat menjadi **COLLEGE**.

Aspek *soft skills* dikategorikan Ram Phani dalam <http://in.rediff.com.htm> (2007) menjadi tiga dimensi yaitu: *corporate skills, employability skills* dan *life skills*. Kategorisasi tersebut dapat dicermati pada Tabel 3.

Tabel 3. Dimensi *soft skills*

No	Kategori	Dimensi
1	<b>Corporate skills</b>	<i>Political sensitivity.</i> ~ <i>Business and commercial awareness.</i> ~ <i>Strategic awareness.</i> ~ <i>Understanding funding streams and mechanisms.</i> ~ <i>Information management.</i> ~ <i>Organisation and control.</i> ~ <i>Team building.</i> ~ <i>Communication and persuasion.</i> ~ <i>Networking and public relations.</i> ~ <i>Leading change.</i>
2	<b>Employability skills</b>	<i>Communication, team working, leadership, initiative, problem solving, flexibility and enthusiasm.</i>
3	<b>Life skills</b>	<i>Related to the head, heart, hands and health. In example: highly personal and behavioural skills</i>

Dari berbagai pengertian dan pemahaman *soft skills* yang sangat bervariasi di atas maka dapat digarisbawahi bahwa:

1. *Soft skills* pada dasarnya merupakan keterampilan personal, yaitu keterampilan khusus yang bersifat non-teknis, tidak berwujud, dan kepribadian yang menentukan kekuatan seseorang sebagai pemimpin, pendengar (yang baik), negosiator, dan mediator konflik. Namun *soft skills* bisa juga dikatakan sebagai keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok.
2. *Soft skills* merupakan istilah sosiologis yang merujuk pada sekumpulan karakteristik kepribadian, daya tarik sosial, kemampuan

berbahasa, kebiasaan pribadi, kepekaan/kepedulian, serta optimisme. *Soft skills* tersebut mencakup (a) kualitas pribadi misalnya tanggung jawab, kepercayaan diri, kemampuan bersosialisasi, manajemen (pengendalian) diri, dan integritas atau kejujuran; dan (b) keterampilan interpersonal, misalnya berpartisipasi sebagai anggota kelompok, mengajar (berbagi pengetahuan) ke orang lain, melayani pelanggan, kepemimpinan, kemampuan negosiasi, dan bisa bekerja dalam keragaman.

3. *Soft skills* dapat merujuk pada karakter/sifat seperti *the cluster of personality traits* seperti (a) pribadi yang anggun dan rapi (*social graces*); (b) kepiawaian berbahasa dan berbicara (*facility with language*); (c) kepribadian/penampilan/ pakaian yang sopan (*personal habits*); (d) pribadi yang ramah dan bersahabat (*friendliness*); dan (e) pembawaan optimis pada semua masalah yang dihadapi (*optimism that mark each of us to varying degrees*).
4. *Soft skills* terbagi menjadi dua jenis : (a) *personal skills*, yang terdiri dari rasa bertanggung jawab, kepercayaan diri, mampu bersosialisasi, *self-management* (mampu mengatur diri sendiri) dan integritas/kejujuran; dan (b) *interpersonal skills* yang terdiri dari *leadership* (kepemimpinan), kemampuan bernegosiasi, mampu bekerjasama dalam tim, mau berbagi ilmu dengan orang lain, serta dapat melayani klien/pelanggan.

Ada pelajaran menarik dari buku *Lesson from The Top* karya Neff dan Citrin (1999). Pada tahap pertama, penulis buku itu meminta kepada sekitar 500 orang (CEO dari berbagai perusahaan, LSM, dekan, dan rektor perguruan tinggi) agar menominasikan 50 nama orang yang

dianggap tersukses di AS. Mereka antara lain Jack Welch (General Electric), Bill Gates (Microsoft), Andy Grove (Intel), Lou Gerstner (IBM), Michael Dell (Dell Computer), Mike Armstrong (AT&T), John Chambers (Cisco System), dan Frederick Smith (Federal Express).

Tahap berikutnya, penulis buku itu mewawancara 50 orang terpilih tersebut. Selain memuat hasil wawancara, buku itu juga menampilkan satu bab simpulan yang memuat 10 kiat sukses yang menurut 50 orang tersebut paling penting. Sepuluh kiat sukses itu, kebanyakan menyebutkan pentingnya memiliki keterampilan lunak sebagai syarat sukses di dunia kerja. Mereka juga sepakat, yang paling menentukan kesuksesan bukanlah keterampilan teknis (*hard skills*), semata melainkan kualitas diri yang termasuk dalam kategori *soft skills* atau keterampilan berhubungan dengan orang lain (*people skills*).

Sepuluh kiat sukses ke-50 orang sukses tersebut yaitu: **Pertama**, nafsu. Yakni unsur dalam kecerdasan emosional yang merupakan kiat sukses, yang meliputi gairah atau semangat membara. **Kedua**, *intelligence quotient thinking* (IQ). Indikatornya kemampuan menghitung, menganalisis, mendesain, berwawasan, berpengetahuan luas, membuat model, dan kritis. **Ketiga**, kemampuan berkomunikasi dalam mengembangkan/membangkitkan diri dan mengembangkan orang lain. **Keempat**, kesehatan dan energi tinggi, meliputi kemampuan menjaga stamina fisik dan kesehatan organ-organ tubuh. **Kelima**, kecerdasan spiritual. Kecerdasan itu di AS masih menduduki urutan tinggi dalam mendukung sukses. Kecerdasan spiritual mampu menjawab untuk apa dia hidup, mau ke mana setelah hidup, dan apa yang ditargetkan setelah kehidupan ini. Orang yang mempunyai kecerdasan

itu akan berusaha semaksimal mungkin menyelamatkan dan menyejahterakan orang sebanyak mungkin, bukan justru membuat orang lain menderita. **Keenam**, kreatif dan inovatif. **Ketujuh**, rendah hati. **Kedelapan**, selalu bersikap positif. **Kesembilan**, hidup dalam keluarga yang harmonis. Dan **kesepuluh**, fokus dan mengerjakan yang benar. Dari kasus di atas dapat kita petik pelajaran bahwa hampir kesemua tokoh tersebut menjadi sukses dikarenakan faktor kemampuan *soft skills* yang didukung kemampuan *hard skills* atau keterampilan teknisnya.

Kesepuluh indikator sukses tersebut merupakan kecerdasan holistic yang harus disiapkan. Tampaknya, nilai spiritualitas dan aspek moral tidak kalah pentingnya, yang terangkum ke dalam delapan *soft skills* dan dua *hard skills* (nomor dua dan empat). Jadi, syarat yang harus dipenuhi lebih banyak unsur *soft skills*.

### C. Pengembangan *Soft Skills*

*Soft skills* akan dicerminkan melalui perilaku seseorang yang memiliki kepribadian. Perilaku tersebut akan muncul bila dibina dan diasah melalui pendidikan. Kelemahan pada aspek *soft skills* yang sudah melekat pada diri seseorang, untuk mengubahnya memerlukan usaha keras. Namun demikian *soft skills* bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman kerja. Ada banyak cara meningkatkan *soft skills*. Salah satunya melalui *learning by doing*. Selain itu *soft skills* juga bisa diasah dan ditingkatkan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar manajemen. Tetapi, satu cara ampuh untuk meningkatkan *soft skills*

adalah dengan membiasakan diri berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain.

Pengembangan *soft skills* memerlukan 3 hal penting. **Pertama**, *hard work* (kerja keras). Untuk memaksimalkan suatu kerja tentu butuh upaya kerja keras dari diri sendiri maupun lingkungan. Hanya dengan kerja keras, orang akan mampu mengubah garis hidupnya sendiri. Melalui pendidikan yang terencana, terarah dan didukung pengalaman belajar, seseorang akan memiliki daya tahan dan semangat hidup bekerja keras. Etos kerja keras perlu dikenalkan sejak dini di kampus melalui berbagai kegiatan intra ataupun ekstrakurikuler. Mahasiswa di suatu kampus dengan tantangan ke depan yang lebih berat tentu harus mempersiapkan diri sedini mungkin melalui pelatihan yang menekankan pada aspek *soft skills* baik secara sendiri ataupun kelompok.

**Kedua**, kemandirian. Ciri seorang yang mandiri adalah responsif, percaya diri dan berinisiatif. Responsif berarti seseorang tanggap terhadap persoalan diri dan lingkungan. Sebagai contoh bagaimana mahasiswa tanggap terhadap krisis *global warming* dengan kampanye hijaukan kampusku dan gerakan bersepeda tanpa motor. Menjaga kepercayaan diri seorang mahasiswa untuk memaksimalkan potensi mahasiswa harus sinergis dengan kerja kerasnya. Ini berarti bahwa kerja keras yang dilakukan akan memupuk rasa percaya diri mahasiswa. Kemandirian ditunjukkan juga dari inisiatif mahasiswa. Inisiatif kerja sendiri menampilkan usaha lebih maksimal dibanding dengan kerja karena dorongan orang lain, apalagi dibarengi ide kreatif serta inovatif.

**Ketiga**, kerja sama tim. Keberhasilan adalah buah kebersamaan. Keberhasilan menyelesaikan tugas kelompok adalah pola klasik yang

masih relevan untuk menampilkan karakter ini. Pola pelatihan *outbond* yang sekarang marak diselenggarakan merupakan pola peniruan karakter ini.

Hasil dari ketiga hal tersebut adalah keteguhan, disiplin, percaya diri, perilaku sopan, kemampuan kerja sama, membantu orang lain pada setiap diri mahasiswa. Semua hasil tersebut merupakan kondisi abstrak. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skills* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skills* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya.

Pengembangan *soft skills* yang dimiliki oleh setiap orang tidak sama sehingga mengakibatkan tingkatan *soft skills* yang dimiliki masing-masing individu juga berbeda. Misalnya, sentuhan *soft skills* dalam aspek *social responsibility* akan mengembangkan kebijaksanaan nurani, mengembangkan kearifan berpikir, mengembangkan kearifan mengambil keputusan dan penunjang semangat keberhasilan pribadi yang diinginkan, baik dalam mengelola aktivitas pribadi, maupun mengelola lingkungan sosial di masyarakat.

Atribut *soft skills* sebenarnya dimiliki oleh setiap orang, tetapi dalam jumlah dan kadar yang berbeda-beda. Atribut tersebut dapat berubah jika yang bersangkutan mau mengubahnya. Atribut ini juga dapat dikembangkan menjadi karakter seseorang. Bagaimana mengubah atau mengembangkannya? Tidak lain tidak bukan, harus diasah dan dipraktekkan oleh setiap individu yang belajar atau ingin mengembangkannya. Salah satu ajang yang cukup baik untuk mengembangkan *soft skills* adalah melalui pembelajaran dengan segala aktivitasnya dalam lembaga kemahasiswaan.

Selain itu semua, faktor yang sangat berpengaruh dalam mendiseminasi *soft skills* pada para mahasiswa adalah dosen. Maka, Ichsan S. Putra (2004) anggota tim perumus buku Sukses dengan *Soft Skills* ITB, mendukung pelaksanaan pelatihan bagi para dosen supaya mengerti lebih jauh tentang *soft skills*. Menurutnya, dosen harus bisa jadi *living example*. Dari mulai datang tepat waktu, mengoreksi tugas, dan sebagainya.

# **SOFT SKILLS DAN KARIER**

## **SESEORANG**

### **A. Kontribusi *Soft Skills* dalam Berkariern**

Penerapan *soft skills* dalam kehidupan sehari-hari dapat dilakukan dalam banyak hal, salah satunya adalah dalam pekerjaan. Penerapannya dalam pekerjaan terdiri dari dua keterampilan penting, yaitu keterampilan mengelola manusia dan keterampilan mengelola tugas atau pekerjaan. Keterampilan mengelola tugas atau pekerjaan lebih berdimensi pada fungsi intelegensi manusia, karena untuk menyelesaikan tugas manusia harus mengkombinasikan beberapa keahliannya. Sedangkan keterampilan mengelola manusia lebih berdimensi secara psikologis, di mana seseorang harus mampu mengelola dirinya sendiri (*self management*) terlebih dahulu sebelum dapat mengelola manusia yang lain.

Kontribusi aspek *soft skills* dalam menunjang kesuksesan bekerja dapat dicermati dari pendapat Ram Phani (2007) berikut ini :

*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.*

(<http://www.in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.html>)

Saat seseorang mengawali bekerja merintis kariernya pada mulanya kemampuan teknis memegang peran penting dalam pekerjaan, namun dalam perkembangan selanjutnya aspek *soft skills* merupakan faktor penentu keberhasilan dalam bersaing meraih jabatan yang lebih tinggi. Hal ini selaras dengan pendapat Iyer Rukmini (<http://www.in.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.html>) 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.*

Selama ini disinyalir telah terjadi kesenjangan antara dunia pendidikan tinggi dan dunia kerja. Perguruan tinggi memandang lulusan yang mempunyai kompetensi tinggi adalah mereka yang lulus dengan nilai tinggi (IPK tinggi). Sedangkan dunia kerja menganggap bahwa lulusan yang *high competence* adalah mereka yang mempunyai kemampuan teknis dan sikap yang baik.

Kemampuan teknis atau *hard skills* mudah dipelajari di kelas dan di laboratorium. Mereka yang belajar dengan rajin, giat, dan tekun akan memperoleh kemampuan teknis yang baik, dicerminkan salah satunya dengan nilai yang tinggi. Contohnya adalah kemampuan membuat program. Perusahaan dapat dengan segera melihat apakah seorang calon karyawan benar-benar dapat membuat program pada saat diuji. Masalahnya, mempunyai kemampuan teknis yang tinggi saja dianggap tidak cukup.

Banyak kalangan industri yang mengeluhkan bahwa lulusan sekarang banyak yang kurang memiliki sikap yang baik, misalnya, tidak dapat memenuhi kontrak kerja, tidak dapat menentukan gaji pertama mereka sendiri tetapi setelah dua bulan bekerja mereka mengeluh tentang gaji yang rendah, kurang dapat bekerja sama, tidak punya *leadership*, integritas pribadi dipertanyakan, etika kurang, dan sebagainya yang kesemuanya tidak dapat ditelusuri dari nilai yang tinggi dan kelulusan yang tepat waktu semata. Sementara persaingan dalam dunia kerja juga semakin ketat, dan pada umumnya para pengguna jasa (*stakeholders*) menginginkan pekerjaannya selain memiliki kemampuan kognitif (IPK yang tinggi) juga memiliki *soft skills* yang dibutuhkan, seperti motivasi yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kompetensi interpersonal, dan orientasi nilai yang menunjukkan kinerja yang efektif (Kedaulatan Rakyat, 1 Maret 2011).

Hampir semua perusahaan dewasa ini mensyaratkan adanya kombinasi yang sesuai antara *hard skills* dan *soft skills*, apapun posisi karyawannya. Di kalangan para praktisi SDM, pendekatan ala *hard skills* saja kini sudah mulai ditinggalkan. Percuma jika *hard skills* baik, 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 *job requirement*-nya. Saat rekrutasi karyawan, perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skills*-nya mungkin lebih rendah.

Sikap baik seperti integritas, inisiatif, motivasi, etika, kerja sama dalam tim, kepemimpinan, kemauan belajar, komitmen, mendengarkan,

tangguh, fleksibel, komunikasi lisan yang baik, jujur, berargumen logis adalah beberapa atribut *soft skills* yang diminta oleh kalangan pemberi kerja. Dalam konteks yang demikian *soft skills* didefinisikan sebagai “*attitude and behavior that related to critical thinking, problem solving, communication, collaboration, and presentation skills-not only help a student get a job in the career he or she aspires to, they are essential to long-term success in the workplace.*” (Amer, 2009).

Hampir semua yang dipelajari ketika sekolah terutama ketika di kampus tergolong sebagai *hard skills*, yakni berupa suatu keahlian atau kemampuan untuk menghasilkan, mengubah, mengoperasikan, mengimplementasikan, dan mempergunakan suatu hal tertentu. *Hard skills* biasanya mudah terlihat ketika sedang melakukan atau mengerjakan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keahlian atau kemampuan utama yang dibutuhkan seseorang untuk bisa bekerja dengan baik dan sesuai standar yang telah ditentukan.

Kecenderungan universitas lebih mengutamakan *hard skills* dalam setiap materi pengajarannya karena memang dunia pendidikan sejak awal lebih fokus mengajarkan mahasiswanya dengan *hard skills*. Saat itu memang dunia bisnis maupun perusahaan-perusahaan lebih mengutamakan *hard skills* sehingga dunia pendidikan berupaya untuk memfokuskan materi pengajarannya kepada *hard skills*. Namun sesungguhnya ada yang terlewat dari situasi ini.

Anwar Kholil (2009) mengibaratkan antara *hard skills* dan *soft skills* seperti konsep **Yin** dan **Yang**, yang memang tidak bisa dipisahkan untuk menuju kesuksesan karier seseorang. Setiap kesuksesan, setiap keberhasilan selalu memiliki beberapa variabel yang saling melengkapi

satu sama lain. **Tidak ada kesuksesan maupun keberhasilan dalam mencapai tujuan hanya ditentukan oleh satu variabel saja. Mencapai kesuksesan merupakan hasil dari proses optimalisasi berbagai variabel yang dibutuhkan untuk mencapai sukses.** Selama ini kita terlalu fokus kepada *hard skills* saja, padahal memfokuskan semata-mata pada *hard skills* saja tidak akan cukup untuk membawa kita mencapai keberhasilan.

Apabila lebih jeli lagi melihat berbagai kasus yang terjadi, orang-orang yang berhasil mencapai tujuannya selalu melengkapi dirinya dengan *hard skills* dan *soft skills*. *Soft skills* sangat mendukung implementasi dari *hard skills*. Banyak orang yang *hard skills*-nya bagus dan tapi amburadul dalam berkomunikasi sehingga mampu menimbulkan konflik. Orang yang *hard skills*-nya hebat tapi tidak pernah mau belajar karena merasa dirinya paling hebat. Orang seperti ini sesungguhnya sedang berjalan di tempat.

Sudah saatnya memperhatikan *soft skills* untuk pengembangan karier. Banyak individu yang meremehkan *soft skills* karena memang sejak dulu mereka tidak pernah difokuskan untuk mendalami berbagai *soft skills* yang dibutuhkan dalam menjalani hidup maupun dalam berkarier.

Psikolog David McClelland ([www.frieyadie.com.htm](http://www.frieyadie.com.htm)) berpendapat bahwa terdapat beberapa hal yang berkontribusi terhadap kesuksesan para eksekutif. Faktor-faktor yang terkuat antara lain dorongan pencapaian, mengembangkan orang lain, kemampuan beradaptasi, pengaruh, kepercayaan diri dan kepemimpinan. Semuanya adalah *soft skills*.

## B. Bimbingan Karier

Konsep bimbingan jabatan berawal di Amerika Serikat (USA) pada awal abad keduapuluh, yang dilatar oleh berbagai kondisi obyektif pada waktu itu (1850-1900), di antaranya : (1) keadaan ekonomi; (2) keadaan sosial, seperti urbanisasi; (3) kondisi ideologis, seperti adanya kegelisahan untuk membentuk kembali dan menyebarkan pemikiran tentang kemampuan seseorang dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan statusnya; dan (4) perkembangan ilmu (*scientific*). Pelopornya adalah Freechner, Helmotz dan Wundt kemudian dikembangkan oleh Cattel, Binnet dan yang lainnya. Atas desakan kondisi tersebut, maka muncullah gerakan bimbingan jabatan (*vocational guidance*) yang tersebar ke seluruh negara.

Isitilah *vocational guidance* pertama kali dipopulerkan oleh Frank Pearson pada tahun 1908 ketika ia berhasil membentuk suatu lembaga yang bertujuan untuk membantu anak-anak muda dalam memperoleh pekerjaan. Pada awalnya penggunaan istilah *vocational guidance* lebih merujuk pada usaha membantu individu dalam memilih dan mempersiapkan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya berupaya mempersiapkan kemampuan yang diperlukan untuk memasuki suatu pekerjaan.

Namun sejak tahun 1951, para ahli mengadakan perubahan pendekatan dari model okupasional (*occupational*) ke model karier (*career*). Kedua model ini memiliki perbedaan yang cukup mendasar, terutama dalam landasan individu untuk memilih jabatan. Pada model okupasional lebih menekankan pada kesesuaian antara bakat dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan. Sedangkan pada model karier,

tidak hanya sekedar memberikan penekanan tentang pilihan pekerjaan, namun mencoba pula menghubungkannya dengan konsep perkembangan dan tujuan-tujuan yang lebih jauh sehingga nilai-nilai pribadi, konsep diri, rencana-rencana pribadi dan semacamnya mulai turut dipertimbangkan.

Bimbingan karier tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karier di dalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karier menitik beratkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.

Perubahan istilah dari bimbingan jabatan (*vocational guidance*) ke bimbingan karier mengandung konsekuensi dalam memberikan layanan bimbingan terhadap para mahasiswanya. Peran dan tugas dosen tidak hanya sekedar membimbing mahasiswa dalam menentukan pilihan-pilihan kariernya, tetapi dituntut pula untuk membimbing mahasiswa agar dapat memahami diri dan lingkungannya dalam rangka perencanaan karier dan penetapan karier pada kehidupan masa mendatang. Dalam perkembangannya, sejalan dengan kemajuan dalam bidang teknologi informasi dewasa ini, bimbingan karier merupakan

salah satu bidang bimbingan yang telah berhasil mempelopori pemanfaatan teknologi informasi, dalam bentuk *cyber counseling*.

Bidang bimbingan karier di pendidikan tinggi terkait dengan penjabaran kompetensi dan materi layanan diarahkan untuk:

1. Pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan karier yang hendak dikembangkan.
2. Pemantapan orientasi dan informasi karier pada umumnya dan karier yang hendak dikembangkan pada khususnya.
3. Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
4. Pengenalan berbagai lapangan kerja yang dapat dimasuki lulusan perguruan tinggi program studi yang bersangkutan.
5. Orientasi dan informasi terhadap pendidikan tambahan dan pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karier yang hendak dikembangkan.

### C. Perencanaan Karier Sejak Dini

Pekerjaan (*occupation, vocation, career*) merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia dewasa yang sehat, di mana pun dan kapan pun mereka berada. Betapa orang akan merasa sangat susah dan gelisah jika tidak memiliki pekerjaan yang jelas, apalagi kalau sampai menjadi penganggur. Demikian pula banyak orang yang mengalami stres dan frustrasi dalam hidup ini karena masalah pekerjaan. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa komponen terpenting dari kehidupan manusia dewasa adalah: (1) keluarga, dan (2) pekerjaan. Dua komponen tersebut sangat menentukan kebahagian hidup manusia, sehingga tidak mengherankan jika masalah pekerjaan dan keluarga praktis menyita seluruh perhatian, energi, dan waktu orang dewasa.

Pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan/uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat daripada orang yang menganggur.

Secara sosial orang yang bekerja mendapat status sosial yang lebih terhormat daripada yang tidak bekerja. Lebih jauh lagi orang yang memiliki pekerjaan secara psikologis akan meningkatkan harga diri dan kompetensi diri. Pekerjaan juga dapat menjadi wahana yang subur untuk mengaktualisasikan segala potensi yang dimiliki individu.

Pekerjaan tidak serta merta merupakan karier. Kata pekerjaan (*work, job, employment*) menunjuk pada setiap kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan kata karier (*career*) lebih menunjuk pada pekerjaan atau jabatan yang ditekuni dan diyakini sebagai panggilan hidup serta mewarnai seluruh gaya hidupnya. Maka dari itu pemilihan karier lebih memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang dari pada kalau sekedar mendapat pekerjaan yang sifatnya sementara waktu.

Mengingat begitu pentingnya masalah karier dalam kehidupan manusia, maka sejak dini anak perlu dipersiapkan dan dibantu untuk merencanakan hari depan yang lebih cerah, dengan cara memberikan pendidikan dan bimbingan karier yang berkelanjutan.

### **Tahap-tahap Perkembangan Karier**

Secara umum (Hattari, 1983) perkembangan karier dibagi menjadi 3 (tiga) tahap pokok, yaitu:

Tahap Fantasi : 0 – 11 tahun (masa Sekolah Dasar)

Tahap Tentatif : 12 – 18 tahun (masa Sekolah Menengah)

Tahap Realistik : 19 – 25 tahun (masa Perguruan Tinggi)

Pada tahap fantasi anak sering kali menyebutkan cita-cita mereka kelak kalau sudah besar, misalnya ingin menjadi dokter, ingin menjadi petani, pilot pesawat, guru, tentara, dll. Mereka juga senang bermain peran (misalnya bermain dokter-dokteran, bermain jadi guru, bermain jadi polisi, dll) sesuai dengan peran-peran yang mereka lihat di lingkungan mereka. Jabatan atau pekerjaan yang mereka inginkan atau perankan pada umumnya masih sangat dipengaruhi oleh lingkungan,

misalnya dari TV, video, majalah, atau tontonan maupun tokoh-tokoh yang pernah melintas dalam kehidupan mereka. Maka tidak mengherankan jika pekerjaan ataupun jabatan yang mereka sebut masih jauh dari pertimbangan rasional maupun moral. Mereka memang asal sebut saja pekerjaan yang dirasa menarik saat itu. Dalam hal ini orang tua dan pendidik tidak perlu cemas atau pun gelisah jika suatu ketika anak ternyata menyebut atau menginginkan pekerjaan yang jauh dari harapan orang tua atau pun pendidik. Dalam tahap ini anak belum mampu memilih jenis pekerjaan/jabatan secara rasional dan obyektif, karena mereka belum mengetahui bakat, minat, dan potensi mereka yang sebenarnya. Mereka sekedar berfantasi saja secara bebas, yang sifatnya sama sekali tidak mengikat.

Tahap tentatif dibagi menjadi 4 (empat) sub tahap, yakni: (1) sub tahap minat (*interest*); (2) sub tahap kapasitas (*capacity*); (3) sub tahap nilai (*values*) dan (4) sub tahap transisi (*transition*). Pada tahap tentatif anak mulai menyadari bahwa mereka memiliki minat dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Ada yang lebih berminat di bidang seni, sedangkan yang lain lebih berminat di bidang olah raga. Demikian juga mereka mulai sadar bahwa kemampuan mereka juga berbeda satu sama lain. Ada yang lebih mampu dalam bidang matematika, sedang yang lain dalam bidang bahasa, atau lain lagi bidang olah raga.

Pada sub tahap minat (11-12 tahun) anak cenderung melakukan pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan hanya yang sesuai dengan minat dan kesukaan mereka saja; sedangkan pada sub tahap kapasitas/kemampuan (13-14 tahun) anak mulai melakukan pekerjaan/kegiatan didasarkan pada kemampuan masing-masing, di

samping minat dan kesukaannya. Selanjutnya pada sub tahap nilai (15-16 tahun) anak sudah bisa membedakan mana kegiatan/pekerjaan yang dihargai oleh masyarakat, dan mana yang kurang dihargai; sedangkan pada sub tahap transisi (17-18 tahun) anak sudah mampu memikirkan atau merencanakan karier mereka berdasarkan minat, kamampuan dan nilai-nilai yang ingin diperjuangkan. Pada usia perguruan tinggi (18 tahun ke atas) remaja memasuki tahap realistik, di mana mereka sudah mengenal secara lebih baik minat-minat, kemampuan, dan nilai-nilai yang ingin dikejar. Lebih lagi, mereka juga sudah lebih menyadari berbagai bidang pekerjaan dengan segala konsekuensi dan tuntutannya masing-masing. Oleh sebab itu pada tahap realistik seorang remaja sudah mampu membuat perencanaan karier secara lebih rasional dan obyektif. Tahap realistik dibagi menjadi 3 (tiga) sub-tahap, yakni sub-sub tahap (1) eksplorasi (*exploration*), (2) kristalisasi (*chystallization*), dan spesifikasi/penentuan (*specification*).

Pada sub tahap eksplorasi umumnya remaja mulai menerapkan pilihan-pilihan yang dipikirkan pada tahap tentatif akhir. Mereka menimbang-nimbaing beberapa kemungkinan pekerjaan yang mereka anggap sesuai dengan bakat, minat, serta nilai-nilai mereka, namun mereka belum berani mengambil keputusan tentang pekerjaan mana yang paling tepat. Dalam hal ini termasuk di dalamnya masalah memilih sekolah lanjutan yang sekiranya sejalan dengan karier yang akan mereka tekuni. Pada sub tahap berikutnya, yakni tahap kristalisasi, remaja mulai merasa mantap dengan pekerjaan/karier tertentu. Berkat pergaulan yang lebih luas dan kesadaran diri yang lebih mendalam, serta pengetahuan akan dunia kerja yang lebih luas, maka remaja makin

terarah pada karier tertentu meskipun belum mengambil keputusan final. Akhirnya, pada sub tahap spesifikasi remaja sudah mampu mengambil keputusan yang jelas tentang karier yang akan dipilihnya.

Proses pilihan karier itu terjadi sepanjang hidup manusia, artinya bahwa suatu ketika dimungkinkan orang berubah pikiran. Hal ini berarti bahwa pilihan karier tidaklah terjadi sekali saja dalam hidup manusia. Di samping itu faktor peluang/kesempatan memegang peranan yang amat penting. Meskipun seorang remaja sudah menentukan pilihan kariernya berdasar minat, bakat, dan nilai yang ia yakini, tetapi kalau peluang/kesempatan untuk bekerja pada bidang itu tertutup karena "tidak ada lowongan", maka karier yang dicita-citakan akhirnya tidak bisa terwujud.

Menurut Super perkembangan karier manusia dapat dibagi menjadi 5 (lima) fase, yaitu: (1) fase pengembangan (*growth*) yang meliputi masa kecil sampai usia 15 tahun. Dalam fase ini anak mengembangkan bakat-bakat, minat, kebutuhan, dan potensi, yang akhirnya dipadukan dalam struktur konsep diri (*self-concept structure*); (2) fase eksplorasi (*exploration*) antara umur 16-24 tahun, di mana saat ini remaja mulai memikirkan beberapa alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat; (3) fase pemantapan (*establishment*), antara umur 25 – 44 tahun. Pada fase ini remaja sudah memilih karier tertentu dan mendapatkan berbagai pengalaman positif maupun negatif dari pekerjaannya. Dengan pengalaman yang diperoleh ia lalu bisa menentukan apakah ia akan terus dengan karier yang telah dijalani atau berubah haluan. (4) fase pembinaan (*maintenance*) antara umur 44 – 65 tahun, di mana orang sudah mantab dengan pekerjaannya

dan memeliharanya agar dia bertekun sampai akhir; (5) fase kemunduran (*decline*), masa sesudah pensiun atau melepaskan jabatan tertentu. Dalam fase ini orang membebaskan diri dari dunia kerja formal.

Pemaparan Super memberi petunjuk yang jelas bagi kita bahwa karier adalah permasalahan sepanjang hidup. Maka ada pepatah yang mengatakan bahwa karier itu merupakan persoalan sejak lahir sampai mati, *from the birth unto the death*, atau *from the womb to tomb* (dari kandungan sampai kuburan). Sekarang sampailah pada persoalan pokok, yakni bagaimanakah membantu mahasiswa untuk sejak dini merencanakan dan memantapkan karier mereka di masa depan?

# **IMPLEMENTASI**

## **PEMBELAJARAN *SOFT SKILLS***

### **PADA PENDIDIKAN TINGGI**

#### **A. Implementasi *Soft Skills* melalui Kegiatan Kampus**

Fakta di negara kita menunjukkan bahwa *kemampuan dan keterampilan yang diberikan di bangku kuliah formal* sekitar 90% adalah kemampuan akademis dan teknis (*hard skills*), sementara *soft skills* hanya sekitar 10% saja. Fakta tersebut merupakan peringatan bagi dunia pendidikan untuk tidak salah dalam menterjemahkan kurikulum. Proses pembelajaran bukan hanya sekedar *knowledge delivery* namun harus mampu mewujudkan mahasiswa yang kompeten baik intrapersonal maupun interpersonal. Peran dosen sebagai *living example* bagi mahasiswa merupakan faktor terpenting dalam mengimplementasikan *soft skills* di pendidikan tinggi.

Semestinya di Perguruan Tinggi selain untuk memperoleh pendidikan, wawasan, pengetahuan, mahasiswa diajari bagaimana caranya menciptakan lapangan kerja dan juga untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jadi tidak hanya pendidikan *hard skills* yang dibutuhkan, justru harus diimbangi dengan bekal *soft skills*. Banyak perusahaan atau pengguna tenaga lulusan perguruan tinggi yang

mengeluhkan karena mutu lulusan lebih mengandalkan kemampuan nilai akademis yang tinggi (*hard skills*) daripada *soft skills*.

Perguruan Tinggi yang berperan sebagai sarana bagi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan memainkan peran sentral dalam peningkatan daya saing bangsa, mengingat kualitas SDM Indonesia berada dalam taraf yang rendah. Hal ini dapat disimak dari laporan *World Competitiveness Yearbook* (Garelli, 2004) tentang tingkatan daya saing. Di lingkungan regional, daya saing SDM Indonesia masih berada di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Bila kondisinya tetap demikian, maka dalam jangka panjang dapat diduga bahwa cita-cita untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat akan menjadi sekedar impian belaka. Oleh karena itu sistem pembinaan kemahasiswaan di Perguruan Tinggi diharapkan menjadi wahana untuk mengubah pola pikir, pola sikap mahasiswa untuk menuju terwujudnya SDM yang handal.

*Soft skills* bukan suatu materi mata kuliah, tapi suatu aspek-aspek kehidupan yang harus dimiliki mahasiswa yang didapatkan dari pengalaman yang pernah dilakukan. *Soft skills* ini harus digali/dipupuk/dibiasakan pada saat pelaksanaan proses pembelajaran. Idealnya pengembangan *soft skills* dalam lingkup kampus, perlu dimasukkan di dalam kurikulum, silabus, RPP, serta iklim/budaya. Permasalahannya adalah: (a) bagaimanakah memasukkan muatan *soft skills* dalam kurikulum pendidikan tinggi, (b) bagaimanakah mengimplementasikan *soft skills* dalam perkuliahan, dan (c) bagaimanakah menciptakan kultur kampus yang kondusif dengan pengembangan *soft skills* dalam proses pendidikan di kampus.

## **B. Implementasi *Soft Skills* dalam Kurikulum**

Sebenarnya dalam setiap kurikulum perguruan tinggi selalu terdapat muatan *soft skills*. Namun penerapannya tidaklah mudah, sebab masih banyak dosen yang belum paham apa itu *soft skills* dan bagaimana penerapannya. Melihat sangat pentingnya *soft skills*, maka sudah menjadi kewajiban dosen mulai menerapkan pendidikan *soft skills* pada mahasiswanya.

Memasukkan muatan *soft skills* dalam kurikulum masih dianggap suatu kesulitan tersendiri dan untuk mengubah kurikulum juga bukan hal yang mudah. Sebagian besar dosen belum memberikan muatan-muatan pendidikan *soft skills* pada proses pembelajarannya. Oleh karena itu pada saat evaluasi yang diukur hanyalah ranah kognitif. Masalah itu tidak perlu dihindari, tetapi harus dicari solusinya secara sungguh-sungguh dan bukan dilupakan hanya karena sulit.

Dalam memasukkan muatan *soft skills* pada kurikulum perlu ditambahkan ke dalam program pendidikan kurikuler dan struktur kurikulum yang ada. Pelaksanaannya dapat berupa menambahkan mata kuliah *soft skills* dalam struktur kurikulum atau menyelenggarakan program *soft skills* dalam kalender pendidikan. Model ini membutuhkan waktu tersendiri atau waktu tambahan dan mungkin juga membutuhkan ongkos tambahan. Selain itu, penggunaan model ini dapat menambah beban tugas mahasiswa dan dosen. Meskipun demikian, model ini merupakan alternatif yang dapat digunakan secara optimal dan intensif untuk membentuk *soft skills* mahasiswa.

### **C. Implementasi *Soft Skills* dalam Pembelajaran**

Melihat sangat pentingnya *soft skills*, maka sudah menjadi kewajiban pendidik mulai menerapkan pendidikan *soft skills*. Pendidikan *soft skills* tidak harus melalui satu mata kuliah khusus, tetapi dapat diintegrasikan melalui semua mata kuliah yang sudah ada atau dengan menggunakan strategi pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa. Misalnya, pembelajaran kontekstual adalah konsep belajar yang membantu dosen mengaitkan antara materi yang diajarkan dengan situasi dunia nyata. (Agus Supriyanto, 2007).

Namun, harus dipahami dulu bahwa tujuan belajar adalah membantu mahasiswa untuk mengembangkan potensinya agar mampu menghadapi problema kehidupan dan kemudian memecahkannya secara arif dan kreatif. Berarti pembelajaran pada semua mata kuliah seharusnya diorientasikan ke tujuan itu dan hasil belajar juga diukur berdasarkan kemampuan yang bersangkutan dalam memecahkan problem kehidupan.

Pengembangan aspek-aspek *soft skills* dapat dipadukan dengan substansi mata kuliah atau bahkan sebagai metoda pembelajarannya. Misalnya jika kompetensi komunikasi dan kerjasama yang ingin dikembangkan pada suatu topik di mata kuliah Bahasa Indonesia, maka kedua kompetensi itu dikembangkan ketika topik tersebut dibahas, melalui strategi diskusi dan kerja kelompok.

Kemampuan mahasiswa dalam menyampaikan pendapat dan memahami pendapat orang lain, serta kemampuan bekerjasama dirancang dan diukur hasilnya dalam pembelajaran topik tersebut. Aspek *soft skills* lain seperti jujur, disiplin, tanggung jawab, kerja keras

(kesadaran diri) dapat dikembangkan pada semua topik dan bahkan dijadikan pembiasaan. Secara sengaja, semua mata kuliah mengembangkan sikap-sikap tersebut, sehingga merupakan pembiasaan. Di sinilah dosen mata kuliah dituntut untuk kreatif bagaimana mengimplementasikan aspek *soft skills* di dalam muatan mata kuliah yang diampunya.

Kerja kelompok perlu 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 *soft skills*. Hanya saja, sekali lagi metoda itu secara sengaja dirancang untuk mengembangkan kecakapan tertentu dan diukur hasilnya sebagai bagian hasil belajar. Dengan kata lain, dosen perlu merancang aspek *soft skills* apa yang akan dikembangkan bersama materi yang akan dibahas dan oleh karena itu metoda mengajar apa yang paling cocok.

Akhir dari proses belajar biasanya diikuti evaluasi hasil belajar. Cara mengevaluasi hasil belajar seringkali memegang peran penting dalam pendidikan. Pada pelaksanaan evaluasi hasil belajar, karena *soft skills* lebih mengarah kepada keterampilan psikologis maka dampak yang diakibatkan lebih tidak kasat mata namun tetap bisa dirasakan. Akibat yang bisa dirasakan adalah perilaku sopan, disiplin, keteguhan hati, kemampuan kerja sama, membantu orang lain, dsb. Keabstrakan kondisi tersebut mengakibatkan *soft skills* tidak mampu dievaluasi secara tekstual karena indikator-indikator *soft skills* lebih mengarah pada proses eksistensi seseorang dalam kehidupannya. Pengembangan *soft*

*skills* yang dimiliki oleh setiap orang tidak sama sehingga mengakibatkan tingkatan *soft skills* yang dimiliki oleh setiap orang juga tidak sama. Hal ini dikarenakan proses pengembangan *soft skills* berjalan linier dengan proses kehidupan seseorang.

Hal lain yang perlu dilakukan adalah mendorong mahasiswa membuat hubungan antara pengetahuan yang dimiliki dengan penerapan dalam kehidupan sehari-hari dengan melibatkan komponen utama pembelajaran (mengkonstruksi) dengan jalan menemukan, bertanya, belajar, membuat model, merefleksi dan menilai yang sebenarnya. Komponen tersebut dapat diterapkan dalam kelas maupun di luar kelas dengan beberapa pendekatan pengajaran yaitu; pengajaran autentik, belajar berbasis layanan, pengajaran berbasis inquiri, belajar berbasis masalah, belajar berbasis proyek/tugas terstruktur, belajar berbasis kerja dan belajar kooperatif. (<http://pembelajaranguru.wordpress.com/>).

Penerapan atribut *soft skills* di ruang kelas, misalnya, lebih banyak lagi tugas presentasi, diskusi kelompok, sampai *role play*. Dengan tujuan, semakin mengasah kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama. Hal ini penting sebagai aplikasi pendidikan yang bukan sekadar bagaimana dosen mengajar dengan baik (*teacher centre learning*), tapi bagaimana mahasiswa bisa belajar dengan baik.

Dengan diterapkannya pendidikan *soft skills* secara otomatis akan mendorong mahasiswa berkemauan belajar, bekerjasama, berkomunikasi, kreatif, berpikir kritis, memecahkan masalah, memimpin, mengembangkan diri, saling berinteraksi serta keahlian

lainnya. Secara perlahan tapi pasti akan membentuk karakter mahasiswa kearah yang lebih positif.

Pembelajaran *soft skills* karena bersifat abstrak lebih berada pada ranah afektif (olah rasa) dan psikomotor (olah laku). Pendidikan yang diberikan di ruang kelas pada umumnya lebih difokuskan kepada kemampuan analitis (*hard skills*). Sedangkan pendidikan yang lebih bersifat kemampuan interaksi sosial (*soft skills*) dan pendidikan kepribadian harus dilakukan pada waktu dan kesempatan tersendiri. Kondisi ini mengakibatkan kita tidak bisa mendapatkan pelajaran *soft skills* dari satu lingkungan saja. *Soft skills* dipelajari dalam kehidupan sosial melalui interaksi sosial. Lantas, bagaimana *soft skills* dapat dipelajari? Kita dapat mempelajari *soft skills* melalui pengamatan atas perilaku orang lain dan juga atas refleksi tindakan kita sebelumnya. Dengan kata lain, *soft skills* bisa kita pelajari melalui proses pengasahan *soft skills* kita baik dari melihat maupun melakukan sesuatu. Konsep pembelajarannya pun tidak terikat waktu dan tempat sehingga kita bisa belajar *soft skills* kapan dan di mana saja selama kita berinteraksi dengan orang lain.

Seseorang yang memiliki *hard skills* atau kecerdasan tanpa sikap mental yang berkembang mungkin saja tidak bersemangat berkarya hanya karena menghadapi tantangan. Seorang yang tidak memiliki rasa bangga pada pekerjaannya juga tidak akan termotivasi untuk berkarya. Jadi, sikap mental menentukan ketahanan mental dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu untuk mengembangkan *soft skills*, pembelajaran yang dikembangkan di kampus semestinya *authentic*

*learning*. Mahasiswa dihadapkan pada masalah yang nyata sehingga bisa mengatasi tantangan.

Pendidikan merupakan usaha sadar yang terencana, terprogram dan berkesinambungan membantu mahasiswa mengembangkan kemampuannya secara optimal, baik aspek kognitif, aspek afektif maupun aspek psikomotorik. Aspek kognitif yang berkenaan dengan hasil belajar intelektual yang terdiri dari enam aspek, yakni pengetahuan atau ingatan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan evaluasi. Aspek afektif berkenaan dengan sifat yang terdiri dari lima aspek yakni: penerimaan, jawaban atau reaksi, penilaian, organisasi, dan internalisasi. Aspek psikomotorik berkenaan dengan hasil belajar keterampilan dan kemampuan bertindak yang terdiri dari enam aspek, yaitu: gerakan refleks, keterampilan gerakan dasar, kemampuan perceptual, keharmonisan atau ketepatan, gerakan keterampilan kompleks, dan gerakan ekspresif dan interpretatif.

Pengembangan potensi mahasiswa merupakan proses yang disengaja dan sistematis dalam membiasakan/mengkondisikan mahasiswa agar memiliki kecakapan dan keterampilan. Kecakapan dan keterampilan yang dimaksud bisa berarti sangat luas, yakni kecakapan personal (*personal skill*) yang mencakup kecakapan mengenali diri sendiri (*self awareness*) dan kecakapan berpikir rasional (*thinking skill*) ; kecakapan sosial (*social skill*), kecakapan akademik (*academic skill*), maupun kecakapan vokasional (*vocational skill*).

Kegiatan pendidikan pada tataran melatih keterampilan lebih mengarah pada konsep pengembangan kemampuan motorik mahasiswa. Terkait dengan proses melatih ini, perlu dilakukan

pembiasaan dan pengkondisian anak dalam berpikir secara kritis, strategis, dan taktis dalam proses pembelajaran. Peserta dilatih memahami, merumuskan, memilih cara pemecahan dan memahami proses pemecahan *masalah*. Berangkat dari kondisi tersebut, maka *budaya instan dalam pembelajaran* yang selama ini biasa dilakukan harus ditinggalkan, diganti dengan proses pemberdayaan seluruh unsur dalam sistem pembelajaran.

Sejalan dengan pencapaian tujuan pendidikan sebagaimana dirumuskan dalam Renstra Depdiknas, perlu diupayakan suatu sistem pendidikan yang mampu membentuk kepribadian dan keterampilan mahasiswa yang unggul, yakni beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, manusia yang kreatif, cakap, terampil, jujur, dapat dipercaya, disiplin, bertanggung jawab dan memiliki solidaritas sosial yang tinggi. Untuk mewujudkan manusia yang unggul seperti itu perlu diberikan landasan pendidikan yang kokoh. Bangsa kita sebenarnya telah memiliki pilar pendidikan yang sangat fundamental, yang dirumuskan oleh Ki Hajar Dewantoro, yakni *Ing Ngarso Sun Tulodho, Ing Madyo Mbangun Karso, Tut Wuri Handayani*. Namun implementasi dalam pendidikan di Indonesia masih rendah.

Konferensi tahunan UNESCO di Melbourne Australia tahun 1998, mencanangkan empat pilar pendidikan yang dijadikan fondasi pendidikan pada era informasi dan jaringan global ini dalam meraih dan merebut pasar internasional, yakni *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to life together* sebagai paradigma pembelajaran.

Dewasa ini terdapat kecenderungan terjadi pergeseran filosofi pembelajaran, yaitu dari paradigma transmisi menuju pada aktivitas kelas yang berpusat pada mahasiswa (Hisyam Zaini, Bermawy Munthe, & Sekar Ayu Aryani, 2004). 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 (I wayan Santyasa, 2004).

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

Pembelajaran holistik menghendaki pergeseran peran mahasiswa 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 mahasiswa untuk menghadapi kehidupan di dunia nyata.

Beberapa penekanan pergeseran paradigma pembelajaran (Wagiran, 2008), yang mestinya berlaku seiring pergeseran paradigma pembelajaran holistik di atas dapat dicermati pada Tabel 4 di bawah ini.

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, (5) perubahan pendekatan teoretik menuju kontekstual, dan (6) perubahan paradigma pembelajaran dari *standardization* menjadi *customization*.

Tabel 4. Pergeseran paradigma pembelajaran

No.	Komponen	Pembelajaran transmisi	Pembelajaran holistik
1	Peran pengajar	Sebagai transmiter	Sebagai fasilitator, pembimbing dan konsultan
		Sebagai sumber pengetahuan	Sebagai kawan belajar
2	Belajar	Diarahkan oleh kurikulum	Diarahkan oleh mahasiswa sendiri
		Dijadwal secara ketat	Terbuka, fleksibel sesuai

			keperluan
		Berdasararkan fakta	Berbasis masalah dan proyek
		Berbasis teori	Berbasis dunia dan tindakan nyata serta refleksi
		Mengikuti norma	Keanekaragaman yang kreatif
3	Kebiasaan	Pengulangan dan latihan	Perancangan dan penyelidikan
		Taat aturan dan prosedur	Penemuan dan penciptaan
		Kompetitif	Kolaboratif
4	Tempat belajar	Fokus kelas	Fokus masyarakat
5	Penggunaan komputer	Sebagai obyek belajar	Sebagai alat belajar
6	Media belajar	Presentasi media statis	Interaksi multimedia yang dinamis
7	Komunikasi	Sebatas ruang kelas	Komunikasi yang tidak terbatas
8	Penilaian hasil belajar	Secara normatif	Pengukuran unjuk kerja yang komprehensif
9	Hasil	Ditetukan sebelumnya	Hasil yang terbuka

Transformasi paradigma dari *teacher centered learning* menjadi *student centered learning* bukan hanya bagaimana dosen mengajar dengan baik namun lebih kepada bagaimana mahasiswa bisa belajar dengan baik. Berpijak pada perubahan paradigma tersebut, dapat dijadikan sebuah pedoman untuk menyisipkan muatan-muatan *soft skills* dalam proses pembelajaran.

Seberapa pun besarnya pembelajaran *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, tetapi saja tidak akan menjadikan mahasiswa mempunyai *soft skills* yang tangguh selama tidak ada perubahan paradigma dari *teacher centered learning* menjadi *student centered learning*.

Permasalahan seperti berikut ini merupakan sebagian indikator pelaksanaan pembelajaran *soft skills* di Perguruan Tinggi. (1) Dosen masih jarang yang memberikan *coaching and counselling* kepada mahasiswa, (2) Dosen tidak selalu memotivasi mahasiswa untuk sukses pada proses pembelajaran, (3) Dosen jarang menyampaikan kiat sukses kepada mahasiswa, (4) Dosen belum terbiasa merangsang mahasiswa untuk berpikir kritis, (5) Dosen belum mewajibkan mahasiswa untuk bertanya tentang materi yang diajarkan atau sebaliknya, (6) Forum diskusi di kelas antara dosen belum sepenuhnya sebagai proses pembelajaran yang dialogis dan interaktif, (7) Mahasiswa masih jarang diberikan waktu untuk tampil mempresentasikan karya atau tugas-tugasnya, (8) Dosen belum terbiasa menyisipkan kata-kata seperti *attitude, leadership, team work, adapting*, dan lain-lain di dalam proses pembelajaran, dan (9) Dosen masih jarang memotivasi mahasiswa untuk aktif dalam kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.

Pelaksanaan integrasi *soft skills* dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan bermacam-macam strategi dengan melihat kondisi mahasiswa serta lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu pelaksanaan integrasi *soft skills* dalam pembelajaran memiliki prinsip-prinsip umum seperti :

- a. Tidak mengubah sistem pendidikan yang berlaku

- b. Tidak mengubah kurikulum, namun diperlukan adanya strategi kurikulum untuk diorientasikan pada aspek *soft skills*
- c. Etika sosio-religius bangsa dapat diintegrasikan dalam proses pendidikan
- d. Pembelajaran menggunakan prinsip *learning to know, learning to do, learning to be*, dan *learning to life together*
- e. Pelaksanaan pendidikan *soft skills* menggunakan pendekatan manajemen berbasis kampus (MBS)
- f. Potensi wilayah kampus dapat direfleksikan dalam penyelenggaraan pendidikan, sesuai dengan prinsip kontekstual dan pendidikan berbasis luas (*board based education*)
- g. Paradigma *learning for life and school to work* dapat dijadikan dasar kegiatan pendidikan, sehingga terjadi pertautan antara pendidikan dan kebutuhan nyata mahasiswa.

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.

Untuk mendiseminasikan *soft skills* pada para mahasiswa, faktor yang sangat berpengaruh adalah dimulai dari dosen. Pelatihan bagi para dosen supaya mengerti lebih jauh tentang *soft skills* menjadi bagian awal kegiatan yang cukup penting. Dosen harus bisa jadi *living example*. Dari mulai datang tepat waktu, mengoreksi tugas, dan sebagainya. Dosen juga harus bisa melatih mahasiswa supaya assertif, supaya berani membicarakan ide.

*Soft skills* yang diberikan kepada para mahasiswa dapat diintegrasikan dengan materi perkuliahan. Dalam buku Profil 50 Posdaya Binaan IPB (2010), materi *soft skills* yang perlu dikembangkan kepada para mahasiswa, tidak lain adalah penanaman sikap jujur, kemampuan berkomunikasi, dan komitmen. Untuk mengembangkan *soft skills* dengan pembelajaran, perlu dilakukan perencanaan yang melibatkan para dosen, mahasiswa, alumni, dan dunia kerja, untuk mengidentifikasi pengembangan *soft skills* yang relevan.

Majalah Forum Pembelajar, Edisi Februari 2009 memuat pentingnya *soft skills* dalam kehidupan keseharian. Menurutnya, manusia akan selalu dihadapkan pada problema hidup yang harus dipecahkan dengan menggunakan berbagai sarana dan situasi yang dapat dimanfaatkan. Artinya, diperlukan kecakapan (*skill*) seseorang di manapun ia berada ketika mengarungi kehidupan, baik bekerja atau tidak bekerja dan apapun profesiya. Untuk memecahkan problema kehidupan tersebut diperlukan berbagai pengetahuan dan informasi, tetapi semua itu harus diolah dan diintegrasikan menjadi suatu skema pemikiran yang komprehensif, sehingga dapat digunakan untuk memahami problema yang ada, mencari alternatif-alternatif pemecahan

arif dan kreatif, memilih salah satu yang paling cocok, sesuai dengan kondisi masyarakat dan waktu, kemudian melaksanakan alternatif yang dipilih tersebut secara cerdas dan taat azas.

Tentu saja pengidentifikasiannya tersebut bukan sesuatu yang “hitam-putih”, tetapi lebih merupakan kesepakatan. Dengan asumsi semua dosen memahami betul “isi” pembelajaran yang dibina dan “memahami” konsep *soft skills* beserta komponen-komponennya, maka pengisian akan berlangsung objektif dan cermat. Dengan cara itu setiap dosen mengetahui komponen *soft skills* apa yang harus dikembangkan ketika mengajar.

*Hard skills* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*. Sebaliknya, evaluasi *soft skills* tidak cukup dengan kertas dan pensil dengan jawaban tunggal (konvergen). Untuk evaluasi aspek *soft skills* perlu dilengkapi dengan model soal yang divergen dengan jawaban beragam. Ketika mahasiswa mengidentifikasi informasi, sangat mungkin hasilnya beragam dan semuanya benar. Demikian pula ketika mahasiswa menyampaikan pendapat. Komponen kesadaran diri juga lebih dekat dengan ranah afektif, sehingga evaluasinya tidak dapat hanya dengan tes. Diperlukan format observasi guna mengetahui apakah mahasiswa memang sudah menghayati yang direpresentasikan dalam tindakan keseharian. Tes kinerja dan lembar observasi juga diperlukan untuk mengetahui kinerja mahasiswa dalam mengerjakan tugas/tes maupun perilaku keseharian. Substansi ujian sebaiknya dikaitkan dengan masalah nyata, sehingga dapat menjadi bentuk *authentic evaluation* paling tidak berupa *shadow authentic evaluation* yang bersifat pemecahan masalah (*problem based solution*).

Cara lain untuk menilai *soft skills* yang dimiliki oleh mahasiswa dapat dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara yang mendalam dan menyeluruh dengan pendekatan *behavioral interview*. Dengan *behavioral interview*, diharapkan mahasiswa lulus tidak hanya memiliki *hard skills* namun juga didukung oleh *soft skills* yang baik.

*Soft skills* merupakan bagian keterampilan dari seseorang yang lebih bersifat pada kehalusan atau sensitifitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya. Dikarenakan *soft skills* lebih mengarah kepada keterampilan psikologis, maka dampak yang diakibatkan lebih tidak kasat mata, namun tetap bisa dirasakan. *Soft skills* dapat diperoleh atau dapat dipelajari dari berbagai macam lingkungan, baik keluarga, rumah, masyarakat, kampus/kampus, sehingga pendidikan *soft skills* berlangsung terus menerus. Dalam konteks kali ini pendidikan *soft skills* dilakukan di kampus dalam perkuliahan. Misalnya mata kuliah kewirausahaan, di dalamnya jelas aspek-aspek *soft skills* banyak terintegrasi. Dalam kegiatan ekstrakurikuler, dewasa ini di kampus sedang trend dengan pendidikan karakter.

#### **D. Penerapan *Soft Skills* dalam Kultur di Kampus**

Salah satu cara mengasah *soft skills* pada mahasiswa adalah melalui pembelajaran *character building* di kampus. Pembentukan karakter menjadi sebuah jalan setapak yang dapat digunakan untuk membentuk insan yang prima sehingga diharapkan dapat memiliki *soft skills* yang prima pula. Pendidikan berdimensi *character building* ini memiliki lima pilar dalam penerapannya. Kelima pilar tersebut adalah

*respect, responsibility, fairness, caring* dan *citizenship* (Astrid Wiratna, 2008).

Lebih lanjut dijelaskan bahwa penerapan *character building* dalam dunia pendidikan memberikan nuansa lain dalam pendidikan karena indikator evaluasi tidak hanya berbasis pada nilai kognitif melainkan juga pada segi afektif dan bahkan juga psikomotorik mahasiswa. Proses pembelajaran melalui *character building* pertama kali adalah pengenalan atas *good character* di dalam kehidupan bermasyarakat. Kemudian, setelah mahasiswa mengenal dan memahami *good character* tersebut maka mahasiswa mengorelasikannya dengan kehidupan sehari-hari baik di kampus maupun di rumah atau lingkungan di luar kampus. Membahas masalah *soft skills*, maka tidak luput dari sikap seperti integritas, inisiatif, motivasi, etika, kerja sama dalam tim, kepemimpinan, kemauan belajar, komitmen, mendengarkan, tangguh, fleksibel, komunikasi lisan, jujur, berargumen logis, dsb.

Proses pembentukan karakter yang secara perlahan tersebut tidak langsung dapat memberikan stimulus kepada pengasahan *soft skills* mahasiswa. Sehingga, mahasiswa diharapkan dapat memiliki kemampuan *soft skills* yang prima dan berujung pada pembentukan mental individu yang stabil dalam menghadapi tantangan hidup ke depan.

Proses pengembangan *soft skills* yang lebih berdimensi abstrak membuatnya tidak dapat dipelajari dalam dalam waktu sesaat. Keberadaan institusi formal seperti kampus lebih cocok sebagai media yang paling kondusif untuk mengasah keahlian *soft skills* seseorang. Hal ini dikarenakan *soft skills* dipelajari melalui interaksi dengan orang lain

dan bagaimana seseorang menghadapi permasalahan dalam kehidupannya. Pembelajaran *soft skills* dapat dimulai ketika seseorang masih anak-anak. Hal ini dikarenakan masa anak-anak merupakan masa yang paling mudah dalam membentuk *blue print* bagi pengembangan psikologis seseorang. Walaupun, karakter seseorang bisa berubah secara otodidak. Namun, orang tersebut harus memiliki kesadaran penuh untuk berubah, kemauan dan usaha yang keras sekali.

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 mahasiswa akan lebih mudah dikembangkan jika disiplin telah menjadi kebiasaan sehari-hari di kampus. Jujur, kerja keras, saling toleransi dan sebagainya akan mudah dikembangkan jika aspek-aspek tersebut sudah menjadi kebiasaan sehari-hari di kampus. Ibarat anak yang memasuki gedung yang bersih, tentu sungkan kalau akan membuang sampah di sembarang tempat. Jika dosen selalu datang di kelas beberapa menit sebelum kuliah dimulai, tentu secara bertahap mahasiswa akan mengikutinya. Jika dosen biasa membaca dan kemudian membuat rangkuman yang ditempel di majalah dinding kampus, akan mendorong mahasiswa menirunya. Jika antara dosen dan karyawan terjadi kebiasaan saling menyapa dan menghormati bahkan saling menolong akan menumbuhkan hal serupa pada mahasiswa.

Dari contoh di atas, kultur kampus memang harus dirancang dan dilakukan dengan keteladanan. Pimpinan, dosen, karyawan dan bahkan orangtua mahasiswa dapat berunding bagaimana memulai dan

mengembangkan budaya itu. Pada jenjang tertentu, mahasiswa juga dapat dilibatkan untuk merancang dan memutuskan budaya apa yang akan dikembangkan, termasuk sangsi apa yang diberikan bagi mereka yang tidak mematuhiinya.

Mungkin ada yang mengatakan sangat sulit untuk mengembangkan kultur seperti itu. Tetapi dari pengamatan, ternyata juga ada beberapa kampus yang telah berhasil mengembangkan budaya seperti itu. Di beberapa negara kultur kampus (*school culture*) juga sedang menjadi kajian untuk meningkatkan mutu.

Dalam konteks pendidikan vokasi, penumbuhan iklim kerja industri menjadi langkah yang dirasa efektif dalam upaya menumbuhkan sikap kerja mahasiswa yang diharapkan nantinya sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh industri. Kerjasama dengan berbagai industri akan memberikan pengalaman langsung bagi mahasiswa sehingga dengan sendirinya akan tumbuh sikap maupun etos kerja seseuai dengan harapan dunia kerja. Kompetensi kerja sangat dibutuhkan dan penting artinya dalam memperoleh pekerjaan, karena mahasiswa pendidikan vokasi dituntut untuk mempunyai *skills* yang diperlukan dalam suatu pekerjaan baik berupa *hard skills* maupun *soft skills*. Saat ini *stakeholder* lebih cenderung melihat calon pekerja dari *soft skills*, tentunya dengan tidak mengesampingkan *hard skills* yang merupakan kemampuan yang sifatnya keterampilan. Perlu diperhatikan, bahwa saat ini masih sedikit mahasiswa lulusan pendidikan vokasi yang mempunyai kesiapan kerja dan belum mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan oleh *stakeholder*, sehingga ketika lulus mereka akan kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. *Soft skills* begitu

signifikan diperlukan oleh mahasiswa pendidikan vokasi sebagai persiapan terjun di dunia kerja.

Di pendidikan vokasi kita mengenal istilah praktik kerja industri (prakerin). Saat inilah para mahasiswa vokasi (umumnya tingkat tiga semester awal) mengenal langsung dunia industri dengan segala tuntutan dan tantangannya. Pada saat tersebut, mahasiswa dituntut untuk mengembangkan *hard skills* serta dilatih kemampuan *soft skills*-nya. Pengembangan *soft skills* di kampus merupakan upaya untuk membangun kebiasaan positif dengan harapan jika telah menjadi suatu kebiasaan, cepat atau lambat akan terbentuklah karakter yang positif, dan tingkat produktivitas dengan sendirinya meningkat.



# **PARADIGMA PENDIDIKAN**

## **ORANG DEWASA (ANDRAGOGI)**

### **A. Prinsip Pendidikan Orang Dewasa**

Berbicara mengenai pendidikan orang dewasa Merriam, Caffarella, & Baumgartner (2007) mengingatkan bahwa urusannya lebih dari sekedar mengajarkan suatu pengetahuan baru kepada orang dewasa. Orang dewasa telah memiliki sikap dan pengetahuan sehingga informasi baru akan mereka bandingkan dengan pengalaman, pengetahuan dan konsep-konsep mereka selama ini. Oleh karena itu perlu dicermati lebih dulu pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

#### **1. Siapakah orang dewasa itu ?**

Orang yang sudah berumur (akil balik) bisa kita sebut orang dewasa. Dalam membicarakan pendidikan orang dewasa tidak semata-mata mengacu pada kedewasaan biologis, tetapi lebih cenderung mengacu pada kedewasaan sosialnya.

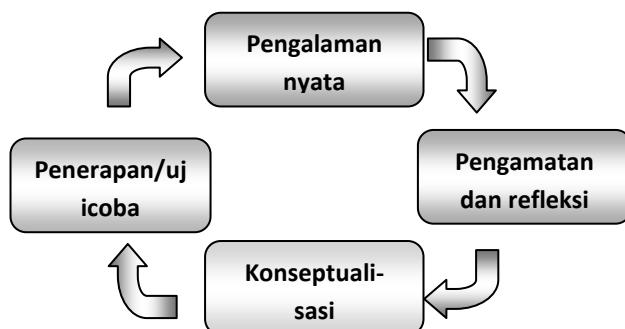
#### **2. Bagaimana proses belajar bagi orang dewasa ?**

Ada dua tujuan dari proses belajar bagi orang dewasa, yaitu pada perkembangan individual dan pada peningkatan partisipasi sosial. Pendidikan orang dewasa meliputi segala bentuk pengalaman belajar yang dibutuhkan oleh orang dewasa, pria maupun wanita sesuai

dengan bidang perhatian dan kemampuannya. Akibat atau hasil dari belajarnya orang dewasa nampak pada perubahan perilakunya.

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya serta dalam hal tertentu oleh sarana yang mendukungnya, maka proses belajar manusia dewasa ke arah perubahan perilaku hendaknya digerakkan melalui usaha perubahan sikap baru, memberinya pengetahuan baru, melatihkan keterampilan baru dan dalam hal tertentu penyediaan sarana baru. Perubahan perilaku seseorang akan terjadi jika isi dan cara pembelajarannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakannya. Sedang perubahan perilaku itu sendiri terjadi proses reflek di dalam dirinya sendiri.

Pada prinsipnya, proses belajar bagi orang dewasa adalah suatu proses belajar dari pengalaman. Belajar bagi orang dewasa melalui empat tahap, yakni pengalaman nyata, pengamatan/refleksi, konseptualisasi dan penerapan, seperti tampak pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Prinsip proses belajar orang dewasa

Orang dewasa akan bisa belajar secara efektif, bila melalui ke empat tahap tersebut. Namun, setiap orang berbeda kemampuannya dalam melalui proses belajar. Ada yang belajar dari pengalaman nyata, ada yang dari pengamatan, dan sebagainya. Yang jelas proses belajar adalah pengalaman individual, yang akan sangat tergantung dari karakteristik orang bersangkutan.

### 3. Bagaimana prinsip-prinsip belajar bagi orang dewasa ?

Sesuai dengan kedewasaan sosialnya, orang dewasa sesungguhnya tidaklah seperti gelas kosong yang dengan mudah dapat kita tuangi sesuatu ke dalamnya. Beberapa prinsip pendidikan orang dewasa yang perlu diperhatikan dan diterapkan dalam penyelenggaraan program, yaitu:

#### a. Orang yang mempunyai konsep diri

Orang dewasa menganggap dirinya mampu untuk membuat keputusan dan mampu menghadapi segala risiko atas keputusannya, serta mengatur hidupnya agar mandiri. Harga diri sangat penting bagi orang dewasa. Seorang dewasa menuntut dihargai terutama dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan kehidupannya. Sikap yang terkesan menggurui cenderung ditanggapi negatif. Mereka cenderung menghindar, menolak dan merasa tersinggung apabila diperlakukan seperti anak-anak. Mereka akan menolak situasi belajar yang kondisinya bertentangan dengan konsep dirinya sebagai individu yang mandiri. Sehingga mereka perlu dilibatkan secara penuh dalam menentukan kebutuhan belajar dan

merancang belajar secara partisipatif. Sumber belajar berfungsi sebagai pembimbing, fasilitator serta narasumber.

b. Orang dewasa kaya akan pengalaman

Makin lanjut usia seseorang, makin banyak pengalaman yang ia miliki. Adapun pengalaman orang dewasa diperoleh dari :

- (1) Peristiwa yang dialami pada masa lalu dan masa kini
- (2) Hubungan dengan lingkungan di sekitarnya
- (3) Pengalaman dengan dirinya sendiri pada masa kini dan masa lampau

c. Orang dewasa mempunyai kesiapan belajar

Masa kesiapan belajar orang dewasa berubah sejalan dengan usia dan peran sosial yang mereka tampilkan. Untuk itulah, urutan program belajar berdasarkan tahapan dalam yang relevan dengan peran mereka menjadi penting untuk diutamakan.

d. Orang dewasa berpandangan untuk segera menerapkan hasil belajarnya

Orang dewasa senantiasa berorientasi pada kenyataan. Oleh karena itu, kegiatan belajar bagi orang dewasa sebaiknya diarahkan pada kemampuan memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupannya.

e. Orang dewasa itu dapat belajar

Sesungguhnya orang dewasa dapat melakukan kegiatan belajar. Apabila orang dewasa tidak menampilkan kemampuan belajar yang sebenarnya, kemungkinan hal ini disebabkan oleh adanya perubahan faktor fisiologis seperti menurunnya pendengaran,

penglihatan, atau tenaga sehingga mempengaruhi kecepatan belajarnya. Fasilitator perlu mendorong dan membantu warga belajar untuk belajar sesuai dengan langkah yang mereka inginkan dan terapkan sendiri.

- f. Belajar merupakan proses yang terjadi pada diri orang dewasa
- Setiap warga belajar akan mengontrol langsung proses belajarnya, termasuk potensi intelektual, emosi serta fisik. Ia merasa adanya kebutuhan untuk belajar dan melihat tujuan pribadinya yang akan tercapai melalui belajar. Proses belajar akan terpusatkan pada pengalaman sendiri melalui interaksi dirinya dengan lingkungannya, dengan demikian seni pembelajaran orang dewasa merupakan upaya mengelola lingkungan dan proses belajar itu sendiri. Untuk itu, digunakan metode dan teknik di mana warga belajarnya terlibat secara intensif dalam mendiagnosa kebutuhan belajar serta menilai proses belajar. Ingat bahwa orang dewasa tidak suka diperintah untuk melakukan sesuatu, kecuali jika mereka diberi kesempatan untuk bertanya dan mengambil keputusannya sendiri.

Pendidikan orang dewasa biasanya berkaitan dengan *training* (pelatihan) dan pendidikan, dan biasanya diterapkan pada situasi kelas formal atau untuk sistem *on the job training* (magang). Tiap bentuk pelatihan sebaiknya memuat sebanyak mungkin sembilan prinsip yang tersebut di bawah ini. Supaya mudah mengingatnya, Tight (2002) meyingskatnya dengan **RAMP 2 FAME** (*Recency, Appropriateness,*

*Motivation, Primacy, 2-Way Communication, Feedback, Active Learning, Multi-Sense Learning, Exercise).*

Prinsip-prinsip ini dalam berbagai cara sangat penting, karena memungkinkan pelatih untuk menyiapkan satu sessi secara tepat dan memadai, menyajikan sessi secara efektif dan efisien, juga memungkinkan melakukan evaluasi untuk sessi tersebut. Penting untuk dicatat bahwa prinsip-prinsip ini tidak disajikan dalam satu urutan. Kedudukannya sama dalam satu kaitan antar hubungan.

### *1. Recency*

Hukum dari *Recency* menunjukkan kepada kita bahwa sesuatu yang dipelajari atau diterima pada saat terakhir adalah yang paling diingat oleh peserta/partisipan. Ini menunjukkan dua pengetian yang terpisah di dalam pendidikan. Pertama, berkaitan dengan isi (materi) pada akhir sessi dan kedua berkaitan dengan sesuatu yang segar dalam ingatan peserta. Pada aplikasi yang pertama, penting bagi pelatih untuk membuat ringkasan (*summary*) sesering mungkin dan yakin bahwa pesan-pesan kunci/inti selalu ditekankan lagi di akhir sessi. Pada aplikasi kedua, mengindikasikan kepada pelatih untuk membuat rencana kaji ulang (*review*) per bagian di setiap presentasinya.

### *2. Appropriateness*

Hukum dari *Appropriateness* atau kesesuaian mengatakan kepada kita bahwa secara keseluruhan, baik itu pelatihan, informasi, alat bantu yang dipakai, studi kasus, dan material lainnya harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta/partisipan. Peserta akan mudah kehilangan motivasi jika pelatih gagal dalam mengupayakan agar materi relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, pelatih harus secara terus menerus

memberi kesempatan kepada peserta untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara informasi baru dengan pengetahuan sebelumnya yang sudah diperoleh peserta, sehingga kita dapat menghilangkan kekhawatiran tentang sesuatu yang masih samar atau tidak diketahui.

### 3. *Motivation*

Hukum dari *Motivation* mengatakan kepada kita bahwa pastisipan/peserta harus punya keinginan untuk belajar, dia harus siap untuk belajar, dan harus punya alasan untuk belajar. Pelatih menemukan bahwa jika peserta mempunyai motivasi yang kuat untuk belajar atau rasa keinginan untuk berhasil, dia akan lebih baik dibanding yang lainnya dalam belajar. Pertama-tama karena motivasi dapat menciptakan lingkungan (*atmosphere*) belajar menjadi menyenangkan. Jika kita gagal menggunakan hukum kesesuaian (*appropriateness*) tersebut dan mengabaikan untuk membuat material relevan, kita akan secara pasti akan kehilangan motivasi peserta.

### 4. *Primacy*

Hukum dari *Primacy* mengatakan kepada kita bahwa hal yang pertama bagi peserta biasanya dipelajari dengan baik, demikian pula dengan kesan pertama atau serangkaian informasi yang diperoleh dari pelatih betul-betul sangat penting. Untuk alasan ini, ada praktek yang bagus yaitu dengan memasukkan seluruh poin-poin kunci pada permulaan sessi. Selama sessi berjalan, poin-poin kunci berkembang dan juga informasi-informasi lain yang berkaitan. Hal yang termasuk dalam hukum *primacy* adalah fakta bahwa pada saat peserta ditunjukkan bagaimana cara mengerjakan sesuatu, mereka harus ditunjukkan cara yang benar di awalnya. Alasan untuk ini adalah bahwa kadang-kadang

sangat sulit untuk tidak mengajari peserta pada saat mereka membuat kesalahan di permulaan latihan.

#### 5. *2-Way Communication*

Hukum dari *2-Way-Communication* atau komunikasi 2 arah secara jelas menekankan bahwa proses pelatihan meliputi komunikasi dengan peserta, bukan pada mereka. Berbagai bentuk penyajian sebaiknya menggunakan prinsip komunikasi 2 arah atau timbal balik. Ini tidak harus bermakna bahwa seluruh sessi harus berbentuk diskusi, tetapi yang memungkinkan terjadinya interaksi di antara pelatih/fasilitator dan peserta/partisipan.

#### 6. *Feedback*

Hukum dari *Feedback* atau umpan balik menunjukkan kepada kita, baik fasilitator dan peserta membutuhkan informasi satu sama lain. Fasilitator perlu mengetahui bahwa peserta mengikuti dan tetap menaruh perhatian pada apa yang disampaikan, dan sebaliknya peserta juga membutuhkan umpan balik sesuai dengan penampilan/kinerja mereka. Penguatan juga membutuhkan umpan balik. Jika kita menghargai peserta (penguatan yang positif) untuk melakukan hal-hal yang tepat, kita mempunyai kesempatan yang jauh lebih besar agar mereka mengubah perilakunya seperti yang kita kehendaki. Waspada juga bahwa terlalu banyak penguatan negatif mungkin akan menjauhkan kita memperoleh respon yang kita harapkan.

#### 7. *Active Learning*

Hukum dari *Active Learning* menunjukkan kepada kita bahwa peserta belajar lebih giat jika mereka secara aktif terlibat dalam proses pelatihan. Ingat, satu peribahasa yang mengatakan Belajar Sambil

Bekerja. Hal ini penting dalam pelatihan orang dewasa. Jika dosen ingin memerintahkan kepada mahasiswa agar menulis laporan, jangan hanya memberitahu mereka bagaimana itu harus dibuat tetapi berikan kesempatan agar mereka melakukannya. Keuntungan lain dari ini adalah orang dewasa umumnya tidak terbiasa duduk seharian penuh di ruangan kelas, oleh karena itu prinsip belajar aktif ini akan membantu mereka supaya tidak jemu. Jika peserta dibiarkan duduk dalam jangka waktu lama tanpa berpartisipasi atau diberi pertanyaan-pertanyaan, kemungkinan mereka akan mengantuk/ kehilangan perhatian.

#### *8. Multiple-Sense Learning*

Hukum dari *Multi-Sense Learning* mengatakan bahwa belajar akan jauh lebih efektif jika partisipan menggunakan lebih dari satu dari kelima inderanya. Jika *trainer* memberitahu *trainee* mengenai satu tipe baru *sandwich* mereka mungkin akan mengingatnya. Jika *trainer* membiarkan mereka menyentuh, mencium dan merasakannya dengan baik, mereka tak akan melupakannya. Ada kata-kata bijak yang sudah terkenal sejak lama, yakni : Saya dengar dan saya lupa; Saya lihat dan saya ingat; Saya lakukan dan saya paham (Confusius, 450 SM).

#### *9. Exercise*

Hukum dari *Exercise* mengindikasikan bahwa sesuatu yang diulang-ulang adalah yang paling diingat. Dengan membuat peserta melakukan latihan atau mengulang informasi yang diberikan, kita dapat meningkatkan kemungkinan mereka semakin mampu mengingat informasi yang sudah diberikan. Yang terbaik adalah jika pelatih menambah latihan atau mengulangi pelajaran dengan mengulang informasi dalam berbagai cara yang berbeda. Mungkin pelatih dapat

membicarakan mengenai suatu proses baru, lalu menunjukkan diagram/*overhead*, menunjukkan produk yang sudah jadi dan akhirnya minta kepada peserta untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Latihan juga menyangkut intensitas. Hukum dari latihan juga mengacu pada pengulangan yang berarti atau belajar ulang.

Prinsip-prinsip tersebut digunakan di seluruh sektor/area, baik dalam ruang kelas atau sistem magang. Prinsip-prinsip ini dapat digunakan kepada anak-anak dan remaja sebaik kepada orang dewasa. Instruksi yang efektif harus menggunakan sebanyak mungkin prinsip-prinsip ini, jika tidak keseluruhannya. Pada saat *trainer* merencanakan satu sessi, perlu melihat keseluruhan *draft* untuk meyakinkan bahwa prinsip-prinsip telah digunakan dan jika tidak, mungkin perlu suatu revisi (perbaikan).

## B. Suasana Belajar bagi Orang Dewasa

Setiap bentuk program pendidikan bagi orang dewasa, harus ditunjang interaksi dan kegiatan program yang mampu mengimbanginya. Untuk membentuk interaksi program yang mampu menunjang pencapaian tujuan program, maka fasilitator harus dapat merancang dan membentuk suasana belajar yang dapat diikuti oleh warga belajar. Pendidikan orang dewasa dilakukan dengan pengelompokkan sesuai dengan minat atau kebutuhan, bukan suatu kelas atau jenjang.

Suprijanto (2009) menyarankan dalam melaksanakan pendidikan orang dewasa perlu dibentuk suasana belajar yang penuh keakraban dan tidak menegangkan. Membentuk suasana belajar yang bersifat

nonformal, dalam pengertian sadar bahwa kelas merupakan kumpulan manusia aktif; hendaknya dibangun suasana hormat menghormati, harga menghargai, saling percaya, penemuan diri, keterbukaan, mengakui kekhasan pribadi, membenarkan perbedaan, mengakui hak untuk berbuat salah, membolehkan keraguan; dan evaluasi bersama/evalusi diri.

Dalam pendidikan orang dewasa peran fasilitator sangat penting. Lebih lanjut Suprijanto menyatakan bahwa sikap pembimbing bagi orang dewasa mempunyai arti dan pengaruh yang besar. Sikap yang perlu untuk menciptakan proses belajar sebuah kelompok adalah sebagai berikut:

### 1. Empati

Berarti menyetel pada gelombang pemancar yang sama dengan peserta, yakni mencoba melihat situasi sebagaimana peserta juga melihatnya, berada dan bersatu dengan peserta, membiarkan diri sendiri menyatu dengan pengalaman peserta, merenungkan pengalaman tersebut sambil menekan penilaian sendiri, lalu mengkomunikasikan pengertian itu kepada mereka, bersikap manusiawi dan tidak beraksi secara mekanis atau memahami masalah peserta hanya secara intelektual, ikut merasakan apa arti manusia dan benda bagi mereka.

### 2. Wajar

Berarti jujur, apa adanya, terus terang, konsisten, terbuka, mencerminkan perasaan yang sebenarnya, mengatakan apa adanya, secara sadar menghindari peran sebagai pengajar, mengungkapkan perasaan secara konkret, dan merespon secara tulus.

### 3. Respek

Berpandangan positif terhadap peserta, mengkomunikasikan kehangatan, perhatian, pengertian, menghargai perasaan, pengalaman dan kemampuan.

### 4. Komitmen

Menghadirkan diri secara penuh, siap menyertai kelompok dalam segala keadaan, mengakui secara jujur kalau merasa bosan atau pikiran melayang jauh, melibatkan diri dalam suka duka.

### 5. Mengakui kehadiran orang lain

Mengakui adanya orang lain, tidak menonjolkan diri agar orang lain berkesempatan mengungkapkan diri, bergaul dengan mereka, menunjukkan kepada mereka bahwa ‘saya sadar akan kehadirannya’, mengakui tiap peserta sebagai makhluk bebas yang berhak ada di sana dan bertanggungjawab atas kehadirannya.

### 6. Membuka diri

Dalam hal ini keterbukaan mempunyai dua segi, pertama menerima keterbukaan orang lain tanpa menilai dengan ukuran konsep dan pengalaman kita sendiri, setiap saat bersedia mengubah sikap dan pendapat dan konsep kita sendiri, tidak bersikap ngotot agar bermunculan kemungkinan-kemungkinan baru. Kedua, secara aktif mengungkapkan diri kepada orang lain, mengenalkan diri kepada kelompok, apa yang saya rasakan, apa harapan saya, bagaimana pandangan saya, suka dan duka saya, mau mengambil risiko melakukan kekeliruan.

### 7. Tidak menggurui

Mengingat bahwa peserta adalah orang dewasa yang mempunyai keahlian sendiri, pengalaman sendiri dan seringkali adalah pemimpin di dalam lingkungannya, maka sikap menggurui dapat dirasakan oleh peserta sebagai meremehkan.

8. Tidak menjadi ahli

Artinya tidak terpancing untuk menjawab setiap pertanyaan, seakan-akan fasilitator harus ahli dalam segala bidang.

9. Tidak memutus bicara

Pada waktu peserta bertanya atau mengemukakan pendapatnya fasilitator jangan memutus hanya karena kebetulan ia merasa tak sabar.

10. Tidak berdebat

Bersoal jawab dengan satu orang saja di tengah-tengah sekian banyak peserta dapat menimbulkan kebosanan.

11. Tidak diskriminatif

Merupakan hal yang baik kalau pembimbing berusaha untuk memberi perhatian secara merata, bukan hanya kepada satu atau dua orang peserta saja yang disukai secara pribadi.

12. Metode pendidikan orang dewasa

Metode pendidikan orang dewasa adalah suatu teknik penyampaian materi pembelajaran yang diatur sedemikian rupa sehingga tujuan belajar dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam penyampaian materi, metodologi yang akan digunakan adalah metode-metode yang mempermudah dan mempercepat proses pemahaman pengetahuan, sikap dan proses penguasaan aplikasinya. Metodologi yang dipilih yang memungkinkan terciptanya partisipasi aktif dari

para peserta, saling bertukar pengalaman di antara peserta dan fasilitator yang memperlakukan peserta sebagai orang dewasa bukan sebagai murid sekolah. Metode yang paling efektif adalah belajar dengan bekerja (*learning by doing*).

# ***COOPERATIVE LEARNING***

## **A. Pengertian**

Melihat keberadaan *soft skills* yang sangat berperan begitu strategis seperti dipaparkan di bagian sebelumnya, maka perlu dibuat rancangan pembelajaran yang sesuai kebutuhan. Rancangan yang dimaksud perlu melibatkan berbagai metode, yakni kooperatif, *investigative*, dan *experimental*. Metode kooperatif dapat mengasah anak berfikir dan bertindak kooperatif. Di mana mahasiswa dengan mahasiswa, mahasiswa dengan dosen saling memberi dan menerima keterampilan kognisi (pengetahuan), afektif (sikap) dan psikomotorik. Metode investigasi diperlukan untuk menggali permasalahan lebih dalam dan akhirnya untuk dipecahkan secara bersama. Pemecahan akan dilakukan melalui serangkaian tahap penelitian experimental. Oleh karena itu, untuk pembelajaran *soft skills* pada pendidikan vokasi perlu menerapkan ketiga metode tersebut di atas dan dapat dimulai dengan penerapan metode kooperatif atau biasa disebut *cooperative learning*.

Dalam buku *Cooperative Learning Structures for Teambuilding* (Miguel & Kagan, (2006) *cooperative learning is an approach to organizing classroom activities into academic and social learning experiences. Students must work in groups to complete the two sets of*

*tasks collectively. Everyone succeeds when the group succeeds.* Cooperative learning atau pembelajaran kooperatif merupakan suatu pendekatan untuk mengorganisasikan kegiatan kelas ke dalam pengalaman belajar akademik dan sosial. Peserta didik harus bekerja dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugas secara kolektif. Di sini tiap orang dikatakan berhasil jika kelompok berhasil.

Pembelajaran kooperatif bergantung pada kelompok-kelompok kecil peserta didik. Meskipun isi dan petunjuk yang diberikan oleh pengajar mencirikan bagian dari pengajaran, namun pembelajaran kooperatif secara berhati-hati menggabungkan kelompok-kelompok kecil sehingga anggota-anggotanya dapat bekerja bersama-sama untuk memaksimalkan pembelajaran dirinya dan pembelajaran satu sama lainnya. Masing-masing anggota kelompok bertanggungjawab untuk mempelajari apa yang disajikan dan membantu teman anggotanya untuk belajar. Ketika kerjasama ini berlangsung, tim menciptakan atmosfir pencapaian, dan selanjutnya pembelajaran ditingkatkan (Medsker dan Holdsworth, 2001).

*Cooperative Learning Center at The University of Minnesota* menjelaskan bahwa *cooperative learning* mengacu pada metode pengajaran di mana peserta didik bekerja bersama dalam kelompok kecil saling membantu dalam belajar. Kebanyakan melibatkan peserta didik dalam kelompok yang terdiri dari 4 (empat) orang yang mempunyai kemampuan yang berbeda dan ada yang menggunakan ukuran kelompok yang berbeda-beda.

Ciri khas *cooperative learning* adalah peserta didik ditempatkan dalam kelompok-kelompok kooperatif dan tinggal bersama dalam satu

kelompok untuk beberapa kurun waktu tertentu. Sebelumnya peserta didik tersebut diberi penjelasan atau diberi pelatihan tentang bagaimana dapat bekerja sama yang baik dalam hal menjadi pendengar yang baik, memberi penjelasan yang baik, dan cara mengajukan pertanyaan dengan benar.

Aktivitas *cooperative learning* dapat memainkan banyak peran dalam pelajaran. Dalam pelajaran tertentu *cooperative learning* dapat digunakan 3 (tiga) tujuan berbeda, misalnya mahasiswa sebagai kelompok yang berupaya untuk menemukan sesuatu, kemudian setelah jam kuliah habis mahasiswa dapat bekerja sebagai kelompok-kelompok diskusi, dan setelah itu mahasiswa akan mendapat kesempatan bekerja sama untuk memastikan bahwa seluruh anggota kelompok telah menguasai segala sesuatu yang telah dipelajarinya.

Falsafah yang mendasari *cooperative learning* dalam pendidikan adalah *homo homini socius*. Berlawanan dengan teori Darwin, falsafah ini menekankan bahwa manusia adalah makhluk sosial. Kerja sama merupakan kebutuhan yang sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup. Tanpa kerja sama, tidak akan ada individu, keluarga, organisasi, atau kampus. Tanpa kerja sama, buku ini tidak akan bisa diterbitkan. Tanpa kerja sama, kehidupan ini sudah punah.

Ironisnya, model *cooperative learning* belum banyak diterapkan dalam pendidikan, walaupun orang Indonesia sangat membanggakan sifat gotong royong dalam kehidupan bermasyarakat. Kebanyakan pengajar enggan menerapkan sistem kerja sama di dalam kelas karena beberapa alasan. Alasan yang utama adalah kekhawatian bahwa akan terjadi kekacauan di kelas dan peserta didik tidak belajar jika mereka

ditempatkan dalam grup. Selain itu, banyak orang mempunyai kesan negatif mengenai kegiatan kerja sama atau belajar dalam kelompok. Banyak peserta didik juga tidak senang disuruh bekerja sama dengan yang lain. Peserta didik yang tekun merasa harus bekerja melebihi yang lain dalam grup mereka, sedangkan mereka yang kurang mampu merasa minder ditempatkan dalam grup dengan peserta didik yang lebih pandai.

Peserta didik yang tekun juga merasa temannya yang kurang mampu hanya nunut saja pada hasil jerih payah mereka. Kesan negatif mengenai kegiatan bekerja/belajar dalam kelompok ini juga bisa timbul karena ada perasaan was-was pada anggota kelompok akan hilangnya karakteristik atau keunikan pribadi mereka karena harus menyesuaikan diri dengan kelompok.

Sebenarnya, pembagian kerja yang kurang adil tidak perlu terjadi dalam kerja kelompok, jika pengajar benar-benar menerapkan prosedur model pembelajaran *cooperative learning*. Banyak pengajar hanya membagi peserta didik dalam kelompok lalu memberi tugas untuk menyelesaikan sesuatu tanpa pedoman mengenai pembagian tugas. Akibatnya, peserta didik merasa ditinggal sendiri dan karena mereka belum berpengalaman, merasa bingung dan tidak tahu bagaimana harus bekerja sama menyelesaikan tugas tersebut. Kekacauan dan kegaduhanlah yang terjadi.

Model *cooperative learning* tidak sama dengan sekadar belajar dalam kelompok. Ada unsur-unsur dasar *cooperative learning* yang membedakannya dengan pembagian kelompok yang dilakukan asal-asalan. Pelaksanaan prosedur model *cooperative learning* dengan benar akan memungkinkan pendidik mengelola kelas dengan lebih efektif.

Secara esensial model ini ditandai dengan adanya Struktur Tugas, Struktur Tujuan, dan Struktur Penghargaan (Johnson, Johnson & Smith 2002).

### 1. Struktur tugas

Struktur tugas mengacu pada cara pembelajaran itu diorganisasikan dan jenis kegiatan yang dilakukan mahasiswa dalam kelas. Artinya mahasiswa diharapkan melakukan apa selama pengajaran (baik tuntutan akademik maupun sosial).

### 2. Struktur tujuan

Yaitu jumlah saling ketergantungan yang dibutuhkan mahasiswa saat mengerjakan tugas. Ada 3 (tiga) macam struktur tujuan yaitu:

#### a. Individualistik

Mahasiswa dalam pencapaian tujuan tidak memerlukan interaksi dengan orang lain dan yakin bahwa upaya untuk mencapai tujuan tidak ada hubungan dengan upaya mahasiswa lain.

#### b. Kompetitif

Mahasiswa dalam mencapai tujuannya merupakan saingan dengan mahasiswa lain artinya mahasiswa akan mencapai tujuan apabila mahasiswa lainnya tidak mencapai tujuan tersebut. Seperti misalnya lomba tarik tambang.

#### c. Kooperatif

Mahasiswa akan mencapai tujuan apabila mahasiswa yang lain juga mencapai tujuan tersebut artinya tujuan akan secara bersama-sama dicapai apabila dalam sejumlah mahasiswa sama-sama ikut andil untuk sama-sama mencapai tujuan.

### 3. Struktur penghargaan

Penghargaan individualistik diberikan pada mahasiswa siapapun yang tidak bergantung pada pencapaian mahasiswa lain. Penghargaan kompetitif diperoleh dari hasil persaingan dengan mahasiswa lainnya, sedangkan penghargaan kooperatif juga diberikan karena usaha bersama beberapa mahasiswa artinya penghargaan diberikan karena usaha bersama bukan usaha satu atau dua orang akan tetapi usaha kelompok.

Secara prinsip, pembelajaran kooperatif memiliki lima elemen dasar, yakni: interdependensi positif, akuntabilitas individu, *face to face*, *sosial skills*, dan proses. Interdependensi positif mengharuskan setiap anggota kelompok merasa saling bergantung satu sama lain dalam proses mencapai tujuan.

Interdependensi positif mencakup 9 sub-kategori, meliputi tujuan, insentif, sumber daya, peran, urutan, simulasi, dukungan dari luar, lingkungan, dan identitas. Akuntabilitas individu berarti bahwa setiap anggota kelompok bertanggung jawab untuk mampu menunjukkan pemahaman secara komprehensif tentang harapan belajar akademik dan tujuan sosial. *Face to face* interaksi menunjukkan bahwa kelompok harus berpartisipasi dengan berkomunikasi dan membahas tujuan. *Sosial skills* meliputi mendengar, bahasa tubuh, berbagi pengalaman, menerima pendapat yang berbeda, dll. Terdapat *skills* yang ingin diprioritaskan dan dikembangkan selama kerja kelompok. Proses adalah ketika para mahasiswa menilai upaya mereka sebagai kelompok dan merasakan terjadi peningkatan keterampilan sosial mereka.

Pada saat menjalankan aktivitas di dalam *cooperative learning*, hal yang penting dikerjakan adalah aktivitas yang berhubungan untuk memastikan bahwa kelompok memiliki basis untuk dapat berperilaku komunikasi dan merasa terbuka terhadap anggota kelompok. Manfaat meliput harga diri yang tinggi, prestasi, dan retensi informasi akademik, dengan adanya (1) dukungan sosial, (2) sikap positif sekolah, (3) sikap positif terhadap pendidik dan teman sekelas, (4) perilaku berkarya, (5) keterampilan kolaboratif, dan (6) peningkatan tingkat penalaran.

Pertimbangan yang perlu diantisipasi di antaranya (1) kadang-kadang manipulasi kelompok mungkin diperlukan, (2) beberapa mahasiswa mungkin tidak merespon dengan baik dalam situasi kelompok terpaksa (3) memakan waktu, dan (4) merupakan hal yang penting yakni harus waspada dan mempromosikan keberhasilan.

Karakteristik *cooperative learning* (1) **lebih banyak lagi tugas presentasi**, (2) **diskusi kelompok sampai role play**, (3) **semakin mengasah kemampuan berkomunikasi**, (4) **bekerja sama**, dan (5) **student centre learning**. Hal ini penting sebagai aplikasi pendidikan yang bukan sekadar bagaimana dosen mengajar dengan baik, tapi bagaimana mahasiswa bisa belajar dengan baik.

## B. Unsur-unsur *Cooperative Learning*

Johnson, Johnson & Smith (2002) mengingatkan bahwa pengajaran harus dirancang secara berhati-hati sehingga setiap partisipan terlibat dalam proyek pengajaran dengan mengambil peranan yang berbeda seperti peranan pemimpin. Misalnya pengajar harus menyusun kelompok-kelompok kecil sehingga semua partisipan

menggunakan peranan kepemimpinan dan berusaha untuk mendapatkan keuntungan bersama. Pembelajaran kooperatif tidak merancang pengajaran seperti cara kompetitif atau individualistik dalam pelaksanaannya. Ketika pembelajaran berlangsung dalam sebuah lingkungan belajar yang kompetitif, maka para partisipan cenderung bekerja dengan partisipan lainnya untuk mendapatkan sebuah tujuan yang mereka rasakan hanya bisa didapatkan oleh sejumlah kecil partisipan. Para pebelajar selanjutnya merasakan bahwa mereka dapat mencapai tujuan-tujuannya. Jika pebelajar lainnya gagal, sebuah persepsi yang seringkali dihasilkan dalam beberapa diri pebelajar yang menganggap pelajaran mudah, karena mereka yakin mereka tidak memiliki kesempatan untuk menang. Evaluasi pembelajaran dalam lingkungan semacam ini adalah tidak memuaskan karena prestasi partisipan dinilai melalui cara-cara referensi norma.

Ketika pembelajaran berlangsung dalam lingkungan individual, para partisipan terlihat bekerja sendiri untuk menyelesaikan tujuan-tujuannya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan teman sekelas lainnya. Meskipun lingkungan ini kondusif untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan basis referensi kriterium, kenyataannya bahwa tujuan-tujuan pebelajar bersifat independen yang berkontribusi terhadap persepsi-persepsi pebelajar bahwa pencapaian tujuan-tujuannya tidak berhubungan dengan apa yang dilakukan oleh para partisipan. Dalam kasus ini, kesempatan untuk bertumbuh melalui cara-cara kolaboratif hilang.

Ketika berlangsung pembelajaran kooperatif yang dibutuhkan oleh pengajar adalah menyusun pelatihan sehingga anggota dari

kelompok kecil yakin merupakan hasil bersama. Lebih lanjut, petunjuk seharusnya diberikan kepada kelompok yang anggotanya mendapatkan pencapaian dari usaha-usaha anggota lainnya. Anggota kelompok perlu membantu dan mendukung anggota lainnya untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai. Untuk melakukan hal tersebut, setiap anggota kelompok secara individual membagi tanggungjawab bersama untuk melakukan bagian pekerjaan kelompoknya. Tanggungjawab tersebut bergantung pada penguasaan masing-masing anggota tim terhadap keterampilan kelompok kecil dan antarpribadi yang dibutuhkan untuk menjadi anggota kelompok yang efektif. Keterampilan tersebut adalah kemampuan untuk membahas seberapa baik kelompok bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk meningkatkan pekerjaan kelompok.

Dalam hal ini, pembelajaran kooperatif nampak merupakan pendekatan filosofis, apa yang dinyatakan secara kuat oleh pembelajaran kooperatif adalah bahwa para pengajar memahami unsur-unsur yang membuat kerjasama itu berjalan. Menurut Millis & Cottell (1998), unsur-unsur penting dari pembelajaran kooperatif adalah (1) ketergantungan positif, (2) interaksi promotif langsung, (3) akuntabilitas individual dan kelompok, (4) keterampilan antarpribadi dan kelompok kecil, serta (5) pemrosesan kelompok.

### 1. Ketergantungan positif

Ketergantungan positif berlangsung ketika anggota kelompok merasakan bahwa mereka berhubungan dengan satu sama lainnya dalam suatu cara di mana seseorang tidak dapat mengerjakannya kecuali bekerja bersama. Anggota kelompok kecil berada dalam perahu yang sama. Pada saat berlayar, kru perahu perlu menyadari bahwa

mereka akan tenggelam dan berenang bersama-sama. Pengajar harus merancang dan mengkomunikasikan tujuan dan tugas kelompok dalam cara-cara yang membantu anggota kelompok untuk mencapai pemahaman tersebut. Selanjutnya masing-masing anggota kelompok memiliki kontribusi yang unik untuk melakukan usaha bersama. Pengajar seharusnya mendefinisikan secara jelas peranan kelompok dan tanggungjawab tugas dan mengacu pada kekuatankekuatan individu anggota.

## 2. Interaksi promotif langsung

Para pebelajar perlu melakukan kerjasama nyata dalam waktu nyata, baik pada ruang pelatihan maupun pada pertemuan di luar ruangan. Selanjutnya, pemrosesan informasi dalam pekerjaan terhadap pencapaian sebuah tujuan, anggota kelompok harus meningkatkan keberhasilan satu sama lainnya dengan menyediakan sumbedaya dan bantuan bersama, mendukung, menganjurkan, dan menghargai usaha-usaha anggota-anggota kelompok lainnya.

## 3. Pengajar seharusnya memberikan contoh

Bagaimana kelompok seharusnya berfungsi, seperti menjelaskan secara lisan bagaimana memecahkan masalah, mengajarkan pengetahuan kepada anggota lainnya, memeriksa pemahaman, membahas konsep-konsep yang dipelajari, dan menghubungkan pembelajaran saat ini dengan pembelajaran masa lalu. Dengan melakukan hal tersebut, dinamika antarpribadi akan memudahkan pembelajaran. Melalui peningkatkan pembelajaran langsung satu sama lainnya, anggota kelompok memberikan komitmen secara personal kepada anggota kelompok lainnya dan juga tujuan bersamanya.

#### 4. Akuntabilitas individual dan kelompok

Para pendukung pembelajaran kooperatif menyatakan bahwa dua tingkatan akuntabilitas disusun menjadi pelajaran pembelajaran kooperatif. Kelompok harus bertanggungjawab atas pencapaian tujuan, dan masing-masing anggota harus bertanggungjawab dalam memberikan kontribusi pekerjaannya. Fasilitator meningkatkan akuntabilitas individual dengan menilai prestasi dari masing-masing individual agar dapat memastikan siapa yang membutuhkan lebih banyak bantuan, dukungan, dan anjuran dalam pembelajaran. Pengajar harus mengakui bahwa salah satu tujuan dari kelompok pembelajaran kooperatif adalah memberikan hak individual yang lebih kuat agar para mahasiswa belajar bersama sehingga mereka dapat mencapai kompetensi individual yang lebih besar.

#### 5. Keterampilan antarpribadi dan kelompok kecil

Pembelajaran kooperatif adalah lebih kompleks dibandingkan dengan interaksi kelompok tidak terstruktur, yang biasanya menimbulkan pembelajaran kompetitif atau individual karena para mahasiswa harus ikut serta secara simultan dalam pekerjaan tugas (mempelajari mata kuliah) dan kerjasama (pemfungsian secara efektif sebagai sebuah kelompok). Selanjutnya, para fasilitator dari pembelajaran kooperatif harus fokus pada keterampilan sosial yang harus diajarkan dengan tujuan dan tepat. Kepemimpinan, pembuatan keputusan, membangun kepercayaan, komunikasi, dan keterampilan manajemen konflik memungkinkan bagaimana bekerjasama dan mengerjakan tugas dengan baik, dan ini perlu disampaikan selama

pengajaran. Karena kerjasama dan konflik adalah penting secara konstruktif untuk keberhasilan jangka panjang kelompok pembelajaran.

## 6. Pemrosesan kelompok

Sebagian besar proses pengajaran menekankan pentingnya penyampaian kandungan pengajaran secara efisien. Tujuan yang ditentukan secara jelas, urutan logis, dan kondisi-kondisi pembelajaran yang semuanya menentukan seberapa baik bahan ajar akan dipelajari. Artinya, kemampuan kepemimpinan, membangun kepercayaan, dan komunikasi dapat diajarkan secara langsung (pekerjaan tugas) : yaitu, keterampilan tersebut dapat dialami dalam sebuah kelompok kecil (pekerjaan tugas). Kelompok perlu menjelaskan apakah tindakan anggota kelompok yang membantu dan tidak membantu dan membuat eputusankeputusan tentang perilaku-perilaku apa yang diteruskan atau dirubah. Proses pembelajaran adalah peningkatan yang berkelanjutan ketika anggota kelompok menganalisis seberapa baik mereka bekerjasama, dan bagi kelompok kecil untuk mencapai sebuah tujuan pengajaran dengan baik, di mana mereka harus menempatkan prosesnya secara sadar.

Roger & David Johnson dalam Lie (2010) mengatakan bahwa tidak semua kerja kelompok dapat dianggap *cooperative learning*. Untuk mencapai hasil yang maksimal, lima komponen di dalam model ini harus diterapkan yakni (1) Saling ketergantungan positif, (2) Tanggungjawab perseorangan, (3) Tatap muka, (4) Komunikasi antaranggota, dan (5) Evaluasi proses kelompok. Penjelasan dari masing-masing komponen tersebut adalah sebagai berikut:

### 1. Saling ketergantungan positif

Keberhasilan kelompok sangat tergantung pada usaha setiap anggotanya. Contoh kongkrit adalah kerja sama dalam bidang jurnalistik. Wartawan mencari dan menulis berita, redaksi mengedit, dan tukang ketik mengetik tulisan tersebut. Rantai kerja sama ini berlanjut terus sampai dengan mereka yang di bagian percetakan dan loper surat kabar. Semua orang ini bekerja demi tercapainya satu tujuan yang sama, yaitu terbitnya sebuah surat kabar dan sampainya surat kabar tersebut di tangan pembaca.

Untuk menciptakan kelompok kerja yang efektif, pengajar perlu menyusun tugas sedemikian rupa, sehingga setiap anggota kelompok harus menyelesaikan tugasnya sendiri agar yang lain bisa mencapai tujuan mereka. Dalam metode ini Aronson (2003) menyarankan jumlah anggota kelompok dibatasi sampai dengan empat orang saja dan keempat anggota ini ditugaskan membaca bagian yang berlainan. Keempat anggota ini lalu berkumpul dan bertukar informasi.

Selanjutnya, pengajar akan mengevaluasi mereka mengenai seluruh bagian. Dengan cara ini, mau tidak mau setiap anggota merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya agar yang lain bisa berhasil. Penilaian juga dilakukan dengan cara yang unik. Setiap mahasiswa memperoleh nilainya sendiri dan nilai kelompok. Nilai kelompok dibentuk dari sumbangan setiap anggota. Untuk menjaga keadilan, setiap anggota menyumbangkan poin di atas nilai rata-rata mereka. Misalnya, nilai rata-rata si A adalah 65 dan kali ini dia mendapat 72, maka dia akan menyumbangkan 7 point untuk nilai kelompok mereka. Dengan demikian, setiap mahasiswa akan bisa mempunyai kesempatan untuk memberikan sumbangan.

Beberapa mahasiswa yang kurang mampu tidak akan rasa minder terhadap rekan-rekan mereka karena mereka memberikan sumbangan. Malahan mereka akan merasa terpacu untuk meningkatkan usaha mereka dan dengan demikian menaikkan nilai mereka. Sebaliknya, mahasiswa yang lebih pandai juga tidak akan merasa dirugikan karena rekannya yang kurang mampu juga telah memberikan bagian sumbangan mereka.

### 2. Tanggung jawab perseorangan

Komponen ini merupakan akibat langsung dari komponen yang pertama. Jika tugas dan pola penilaian dibuat menurut prosedur model pembelajaran *cooperative learning*, setiap mahasiswa akan merasa bertanggung jawab untuk melakukan yang terbaik. Kunci keberhasilan metode kreteria kelompok adalah persiapan dosen dalam penyusunan tugasnya.

### 3. Tatap muka

Setiap kelompok harus diberikan kesempatan untuk bertemu muka dan berdiskusi. Kegiatan interaksi ini akan memberikan para pembelajar untuk membentuk sinergi yang menguntungkan semua anggota. Hasil pemikiran beberapa kepala akan lebih kaya daripada hasil pemikiran dari satu kepala saja. Lebih jauh lagi, hasil kerja sama ini jauh lebih besar daripada jumlah hasil masing-masing anggota. Inti dari sinergi ini adalah menghargai perbedaan, memanfaatkan kelebihan, dan mengisi kekurangan masing-masing. Setiap anggota kelompok mempunyai latar belakang pengalaman, keluarga, dan sosial-ekonomi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini akan menjadi modal utama dalam proses saling memperkaya antar-anggota kelompok.

Sinergi tidak bisa didapatkan begitu saja dalam sekejap, tapi merupakan proses kelompok yang cukup panjang. Para anggota kelompok perlu diberi kesempatan untuk saling mengenal dan menerima satu sama lain dalam kegiatan tatap muka dan interaksi pribadi.

#### 4. Komunikasi antaranggota

Komponen ini juga menghendaki agar para pembelajar dibekali dengan berbagai keterampilan berkomunikasi. Sebelum menugaskan mahasiswa dalam kelompok, pengajar perlu mengajarkan cara-cara berkomunikasi. Tidak setiap mahasiswa mempunyai keahlian mendengarkan dan berbicara. Keberhasilan suatu kelompok juga pada kesediaan para anggotanya untuk saling mendengarkan dan kemampuan mereka untuk mengutarakan pendapat mereka. Ada kalanya pembelajar perlu diberitahu secara eksplisit mengenai cara-cara berkomunikasi secara efektif seperti bagaimana caranya menyanggah pendapat orang lain tanpa harus menyinggung perasaan orang tersebut. Masih ada banyak orang kurang sensitif dan kurang bijaksana dalam menyatakan pendapat mereka. Tidak ada salahnya mengajar mahasiswa beberapa ungkapan positif atau sanggahan dalam ungkapan yang lebih halus. Keterampilan berkomunikasi dalam kelompok ini juga merupakan proses panjang. Pembelajar tidak bisa diharapkan langsung menjadi komunikator yang andal dalam waktu sekejap. Namun, proses ini merupakan proses yang sangat bermanfaat dan perlu ditempuh untuk memperkaya pengalaman belajar dan pembinaan perkembangan mental dan emosional para mahasiswa.

## 5. Evaluasi proses kelompok

Pengajar perlu menjadwalkan waktu khusus bagi kelompok untuk mengevaluasi proses kerja kelompok dan hasil kerja sama mereka agar selanjutnya bisa bekerja sama dengan lebih efektif. Waktu evaluasi ini tidak perlu diadakan setiap kali ada kerja kelompok, melainkan bisa diadakan selang beberapa waktu. setelah beberapa kali pembelajaran terlibat dalam kegiatan *cooperative learning*. Format evaluasi bisa bermacam-macam, tergantung pada tingkat pendidikan mahasiswa.

Agar model pembelajaran ini berjalan lebih efektif maka sebagai petunjuk, tahap-tahap yang harus dilakukan dapat mengacu pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Langkah-langkah *cooperative learning*

No.	Langkah-langkah	Kegiatan
1	Diskusi kelas terpusat pada mahasiswa	Pada awal mulai pembelajaran, mahasiswa dimotivasi agar tertarik terhadap subjek yang akan dipelajari. Diskusi dilakukan terpusat pada mahasiswa untuk membuka dan memancing rasa ingin tahu mereka. Diskusi mengarah kepada apa yang ingin dipelajari dan dialami mahasiswa sehubungan dengan topik yang dibahas.
2	Pembentukan kelompok	Mahasiswa diatur ke dalam kelompok heterogen yang terdiri dari 4-5 anggota.
3	Penentuan topik kelompok	Biarkan mahasiswa memilih topik untuk kelompok mereka. Mahasiswa didorong untuk mendiskusikan topik untuk memastikan topik yang paling banyak dipilih anggota kelompok.

4	Pemilihan topik kecil	Tiap mahasiswa memilih topik kecil yang mencakup satu aspek dari topik kelompok. Topik ini mungkin saja tumpang tindih, tetapi tiap mahasiswa harus memberikan kontribusi yang unik bagi kelompoknya.
5	Pengerjaan topik kecil	Setelah mahasiswa membagi topik dalam topik-topik kecil, mereka bekerja secara individual. Mereka tahu tanggung jawabnya terhadap bagian mereka, dan kelompok bergantung pada mereka.
6	Presentasi topik kecil	Setelah mahasiswa menyelesaikan kerja individual, mereka mempresentasikan topik kecil mereka kepada teman-teman satu kelompok. Presentasi topik kecil harus bersifat formal, yaitu tiap anggota tim diberikan waktu khusus, dan berdiri ketika mempresentasikan topiknya. Selama presentasi topik kecil, diatur supaya ada anggota kelompok yang mencatat, mengkritik, mendukung dan lain-lain untuk mencapai titik temu.
7	Persiapan presentasi kelompok	Mahasiswa diminta memadukan semua topik kecil untuk presentasi kelompok. Perlu disiapkan pula bentuk presentasi yang akan dipilih.
8	Presentasi kelompok	Pada saat presentasi kelompok, mereka berbagi tugas untuk mengendalikan kelas. Semua anggota kelompok mendapat peran untuk satu tanggung jawab misalnya terhadap jalannya presentasi, ruang, waktu, bahan, notulis, dsb.
9	Evaluasi	Evaluasi dilakukan pada 3 aspek, (1) pada saat presentasi topik kecil, (2) hasil kerja dan kontribusi individual terhadap kelompok, dan (3) pada saat presentasi kelompok.

(Sumber : Slavin, 2005:229-236)

Pendapat lain memberikan panduan langkah-langkah dalam *cooperative learning* seperti pada Table 6 berikut ini :

Tabel 6. Langkah-langkah *cooperative learning*

No.	Langkah-langkah	Tingkah laku pengajar
1	Menyampaikan tujuan dan memotivasi mahasiswa	Pengajar menyampaikan semua tujuan pelajaran yang ingin dicapai dan memotivasi mahasiswa belajar
2	Menyajikan informasi	Pengajar menyajikan informasi pada mahasiswa dengan jalan demonstrasi atau lewat bahan bacaan
3	Mengorganisasikan mahasiswa ke dalam kelompok belajar	Pengajar menjelaskan pada mahasiswa bagaimana caranya membentuk kelompok belajar dan membantu setiap kelompok agar melakukan transisi secara efisien
4	Membimbing kelompok bekerja dan belajar	Pengajar membimbing kelompok belajar pada saat mahasiswa mengerjakan tugas
5	Evaluasi	Pengajar mengevaluasi hasil belajar tentang materi yang dipelajari atau masing-masing kelompok mempresentasikan hasil kerjanya
6	Memberikan penghargaan	Pengajar mencari cara-cara untuk menghargai baik upaya maupun hasil belajar individu dan kelompok

(Sumber : Agus Suprijono, 2010: 65)

## C. Pengeloaan Kelas *Cooperative Learning*

Seperti telah diungkapkan, tidak semua kerja kelompok bisa dianggap sama dengan model pembelajaran *cooperative learning*. Ada lima unsur seperti yang telah dibahas pada bab terdahulu yang memberikan ciri khusus model *cooperative learning* dibanding dengan kerja kelompok biasa. Untuk memenuhi kelima unsur tersebut memang dibutuhkan proses yang melibatkan niat dan kiat (*will and skill*) para anggota kelompok. Para pembelajar harus mempunyai niat untuk bekerja sama dengan yang lainnya dalam kegiatan belajar *cooperative learning* yang akan saling menguntungkan. Selain niat, para pembelajar juga harus menguasai kiat-kiat berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain. Pengelolaan kelas model *cooperative learning* yang bertujuan untuk membina pembelajar dalam mengembangkan niat dan kiat bekerja sama dan berinteraksi dengan pembelajar yang lainnya. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kelas model *cooperative learning* yakni pengelompokan, semangat *cooperative learning*, dan penataan ruang kelas.

### 1. Pengelompokan

Demi kemudahan, dosen ataupun pimpinan kampus sering membagi mahasiswa dalam kelompok-kelompok homogen berdasarkan prestasi belajar mereka. Praktek ini dikenal dengan istilah *ability grouping* dan telah banyak disoroti oleh para pakar dan peneliti dewasa ini. *Ability grouping* adalah praktik memasukkan beberapa mahasiswa dengan kemampuan yang setara dalam kelompok yang sama. Praktek ini biasa dilakukan pada pembagian kelompok di dalam satu kelas atau

pembagian kelas di dalam satu kampus. Jadi, di dalam satu kelas hanya ada kelompok mahasiswa pandai dan kelompok mahasiswa lemah. Atau ada kelas-kelas unggulan dan ada pula kelas kelas terbelakang di dalam satu kampus. Praktek-praktek ini malah sering menjadi kebiasaan yang dibanggakan di beberapa sekolah unggulan di Indonesia maupun di luar negeri yang ingin menonjolkan kelas khusus mereka yang terdiri dari anak-anak cerdas dan berbakat. Pengelompokan homogen berdasarkan prestasi belajar sangat disukai karena tampaknya memang bermanfaat, yaitu :

**Pertama**, pengelompokan cara ini sangat praktis dan mudah dilakukan secara administratif. Sebagai contoh, di tingkat perguruan tinggi kadangkala dibuka beberapa kelas paralel untuk satu mata kuliah karena ada banyak mahamahasiswa yang perlu mengambil mata kuliah tersebut. Pada saat pendaftaran, mahamahasiswa harus memilih kelas paralel mana yang ingin diambil. Entah karena perbedaan dosen atau jadwal, salah satu kelas paralel bisa saja menjadi sangat diminati. Akibatnya, ada jauh lebih banyak mahasiswa yang mendaftar untuk masuk daripada yang bisa ditampung didalam kelas kelas tersebut. Oleh karena itu, pihak administrasi mengadakan seleksi dengan bantuan komputer berdasarkan indeks prestasi mahasiswa. Akibat dari seleksi ini tentu saja adalah kelas-kelas yang relatif homogen. Kebijaksanaan administrasi ini memang paling praktis dan mudah. Selanjutnya, pengelompokan homogen berdasarkan hasil prestasi dilakukan untuk memudahkan pengajaran. Dosen memang menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mengajar mahasiswa yang berlainan kemampuan belajarnya dalam satu kelompok atau kelas. Jika mengajar terlalu cepat,

mahasiswa yang lamban akan tertinggal. Sebaliknya, jika terlalu lambat mahasiswa cerdas akan bosan dan akhirnya mengabaikan atau mengacau kelas. Maka dari itu, pengelompokan homogen dianggap bisa menyelesaikan masalah pengajaran.

**Kedua**, dengan hal tersebut di atas, beberapa kampus dengan sengaja membuka kelas unggulan khusus. Kelas ini terdiri dari mahasiswa-mahasiswa cerdas dan berbakat. Kelas unggulan ini mendapatkan kurikulum plus dan nilai tambah dibandingkan dengan kelas-kelas lainnya berupa pengajaran dan pelatihan tambahan. Tujuan dari pelaksanaan ini adalah untuk menonjolkan keunggulan yang mereka miliki. Dibalik segala manfaatnya, pengelompokan homogen ternyata mempunyai banyak dampak negatif. Para pakar dan peneliti pendidikan mulai menyoroti praktek ini dalam dekade terakhir dan menyarankan agar praktik ini tidak diteruskan lagi karena dampak negatifnya.

Alasan pertama, praktek ini jelas bertentangan dengan misi pendidikan. Pengelompokan berdasarkan kemampuan sama dengan memberikan cap atau label pada tiap-tiap peserta didik. Label ini bisa menjadi vonis yang diberikan terlalu dini, terutama bagi peserta didik yang dimasukkan dalam kelompok yang kurang mampu. Padahal, penilaian dosen pada saat membuat keputusan dalam pengelompokan belum tentu benar dan tidak mungkin bisa mencerminkan kemampuan mahasiswa yang sesungguhnya dan menyeluruh. Label ini juga bisa menjadi *self-fulfilling prophecy* (ramalan yang menjadi kenyataan). Karena dimasukkan dalam kelompok yang lemah, seorang mahasiswa bisa merasa tidak mampu, patah semangat, dan tidak mau berusaha lagi.

Kedua, pakar pendidikan John Dewey mengatakan bahwa kampus seharusnya menjadi miniatur masyarakat. Maka dari itu, kampus atau ruang kelas sejauh mungkin perlu mencerminkan keanekaragaman dalam masyarakat. Dalam masyarakat, berbagai macam manusia dengan tingkatan kemampuan dan keterbatasan yang berbeda-beda saling berinteraksi, bersaing, dan bekerja sama. Selama masa pendidikan sekolah, seorang peserta didik perlu dipersiapkan untuk menghadapi kenyataan dalam masyarakat ini. Menurut Gordon dalam bukunya *History and Philosophy of Social Science* (1991), pada dasarnya manusia senang berkumpul dengan yang sepadan dan membuat jarak dengan yang berbeda. Namun, pengelompokan dengan orang lain yang sepadan dan serupa ini bisa menghilangkan kesempatan anggota kelompok untuk memperluas wawasan dan memperkaya diri, karena dalam kelompok homogen tidak terdapat banyak perbedaan yang bisa mengasah proses berpikir, bernegosiasi, berargumentasi, dan berkembang.

Pengelompokan heterogenitas (kemacam-ragaman) merupakan ciri-ciri yang menonjol dalam metode *cooperative learning*. Kelompok heterogenitas bisa dibentuk dengan memperhatikan keanekaragaman gender, latar belakang sosio-ekonomi dan etnik, serta kemampuan akademis. Dalam hal kemampuan akademis, kelompok pembelajaran *cooperative learning* biasanya terdiri dari satu orang berkemampuan akademis tinggi, dua orang dengan kemampuan sedang, dan satu lainnya dari kelompok kemampuan akademis kurang.

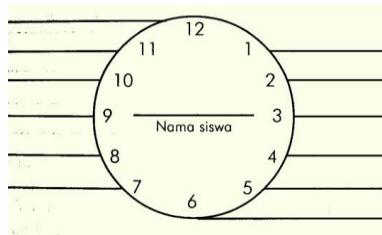
Secara umum, kelompok heterogen disukai oleh para dosen yang telah memakai metode pembelajaran *cooperative learning* karena beberapa alasan.

1. Kelompok heterogen memberikan kesempatan untuk saling mengajar (*peer tutoring*) dan saling mendukung.
2. Kelompok ini meningkatkan relasi dan interaksi antara, etnik, dan gender.
3. Kelompok heterogen memudahkan pengelolaan kelas karena dengan adanya satu orang yang berkemampuan akademis tinggi, dosen mendapatkan satu asisten untuk setiap tiga orang.

Salah satu kendala yang mungkin dihadapi dosen dalam hal pengelompokan heterogen adalah keberatan dari pihak mahasiswa yang berkemampuan akademis tinggi (atau orang tua mereka pada tingkat sekolah dasar). Mahasiswa dari kelompok ini bisa merasa rugi dan dimanfaatkan tanpa bisa mengambil manfaat apa-apa dalam kegiatan belajar *cooperative learning*, karena rekan-rekan mereka dalam kelompok tidak lebih pandai dari mereka. Tidak jarang, protes ini juga disampaikan kepada dosen baik secara langsung maupun tidak. Kepada mahasiswa maupun orang tua semacam ini, perlu dijelaskan bahwa sebenarnya mahasiswa dengan kemampuan akademis tinggi pun akan menarik manfaat secara kognitif maupun afektif dalam kegiatan belajar *cooperative learning* bersama mahasiswa-mahasiswa lain dengan kemampuan yang kurang. Mengajar adalah dosen yang terbaik. Dengan mengajarkan apa yang seseorang baru pelajari, dia akan lebih bisa menguasai atau menginternalisasi pengetahuan dan keterampilan barunya. Secara afektif, mahasiswa berkemampuan akademis tinggi juga perlu melatih diri untuk bisa bekerja sama dan berbagi dengan mereka yang kurang. Kermampuan bekerja sama ini akan sangat bermanfaat nantinya dalam dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat.

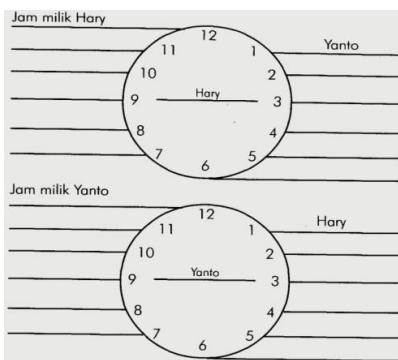
Pengelompokan bisa sering diubah (untuk setiap kegiatan) atau dibuat agak permanen, misalnya mahasiswa tetap dalam kelompok yang sama selama satu caturwulan atau semester. Masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangannya. Jika kelompok sering diubah, mahasiswa akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk berinteraksi dengan mahasiswa-mahasiswa yang lainnya. Namun, membentuk kelompok-kelompok baru ini akan memakan waktu, baik itu waktu persiapan maupun waktu di kelas. Salah satu cara untuk membentuk kelompok non-permanen dengan seefisien mungkin adalah dengan Jam Perjanjian (DeYoung, Quilty, & Peterson, 2007).

Anita Lie (2006) memberikan teknik pengelompokan menggunakan jam perjanjian untuk membentuk kelompok berpasangan, bertiga, ataupun berempat dengan relatif cepat. Jam ini bisa dipakai terus sepanjang tahun ajaran. Dosen bisa mengubah komposisi kelompok dengan cepat dan mahasiswa pun menyukainya karena mereka bisa ikut memutuskan dengan siapa mereka membuat janji, dan bertanya-tanya siapa pasangan berikutnya. Semua mahasiswa harus mempunyai Jam Perjanjian seperti di bawah ini.



Gambar 2. Jam perjanjian

Untuk membentuk kelompok berpasangan, setiap mahasiswa keliling kelas mencari pasangan untuk setiap jamnya. Mahasiswa mengisi jam yang sama bersama-sama. Contoh: Dosen memberitahu mahasiswa untuk mencari pasangan jam 1:00. Mahasiswa menulis nama pasangannya di tempat yang tersedia. Jika ada dua orang mahasiswa yang setuju menjadi pasangan jam 1:00, masing-masing menulis nama pasangannya pada garis jam 1.00. Setelah selesai, mereka disuruh mencari pasangan jam: 2.00 dan seterusnya.



Gambar 3. Contoh aplikasi jam perjanjian

Jam Perjanjian ini juga bisa digunakan untuk membentuk kelompok bertiga, berempat, atau berlima. Untuk membentuk kelompok bertiga, mahasiswa mencari dua orang rekan untuk setiap jamnya, dan untuk kelompok berempat, diperlukan tiga orang rekan. Demikian seterusnya. Jam Perjanjian ini juga bisa mengkombinasikan lebih dari satu jenis kelompok. Misalnya, pukul 1:00 sampai dengan 6:00 untuk membentuk kelompok berpasangan, sedangkan pukul 7:00 sampai dengan 12:00 untuk membentuk kelompok bertiga. Jumlah anggota dalam suatu kelompok tentunya juga ditentukan oleh tingkat kesukaran suatu tugas yang sedang dikerjakan. Dosen bisa dengan mudah

membentuk kelompok yang berganti-ganti sepanjang tahun ajaran. Dosen hanya perlu menyebutkan, misalnya, "Untuk tugas kali ini, kalian akan bekerja sama dengan kelompok pukul 9:00." Kelompok yang lebih permanen akan sangat menghemat waktu, memudahkan pengelolaan kelas, dan meningkatkan semangat gotong royong karena mahasiswa sudah saling mengenal dengan cukup baik dan terbiasa dengan cara belajar rekan-rekannya yang lain. Kekurangannya adalah mahasiswa bisa merasa bosan dan perselisihan juga mungkin saja terjadi. Selain itu, kesempatan untuk berinteraksi dengan yang lain menjadi berkurang. Jumlah anggota dalam satu kelompok bervariasi mulai dari 2 s/d 5 menurut kesukaan dosen dan kepentingan tugas. Tentu saja, masing-masing mempunyai mempunyai kelebihan dan kekurangan. Beberapa kelebihan dan kekurangan variasi kelompok dalam *cooperative learning* dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

*Cooperative learning* merupakan bagian dari pembelajaran aktif (*active learning*). Ciri utama pembelajaran ini adalah peserta didik mendapat kesempatan untuk lebih banyak melakukan aktivitas belajar, berupa hubungan interaktif dengan materi pelajaran sehingga terdorong untuk menyimpulkan pemahaman daripada hanya sekedar menerima pelajaran yang diberikan. Millis (2002) mengemukakan bahwa pembelajaran aktif terjadi aktivitas berbicara dan mendengar, menulis, membaca, dan refleksi yang menggiring ke arah pemaknaan mengenai isi pelajaran, ide-ide, dan berbagai hal yang berkaitan dengan satu topik yang sedang dipelajari. Dalam pembelajaran aktif, pengajar lebih berperan sebagai fasilitator bukan pemberi ilmu.

Tabel 7.Kelebihan dan kekurangan variasi kelompok *cooperative learning*

Variasi Kelompok	Kelebihan	Kekurangan
Kelompok Berpasangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan partisipasi</li> <li>• Cocok untuk tugas sederhana</li> <li>• Lebih banyak kesempatan untuk kontribusi masing-masing anggota kelompok</li> <li>• Interaksi lebih mudah</li> <li>• Lebih mudah dan cepat membentuknya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banyak kelompok yang akan melapor dan dimonitor</li> <li>• Lebih sedikit ide yang muncul</li> <li>• Jika ada perselisihan, tidak ada penengah.</li> </ul>
Kelompok Bertiga	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah ganjil, ada penengah</li> <li>• Lebih banyak kesempatan untuk kontribusi masing-masing kelompok</li> <li>• Interaksi lebih mudah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banyak kelompok yang akan melapor dan dimonitor</li> <li>• Lebih sedikit ide yang muncul</li> <li>• Lebih mudah dan cepat membentuknya</li> </ul>
Kelompok Berempat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah dipecah menjadi berpasangan</li> <li>• Lebih banyak ide muncul</li> <li>• Lebih banyak tugas yang bisa dilakukan</li> <li>• Dosen mudah memonitor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Butuh banyak waktu</li> <li>• Butuh sosialisasi yang lebih baik</li> <li>• Jumlah genap menyulitkan pengambilan suara</li> <li>• Kurang kesempatan untuk kontribusi individu</li> <li>• Mahasiswa mudah melepaskan diri dari keterlibatan dan tidak memperhatikan</li> </ul>
Kelompok Berlima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah ganjil, memudahkan proses pengambilan suara</li> <li>• Lebih banyak ide muncul</li> <li>• Lebih banyak tugas yang bisa dilakukan</li> <li>• Dosen mudah memonitor kontribusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membutuhkan lebih banyak waktu</li> <li>• Membutuhkan sosialisasi yang lebih baik</li> <li>• Siswa mudah melepaskan diri dari keterlibatan dan tidak memperhatikan</li> <li>• Kurang kesempatan untuk individu</li> </ul>

(Sumber : Anita Lie, 2010: 46-47)

Beberapa aktivitas pembelajaran khas yang terjadi di dalam pembelajaran aktif di antaranya adalah:

1. Pengamatan terhadap beberapa model atau contoh yang memberikan kesempatan pada mahasiswa untuk melihat dan mengetahui.
2. Refleksi yang dilakukan dengan cara mengungkapkan pengalaman kepada teman dan dosen potensial mengundang dialog di dalam kelas sehingga memungkinkan muncul pengalaman atau pengetahuan baru (Fink, 2003).
3. Pemecahan masalah yang disajikan memungkinkan mahasiswa berada di dalam kondisi *higher-order thinking* (Austin dan Mescia, 2001).
4. Diskusi melatih mahasiswa untuk menganalisis, menilai, membandingkan, dan memecahkan masalah adalah metode belajar ko-operatif dan interaktif (Haller, et al. 2000).
5. *Self explanation* adalah suatu proses menjelaskan mengenai pemahaman mahasiswa, baik kepada temannya maupun dosen memungkinkan terjadinya pemahaman yang lebih kuat.
6. *Vicarious learning* yang diperoleh pada saat mahasiswa menyaksikan perdebatan mengenai topik tertentu (Cox, 2006).

Pendidikan yang dilaksanakan di dalam kelas sudah berlangsung ratusan bahkan ribuan tahun. Hasil dari proses belajar ini bukan tidak ada. Beribu karya monumental sudah dihasilkan sehingga dapat membuat kehidupan manusia menjadi lebih baik. Hanya saja, meningkatnya kompleksitas kehidupan manusia telah banyak menyita waktu sehingga seringkali proses belajar cenderung dilakukan secara

terlalu mekanis, dosen mengajar di depan kelas, mahasiswa mendengar dan mencatat. Di samping itu, bertambahnya stimulus di lingkungan mahasiswa pun menjadi salah satu distraktor bagi tercapainya efektivitas pembelajaran.

Banyak riset yang menunjukkan bahwa dibandingkan dengan pembelajaran tradisional (kuliah satu arah), pembelajaran aktif ini memberikan peluang bagi mahasiswa untuk dapat menyerap lebih banyak materi pelajaran, mengingat dan memahami lebih lama, dan yang terpenting adalah menyukai aktivitas belajar itu sendiri. Fink (2003), menyarankan bahwa mahasiswa harus melakukan hal yang lebih daripada sekedar mendengarkan. Dalam pembelajaran aktif, mahasiswa tidak belajar sendiri tetapi mereka dapat belajar dengan pendampingan dosen selaku instruktur atau teman sekelasnya.



# **PROJECT-BASED LEARNING**

## **A. Project Based Learning**

*Project based learning (PBL)* atau pembelajaran berbasis proyek adalah pembelajaran yang dilakukan perseorangan atau grup dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu, menghasilkan sebuah produk, yang hasilnya kemudian akan ditampilkan atau dipresentasikan. Saat pengerjaan proyek menggunakan berbagai macam bahan, dengan pendekatan belajar aktif atau berpusat pada mahasiswa. Dengan demikian, pendekatan yang diterapkan adalah konstruktivistik, *problem solving*, *inquiry*, *riset*, *integrated studies*, pengetahuan dan keterampilan, evaluasi, dan refleksi.

*Project-Based Learning* dapat dilihat sebagai bentuk *open-ended contextual activity-based learning*, dan merupakan bagian dari proses pembelajaran yang memberikan penekanan kuat pada pemecahan masalah sebagai suatu usaha kolaboratif (Fortus, 2005), yang dilakukan dalam proses pembelajaran dalam periode tertentu. Grant (2001) mendeskripsikan model belajar berbasis proyek (*project-based learning*) berpusat pada proses relatif berjangka waktu, berfokus pada masalah, unit pembelajaran bermakna dengan mengintegrasikan konsep-konsep

dari sejumlah komponen pengetahuan, atau disiplin, atau lapangan studi.

Ketika mahasiswa bekerja di dalam tim, mereka menemukan keterampilan merencanakan, mengorganisasi, negosiasi, dan membuat konsensus tentang isu-isu tugas yang akan dikerjakan, siapa yang bertanggungjawab untuk setiap tugas, dan bagaimana informasi akan dikumpulkan dan disajikan. Keterampilan-keterampilan yang telah diidentifikasi oleh mahasiswa ini merupakan keterampilan yang amat penting untuk keberhasilan hidupnya, dan sebagai tenaga kerja merupakan keterampilan yang amat penting di tempat kerja kelak. Karena hakikat kerja proyek adalah kolaboratif, maka pengembangan keterampilan tersebut berlangsung di antara mahasiswa. Di dalam kerja kelompok suatu proyek, kekuatan individu dan cara belajar yang diajarkan memperkuat kerja tim sebagai suatu keseluruhan.

*Project-Based Learning* dipandang tepat sebagai satu model untuk pendidikan bidang manufaktur untuk merespon isu-isu peningkatan kualitas pendidikan teknologi dan perubahan-perubahan besar yang terjadi di dunia kerja. *PBL* adalah model pembelajaran yang berfokus pada konsep-konsep dan prinsip-prinsip utama (*central*) dari suatu disiplin, melibatkan mahasiswa dalam kegiatan pemecahan masalah dan tugas-tugas bermakna lainnya, memberi peluang mahasiswa bekerja secara otonom mengkonstruksi belajar mereka sendiri, dan puncaknya menghasilkan produk karya mahasiswa bernilai, dan realistik.

Berbeda dengan model-model pembelajaran lainnya yang umumnya bercirikan praktik kelas yang berdurasi pendek, terisolasi/lepas-lepas, dan aktivitas pembelajaran berpusat pada dosen,

model PBL menekankan kegiatan belajar yang relatif berdurasi panjang, holistik-interdisipliner, pberpusat pada mahasiswa, dan terintegrasi dengan praktik dan isu-isu dunia nyata. Menurut Soenarto (2006) kegiatan belajar pada isu-isu dunia nyata akan meningkatkan kemampuan, keterampilan, wawasan budaya kerja, pembentukan nilai dan sikap yang sangat diperlukan oleh dunia kerja. Nilai dan sikap yang diperlukan dunia kerja antara lain kejujuran, kesabaran, tenggang rasa, tanggungjawab, iman dan taqwa, jiwa persatuan dan kesatuan bangsa.

Secara teoretik dan konseptual, pendekatan PBL ini juga didukung oleh teori aktivitas (Ow, Tan, dan Tan, 2006) yang menyatakan bahwa struktur dasar suatu kegiatan terdiri atas: (a) tujuan yang ingin dicapai dengan (b) subjek yang berada di dalam konteks (c) suatu masyarakat di mana pekerjaan itu dilakukan dengan perantaraan (d) alat-alat, (e) peraturan kerja, dan (f) pembagian tugas. Dalam penerapannya di kelas bertumpu pada kegiatan belajar yang lebih menekankan pada kegiatan aktif dalam bentuk melakukan sesuatu (*doing*) daripada kegiatan pasif, sekedar menerima transfer pengetahuan dari pengajar.

Pendekatan PBL juga didukung teori belajar konstruktivistik. Konstruktivisme adalah teori belajar yang mendapat dukungan luas yang bersandar pada ide bahwa peserta didik membangun pengetahuannya sendiri di dalam konteks pengalamannya sendiri (Nur Aedi, 2004). Pendidikan vokasi pada umumnya menyiapkan peserta didik mampu melakukan dan menerapkan pengetahuan serta keahliannya pada proses pembelajaran praktik. Pardjono (2003) menegaskan bahwa melalui teori konstruktivisme dosen bisa menambahkan penekanan pada penggunaan pengetahuan dan keahliannya itu secara kontekstual.

Lebih lanjut, dengan mengutip pendapat Brown diungkapkan bahwa pengembangan kemampuan berpikir peserta didik menurut prinsip konstruktivisme dapat diartikulasikan dalam beberapa cara, antara lain dalam bentuk belajar berbasis masalah (*problem based learning*), belajar dalam konteks situasi sebenarnya (*situated learning*), magang kognitif (*cognitive apprenticeships*), dan belajar berbasis kerja (*work-based learning*). Oleh karena itu di sini dosen berperan sebagai model, mediator, mendiagnosis, dan memberikan tuntunan. Lingkungan belajar harus diciptakan sebagai reproduksi dari aspek-aspek kunci dari komunitas praktisi. Aktivitas belajar harus otentik, semakin kompleks, terbuka untuk akses menjadi ahli, dan tersedia lingkungan social serta cultural sehingga memungkinkan pembelajaran berkolaborasi dalam mengkonstruksi pengetahuan. Dengan demikian pendekatan PBL dapat dipandang sebagai salah satu pendekatan penciptaan lingkungan belajar yang dapat mendorong peserta didik mengkonstruksi pengetahuan dan keterampilan secara personal.

Konsekwensi agar pendekatan ini memberikan hasil yang optimal, Sukamto (2001) mengingatkan beberapa prinsip yang esensial harus diwujudkan dalam perencanaan dan pengembangan teknologi pembelajaran untuk pendidikan dan pelatihan, antara lain:

- (a) Pembelajaran diselenggarakan dengan pengalaman nyata dan lingkungan otentik, karena hal ini diperlukan untuk memungkinkan seseorang berproses dalam belajar (*learning to know, learning to do, dan actually doing*) secara kontekstual;
- (b) Isi pembelajaran harus didesain agar relevan dengan karakteristik peserta didik karena pembelajaran difungsikan sebagai mekanisme adaptif dalam proses konstruksi, dekonstruksi, dan rekonstruksi pengetahuan, sikap, dan kemampuan;
- (c) Isi pembelajaran harus dipahami dan didesain dalam

kerangka atau konteks bekal awal (*entry level behavior*) peserta didik, sehingga pengalaman belajar dapat diefektifkan secara optimal; (d) Assessmen peserta didik dilakukan secara formative sebagai diagnosis untuk menyediakan pengalaman belajar secara berkesinambungan dan dalam bingkai belajar sepanjang hayat (*life-long continuing education*); (e) Pendidik berfungsi yang berfungsi sebagai fasilitator memberi keleluasaan dan mendorong munculnya kemajemukan dalam perspektif dan skema pengorganisasian pengetahuan dan kemampuan sehingga pengetahuan atau keterampilan yang dikuasai peserta didik kaya akan konteks.

Oleh karenanya, di sini yang menjadi pembeda utama dengan pendekatan lainnya adalah asumsi tentang proses pembelajaran, peran aktif peserta didik dan fasilitator, serta penguasaan dan pengembangan kemampuan yang selalu dilekatkan dalam konteks yang berubah dan berkembang dari seperangkat kompetensi minimal yang dibakukan.

Tatkala pendekatan proyek ini dilakukan dalam modus belajar kolaboratif dalam kelompok kecil, pendekatan ini juga mendapat dukungan teoretik yang bersumber dari konstruktivisme sosial Vygotsky (Paulina Pannen, Dina Mustafa, & Mestika Sekarwinahyu, 2001) yang memberikan landasan pengembangan kognitif melalui peningkatan intensitas interaksi antarpersonal. Adanya peluang untuk menyampaikan ide, mendengarkan ide-ide orang lain, dan merefleksikan ide sendiri pada ide-ide orang lain, adalah suatu bentuk pengalaman pemberdayaan individu. Proses interaktif dengan kawan sejawat itu membantu proses konstruksi pengetahuan (*meaning-making process*). Dalam pandangan ini transaksi sosial memainkan peranan sangat penting dalam pembentukan kognisi (Johnson & Johnson, 1991). Proses negosiasi kognitif interpersonal sebagai bentuk dari pengajuan gagasan,

debat, dan menerima atau menolak selama proses interaksi dengan kawan sejawat memungkinkan perluasan dan penghalusan pengetahuan dan keterampilan. Dari perspektif teoretik ini, pendekatan belajar berbasis proyek ini memberikan alternatif lingkungan belajar otentik di mana pengajar dapat membantu memudahkan peserta didik dalam meningkatkan keterampilan mereka di dalam bekerja dan pemecahan masalah secara kolaboratif. Sebagai pendekatan pembelajaran, PBL potensial berhasil memperbaiki praktik pembelajaran pada pendidikan teknologi dan kejuruan atau vokasi.

Pendekatan PBL memiliki potensi yang besar untuk membuat pengalaman belajar yang menarik dan bermakna bagi peserta didik dewasa untuk memasuki lapangan kerja. Menurut pengalaman (Beeley, 2008) di dalam *project-based learning* yang diterapkan untuk mengembangkan kompetensi para pekerja perusahaan, peserta pelatihan menjadi lebih aktif di dalam belajar mereka, dan banyak keterampilan tempat kerja yang berhasil dibangun dari proyek di dalam kelasnya, seperti keterampilan membangun tim, membuat keputusan kooperatif, pemecahan masalah kelompok, dan pengelolaan tim. Keterampilan-keterampilan tersebut besar nilainya di tempat kerja dan merupakan keterampilan yang sukar diajarkan melalui pembelajaran model lainnya. Hasil penelitian Departemen Pendidikan Amerika Serikat (USED) menunjukkan hal yang sama. Hasil kajian lintas daerah yang dilakukannya menunjukkan bahwa tugas-tugas yang dijalankan dalam bentuk kegiatan yang menantang dan mengesankan pada diri mahasiswa memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, pemahaman, dan unjuk kerja pebelajar. Potensi keefektifan belajar berbasis proyek ini

juga didukung oleh temuan-temuan penelitian belajar kolaboratif yang terbukti dapat meningkatkan pencapaian prestasi akademik, berpikir tingkat tinggi dan keterampilan berpikir kritis yang lebih baik, kemampuan memandang situasi dari perspektif lain yang lebih baik, pemahaman yang mendalam terhadap bahan belajar, lebih bersikap positif terhadap bidang studi, hubungan yang lebih positif dan suportif dengan kawan sejawat, dan meningkatkan motivasi belajar (Waras Khamdi, 2007).

## B. Konsep dan Karakteristik Pembelajaran PBL

Pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) adalah sebuah model atau pendekatan pembelajaran yang inovatif, yang menekankan belajar kontekstual melalui kegiatan-kegiatan yang kompleks (Berns dan Erickson, 2001). Fokus pembelajaran terletak pada konsep-konsep dan prinsip-prinsip inti dari suatu disiplin studi, melibatkan pebelajar dalam investigasi pemecahan masalah dan kegiatan tugas-tugas bermakna yang lain, memberi kesempatan pebelajar bekerja secara otonom mengkonstruksi pengetahuan mereka sendiri, dan mencapai puncaknya menghasilkan produk nyata (Thomas, 2000).

Pembelajaran ini biasanya memerlukan beberapa tahapan dan beberapa durasi - tidak sekedar merupakan rangkaian pertemuan kelas - serta belajar kelompok kolaboratif. Proyek memfokuskan pada pengembangan produk atau unjuk kerja (*performance*), yang secara umum pebelajar melakukan kegiatan: mengorganisasi kegiatan belajar kelompok mereka, melakukan pengkajian atau penelitian, memecahkan

masalah, dan mensintesis informasi. Proyek seringkali bersifat interdisipliner. Misalnya, suatu proyek merancang *draft* untuk bangunan struktur (konstruksi bangunan tertentu) melibatkan pebelajar dalam kegiatan investigasi pengaruh lingkungan, pembuatan dokumen proses pembangunan, dan mengembangkan lembar kerja, yang akan meliputi penggunaan konsep dan keterampilan yang digambarkan dari matakuliah matematika, *drafting* dan/atau desain, lingkungan dan kesehatan kerja, dan mungkin perdagangan bahan dan bangunan. Menurut Alamaki (2004), proyek selain dilakukan secara kolaboratif juga harus bersifat inovatif, unik, dan berfokus pada pemecahan masalah yang berhubungan dengan kehidupan pebelajar atau kebutuhan masyarakat atau industri lokal.

PBL memiliki potensi yang amat besar untuk membuat pengalaman belajar yang lebih menarik dan bermakna untuk pebelajar usia dewasa, seperti mahasiswa, apakah mereka sedang belajar di perguruan tinggi maupun pelatihan transisional untuk memasuki lapangan kerja. Medsker, (2001) menyatakan bahwa dalam PBL, pebelajar menjadi ter dorong lebih aktif di dalam belajar mereka, instruktur berposisi di belakang dan pebelajar berinisiatif, instruktur memberi kemudahan dan mengevaluasi proyek baik kebermaknaannya maupun penerapannya untuk kehidupan mereka sehari-hari. Produk yang dibuat pebelajar selama proyek memberikan hasil yang secara otentik dapat diukur oleh dosen atau instruktur di dalam pembelajarannya. Oleh karena itu, di dalam PBL, dosen atau instruktur tidak lebih aktif dan melatih secara langsung, akan tetapi instruktur menjadi pendamping, fasilitator, dan memahami pikiran pebelajar.

Proyek pebelajar dapat disiapkan dalam kolaborasi dengan instruktur tunggal atau instruktur ganda, sedangkan pebelajar belajar di dalam kelompok kolaboratif antara 4-5 orang. Ketika pebelajar bekerja di dalam tim, mereka menemukan keterampilan merencanakan, mengorganisasi, negosiasi, dan membuat konsensus tentang isu-isu tugas yang akan dikerjakan, siapa yang bertanggungjawab untuk setiap tugas, dan bagaimana informasi akan dikumpulkan dan disajikan. Keterampilan-keterampilan yang telah diidentifikasi oleh pebelajar ini merupakan keterampilan yang amat penting untuk keberhasilan hidupnya, dan sebagai tenaga kerja merupakan keterampilan yang amat penting di tempat kerja. Karena hakikat kerja proyek adalah kolaboratif, maka pengembangan keterampilan tersebut berlangsung di antara pebelajar. Di dalam kerja kelompok suatu proyek, kekuatan individu dan cara belajar yang diajukan memperkuat kerja tim sebagai suatu keseluruhan.

Harriman (2003) mempertegas konsep dan karakteristik *project-based learning* dengan membedakannya dengan *problem based learning* yang seringkali saling dipertukarkan dalam penggunaan istilah ini. Istilah *project-based learning* dan *problem-based learning* masing-masing digunakan untuk menyatakan strategi pembelajaran. Kemiripan konsep kedua pendekatan pembelajaran itu, dan penggunaan singkatan yang sama, PBL, menghasilkan kerancuan di dalam literatur dan penelitian meskipun sebenarnya di antara keduanya berbeda.

*Project-based learning* dan *problem-based learning* memiliki beberapa kesamaan karakteristik. Keduanya adalah strategi pembelajaran yang dimaksudkan untuk melibatkan pebelajar di dalam

tugas-tugas otentik dan dunia nyata agar dapat memperluas belajar mereka. Pebelajar diberi tugas proyek atau problem yang dengan lebih dari satu pendekatan atau jawaban, yang mensimulasikan situasi profesional. Kedua pendekatan ini juga didefinisikan sebagai *student-centered*, dan menempatkan peranan dosen sebagai fasilitator. Pebelajar dilibatkan dalam *project-* atau *problem-based learning* yang secara umum bekerja di dalam kelompok secara kolaboratif, dan didorong mencari berbagai sumber informasi yang berhubungan dengan proyek atau problem yang dikerjakan. Pendekatan ini menekankan pengukuran hasil belajar otentik dan dengan basis unjuk kerja (*performance-based assessment*).

Meskipun banyak kemiripan, *project based learning* dan *problem-based learning* bukan pendekatan yang identik. *Project-based learning* secara khusus dimulai dengan produk akhir, yaitu produksi tentang sesuatu yang memerlukan keterampilan atau pengetahuan tertentu yang secara khusus mengandung satu atau lebih problem yang harus dipecahkan oleh pebelajar. Pendekatan pembelajaran berbasis proyek menggunakan model produksi, yakni dimulai dari pebelajar menetapkan tujuan untuk pembuatan produk akhir dan mengidentifikasikannya. Mereka mengkaji topik, mendesain produk, dan membuat perencanaan manajemen proyek. Pebelajar kemudian memulai proyek, memecahkan masalah dan isu-isu yang timbul dalam produksi, dan menyelesaikan produk mereka. Pebelajar mungkin menggunakan atau menyajikan produk yang mereka buat, dan idealnya mereka diberi waktu untuk mengevaluasi hasil kerja mereka (Railsback, 2002). Proses belajarnya berlangsung otentik, mencerminkan kegiatan produksi dunia nyata, dan

konstruktivistik, menggunakan pendekatan dan ide-ide pebelajar untuk menyelesaikan tugas yang mereka tangani.

Tidak semua kegiatan belajar aktif dan melibatkan proyek dapat disebut PBL. Agar proyek dapat digolongkan sebagai PBL, Thomas (2000) menetapkan lima kriteria apakah suatu pembelajaran berproyek termasuk sebagai PBL. Lima kriteria itu adalah keterpusatan (*centrality*), berfokus pada pertanyaan atau masalah, investigasi konstruktif atau desain, otonomi pebelajar, dan realisme.

Proyek dalam PBL adalah pusat atau inti kurikulum, bukan pelengkap kurikulum. Di dalam PBL, proyek adalah strategi pembelajaran; pebelajar mengalami dan belajar konsep-konsep inti suatu disiplin ilmu melalui proyek. Ada kerja proyek yang mengikuti pembelajaran tradisional dengan cara proyek tersebut memberi ilustrasi, contoh, praktik tambahan, atau aplikasi praktik yang diajarkan sebelumnya dengan maksud lain. Akan tetapi, menurut kriteria di atas, aplikasi proyek tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai PBL. Kegiatan proyek yang dimaksudkan untuk pengayaan di luar kurikulum juga tidak termasuk PBL.

Proyek dalam PBL adalah terfokus pada pertanyaan atau masalah, yang mendorong pebelajar menjalani (dengan kerja keras) konsep-konsep dan prinsip-prinsip inti atau pokok dari disiplin. Kriteria ini sangat halus dan agak susah diraba. Difinisi proyek (bagi pebelajar) harus dibuat sedemikian rupa agar terjalin hubungan antara aktivitas dan pengetahuan konseptual yang melatarinya yang diharapkan dapat berkembang menjadi lebih luas dan mendalam (Silver, 2004). Proyek dalam PBL mungkin dibangun di sekitar unit tematik, atau gabungan

(*intersection*) topik-topik dari dua atau lebih disiplin, tetapi itu belum sepenuhnya dapat dikatakan sebuah proyek. Pertanyaan-pertanyaan yang mengejar pebelajar, sepadan dengan aktivitas, produk, dan unjuk kerja yang mengisi waktu mereka, harus digubah (*orchestrated*) dalam tugas yang bertujuan intelektual (Grant 2001).

Proyek melibatkan pebelajar dalam investigasi konstruktif. Investigasi mungkin berupa proses desain, pengambilan keputusan, penemuan masalah, pemecahan masalah, diskoveri, atau proses pembangunan model. Akan tetapi, agar dapat disebut proyek memenuhi kriteria PBL, aktivitas inti dari proyek itu harus meliputi transformasi dan konstruksi pengetahuan (dengan pengertian: pemahaman baru, atau keterampilan baru) pada pihak pebelajar (Scardamalia & Bereiter, 2006). Jika pusat atau inti kegiatan proyek tidak menyajikan tingkat kesulitan bagi anak, atau dapat dilakukan dengan penerapan informasi atau keterampilan yang siap dipelajari, proyek yang dimaksud adalah tak lebih dari sebuah latihan, dan bukan proyek PBL yang dimaksud. Membersihkan peralatan laboratorium mungkin sebuah proyek, akan tetapi bukan proyek dalam PBL.

Proyek mendorong pebelajar sampai pada tingkat yang signifikan. Proyek dalam PBL bukanlah ciptaan dosen, tertuliskan dalam naskah, atau terpaketkan. Latihan laboratorium bukanlah contoh PBL, kecuali jika berfokus pada masalah dan merupakan inti pada kurikulum. Proyek dalam PBL tidak berakhir pada hasil yang telah ditetapkan sebelumnya atau mengambil jalur (prosedur) yang telah ditetapkan sebelumnya. Proyek PBL lebih mengutamakan otonomi, pilihan, waktu kerja yang

tidak bersifat rigid, dan tanggung jawab pebelajar daripada proyek trandisional dan pembelajaran tradisional.

Proyek adalah realistik. Karakteristik proyek memberikan ketentik-an pada pebelajar. Karakteristik ini boleh jadi meliputi topik, tugas, peranan yang dimainkan pebelajar, konteks dimana kerja proyek dilakukan, kolaborator yang bekerja dengan pebelajar dalam proyek, produk yang dihasilkan, audien bagi produk-produk proyek, atau kriteria di mana produk-produk atau unjuk kerja dinilai. PBL melibatkan tantangan-tantangan kehidupan nyata, berfokus pada pertanyaan atau masalah otentik (bukan simulatif), dan pemecahannya berpotensi untuk diterapkan di lapangan yang sesungguhnya.

### C. Keuntungan PBL

Dalam sejumlah artikel tentang *Project Based Learning* (<http://www.iste.org/> Content/1997) proyek di kelas yang dapat dipertimbangkan sebagai bahan testimonial terhadap dosen, terutama bagaimana dosen menggunakan proyek dan persepsi mereka tentang bagaimana keberhasilannya. Keuntungan dari PBL adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi. Laporan-laporan tertulis tentang proyek itu banyak yang mengatakan bahwa mahasiswa suka tekun sampai kelewat batas waktu, berusaha keras dalam mencapai proyek. Dosen juga melaporkan pengembangan dalam kehadiran dan berkurangnya keterlambatan. Mahasiswa melaporkan bahwa belajar dalam proyek lebih *fun* daripada komponen kurikulum yang lain.

2. Meningkatkan kemampuan pemecahan masalah. Penelitian pada pengembangan keterampilan kognitif tingkat tinggi mahasiswa menekankan perlunya bagi mahasiswa untuk terlibat di dalam tugas-tugas pemecahan masalah dan perlunya untuk pembelajaran khusus pada bagaimana menemukan dan memecahkan masalah. Banyak sumber yang mendeskripsikan lingkungan belajar berbasis proyek membuat mahasiswa menjadi lebih aktif dan berhasil memecahkan problem-problem yang kompleks.
3. Meningkatkan kolaborasi. Pentingnya kerja kelompok dalam proyek memerlukan mahasiswa mengembangkan dan mempraktikkan keterampilan komunikasi. Kelompok kerja kooperatif, evaluasi mahasiswa, pertukaran informasi *online* adalah aspek-aspek kolaboratif dari sebuah proyek. Teori-teori kognitif yang baru dan konstruktivistik menegaskan bahwa belajar adalah fenomena sosial, dan bahwa mahasiswa akan belajar lebih di dalam lingkungan kolaboratif.
4. Meningkatkan keterampilan mengelola sumber. Bagian dari menjadi mahasiswa yang independen adalah bertanggungjawab untuk menyelesaikan tugas yang kompleks. PBL yang diimplementasikan secara baik memberikan kepada mahasiswa pembelajaran dan praktik dalam mengorganisasi proyek, dan membuat alokasi waktu dan sumber-sumber lain seperti perlengkapan untuk menyelesaikan tugas.

Memperhatikan karakteristik PBL yang demikian rupa, dukungan teoretik, dan *review testimonial*, maka model ini bisa menjadi komponen yang *well-established* dalam sistem pendidikan vokasi. Model PBL adalah

penggerak yang unggul untuk membantu mahasiswa belajar melakukan tugas-tugas otentik dan multidisipliner, mengelola *budget*, menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efektif, dan bekerja dengan orang lain. Ada bukti langsung maupun tidak langsung, baik dari dosen maupun mahasiswa, bahwa PBL menguntungkan dan efektif sebagai metode pembelajaran. Yang lebih penting, ada beberapa bukti bahwa PBL, dibandingkan dengan metode pembelajaran yang lain, memiliki nilai tinggi dalam peningkatan kualitas belajar mahasiswa.



# **MODEL *CLoP-WORK* BERBASIS *STUDENT CENTERED LEARNING***

## **A. *Student-Centered Learning (SCL)***

### **1. Pengertian**

*Student-Centered Learning (SCL)* adalah suatu model pembelajaran yang menempatkan mahasiswa sebagai pusat dari proses belajar. Model pembelajaran ini berbeda dari model belajar *Instructor-Centered Learning* yang menekankan pada transfer pengetahuan dari **dosen** ke mahasiswa yang relatif bersikap pasif. Secara lebih rinci SCL adalah konsep pembelajaran yang memfokuskan kegiatan belajar pada peserta didik (mahasiswa), mengaitkan materi perkuliahan dengan kehidupan nyata (kontekstual), dan memotivasi mahasiswa agar membuat hubungan antara pengetahuan yang dipelajarinya saat ini dengan pengalaman sebelumnya. Melalui SCL diharapkan konsep-konsep materi perkuliahan dapat diintegrasikan dalam konteks kehidupan nyata dengan harapan mahasiswa dapat memahami apa yang dipelajarinya dengan lebih baik dan mudah.

SCL menempatkan mahasiswa sebagai subjek di dalam proses perkuliahan, materi perkuliahan (objek) disusun kontekstual dan bermakna yang menghubungkan pengetahuan awal mahasiswa dengan

materi yang sedang dipelajarinya dan sekaligus memperhatikan faktor kebutuhan individual mahasiswa.

Dengan demikian proses belajar mahasiswa benar-benar diawali dengan pengetahuan, pengalaman, dan konteks keseharian yang telah mereka miliki yang dikaitkan dengan konsep mata kuliah yang dipelajari di kelas, dan selanjutnya dimungkinkan untuk mengimplementasikan dalam keseharian mereka. Sehingga mahasiswa benar-benar bukan hanya sekedar mengenal nilai (LOGOS) tetapi harus mampu melakukan internalisasi/ penghayatan nilai-nilai tersebut (ETOS) dan yang terpenting adalah sampai kepada mahasiswa mampu mengaktualisasikan/ mengamalkan nilai-nilai tersebut (PATOS).

Karena pertimbangan pada subjek pembelajaran adalah mahasiswa, maka panduan ini ditulis dengan menggunakan pendekatan andragogi. Andragogi adalah salah satu pendekatan dalam pendidikan dengan konsep *the art and science of helping adult learn*, yaitu seni dan ilmu yang berkaitan dengan cara-cara membantu orang dewasa belajar. Hal ini berbeda dengan pedagogi. Yaitu sebagai *the art and science of teaching children* atau seni dan ilmu yang berkaitan dengan cara mengajar anak.

Pendekatan andragogi mempunyai beberapa asumsi dasar, di antaranya yang cukup dikenal ada empat hal, yaitu (1) *self-directedness* atau kemampuan mengarahkan diri, (2) pengalaman pembelajar atau mahasiswa, (3) kesiapan belajar berdasarkan kebutuhan, dan (4) orientasi bahwa belajar itu adalah kehidupan.

Berikut ini dijelaskan lebih detail tentang empat asumsi dasar tersebut :

- a. Suasana belajar harus dibuat sedemikian rupa sehingga mahasiswa merasa diterima oleh lingkungan, dihargai, dan diberi dukungan. Oleh karena itu, harus ada komunikasi seimbang antara dosen dan mahasiswa.
- b. Perhatian harus diarahkan pada keterlibatan mahasiswa dalam proses menentukan kebutuhan belajarnya.
- c. Mahasiswa harus dilibatkan dalam perencanaan belajar, sementara dosen lebih bertindak sebagai pembimbing dan sumber referensi.
- d. Proses belajar mengajar menjadi tanggung jawab bersama antara mahasiswa dan dosen. Dalam hal ini dosen lebih banyak berperan sebagai sumber rujukan daripada sebagai instruktur.
- e. Mahasiswa sebaiknya dilibatkan dalam proses evaluasi diri atau *self-evaluation*, sementara dosen membantu mahasiswa mencari bukti kemajuan yang telah mereka buat.

Dengan menggunakan pendekatan andragogi dalam panduan ini, penulis mempunyai beberapa asumsi terhadap pengguna buku ini, antara lain adalah:

- a. Pengguna adalah dosen atau mungkin seorang instruktur yang bergerak dalam pelatihan yang peserta didiknya adalah orang-orang dewasa.
- b. Pengguna sudah mempunyai pengetahuan yang cukup tentang materi yang akan diajarkan.
- c. Pengguna mempunyai antusiasme untuk mengajar lebih baik.
- d. Pengguna telah mempunyai pengalaman dalam bidang pembelajaran, baik sebagai dosen atau mahasiswa.

- e. Pengguna adalah seorang yang mempunyai komitmen tinggi pada bidang pembelajaran.

SCL bertujuan membekali mahasiswa dengan pengetahuan yang lebih bermakna, secara fleksibel dapat diterapkan (ditransfer) dari satu permasalahan ke permasalahan lain dan dari satu konteks ke konteks lainnya. Transfer dapat juga terjadi dalam satu konteks melalui pemberian tugas yang terkait erat dengan materi perkuliahan. Hasil pembelajaran SCL diharapkan dapat lebih bermakna bagi mahasiswa untuk memecahkan persoalan, berfikir kritis, dan melaksanakan pengamatan serta menarik kesimpulan dalam kehidupan jangka panjangnya.

## **2. Macam-macam SCL**

Pada panduan ini dicontohkan enam macam pembelajaran yang mendasari penerapan SCL di kelas, yaitu: konstruktivisme (*constructivism*), bertanya (*questioning*), menemukan (*inquiry*), kelompok belajar (*learning community*), pemodelan (*modeling*), dan refleksi (*refection*). SCL dapat diterapkan dalam kurikulum apa saja, mata kuliah apa saja, dan kelas yang bagaimanapun keadaannya.

### **a. Konstruktivisme (*constructivism*)**

Konstruktivisme adalah teori belajar yang menyatakan bahwa orang menyusun atau membangun pemahaman mereka dari pengalaman-pengalaman baru berdasarkan pengetahuan awal dan kepercayaan mereka. Seorang dosen perlu mempelajari budaya, pengalaman hidup dan pengetahuan, kemudian

menyusun pengalaman belajar yang memberi mahasiswa kesempatan baru untuk memperdalam pengetahuan tersebut. Pemahaman konsep yang mendalam dikembangkan melalui pengalaman-pengalaman belajar autentik dan bermakna yang mana dosen mengajukan pertanyaan kepada mahasiswa untuk mendorong aktifitas berfikirnya. Pembelajaran hendaknya dikemas menjadi proses ‘mengkonstruksi’ bukan ‘menerima’ pengetahuan. Dalam proses pembelajaran, mahasiswa membangun sendiri pengetahuan mereka melalui keterlibatan aktif dalam proses belajar mengajar. Mahasiswa menjadi pusat kegiatan, bukan dosen. Pembelajaran dirancang dalam bentuk mahasiswa bekerja, praktik mengerjakan sesuatu, berlatih secara fisik, menulis karangan, mendemonstrasikan, menciptakan gagasan, dan sebagainya.

Tugas dosen dalam pembelajaran konstruktivisme adalah memfasilitasi proses pembelajaran dengan:

- (a) Menjadikan pengetahuan bermakna dan relevan bagi mahasiswa,
- (b) Memberi kesempatan mahasiswa menemukan dan menerapkan idenya sendiri, dan
- (c) Menyadarkan mahasiswa agar menerapkan strategi mereka sendiri dalam belajar.

**b. Bertanya (*questioning*)**

Penggunaan pertanyaan untuk menuntun berfikir mahasiswa lebih baik daripada sekedar memberi mahasiswa informasi untuk memperdalam pemahaman mahasiswa. Mahasiswa belajar

mengajukan pertanyaan tentang fenomena, belajar bagaimana menyusun pertanyaan yang dapat diuji, dan belajar untuk saling bertanya tentang bukti, interpretasi, dan penjelasan. Pertanyaan digunakan dosen untuk mendorong, membimbing, dan menilai kemampuan berfikir mahasiswa.

Dalam pembelajaran produktif, kegiatan bertanya berguna untuk:

- (a) Menggali informasi, baik teknis maupun akademis
- (b) Mengecek pemahaman mahasiswa
- (c) Membangkitkan respon mahasiswa
- (d) Mengetahui sejauhmana keingintahuan mahasiswa
- (e) Mengetahui hal-hal yang sudah diketahui mahasiswa
- (f) Memfokuskan perhatian mahasiswa pada sesuatu yang akan dan sedang dipelajari
- (g) Menyegarkan kembali pengetahuan mahasiswa

### c. Inkuiiri (*inquiry*)

Inkuiiri adalah proses perpindahan dari pengamatan menjadi pemahaman, yang diawali dengan pengamatan dari pertanyaan yang muncul. Jawaban pertanyaan-pertanyaan tersebut didapat melalui siklus menyusun dugaan, menyusun hipotesis, mengembangkan cara mengembangkan hipotesis, membuat pengamatan lebih jauh, dan menyusun teori serta konsep yang berdasar pada data dan pengetahuan.

Di dalam pembelajaran berdasarkan inkuiiri, mahasiswa belajar menggunakan keterampilan berfikir kritis saat mereka berdiskusi dan menganalisis bukti, megevaluasi ide dan proposisi, merefleksi

validitas data, memproses, dan membuat kesimpulan. Kemudian menentukan bagaimana mempresentasikan dan menjelaskan penemuannya, dan menghubungkan ide-ide atau teori untuk mendapatkan konsep.

Langkah-langkah kegiatan inkuiiri:

- (a) Merumuskan masalah (dalam mata kuliah apapun)
- (b) Mengamati atau melakukan observasi
- (c) Menganalisis dan menyajikan hasil dalam tulisan, gambar, laporan, bagan, table, dan karya lain
- (d) Mengkomunikasikan atau menyajikan hasil karya pada pembaca, teman sekelas, dosen, atau audien yang lain

**d. Kelompok belajar (*learning community*)**

Mahasiswa akan lebih mudah untuk menyerap dan memahami suatu hal atau fenomena yang dijelaskan oleh temannya dengan gaya bahasa dan pendekatan komunikasi dari mahasiswa lain pada usianya. Dari sisi mahasiswa yang menjelaskan, hal ini merupakan kesempatan untuk menggali, mengkomunikasikan dan menguji pengetahuan atau pemahaman yang telah didapatkannya walaupun hal itu didapat secara tidak langsung dari aktifitas saat berargumentasi dengan temannya yang mendapat kesulitan tersebut. Pendekatan ini bias dicapai dengan membentuk suatu kelompok belajar.

Kelompok belajar adalah sekelompok mahasiswa yang terkait dalam kegiatan belajar agar terjadi proses belajar lebih dalam. Semua mahasiswa harus mempunyai kesempatan untuk berbicara

dan berbagai ide, mendengarkan ide mahasiswa lain dengan cermat, dan bekerjasama untuk membangun pengetahuan dengan teman di dalam kelompoknya. Konsep ini didasarkan pada ide bahwa belajar secara bersama lebih baik daripada belajar secara individual.

Kelompok belajar bisa efektif apabila ada proses komunikasi dua arah. Seseorang yang terlibat dalam kegiatan kelompok belajar memberi informasi yang diperlukan oleh teman kelompoknya dan sekaligus juga meminta informasi yang bisa terjadi jika ada pihak yang dominan dalam komunikasi, tidak ada pihak yang merasa segan untuk bertanya, tidak ada pihak yang menganggap paling tahu. Semua pihak mau saling mendengarkan.

Penerapan kelompok belajar dapat diwujudkan dalam:

- (a) Pembentukan kelompok kecil
- (b) Pembentukan kelompok besar
- (c) Bekerja dengan kelas sederajat
- (d) Bekerja kelompok dengan kelas di atasnya
- (e) Bekerja langsung pada masyarakat

#### e. Pemodelan (*modeling*)

Pemodelan adalah proses penampilan suatu contoh agar orang lain berfikir, bekerja, dan belajar. Pada saat pembelajaran, sering dosen memodelkan bagaimana agar mahasiswa belajar. Dosen menunjukkan bagaimana melakukan sesuatu untuk mempelajari sesuatu yang baru. Dosen bukan satu-satunya model. Model dapat dirancang dengan melibatkan mahasiswa.

Contoh praktik pemodelan di kelas:

- (a) Dosen praktik Kerja Bangku memberi contoh posisi tubuh yang benar saat bekerja di hadapan mahasiswa
- (b) Dosen praktik Kerja Las menunjukkan salah seorang mahasiswa yang menggunakan perlengkapan keselamatan kerja (K3) dengan baik, lalu mahasiswa lain diminta tanya jawab dengan sang model tersebut
- (c) Dosen Gambar Teknik menunjukkan gambar kerja dari dunia industri yang dapat digunakan sebagai contoh oleh mahasiswa dalam merancang gambar kerja
- (d) Dosen praktik Kerja Mesin mendemonstrasikan penggunaan mesin gerinda alat potong
- (e) Mendatangkan ahli ke kelas (tokoh, pengusaha/wiraswasta, manager pabrik, pengrajin, dan lainnya)

**f. Refleksi (*Reflection*)**

Refleksi memungkinkan cara berpikir tentang apa yang telah mahasiswa pelajari dan untuk membantu mahasiswa menggambarkan makna personal mahasiswa sendiri. Di dalam refleksi, mahasiswa menelaah suatu kejadian, kegiatan, dan pengalaman serta berpikir tentang apa yang mahasiswa pelajari, bagaimana merasakan, dan bagaimana mahasiswa menggunakan pengetahuan baru tersebut. Refleksi dapat ditulis di dalam artikel, bisa terjadi melalui diskusi, atau merupakan kegiatan kreatif seperti menulis puisi atau membuat karya seni.

Realisasi refleksi dapat diterapkan, misalnya pada akhir pembelajaran dosen menyisakan waktu sejenak agar mahasiswa melakukan refleksi. Hal ini dapat berupa:

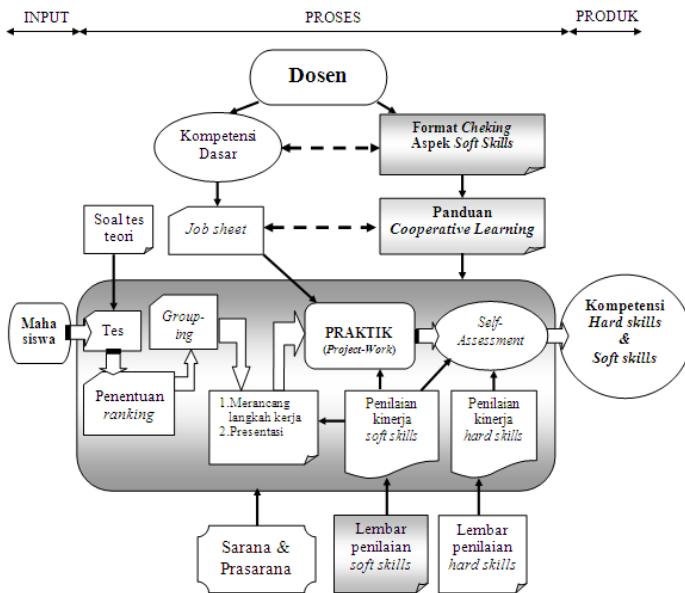
- (a) Pertanyaan langsung tentang apa-apa yang diperoleh mahasiswa hari ini
- (b) Membuat catatan tertulis
- (c) Kesan dan saran mahasiswa mengenai pembelajaran hari ini
- (d) Diskusi

### **3. Indikator Keberhasilan SCL**

Keberhasilan SCL, baik proses maupun hasil belajarnya dapat diketahui melalui beberapa indikator, antara lain: (a) pemilihan materi atau informasi berdasarkan kebutuhan mahasiswa; (b) selalu mengaitkan informasi dengan pengetahuan yang telah dimiliki mahasiswa; (c) pembelajaran bisa terjadi di berbagai tempat, konteks dan *setting*; (d) mahasiswa secara aktif terlibat dalam proses pembelajaran; (e) mahasiswa belajar dari teman melalui kerja kelompok, diskusi, dan saling mengkoreksi; (f) pembelajaran dikaitkan dengan kehidupan nyata dan atau masalah yang disimulasikan; (g) perilaku dibangun atas kesadaran diri; (h) keterampilan dikembangkan atas dasar pemahaman, (i) mahasiswa menggunakan kemampuan berfikir kritis, terlibat penuh dalam proses pembelajaran; (j) mahasiswa dapat menguasai materi atau kompetensi secara mendalam dan bermakna serta dapat menerapkannya dalam kehidupan nyata.

## B. Model *CloP-Work*

Model pembelajaran dengan nama *Cooperative Learning on Project Work*, untuk selanjutnya disingkat *CloP-Work*, pada prinsipnya adalah model pembelajaran yang dikembangkan Slavin (2005), dengan beberapa penyesuaian berdasarkan situasi dan kondisi setempat. Gambaran model *CloP-Work* tampak sebagai berikut:



Gambar Model *CloP-Work*

Keterangan:



= urutan proses praktik



= dukungan sumberdaya dan perangkat pembelajaran



= garis konfirmasi

Kotak warna gelap = kegiatan inti *CLoP-Work*

Sebelum mengajar di kelas praktik, dosen perlu mencermati kembali **Kompetensi Dasar** pada Pokok Bahasan/Judul Praktik yang akan dipraktikkan. Kompetensi Dasar ini perlu dirumuskan pada *job sheet* panduan praktik. Jika belum ada, maka perlu dirumuskan dalam **Format Cheking Aspek Soft Skills**, dan sekaligus menuangkan aspek *soft skills* yang dikembangkan pada Kompetensi Dasar tersebut pada format tersebut.

Agar proses pembelajaran dapat lebih efektif, terdapat beberapa tahap yang perlu dilakukan dosen, yaitu tahap: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

## 1. Perencanaan

Untuk keperluan perencanaan, dosen diharapkan melaksanakan beberapa hal sebagai berikut:

- Mengkaji konsep, teori atau kompetensi yang akan dipelajari oleh mahasiswa
- Memahami latar belakang dan pengalaman hidup mahasiswa melalui proses pengkajian secara seksama
- Mempelajari lingkungan kampus dan tempat tinggal mahasiswa, selanjutnya memilih dan mengaitkannya dengan konsep atau teori yang akan dibahas dalam proses pembelajaran kontekstual
- Menyusun rencana pelaksanaan perkuliahan (RPP) dengan mengaitkan konsep atau teori yang dipelajari dengan mempertimbangkan pengalaman yang dimiliki mahasiswa dan lingkungan kehidupan mereka

### **a. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran**

RPP lebih merupakan rencana kegiatan kelas yang dirancang dosen, yang berisi skenario tahap demi tahap tentang apa yang akan dilakukan bersama mahasiswanya sehubungan dengan materi yang akan dipelajarinya. Dalam rencana tersebut tercermin tujuan pembelajaran, media untuk mencapai tujuan tersebut, langkah-langkah pembelajaran, dan teknik penilaian.

Secara umum, tidak terdapat perbedaan mendasar format atau rencana pembelajaran ini dengan konvensional. Pembelajaran ini lebih menekankan pada skenario pembelajarannya. Adapun pembelajaran konvensional lebih menekankan pada deskripsi tujuan yang akan dicapai.

### **b. Sumber Belajar**

Pada dasarnya, *CLoP-Work* tidak mengharuskan suatu bentuk atau format sumber belajar tertentu. Sumber belajar dapat dalam bentuk *job-sheet*, *lab-sheet*, buku pelajaran, maupun modul.

## **2. Pelaksanaan**

Pada dasarnya, pelaksanaan pembelajaran mengacu pada RPP atau skenario pembelajaran yang telah disusun sebelumnya. Dalam hal ini, aktivitas pembelajaran yang melibatkan mahasiswa mengikuti tahap-tahap yang telah dirancang dalam RPP. Di dalam pelaksanaan dosen dapat menerapkan strategi sebagai berikut:

- a. Menekankan pada pemecahan masalah. Pembelajaran dapat dimulai dengan suatu simulasi atau masalah nyata. Dalam hal ini mahasiswa menggunakan keterampilan berfikir kritis untuk

menemukan dan mengungkapkan masalah atau isu-isu, serta menggunakan berbagai isi materi pembelajaran untuk menyelesaikan masalah. Masalah yang dimaksudkan adalah relevan dengan topik yang dibahas pada pertemuan saat itu.

- b. Mengontrol dan mengarahkan proses belajar mahasiswa. Sehingga mereka benar-benar akan menjadi pembelajar yang mandiri (*self-regulated learners*). Mahasiswa harus menjadi pembelajar yang mampu mencari, menganalisa dan menggunakan informasi tanpa atau dengan sedikit bimbingan dan semakin menyadari bagaimana mereka memproses informasi, menggunakan strategi pemecahan masalah, serta memanfaatkannya. Untuk mencapai itu, mahasiswa diperkenankan melakukan ujicoba (*trial and error*) untuk materi yang beresiko rendah dengan menggunakan waktu yang cukup serta agar berubah dari pembelajar yang dependen menjadi pembelajar independen.
- c. Mempertimbangkan keragaman latar belakang mahasiswa. Di dalam proses pembelajaran perbedaan tersebut dapat menjadi daya pendorong untuk belajar dan sekaligus dan menambah kompleksitas pembelajaran itu sendiri. Kerjasama tim dan aktivitas kelompok (group) belajar di dalam proses pembelajaran sangatlah menghargai keragaman mahasiswa, memperluas perspektif, dan membangun keterampilan interpersonal, yaitu berfikir melalui berkomunikasi dengan orang lain.
- d. Mendorong mahasiswa untuk belajar dari sesamanya dan bersama-sama atau menggunakan group belajar independen

(*interdependent learning group*). Dalam hal ini, para dosen harus bertindak sebagai fasilitator, pelatih, dan pembimbing akademis.

- e. Melaksanakan pengajaran dengan selalu mendorong mahasiswa untuk mengaitkan apa yang sedang dipelajari dengan pengetahuan/pengalaman yang telah dimiliki sebelumnya dan mengaitkan apa yang telah dipelajarinya dengan fenomena kehidupan sehari-hari. Selanjutnya mahasiswa didorong untuk membangun kesimpulan yang merupakan pemahaman mahasiswa terhadap konsep/teori yang sedang dipelajarinya.

### **3. Penilaian**

Untuk proses pembelajaran CLoP-Work diperlukan suatu bentuk penilaian yang didasarkan kepada metodologi dan tujuan dari pembelajaran itu sendiri, yakni penilaian autentik. Penilaian *on going* menyatu ke dalam proses belajar mengajar, memberikan kesempatan dan arahan kepada mahasiswa untuk maju dan sekaligus dipergunakan sebagai alat kontrol untuk melihat kemajuan mahasiswa serta umpan balik bagi proses pembelajaran.

Bentuk penilaian yang cocok dengan kriteria yang dimaksudkan adalah suatu kombinasi dari beberapa teknik penilaian seperti:

- a. Penilaian kerja (*performance assessment*): penilaian kinerja dikembangkan untuk menguji kemampuan mahasiswa dalam mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan (apa yang mereka ketahui dan dapat dilakukan) pada berbagai situasi nyata dan konteks tertentu. Dosen melakukan penilaian kinerja *soft skills* dengan cara mengobservasi mahasiswa secara *on*

*going assessment* menggunakan lembar observasi (instrumen) yang disediakan sebelumnya. Pada konteks pembelajaran tertentu, penilaian kinerja ini dapat diganti dalam bentuk pertanyaan terbuka (*open-ended question*) atau bentuk pilihan ganda (*multiple choice*). Dalam pengertian yang lebih luas, penilaian kinerja dapat berupa membaca, menulis, menjelaskan, mendemonstrasikan, memecahkan masalah, menganalisis, atau bentuk lain yang memungkinkan mahasiswa menunjukkan kompetensi yang telah dicapainya.

- b. Observasi (*observation*), bertujuan untuk menyajikan informasi tentang dampak aktivitas pembelajaran terhadap sikap mahasiswa. Dalam hal ini, semua mahasiswa diobservasi secara berkala. Hasil observasi dicatat dalam bentuk catatan sikap, dan selanjutnya dipergunakan menginterpretasikan apakah sikap mahasiswa sesuai dengan tujuan dan *outcome* pembelajaran. Suatu observasi dikatakan bermanfaat, jika data dicatat dan dievaluasi serta dipergunakan sebagai umpan balik untuk meningkatkan prestasi (*performa*) siswa.
- c. Portofolio adalah sekumpulan bukti fisik tentang keberhasilan atau prestasi mahasiswa selama jangka waktu tertentu, yang memberikan gambaran perkembangan setiap mahasiswa. Bukti itu tidak harus selalu dalam bentuk catatan atau tulisan, tetapi bisa berupa nilai yang terbaik, keberhasilannya dalam merancang suatu percobaan, foto kegiatan, dan dokumen lainnya. Oleh karena itu, portofolio seharusnya dikumpulkan secara tertib.

- d. Laporan kegiatan, yang merupakan hasil pemaparan hasil berfikir tertinggi mahasiswa yang memuat ide-ide, minat dan pengalamannya. Dengan kata lain laporan kegiatan membantu mahasiswa dalam mengorganisasikan cara berfikirnya dan menuangkannya secara eksplisit dalam tulisan, desain/rancangan dan bentuk lainnya.

Tahapan implementasi model *CLoP-Work* dengan menerapkan prinsip *student centered learning* mengacu pada langkah-langkah berikut ini:

<b>Langkah ke:</b>	<b>Kegiatan Dosen</b>	<b>Kegiatan Mahasiswa</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Aspek soft skills yang dikembangkan</b>	<b>Indikator</b>
1	Dosen menjelaskan tentang tahapan praktik dan memotivasi mahasiswa.	Mahasiswa mengikuti penjelasan dengan seksama, dan mengajukan pertanyaan jika belum jelas	Menjelang kegiatan praktik, dosen memberikan pengantar tentang langkah-langkah praktik dan memotivasi mahasiswa untuk memancing rasa ingin tahu mereka.	• Kreativitas / inisiatif	1. Mahasiswa mengajukan pertanyaan dengan baik 2. Mahasiswa mampu mengembangkan atau menyampaikan suatu gagasan dengan baik
2	Dosen melakukan tes pengetahuan / teori yang terkait dengan praktik yang akan dilaksanakan.	Mahasiswa mengerjakan soal tes teori.	Tes ini dilakukan untuk mengetahui pengetahuan awal mahasiswa dan menentukan ranking berdasarkan pengetahuan awal atau teori yang dikuasainya. Tes dibuat terstruktur, bisa menggunakan soal tes yang sudah tersedia (misalnya, menggunakan soal ujian teori yang sudah digunakan pada semester sebelumnya).	• Kejujuran Etika	1. Mahasiswa menyampaikan hasil tes apa adanya 2. Mahasiswa mentaati aturan walaupun sanksinya hanya berupa celaan

3	Dosen membuat <i>ranking</i> hasil tes teori	-	Diambil 4 - 5 orang mahasiswa yang mendapatkan skore tinggi, untuk diproyeksikan sebagai ketua kelompok.		
4	Dosen memandu pengelompokan praktik 4 orang mahasiswa tiap kelompok dengan ketua kelompok adalah <i>the best rank</i> .	Mahasiswa membentuk kelompok kerja dengan mengikuti arahan dosen.	Anggota kelompok sukarela (bebas memilih), namun perlu diupayakan agar kelompok yang terbentuk heterogen berdasarkan hasil tes teorinya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilitas</li> <li>• Toleransi</li> </ul>	1. Mahasiswa mampu menyesuaikan diri secara cepat dengan teman di kelompoknya. 2. Mahasiswa menghormati teman-teman sekelompoknya a. Mahasiswa menghargai perbedaan di tengah keberagaman budaya, suku, agama, dan kebebasan berpendapat
5	Dosen membagikan <i>job-sheet</i> praktik.	Tiap kelompok praktik menerima satu set <i>job-sheet</i> praktik, yang berisi judul-judul praktik.	-	-	-
6	Dosen memberi kesempatan pada kelompok mahasiswa	Setiap kelompok praktik membagi tugas, tiap mahasiswa	Tiap mahasiswa harus memberikan kontribusi bagi kelompoknya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etos kerja</li> </ul>	1. Mahasiswa menerima tugas dengan amanah 2. Mahasiswa menerima tugas untuk

	untuk membagi tugas.	mendapatkan satu judul.			membantu/m elayani temannya
7	Dosen memberi waktu kepada setiap mahasiswa untuk membuat rancangan langkah kerja sesuai dengan job yang menjadi tanggung- jawabnya.	Mahasiswa mempelajari <i>job sheet</i> dan merancang langkah kerja yang menjadi tanggung- jawabnya sesuai dengan pembagian yang sudah disepakati	Mahasiswa harus tanggung jawab terhadap baginya, dan menyadari bahwa kelompok bergantung pada dia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung-jawab</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa tidak menjadikan tugas yang diembannya sebagai beban</li> <li>2. Mahasiswa melaksanakan kewajibannya dengan penuh kesadaran</li> <li>3. Mahasiswa mampu membuat rencana kerja yang efektif dan efisien</li> <li>4. Mahasiswa mampu bekerja dengan baik</li> </ol>
8	Dosen memberi kesempatan kepada setiap mahasiswa untuk mempresentasi- kan langkah kerja hasil rancangannya . .	Setelah mahasiswa membuat rancangan langkah kerja separa individual, mereka mempresenta- sikannya di hadapan teman dalam satu kelompok, secara bergiliran.	Presentasi harus bersifat formal, yaitu tiap mahasiswa diberikan waktu khusus, dan dia harus bersungguh- sungguh ketika mempresentasika n tugasnya. Selama presentasi ini, ketua kelompok bertanggungjawa b terhadap jalannya presentasi, dan sekaligus bisa berperan sebagai nara sumber jika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tanggung-jawab</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Komunikasi/ kemampuan presentasi</li> <li>• Percaya diri</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa tidak menjadikan tugas yang diembannya sebagai beban</li> <li>2. Mahasiswa melakukan kewajibannya dengan penuh kesadaran</li> <li>3. Mahasiswa menyadari bahwa tujuan/target menjadi sasaran bersama</li> <li>4. Mahasiswa berusaha demi kesuksesan bersama</li> <li>5. Mahasiswa</li> </ol>

			diperlukan.  Presentasi dilakukan secara parallel, artinya dilakukan pada waktu yang bersamaan pada kelompok masing-masing.		mampu mempengaruhi orang lain tanpa ada paksaan  6. Mahasiswa mampu memberikan penjelasan verbal  7. Mahasiswa mampu memberikan penjelasan tertulis  8. Mahasiswa mampu memberikan penjelasan dengan bahasa tubuh/memp eragakan dengan cara yang menarik  9. Mahasiswa berani tampil dan tidak takut salah
9	Selanjutnya dosen memberi waktu kepada mahasiswa untuk mengerjakan tugas masing-masing.	Mahasiswa secara mandiri melakukan praktik sesuai langkah kerja yang telah dipresentasikan.	Dosen membimbing dengan kadar intervensi seminimal mungkin. Apabila mahasiswa mengalami kesulitan dalam praktik bisa menghubungi ketua kelompok atau dosen.	• Disiplin	1. Mahasiswa melaksanakan tata tertib dengan baik  2. Mahasiswa mengikuti petunjuk kerja yang berlaku (bekerja mengacu pada langkah kerja yang telah ditentukan)  3. Mahasiswa mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan

10	Dosen memanggil satu per satu mahasiswa untuk melakukan penilaian sendiri ( <i>self assessment</i> ) terhadap hasil praktiknya.	Tiap mahasiswa secara bergiliran mempresentasikan kegiatan praktik yang telah selesai dilakukannya, dan menilai hasil pekerjaannya sendiri di depan dosen.	Mahasiswa dipanggil berdasarkan waktu penyelesaian pekerjaannya. Artinya, siapapun yang telah menyelesaikan job tertentu terlebih dulu bisa menemui dosen. Dengan demikian, proses ini bisa dilakukan sepanjang waktu praktik, tidak harus dilakukan pada minggu terakhir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percaya diri</li> <li>• Sopan santun</li> <li>• Kejujuran</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa mengambil inisiatif sendiri</li> <li>2. Mahasiswa berani tampil dan tidak takut salah</li> <li>3. Mahasiswa berbicara dengan sikap dan bahasa yang santun</li> <li>4. Mahasiswa menyampaikan hasil pengukuran apa adanya</li> <li>5. Selalu mengatakan sesuatu dengan berterus terang</li> <li>6. Tidak menutup-tutupi kesalahan yang telah dilakukan</li> </ol>

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2009). *Perencanaan pembelajaran. Mengembangkan standar kompetensi guru.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Agus Suprijono. (2010). *Cooperative learning. Teori & aplikasi PAIKEM.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agus Supriyanto. (2007). Implementasi pendekatan pembelajaran kontekstual. *Laporan Penelitian.* Semarang: Unnes.
- Alamaki, A. (2004). Current trends in technology education in Finland. *The Journal of Technology Studies.* Diambil pada tanggal 3 Maret 2008, dari <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JOTS/Winter-Spring-000/alamaki.html>.
- Amer, B. (2009). *Soft skills at work. Technology for career success.* Boston: Course Technology.
- A. Mukhadis. (1997). Fenomena dialektika sains dan teknologi: Implikasi terhadap perluasan mandat dan orientasi pembelajarannya. *Makalah.* Pidato Ilmiah Dies Natalis ke-43 IKIP Malang, 17 Oktober.
- Anderson, N.G. (2000). *Practical process research & development.* San Diego: Academic Press.
- Anik Ghufron, Widiastuti Purbani, & Sri Sumardiningsih. (2007). *Panduan penelitian dan pengembangan bidang pendidikan dan pembelajaran.* Yogyakarta: Lemlit UNY.
- Anita Lie. (2010). *Cooperative learning.* Jakarta: Grasindo.
- Anonim. (2010). *Pembelajaran kooperatif. Model pembelajaran pembangun pengetahuan siswa.* Diambil pada tanggal 27 Desember 2010, dari <http://www.pembelajaranguru.wordpress.com/>
- \_\_\_\_\_.(2008). *Keunggulan penggunaan pandangan konstruktivisme dalam pembelajaran.* Diambil pada tanggal 7 Januari 2008, dari <http://www.pembelajaranguru.wordpress.com/>
- Anwar Kholid. (2009). *Soft skills dan hard skills.* Diambil pada tanggal 11 Oktober 2010, dari <http://anwarholil.blogspot.com-pengembangan-soft-skill-dalam.html>.
- Arief Furchan. (2007). *Pengantar penelitian dalam pendidikan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astrid Wiratna. (2008). Pendidikan soft skills. *Makalah Seminar.* Disampaikan di SMA YPPI-II Surabaya pada tanggal 6 Februari 2008.

- Austin, D. & Mescia, N.D. (2001). *Strategies to incorporate active learning into online teaching*. University of South Florida: COPH.
- Bachman, E. (2005). *Creative thinking roadmap*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Basuki Wibowo. (2005). *Pendidikan teknologi dan kejuruan. Manajemen dan implementasinya di era otonomi*. Surabaya: Duta Media.
- Beeley, K. (2008). Project work: Give students an inch and they go a mile MATESOL conference. *Makalah Seminar*. San Francisco State University.
- Berman, R. (t.t). *Building "Soft skills"*. Diambil pada tanggal 18 Oktober 2010, dari [http://articles.sfgate.com/2007-08-12/news/17255338\\_1\\_soft-skills-abilities-communication-skills](http://articles.sfgate.com/2007-08-12/news/17255338_1_soft-skills-abilities-communication-skills).
- Bern, R.G., & Erickson, P.M. (2001). *Contextual teaching and learning. Preparing students for the new economy*. Ohio: Bowling Green State University.
- Borg, W.R., & Gall, M.D. (2003). *Educational research: An introduction*(7<sup>th</sup> ed.) Boston: Pearson Education Inc.
- Boud, D., & Solomon, N. (2003). *Work-based learning. A new higher education?* Buckingham: Open University Press.
- Budiarso Eko. (2011). Pengembangan model pembelajaran soft skills di SMK. *Disertasi*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.
- Clark, D. (2000). *Constructivism*. Diambil pada tanggal 27 Oktober 2010, dari <http://www.nwlink.com/~donclark/history/history.html>.
- CLC UoM. (t.t). *Cooperative learning*. Cooperative Learning Center at The University of Minnesota. Diambil pada 3 Maret 2008, dari <http://www.indiana.edu>.
- Coplin, B. (t.t). *For new graduates, 'soft skills' are the secret weapon in job hunt*. Diambil pada tanggal 3 Maret 2008, dari <http://www.usatoday.com>.
- Cox, R. (2006). Vicarious learning and case-based teaching of clinical reasoning skills. *Journal Online*. Diambil pada tanggal 3 Nopember 2010, dari <http://routes.open.ac.uk/ixbin/>
- CPA Journal*. (2005). Supervisory leadership: They may be soft skills, but they're real important. *CPA Journal*. Wally Bock. Diambil pada tanggal 16 September 2008, dari [http://www.agreatsupervisor.com/articles/soft\\_skills.html](http://www.agreatsupervisor.com/articles/soft_skills.html).

- Creswell, J.W. (2008). *Educational research (3<sup>rd</sup> ed.)*. New Jersey: Pearson Education Australia Pty. Limited.
- Depdiknas. (2010). *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional 2010-2014*.
- \_\_\_\_\_ (2003). *Undang-undang Republik Indonesia, nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- DeYoung, C.G., Quilty, L.C., & Peterson, J.B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*. The American Psychological Association 2007, Vol. 93, No. 5, 880–896
- Dick, W., Carey, L., & Carey, J.O. (2001). *The systematic design of instruction. (5<sup>th</sup> ed.)*. New York: Longman.
- Elfindri, et al. (2010). *Soft skills untuk pendidik*. Padang: Baduose Media.
- Endang Sadbudhy Rahayu & I Made Nuryata. (2010). *Pembelajaran masa kini*. Jakarta: Sekarmita.
- \_\_\_\_\_ (2011). *Pengembangan soft skills di SMK*. Jakarta: Sekarmita.
- Endang Soenarya. (2000). *Teori perencanaan pendidikan berdasarkan pendekatan sistem*. Yogyakarta: Adicita.
- Fink, L.D. (2003). *A self-directed guide to designing courses for significant learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Finlay, I., Niven, S., & Young, S. (1998). *Changing vocational education and training*. New York: Routledge.
- Fortus, D., et al. (2005). Incorporating modeling practices into middle school project-based science. *Laporan Penelitian*. Weizmann Institute of Science.
- Forum Pembelajar. (2009) Urgensi *soft skills* bagi lulusan perguruan tinggi. *Majalah Forum Pembelajar*. Surakarta: Edisi 19 Februari 2009.
- Fraenkel, J.R., & Wallen, N.E. (2008). *How to design and evaluate research in education (7<sup>th</sup> ed.)*. San Francisco: McGraw-Hill Higher Education.
- Garelli, S. (2004). *IMD world competitiveness yearbook 2004*. Switzerland: IMD.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

- Gordon, S. (1991). *History and philosophy of social science*. Diambil pada 3 Maret 2008, dari <http://www.ncsu.edu>.
- Grant, M.M. (2001).Getting a grip on project-based learning: Theory, cases and Recommendations. *Laporan Penelitian*. NC State University, Raleigh, NC Meridian: A Middle School Computer Technologies Journal. Diambil pada tanggal 11 Oktober 2010, dari <http://www.ncsu.edu/meridian/win2002/514>.
- Haller, C.R., et al. (2000). Dynamics of peer education in cooperative learning workgroups. *Laporan Penelitian*. North Carolina: North Carolina State University.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Model pembelajaran. Menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryanto. (2003). *Perencanaan pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Harriman, S. (2003). Project-based learning meets the Internet: students' experiences of online projects. *Makalah Seminar*. Sydney: University of Technology.
- Hergenhahn, B.R., & Olson, Matthew H., (2010). *Theori of learning (Teori Belajar)*. (Edisi ketujuh). Jakarta: Kencana
- Heri Kuswara. (t.t). *Apapun mata kuliah yang diajarkan berikan muatan soft skills di dalamnya*. Diambil pada tanggal 4 Juli 2009, dari <http://www.frieyadie.com.html>.
- Herminarto Sofyan. (2008). Optimalisasi pembelajaran berbasis kompetensi pada pendidikan kejuruan teknik otomotif. *Pidato Pengukuhan Guru Besar*. Yogyakarta: UNY.
- Hisyam Zaini, Bermawy Munthe, & Sekar Ayu Aryani. (2004). *Strategi pembelajaran aktif*. Yogyakarta: CTSD IAIN Sunan Kalijaga.
- Hisyam Zaini, et al. (2002). *Desain pembelajaran di perguruan tinggi*. Yogyakarta: CTSD IAIN Sunan Kalijaga.
- I Nyoman Sucipta. (2009). Holistik soft skill. Denpasar: Udayana University Press.
- I Wayan Santyasa. (2004). Model *problem solving* dan *reasoning* sebagai alternatif pembelajaran inovatif. *Makalah Seminar*. Disampaikan dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia V di Surabaya tanggal 6-8 Oktober 2004.
- Ichsan S. Putra. (2004). *Sukses dengan soft skills*. Bandung: ITB.

- Imam Ghozali. (2008). *Desain penelitian eksperimental*. Semarang: BP Undip.
- Irham Machfoedz. (2009). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Isaac, S., & Michael, W.B. (1982). *Handbook in research and evaluation*. California: Edits Publisher.
- Isjoni & Firdaus. (2008). *Pembelajaran terkini. Perpaduan Indonesia-Malaysia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Iyer Rukmini. (2005). *Soft skills you need for success*. Diambil pada tanggal 16 September 2008, dari <http://www.in.rediff.com/>
- Ow, John Eu Gene., Tan, Yuh Huann & Tan, Seng Chee. (2006). Audioblogging: supporting the learning of oral communication skills in Chinese language. *Makalah Seminar*. Indiana: AECT Research Symposium, Indiana University, Bloomington, June 22-25, 2006.
- Jacobs, George. (2002). *Cooperative Learning: Theory, Principles, And Techniques*. JF New Paradigm Education. Diambil tanggal 18 Desember 2010, dari <http://www.georgejacobs.net>
- Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (1991). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning (3<sup>rd</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T., & Smith, K.A. (2002). *Cooperative learning: Increasing college faculty: Instructional productivity*. Ohio: ASHE-ERIC High Education Research Reports.
- Johnson, E.B. (2007). *Contextual teaching & learning*. Penerjemah: Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.
- Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2011). *Models of teaching. Model-model pengajaran. (Edisi Delapan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kedaulatan Rakyat. (2011). Pihak sekolah diimbau kembangkan soft skill siswa. *Kedaulatan Rakyat*. Edisi 26 Desember 2011.
- \_\_\_\_\_. (2011). Genjot soft skills mahasiswa. *Swara Kampus, Kedaulatan Rakyat*. Edisi 16 tanggal 1 Maret 2011.
- Kemendiknas. (2008). *Panduan program kegiatan pengembangan soft skills bagi mahasiswa*. Jakarta: Direktorat Kelembagaan, Ditjen Dikti.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2001). *Pembelajaran secara konstruktivisme. EBook*. Pusat Pengembangan Kurikulum.

- Ki Supriyoko. (2012). Pendidikan-pengajaran, dua proses satu napas. *Kedaulatan Rakyat*. Edisi 24 Mei 2012
- Kimbrell, G., & Vineyard, B.S. (2006). *Succeeding in the world of work. Teacher wraparound edition*. New York: Glencoe, McGraw Hill.
- Klaus, P. (2007). *The hard truth about soft skills*. New York: Collins, an Imprint of Harper Collins Publishers.
- Light, G., Cox, R. & Calkins, S. (2009). *Learning and teaching in higher education. (Second Edition)*. London: SAGE
- LPM IPB. (2010). *Profil 50 posdaya binaan IPB*. Bogor: P2SDM LPM IPB  
Diambil pada tanggal 27 Desember 2010, dari <http://www.itb.ac.id>.
- Manktelow, J. (2009). *Meeting the soft skills challenge. How organizations can radically improve performance and reduce costs using online soft skills training communities (2<sup>nd</sup> ed.)*. EBook: Mind Tools
- Martinez Jr., R. L. (2007). An evolving set of values-based principles for career and technical education. *Journal of Career and Technical Education*, Vol. 23, No. 1, Fall, 2007.
- Masrun, dkk. (1986). Kemandirian sebagai kualitas pendidikan manusia Indonesia. *Makalah Seminar Nasional Ilmu-Ilmu Sosial*. HIPIS Ujung Pandang, 15-19 Desember.
- McClelland, D. (1975). *Power: The inner experience*. New York: Irvington.
- Medsker, K. & Holdsworth, K. (2001). *Models and strategies for designing training*. Silver Spring, Maryland: International Society for Performance Improvement.
- Merriam, S.B., Caffarella, R.S., & Baumgartner, L.M. (2007). *Learning in adulthood. A comprehensive guide (3<sup>rd</sup> ed.)*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Mezirow, J., & Taylor, E.W. (2009). *Transformative learning in practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miftahul Huda. (2011). *Cooperative learning. Metode, teknik, struktur, dan model penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Miguel, L., & Kagan, S. (2006). *Cooperative learning structures for teambuilding*. Jakarta: Grasindo.
- Millis, B.J. (2002). *Enhancing learning and more through cooperative learning*. Idea Center: U. S. Air Force Academy.

- Millis, B.J., & Cottell, P.G. (1998). *Cooperative learning for higher education faculty*. Phoenix, Arizona: The Oryx Press.
- Morrison, I. (t.t), *Soft skills*. Diambil pada tanggal 16 September 2008, dari <http://www.medhunters.com/articles/softSkills.html>.
- Muchlas Samani. (2009). *Bahan perkuliahan program doktor Pascasarjana*. Yogyakarta: UNY.
- Mudrajad Kuncoro. (2007). *Ekonomika industri Indonesia menuju negara industri baru 2030*. Yogyakarta: Andi.
- Muhibbin Syah. (2009). *Pskologi belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nasution. (2006). *Soft skills "Kunci menuju sukses"*. *Makalah Seminar*. Surabaya: ITS.
- Neff, T.J., & Citrin, J.M. (1999). *Lessons from the top. The 50 most successful business leaders in America, and what you can learn from them*. New York: Dobleday.
- Nieragden, G. (2000). *The soft skills of business english*. Diakses tanggal 16 September 2008, dari [http://www.eltnewsletter.com/back/September\\_2000/art282000.html](http://www.eltnewsletter.com/back/September_2000/art282000.html).
- Nur Aedi. (2004). Pendekatan konstruktivisme dalam pembelajaran sosiologi-antropologi. *Makalah*. Diambil pada tanggal 11 Oktober 2010, dari <http:// tcbdevito.blogspot.com/2010/01/relevant-education.html>.
- Nurudin. (2004). Menggugat pendidikan *hard skills*. *Suara Merdeka*. Edisi tanggal 4 Oktober 2004
- O'Brien, P.S. (2010). *Making college count (2<sup>nd</sup> ed.)*. Cincinnati, Ohio: Patrick S. O'Brien Enterprises, LLC.
- Pardjono. (2003). Urgensi penerapan konstruktivisme dalam pendidikan kejuruan. *Pidato Pengukuhan Guru Besar*. Yogyakarta: UNY.
- Paulina Pannen, Dina Mustafa, & Mestika Sekarwinahyu. (2001). *Konstruktivisme dalam pembelajaran*. Jakarta: Depdiknas, Dikti.
- Paul Suparno. (2007). *Filsafat konstruktivisme dalam pendidikan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Program Pascasarjana UNY. (2010). *Pedoman tesis dan disertasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: PPs UNY

- Prosser, C.A., & Quigley, T.H. (1950) *Vocational education in a democracy*. Chicago: American Technical Society.
- Purbayu B. Santosa. (2008). Relevansi pendidikan kewirausahaan. *Makalah*. Diambil pada tanggal 16 September 2008, dari **Error! Hyperlink reference not valid.**
- Puslitjaknov. (2008). *Metode penelitian pengembangan*. Jakarta: Depdiknas, Balitbang
- Raelin, J.A. (2008). *Work-based learning*. San Fransisco: John Wiley & Sons Inc.
- Railsback, J. (2002). *Project-based instruction: Creating excitement for learning*. Northwest Regional: Educational Laboratory, Planning & Program Development.
- Ram Phani, C.S. (2007). *The top 60 soft skills at work*. Diambil pada tanggal 26 Nopember 2008, dari <http://in.rediff.com/getahead/2007/jan/08soft.htm>.
- Republika. (2011). Membina soft skill mahasiswa melalui berbagai program. *Republika*. 31 Desember 2011.
- Richey, R.C., & Klein, J.D. (2009). *Design and development research*. New York: Routledge.
- Riley, K.A., & Nuttal, D.L. (1994). *Measuring quality education indicators*. London: The Falmer Press.
- Rinella Putri. (t.t) *Vibiznews-human resources*. Diambil pada tanggal 16 September 2008, dari <http://vibiznews.com/1new/jurnal>.
- Roestiyah. (2008). *Strategi belajar mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Scardamalia, M., & Bereiter, C. (2006). *FCL and knowledge building: A continuing dialogue*. University of Toronto: Institute for Knowledge Innovation and Technology.
- Silberman, M.L. (2004). *Active learning*. Bandung: Nusamedia.
- Silver, C.E. (2004). Problem-based learning: What and how do students learn? *Educational Psychology Review*, Vol. 16, No. 3, September 2004
- Siti Hamidah. (2011). Pengembangan model pembelajaran soft skills terintegrasi siswa SMK program studi keahlian Tata Boga kompetensi keahlian Jasa Boga. *Disertasi*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY

- Slamet PH. (2005). Pengembangan kapasitas untuk mendukung desentralisasi pendidikan kejuruan. *Pidato Pengukuhan Guru Besar*. Yogyakarta: UNY.
- Slavin, R.E. (1997). *Educational psychology-theory and practice (4<sup>th</sup> ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Slavin, R.E. (2005). *Cooperative learning: theory, research and practice*. London: Allymand Bacon.
- Soedjatmoko, et al. (1991). *Mencari strategi pengembangan pendidikan nasional menjelang abad XXI*. Jakarta: Grasindo.
- Soenarto. (2003). Kilas balik dan masa depan pendidikan dan pelatihan kejuruan. *Pidato Pengukuhan Guru Besar*. Yogyakarta: UNY.
- Sudarwan Danim. (2002). *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2003). Profesionalisasi manajemen pendidikan kejuruan di Indonesia. *Pidato Pengukuhan Guru Besar*. Yogyakarta: UNY.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto. (2001). Perubahan karakteristik dunia kerja dan revitalisasi pembelajaran dalam kurikulum pendidikan kejuruan. *Pidato Pengukuhan Guru Besar*. Yogyakarta: UNY.
- \_\_\_\_\_. (1988). *Perencanaan & pengembangan kurikulum pendidikan teknologi dan kejuruan*. Jakarta: Depdikbud, Dikti.
- Sukardi. (2009). *Evaluasi pendidikan prinsip & operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprijanto. (2009). *Pendidikan orang dewasa. Dari teori hingga aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suyanto & Djihad Hisyam. (2000). *Refleksi dan reformasi pendidikan di Indonesia memasuki milenium III*. Yogyakarta: Adicita.
- Syamsu Yusuf LN. (2009). *Program bimbingan & konseling di sekolah*. Bandung: Rizqi.

- Tampubolon, D.P. (2001). *Perguruan tinggi bermutu. Paradigma baru manajemen pendidikan tinggi menghadapi tantangan abad ke-21*. Jakarta: Gramedia.
- Th. Sukardi. (2008). Pengembangan model bengkel kerja praktik Sekolah Menengah Kejuruan. *Disertasi*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.
- Thomas, J.W. (2000). *A review of research on project-based learning*. Diambil pada tanggal 16 September 2008, dari <http://www.bie.org/research/study/reviewofprojectbasedlearning2000>.
- Thompson, J.F. (1973). *Foundations of vocational education*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Thumn, J.E. (2008). *Soft skills for tough issues*. USA: Xlibris Corporation.
- Tight, M. (2002). *Key concepts in adult education and training*. New York: Routledge.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2011). *Rambu-rambu implementasi kurikulum program S0 dan S1 Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY
- Wagiran. (2008). Membangun *soft skills* dalam menyiapkan lulusan SMK yang unggul dan berdaya saing. *Makalah Seminar*.
- Wagner, T. (2008). *The global achievement gap*. New York: Basic Books.
- Waras Khamdi. (2007). *Pembelajaran berbasis proyek: Model potensial untuk peningkatan mutu pembelajaran*. Diambil pada tanggal 2 Desember 2010, dari <http://waraskhamdi.blogspot.com>.
- Waras Khamdi, dkk. (2007). *Model-model pembelajaran inovatif*. Malang: LP3 UNM.
- Wardiman Djajonegoro. (1998). *Pengembangan sumberdaya manusia melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Jakarta: Jayakarta Agung Offset.
- Wasito. (2009). Membangun kecerdasan holistik. *Makalah Seminar*. Disampaikan pada Pelatihan Membangun Kecerdasan Holistik Mahasiswa DIY di UAD Yogyakarta, tanggal 11 Agustus 2009.
- Widarto. (2009). Profil kebutuhan tenaga kerja di PT Karya Hidup Sentosa. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: UNY.
- Widarto, et al. (2007). Peran SMK terhadap pertumbuhan manufaktur. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK. *Laporan Penelitian*. Jakarta: DPSMK.

- Widarto, Pardjono, & Noto Widodo. (2009). Pengembangan model pembelajaran *soft skills* untuk siswa sekolah menengah kejuruan. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: UNY.
- Wiersma, W. (2000). *Research method in education an introduction*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Wikipedia. (2008). *Soft skills*. Diambil pada 3 Maret 2008, dari <http://www.wikipedia.com>.
- Winkel, W.S. (1996). *Psikologi pengajaran*. Jakarta: Grasindo
- Yaslis Ilyas. (2003). *Kiat sukses manajemen tim kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Yustiana, CB. (2008). Kontribusi *soft skills* dalam pembangunan sumber Daya manusia Indonesia. *Laporan Penelitian*. Jakarta: STIKS Tarakanita. Diambil pada tanggal 7 Januari 2009, dari <http://www.stiks-tarakanita.ac.id>.
- Zubir, Zalmi. (2007). *Studi kelayakan usaha bidang manufaktur*. Jakarta: LP-FEUI.

\*\*\*\*\*W\*\*\*\*\*