

PENGALAMAN BERORGANISASI DALAM MEMBENTUK *SOFT SKILL* MAHASISWA

Suranto, Famila Rusdianti

Pendidikan Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

e-mail: sur122@ums.ac.id

ABSTRACT

The purposes of this study are to determine what factors affect the students of the Faculty of Teacher Training and Education (FKIP) Muhammadiyah University of Surakarta and to find out how important the experience of organizing in forming soft skill student. The type of this research is qualitative research with ethnography method. The subject of this research are students of Accounting Education Faculty of Teacher Training and Education UMS. The results of this study claimed the organization's experience can develop the students' soft skills, advantages acquired in organization that are developing leadership skill, communication skill, teamwork, networking, problem solving, and managing conflict. This results claimed that three intrinsic factors consisted of interest, talent, and perception. The factor of perception becomes fundamental's factor is to influence students to join the organization. The students have a viewpoint that the organization activities can develop and improve the students' soft skills.

Keywords: *Experience of organization, student, soft skill, intrinsic factor, extrinsic factor.*

PENDAHULUAN

Mahasiswa akan menghadapi dunia kerja setelah ia lulus dari perguruan tinggi. Hal yang paling dibutuhkan pada saat itu adalah kemampuan mahasiswa dalam *hard skill* dan *soft skill*. Kondisi kerja saat ini ternyata sangat membutuhkan *soft skill* di bandingkan dengan *hard skill*. Hasil penelitian menunjukkan *soft skill* yang menentukan kesuksesan seseorang dalam kepemimpinan suatu bisnis. Seperti penelitian (Arnata & Surjosepuo, 2014) mengemukakan bahwa di Harvard University Amerika Serikat mengatakan bahwa 20% kesuksesan seseorang diperkirakan berasal dari intelegensia yaitu kemampuan untuk belajar dan memahami. Sementara itu, 80% sisanya berasal dari kemampuan untuk memahami diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain.

Era globalisasi di abad ke-21 dan mobilitas peningkatan profesional di seluruh dunia telah menempatkan dampak yang luar biasa pada tuntutan pengusaha calon lulusan yang ingin diperkerjakan di perusahaan tersebut (Patil, 2005). Sarjana di abad 21 tidak hanya diwajibkan memiliki pengetahuan teknis namun dilengkapi dengan *soft skill* yang relevan untuk tujuan agar kemampuan dalam berkomunikasi

dapat efektif untuk diterapkan didunia pekerjaan. Menurut Nguyen (1998) seorang sarjana ideal diharapkan memiliki keragaman keterampilan yang seimbang dengan teknis kompetensi dan kompetensi non teknis. Kekhawatiran pengusaha tercermin melalui berbagai penelitian komunikasi (Dunbar, Brooks & Miller, 2006) yang menyesuaikan kebutuhan calon lulusan yaitu dilengkapi dengan teknik (*hard skill*) dan kompetensi profesional (*soft skill*) untuk dapat dipasarkan dan bersaing di industri. Teknis keterampilan pada umumnya meliputi pengetahuan keterampilan profesional atau "lunak" mencakup keterampilan proses, keterampilan sosial atau keterampilan *generic* (Schnell, Jin Xiao 2006, Grapsas & Ilic, 2001).

Kemampuannya untuk memanfaatkan keterampilan interpersonal sangat penting di tempat kerja. Keterampilan interpersonal sering disebut *soft skill*, meliputi komunikasi, *listening*, *team problem solving*, *cross-cultural* hubungan dan layanan pelanggan (Dubrin, 2004). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menyediakannya kepercayaan untuk pentingnya keterampilan interpersonal yang dibutuhkan dalam bisnis dan industri (Murnane, 1996, Maes, Weldy & Icenogel, 1997). Dari studi ini, *soft skill* muncul sebagai *top skill business and industry look* untuk calon pekerjaan. Misalnya, data dari survei yang dilakukan oleh *National Association of Colleges* dan pengusaha, *Job Outlook 2000*, peringkat komunikasi verbal, kerja sama tim dan interpersonal sebagai tiga *soft skill* teratas yang dibutuhkan (Cameron & Whetten, 2004)

Dalam penelitian Majid., S. Liming., Z. Tong., S. & Raihana., S. (2012) menunjukkan bahwa mahasiswa manajemen bisnis di Singapura menyadari pentingnya *soft skill* untuk pekerjaan dan kemajuan karir. Namun banyak mahasiswa merasa bahwa *soft skill* mereka sebenarnya kurang dari tingkat yang diinginkan. Menurut penelitian yang ditemukan *soft skill* yang paling penting yaitu kemampuan dalam berkomunikasi,.

Kemampuan khusus yang dapat meningkatkan kinerja seseorang dan prospek karir membuat percaya diri untuk bekerja dilingkungan yang berorientasi sebagai hal yang kritis menjadikan lulusan yang kompetitif di dunia ekonomi yang akan datang. Memberikan berbagai aspek *soft skill* kepada para lulusan menerapkan perilaku profesional di kelas/laboratorium/workshop,dll. Keterampilan interpersonal yang sesuai dengan siswa dan rekan kerja, dan mendapatkan banyak manfaat kerja tim, pemecahan masalah, kemampuan kepemimpinan, berkomunikasi secara profesional dengan siswa dan orang tua dan menggunakan studi kasus untuk memeriksa dampaknya perilaku etis dan sikap positif/negative. (Conrad, 2012; Philpot, 2010 & Al-Mamun, 2012).

Keaktifan dalam organisasi memberikan pengaruh positif kepada anggotanya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningtyas (2010, h.48) menunjukkan adanya manfaat dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan. Pendapat senada juga ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Chang (2004, h.391) menjelaskan bahwa mahasiswa yang aktif dalam kegiatan akademik dan kokulikuler memiliki manfaat dalam penguatan kemampuan berfikir, kemampuan komunikasi, kemampuan interpersonal, dan kepercayaan diri.

Studi empiris menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi (Mahal, 2009 & Stringer, 2002) juga membuktikan bahwa tiga kebutuhan teori motivasi McClelland (kebutuhan untuk pencapaian, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan) dipengaruhi oleh iklim organisasi. Bukti lain menunjukkan bahwa iklim organisasi (iklim sekolah) mempengaruhi prestasi belajar (Uline & Moran, 2008; Tjasom & Ahmad, 2011).

Gagasan bahwa *soft skill* bisa diajarkan dan dipelajari di lingkungan akademik telah menyebabkan berkembangnya beragam program pendidikan kepemimpinan dalam hal ini perguruan tinggi dan universitas (Brungardt, Greenleaf, Brungardt & Arensdorf, 2006). Hasil penelitian Brungardt (2006) menunjukkan bahwa pendidikan untuk lulusan perguruan tinggi ini berpotensi memiliki dampak positif untuk organisasi bangsa ini. Seiring bergantinya zaman telah berubah dan bergantinya pengaturan didunia kerja. Jadi untuk para pekerja diminta untuk melakukan tugas secara professional dalam mengoperasikan produksi. (Carnevale, Gainer & Meltzer, 1990).

Putra dan Pratiwi (2005) menjelaskan bahwa menurut survei dari 457 pengusaha yang dilakukan oleh *National Assocation of Colleges* (NACE) tahun 2002 di Amerika Serikat, diperoleh kesimpulan bahwa Indeks Prestasi (IP) hanya no 17 dari 20 kualitas penting dari lulusan universitas, sedangkan kualitas yang dianggap lebih penting cenderung bersifat tidak terlihat wujudnya (*intangible*) yaitu disebut dengan *soft skill*.

Tabel 1
Kualitas Perguruan Tinggi Yang Diharapkan Dunia Kerja

No	Kualitas	Skor*
1	Kemampuan berkomunikasi	4,69
2	Kejujuran/Integritas	4,59
3	Kemampuan bekerja sama	4,54
4	Kemampuan interpersonal	4,50
5	Etos kerja yang baik	4,46
6	Memiliki motivasi/berinisiatif	4,42
7	Mampu beradaptasi	4,41
8	Kemampuan analitikal	4,36
9	Kemampuan computer	4,21
10	Kemampuan berorganisasi	4,05
11	Berorientasi pada detail	4,00
12	Kemampuan memimpin	3,97
13	Percaya diri	3,95
14	Berkepribadian ramah	3,85
15	Sopan /beretika	3,82
16	Bijaksana	3,75
17	IP \geq 3,0	3,68
18	Kreatif	3,59
19	Humoris	3,25
20	Kemampuan entrepreneurship	3,23

Sumber: Hasil Survei NACE USA (Putra dan Pratiwi; 2005)

Putra dan Pratiwi (2005) menyatakan bahwa *soft skill* yang dibutuhkan oleh lulusan universitas tidak dapat hanya dipenuhi dalam proses pembelajaran yang dilakukan dibidang akademik saja, tetapi juga bidang non akademik. Holil (2009), menyatakan salah satu jenjang yang cukup baik untuk mengembangkan *soft skill* adalah melalui pembelajaran melalui lembaga kesiswaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul "Pengalaman Organisasi dalam Membentuk *Soft skill* Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln dalam Moleong (2011: 5) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

Pendekatan ini dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan metode interview/wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek yang diwawancara/*interview* diambil dari sembilan mahasiswa pendidikan akuntansi yang aktif dalam berorganisasi dari unit organisasi yang berbeda. Teknik yang digunakan dalam keabsahan data adalah perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, dan triangulasi. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display, dan conclusion drawing/ verification*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penelitian tentang pengalaman berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa FKIP UMS. Berdasarkan hasil wawancara diketahui terhadap pengalaman berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa FKIP UMS yaitu :

Bahwa pengalaman berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa FKIP UMS yaitu juga memiliki banyak manfaat setelah mengikuti organisasi diantaranya yaitu dapat mengasah *leadership, communication skill, teamwork, problem solving* atau memanejemen konflik, memperluas jaringan atau *networking*, kemampuan sosial.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Pratiwi (2005) Mengacu pada hasil penelitian survey dari NACE USA yang menyatakan dari 457 pengusaha yang dilakukan oleh National Association of Colleges (NACE) tahun 2002 di Amerika Serikat, diperoleh kesimpulan bahwa Indeks Prestasi (IP) hanya ada no 17 dan 20 sebagai kuliatas penting dari seorang lulusan universitas sedangkan untuk kualitas yang dianggap lebih penting cenderung bersifat tidak terlihat wujudnya (*intangible*) yaitu disebut sebagai *soft skill*.

Dari pengalaman berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa terdapat faktor – faktor yang menyebabkan mahasiswa mengikuti suatu organisasi mahasiswa bahwa dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yaitu dapat dilihat tabel dibawah ini:

Tabel 2
Pengkategorian Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Mengikuti Organisasi Mahasiswa

Faktor Intrinsik dan faktor Ektrinsik	Jumlah	Keterangan
Bakat	4	12,12%
Persepsi	7	21.21%
Minat	6	18.18%
Keluarga	3	9.09%
Kampus	8	24.24%
Masyarakat	5	15.16%
Total *)	33	100%

Keterangan: *) dari sekian responden, 1 resonden memiliki lebih dari 1 Faktor Intrinsik dan Faktor Ekstrinsik

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa dalam keikutsertaan berorganisasi dipengaruhi atau disebabkan karena dua faktor yaitu faktor intrinsik yang terdiri dari bakat, persepsi, dan minat dan faktor ekstrinsik yang terdiri dari faktor lingkungan keluarga, kampus dan masyarakat. Dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik termasuk dalam motivasi mahasiswa intra kampus. Dalam faktor intrinsik, faktor yang sangat mempengaruhi mahasiswa mengikuti organisasi yaitu persepsi dari bakat dan minat mahasiswa. Penyebabnya karena sebagian besar mahasiswa mengikuti organisasi karena minat dari diri sendiri untuk aktif dalam berorganisasi. Sedangkan Didalam faktor ekstrinsik diketahui bahwa motif utama untuk aktif dan tidak aktif di organisasi mahasiswa ditentukan oleh faktor lingkungan kampus. Penyebabnya adalah sebagian besar mahasiswa mengisi waktu longgar perkuliahan yaitu dengan mengikuti suatu organisasi.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risky Firdaus (2013) yang berjudul "*Motivasi Mahasiswa Bergabung di Organisasi Intra Kampus*" menyatakan bahwa dari lima faktor intrinsic yang terdiri dari cita – cita, bakat, intelegensi, persepsi, dan minat. Faktor persepsi menjadi faktor yang paling fludamental untuk mempengaruhi mahasiswa masuk suatu organisasi mahasiswa kampus. Sedangkan faktor ekstrinsik yang terdiri dari faktor lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Faktor yang paling fludamental untuk mempengaruhi mahasiswa untuk bergabung di organisasi mahasiswa intra kampus.

Dalam berorganisasi pentingnya pengalaman membentuk *soft skill* mahasiswa yaitu semua narasumber menjawab bahwa sangatlah penting pengalaman berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa karena diorganisasi dapat membentuk *soft skill* yang belum kita kuasai, yang sudah dikuasai semakin mengembang, dan memiliki banyak manfaat yang dapat diterapkan dikampus dan untuk dilingkungan masyarakat.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustika Cahyaning Pratiwi,dkk (2014) yaitu mengutarakan bahwa mahasiswa merupakan salah satu komponen penting untuk menunjang kemajuan negara oleh karena itu mahasiswa diharapkan bisa mengaplikasikan segala macam ilmunya bagi kepentingan bangsa dan negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Surakarta pada Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut :

Pengalaman berorganisasai dapat membentuk *soft skill* mahasiswa, manfaat yang didapatkan diorganisasi yaitu diantaranya membantu dan meningkatkan *leadership, communication skill, teamwork*, memperluas jaringan atau *networking, problem solving* dan manajemen konflik.

Faktor-faktor yang menyebabkan mahasiswa mengikuti suatu organisasi yaitu karena faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Diantaranya yaitu narasumber menginginkan dengan mengikuti organisasi mereka dapat membentuk dirinya seperti menambah wawasan, menambah pengalaman baru, menggali bakat yang sudah ada didalam diri, mengembangkan *soft skill* , keberanian dalam mengatasi masalah, menambah teman, memperluas jaringan dan *networking*,dll.

Dari sudut pandang mahasiswa yang mengikuti suatu organisasi berpendapat sangat penting pengalaman berorganisasi dalam membentuk *soft skill* mahasiswa karena banyak sekali manfaat yang akan didapatkan dengan mengikuti suatu organisasi karena untuk setelah lulus dari perkuliahan mahasiswa akan terjun langsung ke dunia masyarakat dan dunia kerja. Karena tidak hanya *hard skill* (ilmu) saja yang harus dikuasai dalam dunia kerja, tetapi juga *soft skill* (sosial) yang ternyata juga harus dikembangkan dalam sosok seorang mahasiswa, didalam organisasi akan mendapatkan banyak sekali pengalaman yaitu menghadapi masalah walaupun kecil tetapi itu sebuah pembentukan mental dan keberanian dalam menghadapi masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mamun, A. 2012. The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 2 (4), 326 – 338
- Arnata, W. I., & Surjosepuro, S. 2014. Evaluasi *Soft Skills* dalam Pembelajaran Mahasiswa Baru di Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 21(1), 1-9
- Brungardt, C, Ph. D. 2011. The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education. *Journal of Leadership Education*, 1 (10), 1 – 22.
- Brungardt, C. L., Greenleaf, J.L., Brungardt, C. J., & Arensforf, J. R. 2006. Majoring in leadership: A review of undergraduate leadership degree programs. *The Journal of Leadership Education*, 5(1), 4-24.
- Cahyaningtyas, A. Y. 2010. *Perbedaan Kecerdasan emosional berdasarkan status keikutsertaan dalam organisasi ekstrakurikuler pada mahasiswa D-IV kebidanan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

- Cameron, K., & Whetten, D. 2004. *Developing Management Skill*. Upper Saddle river: Person Prentice Hall.
- Carnevela, A, Gainer, L., & Meitzer, A. 1990. *Workplace Basics: The Essential Skills Employers Want*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Conrad CA, Leigh WA. 2012. Soft Skills: Bridge or Barrier to Employment?. *The Monthly Magazine of the Joint Center for Political and Economic Studies*. 27(1).
- Dubrin, A. 2004. *Human Relations: Interpersonal, Job Oriented Skill*, Eighth Edition. Pearson Prentice Hall.
- Dunbar, N.E, Brooks, C. F. & Miller, T.B. 2006. Oral Communication Skills in Higher Education: Using a Performance-Based Evaluation Rubric to Assess Communication Skills. *Innovative Higher Education*, 31 (2), 115-128.
- Grapss, A. & Illic, V. 2001. *Behaviour, Ethics and Communication at the Workplace: A Subject for All*, Paper presented in Internasional Conference on Engineering Education, Oslo, Norway.
- Huang, Y. & Chang, S. 2004. Academic and Cocurricular Involvement: Their Relationship and Best Combinations for Student Growth. *Journal of College Student Development*, 45 (4), 391 – 406.
- Holil, A. 2009. *Pengembangan Soft Skill Dalam Pembelajaran*. <http://anwarholil.blogspot.com/2009/01/pengembangan-soft-skill.html> diakses 9 September 2012
- Jin Xiao. 2006. Survey Ranking of Job Competencies by Perceived Employee Importanse: Comparing China's Three Regions, *Human Resource Development Quarterly*, 17 (4), 371 – 402.
- Maes, J., Weldy, T., & Icenogel, M. 1997. A Managerial Perspective: Oral Communication is Most Important for Business Students in the Workplace. *The Journal of Business Communication*, 34 (1), 67 – 80.
- Mahal, P.K.2009. Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivastion. *The IUP Journal of Management Research*, 7 (10), 38 – 48.
- Majid, S., Liming, Z., Tong, S., & Rhaina, S.2012. Importance of Soft Skills for Education and Career Success. *Internaional Journal for Cross Disciplinary Subjects in Education (IJCDSSE)*, 2 (2), 1036-1042.
- Patil, A.S. 2005. Global Engineering Criteria for the Development of the Global Engineering Profession. *World Transactions on Engineering and Technology Education, UICEE*, 1-4.
- Philpot D. 2010. Soft Skills: More important than you think!. Available: <http://cte-unt.blogspot.com/2010/10/soft-skills-more-important-than-you.html>.

- Putra, S. I. & Pratiwi, A. 2005. *Sukses dengan Soft Skill*. Bandung: Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung.
- Schnell, L. M. 2006. Work in Progress: Impacting Global Engineering Education for New College Graduates. *IEEE Xplore*, F2F, 11-12.
- Stringer, R. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tajasom, A. & Ahmad, Z.A. 2011. Principals Leadership Style and School Climate: Teachers Perspectives from Malaysia. *The International Journal of Leadership in Public Service*, 7 (1), 314 – 333.
- Suciati. & Irawan., P. 2001. *Teori Belajar dan Motivasi*. Jakarta : PAU – PPAI Universitas Terbuka.
- Uline, C. & Moran, M.T 2008. The Wall Speak: The Interplay of Quality Facilities, School Climate, and Student Achievement. *Journal of Educational Administration*, 46 (1), 55 – 73.