

SOFT SKILLS COMPETENCE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TEACHER CANDIDATES

I Made Sudana, Dwi Winarno Raharjo, Eko Suprpto

Fakultas Teknik, Universitas Negeri Semarang

Abstract. *Vocational education curriculum 2013 that applied nationally in the academic year 2014/2015 mandated that religious subject added character educational in which contact with aspects of soft skills. This needs to be addressed by LPTK as producer vocational teacher candidate, so that future graduates are able to fulfill the mandate of the curriculum. Curriculum vocational teacher candidates who applied seems also still focused on providing hard skills competencies, so that graduates do not have adequate soft skills competence. On the other hand in the world of work has been going on trend shift in terms of hard skills to soft skills. Research and development is designed to go through stages and multi-year to produce soft skills development strategy for prospective teachers of vocational school. Development strategy departs from theoretical studies and mapping needs soft skills aspects of relevant research, analysis and LPTK vocational curriculum, soft skills needs and job requirements of future trends, soft skills required by vocational teachers, teaching soft skills already there, done to map the needs and later for further development until the hypothetical model generated Late models. Subjects were LPTK lecturers, teachers of vocational productive industrials. Data were obtained by observation and interviews, review of documents that the results were analyzed with descriptive qualitative and quantitative techniques. There are several aspects of the soft skills required candidates vocational school teachers, among others: (1) self-discipline, (2) responsibility, (3) the spirit of the work, (4) problem solving, (5) collaboration, (6) the ability of communication, (7) personality, (8) social attitudes, (9) critical thinking, (10) creative thinking and innovative, (11) confidence and (12) self-motivation. Soft skills development strategy skills prospective teachers through extra-curricular with gradual pattern through four stages, namely: (1) the development of talent themselves, (2) environmental adaptation, (3) involvement in the organization and (4) development of social life and soul of educational. There needs to be a policy of the leaders of institutions to incorporate soft skills as part of the curriculum and study for the development of the model and test to knowing the effectiveness of the model.*

Keywords: *Development Strategy, Soft Skills, Vocational Teacher Candidates*

PENDAHULUAN

Permasalahan yang sering dihadapi lulusan SMK adalah adanya kesenjangan kompetensi lulusan dengan kebutuhan riil Du/Di, karena ketidaksesuaian kompetensi keahlian yang diajarkan di SMK dengan kompetensi yang dibutuhkan dunia Du/Di (Wardiman, 1998; Depdiknas, 2009;). Penelitian Widarto, dkk., (2012) tentang keterserapan lulusan SMK menemukan, industri membutuhkan kecakapan pengetahuan 23%, keterampilan 22.33%, sikap/watak (*soft skill*) 28.33% dan kondisi fisik 26.33%. Utaminingsih (2011) menemukan ada beberapa permasalahan dalam pengajaran *soft skill* di SMK Pariwisata: (1) kemampuan manajemen diri, kemampuan komunikasi, etika profesional, *team work* dan kewirausahaan siswa masih rendah, (2) pengembangan *soft skill* belum dilaksanakan secara maksimal oleh SMK, (3) aktor yang terlibat dalam pengembangan *soft skill* siswa dipengaruhi dari eksternal dan internal, (4) kurangnya pemahaman konsep *soft skill* oleh pimpinan, guru dan siswa. Hamidah (2011) mengidentifikasi 14 aspek *soft skill* yang perlu diintegrasikan dalam pembelajaran di SMK keahlian Jasa Boga antara lain; (a) bekerja dalam tim, (b) strategi berfikir, (c) kemampuan untuk selalu belajar, (d) kemampuan untuk mengembangkan potensi/ekspresi diri, (e) komunikasi, (f) orientasi pada tujuan atau target, (g) disiplin, (h) pemecahan masalah, (i) kreatifitas, (j) usaha keras mencapai sukses, (k) menghadapi dan mengelola rasa takut, (l) profesional, (m) komitmen, (n) tanggung jawab. Dalam profesi keteknikan, seluruh fokus pendidikan dan pelatihan baik secara langsung maupun tidak langsung topiknya kebanyakan berhubungan dengan karier serta disiplin kerja (Bancino & Zevalkink, 2007: 1). Untuk mendapatkan kinerja yang paling baik adalah dengan memadukan kecakapan teknis (*hard skills*) dengan kecakapan tingkah laku (*soft*

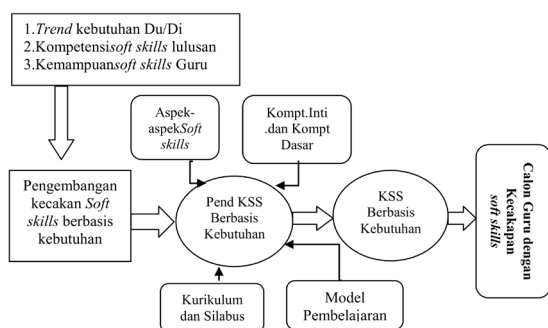
skill) melalui proses pendidikan (Kermis & Kermis, 2008; Mc Murchie, 1998; Spencer & Spencer, 1999). Kurangnya penguasaan *soft skill* lulusan SMK tidak terlepas dari peran LPTK sebagai lembaga produsen calon guru SMK. Akademisi seperti Thang, (2003); Chan & Mousley, (2005); dan Ng, (2008) yang disitir oleh Shakir, (2009: 310); percaya bahwa model pembelajaran yang hanya menekankan pada capaian nilai akademik, kurang memberikan kontribusi terhadap pembentukan sikap peserta didik pada umumnya. Pertanyaan utama sekarang adalah “Bagaimanakah model pengembangan *soft skill* untuk calon guru SMK yang efektif, agar lulusan calon guru SMK memiliki kompetensi *life skills* yang memadai sesuai karakter dari dunia usaha dan dunia industri (Du/Di)? Kemudian pertanyaan utama tersebut diturunkan menjadi pertanyaan-pertanyaan bagian yaitu: (1) Aspek-aspek *soft skill* apa saja yang diperlukan oleh calon guru SMK?, (2) Aspek-aspek *soft skill* apa sajakah yang sudah diberikan oleh LPTK kepada mahasiswa calon guru SMK?, (3) Bagaimanakah model pengembangan *soft skill* yang sudah dilaksanakan untuk calon guru SMK?, (4) Bagaimana model pengembangan *softskill* untuk calon guru SMK?

METODE PENELITIAN

Penelitian dan pengembangan yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada pemikiran Gall & Borg (1973); Sugiyono (2010); Sukmadinata (2005); Rahman (2011). Penelitian melibatkan 30 dosen FT UNNES sebagai penghasil calon guru SMK, Pimpinan Fakultas, 40 guru dari 8 SMK dan Kepala Sekolah serta 5 perwakilan Du/Di di Jawa Tengah. Data diambil dengan instrument angket, wawancara, dokumentasi dan observasi. Validitas instrumen dengan teknik *rational judgment* pakar dan analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model terotik dibangun dengan merekonstruksi teori-teori yang relevan antara lain teori tentang manajemen pendidikan dari pemikiran Terry, (1998); Dorin, Demmin & Gabel, (1990); Hasley & Blanchrad, (1977), strategi pengembangan *soft skill* dengan mempertimbangkan pemikiran seperti Sucipta, (2009); Elfindri, dkk., (2010); Ilah Saillah, (2008); Deviyamucay, (2011); Siagian, (2007). Rancangan Model penelitian ini ditunjukkan seperti berikut.



KSS = Kecakapan Soft Skills

Gambar 1. Rancangan Model Pengembangan Kecakapan Soft Skills Bakal Calon Guru SMK

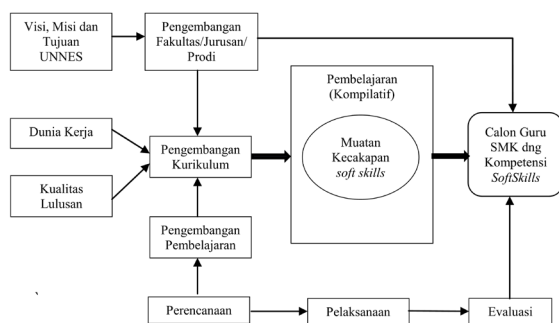
Aspek-aspek yang dianggap penting untuk dikembangkan untuk calon guru SMK antara lain: Ada beberapa aspek *soft skills* yang dibutuhkan calon guru SMK antara lain: (1) disiplin diri, (2) tanggung jawab, (3) semangat kerja, (4) pemecahan masalah, (5) kerja sama, (6) kemampuan komunikasi, (7) kepribadian, (8) sikap sosial, (9) berfikir kritis, (10) berfikir kreatif dan inovatif, (11) keyakinan diri dan (12) motivasi diri. Ini dapat dilakukan melalui strategi dalam bentuk tahapan, mulai dari tahap perencanaan, sosialisasi, penyamaan persepsi antara pimpinan/pengelola dan dosen, dengan mencari model pengembangannya. Artinya dalam pelaksanaannya perlu

dilibatkan berbagai komponen terkait, seperti unsur Pimpinan Fakultas dan Jurusan, Dosen, Penasehat Akademik, dan tenaga administrasi, unit-unit terkait seperti Gugus Penjaminan Mutu, BEM dan HMJ yang secara teknis diorganisir melalui mekanisme dan alur komunikasi antar komponen yang terkait, sehingga akan dihasilkan kinerja yang optimal. Pada tahap pelaksanaan, melalui pola-pola yang terprogram dan berjenjang, dengan mengacu dan memadukan pemikiran-pemikiran dari Tilaar (2008); Sucipta (2009); Illah Saillah (2010); Elfindri, dkk., (2011), yang intinya bahwa penguasaan kecakapan *soft skill* dapat terbentuk lewat mekanisme pembelajaran dan pembiasaan, sehingga seluruh pimpinan, dosen dan tenaga kependidikan harus mampu menjadikan dirinya sebagai model (*role model*) di dalam pengembangan *soft skill* di lingkungan kampus. Dengan pola seperti tersebut, maka hasil pengembangan *soft skill* untuk calon guru SMK diyakini akan dapat membekali mahasiswa calon guru SMK sesuai dengan kebutuhan lulusan SMK dan dunia kerja di masa mendatang.

Model pengembangan kecakapan *soft skill* untuk calon guru SMK ini tentu dapat diterapkan secara langsung, apabila ada kebijakan dari pimpinan baik di tingkat Fakultas maupun Jurusan dengan menetapkan *soft skill* sebagai bagian kurikulum yang pelaksanaannya dapat sebagai bagian tiap-tiap materi mata kuliah dalam bentuk "*hidden curriculum*", atau sebagai mata kuliah ekstra kurikuler wajib. Dapat ditegaskan bahwa pengembangan *soft skill* diyakini akan dapat dilaksanakan dengan efektif dan memberikan hasil yang optimal dalam pembentukan lulusan calon guru SMK yang memiliki kecakapan *life skills* yang memadai, apabila ada komitmen dari LPTK sebagai penyedia calon guru SMK khususnya FT di lingkungan LPTK untuk berani memasukkan *soft skill* sebagai bagian dari kurikulum, sehingga secara tidak langsung sekaligus menjadi inkubator pengembangan *soft skill*

hususnya untuk calon guru SMK.

Pada faktanya di FT UNNES sudah ada pengembangan kecakapan *soft skills* yang dilakukan oleh terbatas sejumlah dosen dalam bentuk kompilasi dengan mata kuliah yang penilaiannya melekat pada penilaian mata kuliah, tetapi tidak terprogram dan terkelola dengan jelas. Secara diagram blok model factual dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Model Pendidikan Soft Skills Faktual

Apabila *soft skill* belum dijadikan mata pelajaran formal dan dieksplisitkan dalam kurikulum, maka model pengembangan bisa dalam bentuk *hidden curriculum* atau dalam bentuk pengajaran ekstra kurikuler yang terprogram. Namun ada permasalahan waktu belajar yang harus disesuaikan dengan jadwal perkuliahan reguler, sehingga ada kecenderungan mahasiswa akan lebih mengutamakan jadwal kuliah kurikuler dari pada mengikuti pembelajaran *soft skill*. Dalam hal ini tidak dapat diterapkan sistem *reward & fandisme*, dan hasil penilaiannya tidak dapat dimasukkan sebagai bagian dari prestasi akademik. Oleh karena itu di sini perlu adanya penanaman kesadaran dan penjelasan akan pentingnya *soft skill* kepada para mahasiswa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Strategi pengembangan kecakapan *soft skills* calon guru SMK adalah melalui penganjuran ekstra kurikuler dengan pola bertahap melalui empat tahapan yaitu: (1) pengembangan talenta diri, (2) adaptasi lingkungan, (3) pelibatan dalam organisasi dan (4) pengembangan jiwa sosial dan jiwa keguruan.

Saran

Diperlukan adanya kebijakan dari pimpinan lembaga untuk memasukkan *soft skills* sebagai bagian isi kurikulum dan studi lanjut untuk pengembangan model dan uji efektivitas model. Jika ada kebijakan dan kesepakatan di antara Program Studi di lingkungan LPTK khususnya FT UNNES, maka lembaga ini akan menjadi inkubator pengembangan kecakapan *soft skills* calon guru SMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegbola, T. (2004). *Globalisation: Colonising the space flows*. Plenary paper presented at the West African Language Congress. University of Ibadan.
- Asmani, M. J. (2009). *"Sekolah Life Skills" Lulus Siap Kerja!*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Bancino, R.; & Zevalkink, C. (2010). *Soft skill: The New Curriculum for Hardcore Technical Professionals*. Disitasi: The Free Library: by Farlex. 16 April 2010, 09.34.am.
- Bradbarry, T.R., & Su, L.D. (2006). Ability Versus Skill Based Assesment of Emotional Intelegenece. *Journal Psicothema*. Vol 18.supl. p.59-66.

- Calhoun, C.C & Finch, A.A. (1976). *Vocational Education: Concept and Operation*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
- Castetter, W.B (1996). *The Human Resources Function in Education Administration*. New Jersey: Printice Hall.
- Daugherty, M.K (2005). A Changing Role for Technology Teacher Education. *Journal of Industrial Teacher Education*. Vol. 45. No. 1. JITE. Illinois State University.
- Davis, D.C. & Woodward, B. (2008). An Analysis of Skills Required of Graduates of an Information Systems Program. *Journal of Information Technology, Learning and Performance*. Vol.24 No.2.
- Dearden, L., McIntosh, S.& Vignoles, A. (2001). Basic Skills, Soft skill and Labour Market Outcomes: Secondary Analysis of the NCDS, *DfEE Research Report No. 250 and Research Brief No. 250 and CEE Discussion Papers Nos. 3 and 4*.
- Dellors, J. (1996). *Learning: The Treasure within*. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty First Century: Printed by Presses Universitaires de France, Vendôme.
- Depdiknas. (2009). Pengkajian Peningkatan Mutu, Relevansi, dan Daya Saing Pendidikan Secara Komprehensif: Pendidikan Kejuruan Dalam Penyiapan Tenaga Kerja. *Laporan Eksekutif*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan dan Inovasi Pendidikan.
- Deviyanimucay (2011). *Soft Skill di Dunia Kerja*. Mucayblog. Posted: 05 Januari. Disitasi: 12 Maret 2012. 9. 44 a.m.
- Dorin, H., Demmin, P.E., & Gabel, D. (1990). *Chemistry: The Study of Matter* (3rded.). Engle Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Elci, A. & Hasan. (2005). A Multidisciplinary Education Framework That Exploits It Undergraduates to Eliminating Lack of it is Skills in non- IT. *The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET* July 2005 ISSN: 1303-6521 volume 4 Issue 3 Article Graduate. *The Turkish online Journal of Education Technology*. TOJET July, Vol.4. Issue 3 Article 5. ISSN-BN: 1303-6531.
- Elfindri, dkk., (2010). *Soft skill Untuk Pendidik*. (Cetakan Pertama). Padang: Boduose Media.
- Fakhri, E. & Yufridarwati (2010) Relevansi Kompetensi dan Daya Saing Lulusan SMK di Dunia Kerja (Studi Kasus pada SMK Otomotif di Empat Kabupaten/Kota). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*. Vol. 9. Tahun ke 3. Desember 2012. 427-447.
- Finch, C. R & Crunkilton, J.R. (1984). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Firdausi, A. & Barnawi (2012). *Profil Guru SMK Profesional*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Hanushek, E.A. & Wobmann, L. (2007). *Education Quality and Economic Growth*. Washington DC: The World Bank.
- Hamidah, S. (2011). Pengembangan Model Pembelajaran *soft skill* terintegrasi siswa SMK program studi keahlian Tata Boga Kompetensi Keahlian Jasa Boga, *Disertasi*. (tidak dipublikasikan). Pascasarjana UNY.
- Hayashi, A. & Ewert, A. (2006). Outdoor Leaders' Emotional Intelligence and Transformational Leadership. *Journal of Experiential Education*. January I
- Heinz, W.R. (2009). Redefining the Status of Occupations In J.A. Athanasou, R.V. Esbroeck. *International Handbook of Career Guidance*. Springer Science Business Media. B.V.
- Hesley, P. & Blancard, H. (1992). *Management of Organizational Behavior*. (Alih Bahasa Agus Dharma). Jakarta: Pener-

- bit Erlangga.
- Jahan, R. (2001). *Transformative Leadership in The 21 Century*. Columbia University.
- Kartana, T.J. (2009). *Perencanaan dan Optimalisasi Peran Guru SMKN Teknologi Didasarkan Faktor-Faktor Determinasi Kinerja*. Tegal: Badan Penerbitan Universitas Pancasakti.
- Kermis, G. & Kermis, M. (2008). Professional Presence and Soft Skill: A role of Accounting Education. *Journal of Instructional Pedagogies*. Disitasi: www.aabri.com/manuscripts/09246
- Leach, J.A. (1999). Preparing tomorrow's HRD professionals: Perceived relevance of the 1989 competency model. *Journal of Vocational and Technical Education*.15(2).Spring, 1999.<http://scholar.lib.vt.edu/e-journals/JVTE/>.
- Leigh, W. A.; et.al. (1999). *Soft skill Training: An Annotated Guide to Selected Programs*. Washington, D.C.: Joint Center for Political and Economic Studies. Contact the Joint Center for Political and Economic Studies at 202/789-3504.
- Maclean ,R. & Ordonez, V. (2007). Work, Skills Development Employability and Education for Sustainable Development. *Journal Education Research for Practice and Policy*.Vol.6 No.2. July.
- Marquardt, M. J. & Engel, D. W. (1993). HRD Competencies for a Shrinking World. *Training and Development Journal*, 47(5), pp. 59-65.
- McLagan, P.A. (1989). *Model for HRD practice*, Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Miller, (1979). Home Economics Teacher Education Into The 21st Century. *Journal of Home Economics*, 81(2), 7-14.
- Milkovich, G.T. & Glueck, W.F. (1985). *Personnel, Human Resource Management: A Diagnostic Approach*. (Fourth Ed.). Texas: Business Publications, Inc.
- Munby, H., et.al. (2003). Workplace Learning, and The Metacognitive Function of Routine. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 15, Issue 3.p. 94-104.
- Rachman, M. (2011).*Metode Penelitian Pendidikan Moral dalam Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Campuran, Tindakan dan Pengembangan*. Semarang: UNNES Press.
- Sailah, I. (2008). *Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Sumbangan Pemikiran Kolektif). Blog. By: [illahsailah](http://illahsailah.blogspot.com), Disitasi: 9 September. 2010,
- Shakir, R. (2009). Soft skill at The Malaysian Institutes of Higher Learning. *Journal of Asia Pasific Educ. Rev.*10309-315. *DOC.10.1007/s12564-009-9038-8*.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siefert, K. (2007). *Manajemen Pendidikan & Instruksional Pendidikan*. (terjemahan: Yusuf Anas). Yogyakarta: IRCiSoD.
- Slamet, PH. (2002). Pendidikan Kecakapan Hidup: Konsep Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Badan Penelitian dan Pengembangan, Departemen Pendidikan Nasional*. Juli 2002 Tahun Ke-8 No. 037 ISSN 0215-2673. Halaman 541-561.