

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian/Landasan Teori

2.1.1 Pengembangan *Soft Skill*

2.1.1.1 Definisi *Soft Skill*

Soft skill sangat berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang, karena dengan adanya *Hard skill* tidaklah cukup didalam dunia kerja. Hartiti (2013) mengemukakan bahwa 400 orang atau 10% dari 4000 orang yang kehilangan pekerjaannya diakibatkan oleh ketidakmampuan teknis, artinya 90% mereka kehilangan pekerjaan diakibatkan oleh masalah kepribadian.

Aribowo dalam Illah Sailah (2008:17) menyebutkan bahwa :

“ Soft Skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain(termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *Soft skill* , dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *Soft skill* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berdeba-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun , atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal baru.”

Menurut Iyo Mulyono (2011:99) “*Soft skills* merupakan komplemen dari *hard skills*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu.”

Elfindri, dkk (2011:67) mengemukakan :

“*Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup , baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *Soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa ditengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki moral dan etika, dan keterampilan spiritual.”

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *soft skill* yaitu suatu keterampilan dan kecakapan hidup dalam menyelesaikan suatu masalah dan melengkapi *hard skill* di dalam sebuah pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Syah (2008) dalam Wahayuningsih (2017 : 14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *soft skill* mahasiswa yaitu diantaranya faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal yang mempengaruhi diantaranya yaitu :

1. Kecerdasan atau Intelegensi

Kecerdasan dapat diketahui atau dapat diukur dengan dapat atau tidaknya mahasiswa mempelajari dan menentukan suatu hasil yang sesuai. Semakin tinggi kecerdasan mahasiswa maka semakin banyak peluang yang didapatkan seorang mahasiswa.

2. Bakat

Bakat adalah kemampuan seseorang atau mahasiswa yang tumbuh dalam diri seseorang sesuai dengan masing-masing potensi. Seseorang atau mahasiswa dapat menguasai sesuatu bidang tidak harus belajar tetapi muncul dalam diri seseorang itu sendiri.

3. Minat

Minat adalah keinginan besar terhadap sesuatu. Minat akan meningkatkan perhatian seseorang atau mahasiswa yang disukai sehingga dapat belajar lebih giat untuk mencapai yang diinginkan.

4. Motivasi

Motivasi adalah keadaan interval yang dapat mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan suatu penyemangat atau keinginan untuk dapat belajar lebih giat untuk mencapai yang diinginkan.

5. Sikap Mahasiswa

Sikap mahasiswa mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang mahasiswa akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negatif sebelumnya

b. Faktor Eksternal yang dapat mempengaruhi diantaranya :

1. Keadaan Keluarga

Keluarga merupakan pengaruh terhadap diri seseorang. Keluarga yang harmonis akan mempengaruhi cita-cita tinggi untuk anaknya dan akan memberikan pengaruh bahkan memfasilitasi untuk anaknya sehingga dapat tercapai dengan baik.

2. Dosen atau pembimbing dan cara mengajar

Sikap atau kepribadian dosen atau pembimbing , tinggi rendahnya pendidikan yang di miliki dan bagaimana dosen atau pembimbing mengajarkan pengetahuan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan kepandaian anak didiknya. Prestasi akan tercapai bila seorang pendidik mampu membawa prestasi didiknya untuk berubah kearah yang positif sesuai dengan tujuan yang dicapai dalam pembelajaran. Seseorang pendidik akan sulit mewujudkannya jika dia tidak memiliki kompetensi yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

3. Alat-alat Pelajaran

Sekolah yang memiliki fasilitas yang lengkap dan mendukung akan mempercepat proses pemahaman dan pembelajaran seorang mahasiswa. Hal tersebut dapat ditunjang baik oleh kecakapan dosen atau pembimbing dengan menggunakan atau memanfaatkan fasilitas yang ada.

4. Motivasi Sosial

Dosen atau orang tua dapat memberikan motivasi yang baik pada mahasiswa dengan pujian ataupun dengan hadiah hukuman. Motivasi dapat menimbulkan hasrat dan dorongan seorang individu untuk belajar dengan lebih baik. Mahasiswa juga bisa menyadari gunanya belajar dan apa tujuan yang akan di hadapi dan dicapainya dengan pelajaran yang di dapat.

5. Lingkungan dan Kesempatan

Banyak anak yang tidak dapat meningkatkan kualitas belajar karena tidak adanya kesempatan, pengaruh lingkungan negative serta faktor-faktor yang terjadi diluar kemampuan.

2.1.1.3 Elemen *soft skill*

Menurut Sharma (2009) dalam Wahayuningsih (2017:10) menyebutkan

bahwa elemen *soft skill* meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. *Communicative skill*
2. *Critical thinking and problem solving skill*
3. *Team work*
4. *Life-long learning and information management*
5. *Entrepreneurship skill*
6. *Ethics, moral and professional*
7. *Leadership skill*

Selain itu O'Brien dalam bukunya *Making College Count , Soft Skill*

dapat dikategorikan ke dalam 7 (tujuh) area yang disebut *Winning Characteristics*, yaitu ;

1. Komunikasi (*Communication skills*)
2. Pengorganisasian Diri (*Organizational skills*)
3. Kepemimpinan (*Leadership*)
4. Kemampuan Berpikir Logis (*Logic*)
5. Daya Juang (*Effort*)
6. Kerja sama (*Group skills*)
7. Etika (*Ethics*)

2.1.2 Pengalaman Berorganisasi Intern

Menurut Knoers dan Haditono (1999) dalam Asih (2006:12) mengatakan bahwa “ pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.”

Sedangkan menurut Loehoer (2002:2) “Pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh dengan cara berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan.”

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah proses pembelajaran dan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal dengan cara berhadapan atau berinteraksi secara berulang-ulang untuk menuju ke pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Organisasi berasal dari kata *organom* yang berarti alat. Organisasi adalah koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.

“Organisasi adalah proses mendesain kegiatan-kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. (Wendrich, *et al* dalam (Husaini Usman, 2006 : 128)

Selain itu , Sutarto dalam (Husaini Usman, 2006:128) juga mendefinisikan bahwa “organisasi sebagai kumpulan orang, proses pembagian kerja, dan sistem kerja sama atau sistem sosial”.

“Organisasi juga sebagai respons terhadap makna nilai-nilai kreatif untuk memuaskan kebutuhan manusia”. Jones dalam (Husaini Usman, 2006:128)

Begitu pula yang dikemukakan oleh Griffin & Morhead dalam (Husaini Usman, 2006 : 128), “organisasi ialah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi”.

Perilaku dalam organisasi adalah sebuah keterkaitan antara individu, organisasi dan kelompok. Sedangkan organisasi itu sendiri adalah asosiasi manusia-manusia yang mempunyai keterkaitan secara emosional dan bekerja secara bersama-sama guna tercapainya tujuan bersama sederhana paham paradigma berorganisasi adalah kesanggupan individu akan *Assignment* (tugas), *responsibility* (tanggung jawab), *comitment* dan *consicuent*.

Sedangkan intern atau lingkungan internal adalah lingkungan yang ada dalam organisasi yang dalam batas-batas tertentu dapat dikendalikan (*controllable*) oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan pengalaman organisasi intern merupakan proses pembelajaran dan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal dengan cara berhadapan atau berinteraksi secara berulang-ulang untuk menuju ke pola tingkah laku yang lebih tinggi dalam menjalankan

kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan orang-orang dalam menjalankan fungsinya di organisasi intern.

2.1.2.1 Bentuk – Bentuk Organisasi

Menurut Irham Fahmi (2018:2) ada beberapa bentuk organisasi yang selama ini dipakai atau dianggap familiar untuk diterapkan yaitu :

1. Organisasi Garis

Organisasi garis menganut konsep yang bersifat vertical, yaitu dimana setiap perintah, kebijakan, aturan, dan petunjuk penugasan bersumber dari atas ke bawah. Organisasi garis (hierarki) yang dipelopori H.Fayol merupakan stelsel organisasi tertua. Dari segi konsep menunjukkan bahwa pada organisasi ini penanggung jawab yang tertinggi adalah pimpinan yang tertinggi, dan seterusnya.

Menurut faisal Affif, dkk dalam Irham Fahmi (2018:3) ciri-ciri utama organisasi garis adalah:

- a) Adanya kesatuan pimpinan, yang berarti setiap partisipan dalam organisasi dipimpin oleh seorang pemimpin yang berada langsung di atasnya.
- b) Adanya hierarki kekuasaan yang jelas, yang berarti setiap individu dalam organisasi adalah pemimpin dari tenaga kerja yang berada dibawahnya, dan menjadi pelaksana terhadap atasannya.

2. Organisasi Fungsional

Organisasi ini memiliki konsep yang menempatkan pelaksanaan pekerjaan secara terpisah dan setiap bagian memiliki tanggungjawabnya masing-masing, namun tetap melakukan koordinasi secara *continue* dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan secara sempurna. Konsep ini dikembangkan oleh F.W. Taylor , dimana taylor mengembangkan konsep ini sebagai bentuk penyempurnaan dari konsep organisasi garis.

Menurut Faisal Affif, dkk dalam Irham Fahmi (2017:4) ciri-ciri dari organisasi fungsional adalah sebagai berikut :

- a) Adanya pemisahan antara pimpinan bagian perencanaan (*planning*) dan pelaksanaan (*di tempat kerja*), dengan tujuan membebaskan kerja dan mandor kelompok dari pekerjaan – pekerjaan administratif.
- b) Adanya hubungan langsung antara bagian perencanaan dan petugas pelaksana, sehingga setiap petunjuk dan pengarahan dapat disampaikan langsung kepada para pelaksana tanpa melalui pimpinan pelaksanaan.
- c) Adanya pembagian tugas pimpinan yang berkaitan dengan pengawasan pelaksanaan pekerjaan.

3. Organisasi garis dan staf

Organisasi garis dan staf merupakan organisasi yang dibentuk dari penggabungan model garis dan staf dengan mempelajari beberapa kelemahan yang timbul pada kedua organisasi sebelumnya. Sebagaimana dikatakan oleh Faisal Affif, dkk “ agar kesatuan perintah dapat dipertahankan, serta daya penanganan pimpinan dapat diperluas, H. Emerson telah menyusun *stelsel organisasi garis dan staf* , yakni suatu organisasi garis yang dilengkapi dengan staf ahli, yang disusun sebagai *fungsiionaris staf*.

2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

NO.	JUDUL	PENULIS	HASIL
1.	Evaluasi <i>Soft Skills</i> dalam Pembelajaran Mahasiswa Baru di Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Udayana.	Arnata, W.I dan Surjosepuo, S (2014)	Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa di Harvard University Amerika Serikat mengatakan bahwa 20% kesuksesan seseorang diperkirakan berasal dari intelegensia yaitu kemampuan untul belajar dan memahami. Sementara itu, 80% sisanya berasal dari kemampuan untuk memahami diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain.
2.	Perbedaan Kecerdasan Emosional berdasarkan Keikutsertaan dalam Organisasi Ekstrakurikuler pada Mahasiswa D-VI Kebidanan	Cahyaningtyas, A. Y (2010)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa keaktifan dalam organisasi memberikan pengaruh positif kepada anggotanya dan adanya manfaat dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan.
3.	<i>The Soft Skills Education for The Vocational Graduate : Value as Work Readiness Skills.</i>	Al-Mamun (2012)	Mengemukakan hasil penelitiannya bahwa Kemampuan khusus dapat meningkatkan kinerja seseorang dan prospek karir membuat percaya diri untuk bekerja di lingkungan yang berorientasi sebagai hal yang kritis menjadikan lulusan yang

			kompetitif di dunia ekonomi yang akan datang. Memberikan berbagai aspek <i>soft skill</i> kepada para lulusan menerapkan perilaku profesional di kelas /labotaorium/workshop,dll. Ketrampilan Intepersonal yang sesuai dengan siswa dan rekan kerja dan mendapatkan banyak manfaat kerja tim , pemecahan masalah, kemampuan kepemimpinan, berkomunikasi secara professional dengan siswa dan orang tua dan menggunakan studi kasus untuk memeriksa dampaknya perilaku etis dan sikap positif/negative.
4.	<i>The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education.</i>	Brungardt, C.Ph.D (2011)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pendidikan untuk lulusan perguruan tinggi berpotensi memiliki dampak positif untuk organisasi bangsa ini.
5.	<i>Majoring in leadership : A review of undergraduate leadership degree program.</i>	Brungardt, C.L., Greenleaf, J.L., Brungardt, C.L., & Arensforf, J.R. (2006)	Hasil gagasan penelitiannya yaitu bahwa <i>Soft Skill</i> bisa diajarkan dan dipelajari di lingkungan akademik telah menyebabkan berkembangnya beragam program pendidikan kepemimpinan dalam hal ini perguruan tinggi dan universitas.
6.	Pengalaman Berorganisasi dalam membentuk <i>Soft Skill</i> mahasiswa FKIP UMS.	Famila Rusdianti Suranto (2018)	hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pengalaman berorganisasi dalam membentuk <i>soft skill</i> mahasiswa FKIP UMS yaitu juga memiliki banyak manfaat setelah mengikuti organisasi diantaranya yaitu dapat mengasah <i>leadership, communication skill, teamwork, problem solving</i> atau manajemen konflik , memperluas jaringan atau <i>networking</i> , kemampuan sosial.

2.3 Kerangka Pemikiran

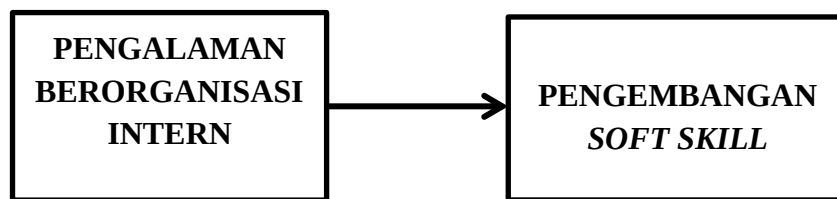
Menurut Sekar Uma seperti yang dikutip Sugiyono (2009:65) “Kerangka berpikir adalah merupakan metode konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Skill merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam memasuki dunia kerja. Bagi mahasiswa *hard skill* saja tidak cukup tanpa diimbangi dengan adanya *soft skill*. Dalam teori *Soft Skill* yang dikemukakan oleh Patrick S. O’Brien (1997) dalam bukunya *Making College Count*, *Soft Skill* dikategorikan ke dalam 7 (tujuh) area yang disebut *Winning Characteristics* atau karakter pemenang. *Winning Characteristics* atau karakter pemenang tersebut dapat dikembangkan melalui organisasi yang di fokuskan pada mahasiswa. Organisasi, baik itu HMJ, BEM, BLM atau yang lainnya merupakan wadah untuk mengembangkan *Soft Skill* yang mungkin belum terasah. Melalui kegiatan organisasi tersebut mahasiswa akan memperoleh manfaat diantaranya dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan, mempererat hubungan silaturahmi antar sesama, berkembangnya nilai-nilai *soft skill*.

Dalam sebuah organisasi dituntut untuk tidak egoisme dengan hanya mementingkan atau memprioritaskan pendapat masing-masing, mengambil keputusan dengan bermusyawarah, dan bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan serta menjadikan pemikiran seseorang lebih dewasa dari sebelumnya. Hal itu karena mahasiswa yang memiliki beberapa pengalaman dari

organisasi tersebut yang dapat mengasah dan mengembangkan *Soft Skill* nya selama di lingkungan perguruan tinggi.

Oleh karena itu, pengalaman berorganisasi berpengaruh terhadap *soft skill*, semakin banyak pengalaman berorganisasi semakin tinggi penguasaan *soft skill*.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Setiap melakukan kegiatan penelitian ilmiah perlu untuk mengemukakan hipotesis atau jawaban sementara atas masalah yang dihadapi. Hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian, menurut Sugiyono (2010 : 96). “ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

Sementara Arikunto, Suharsimi (2010:110) “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian merupakan suatu langkah lebih maju daripada pernyataan penelitian, hipotesis berfungsi untuk mengarahkan kegiatan penelitian ini adalah :

Ho : Pengalaman berorganisasi intern tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan *soft skill*.

Ha : Pengalaman berorganisasi intern berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan *soft skill*.