

**MENGEMBANGKAN MODEL *SOFT COMPETENCY SCALE*  
DALAM PENGUKURAN NILAI INDEKS *SOFT SKILLS* MAHASISWA  
(STUDI KASUS PADA MAHASISWA POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI  
BANDUNG)**

**Emma Dwi Ariyani<sup>1</sup>, Achmad Muhammad<sup>2</sup>, Supriyadi Sadikin<sup>3</sup>**

Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Negeri Bandung

Email: emma@polman-bandung.ac.id<sup>1</sup>

***Abstract***

*This study aims to developed measurement model of soft competency scale in the measurement of the index value of student's soft skills in POLMAN Bandung. Based on the research objectives, this study fall into the category of research and development. The results of these measurements in addition to the developed of the six-dimensional soft competency that ever measured, i.e. motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building and teamwork and cooperation, there are two additional dimensions that need to be measured , i.e leadership and communication skills. The calculation result validity test for the validity of the measuring instrument with a value of  $N = 100$  and a significance level of 5% ( $r$  table = 0.195) shows that there are 90 items declared valid and the 6 items declared invalid. Reliability test results show that the reliability level of 0.954 which means soft competency scale measuring devices can be used to measure the index value of student's soft skills in POLMAN Bandung. The measuring instrument which was developed in this study were named Soft Competency Scale-Self Administrated Questionnaire (SCS-SAQ).*

**Keywords:** *model, soft competency scale, measurement, soft skills, students*

**PENDAHULUAN**

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 dijelaskan “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, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”.

Menurut Kebijakan Nasional tentang Pembangunan Karakter Bangsa Tahun 2010-2025 tercantum perspektif karakter individu dengan menggunakan pendekatan psikologis, karakter bangsa yang terdapat dalam setiap sila ditempatkan dalam kerangka referensi ***olah hati, olah pikir, olah raga, olah rasa dan karsa***. Berbagai macam jenis karakter dan karakter yang dipilih sebagai nilai-nilai dasar karakter yang diberlakukan di lingkungan Pendidikan Tinggi adalah **jujur, cerdas, tangguh, dan peduli**.

Politeknik Manufaktur Negeri Bandung (POLMAN Bandung) sebagai perguruan tinggi negeri di Indonesia juga memiliki sasaran mutu yang sama untuk menyiapkan lulusannya memiliki karakter yang jujur, cerdas, tangguh dan peduli. Salah satu program sasaran mutu institusi adalah pengukuran nilai indeks *soft skills* mahasiswa naik 10% setiap angkatan. Penerapan pembinaan karakter tersebut dapat dilihat dari profil lulusan POLMAN Bandung terkandung 4 karakter yang telah dicanangkan serta dilengkapi dengan karakter iman dan taqwa kepada Tuhan YME, jiwa wirausaha dan karakter adaptasi terhadap lingkungan dan teknologi. Untuk menyiapkan para mahasiswanya memiliki karakter tersebut, berbagai upaya pembinaan karakter dilakukan melalui program intra-kurikuler dan program kegiatan kemahasiswaan seperti ko-kurikuler, ekstra-kurikuler serta program kesejahteraan dan kepedulian mahasiswa.

Dalam upaya pembinaan karakter yang dilakukan di POLMAN Bandung melalui beberapa tahapan yaitu dimulai dari input, proses dan output. Dimana di setiap tahapan tersebut diperlukan sebuah metode pengukuran *soft skills* sebagai data dan bahan evaluasi dalam pembinaan karakter mahasiswa yang diterapkan.

Widhiarso (2009) menyebutkan bahwa *soft skills* adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu. *Soft skills* merupakan kemampuan yang tidak tampak dan seringkali berhubungan dengan emosi manusia. Terdapat peta atribut personal yang menggambarkan atribut dari kompetensi hingga moral individu dalam sebuah kontinum. *Soft skills* terletak antara perilaku individu dan keterampilan pengelolaan diri. Intervensi yang dapat

diberikan dalam meningkatkan *soft skills* adalah dengan pelatihan atau dengan pembinaan yang intensif.

Kemampuan yang dimiliki manusia dapat diibaratkan gunung es (*ice berg*), yang tampak diluar permukaan air adalah *hard skills* atau *technical skills*. Sedangkan kemampuan yang berada di bawah permukaan air dan memiliki porsi paling besar adalah *soft skills*. *Soft skills* merupakan kemampuan yang tidak tampak dan seringkali berhubungan dengan emosi manusia. Hal ini sejalan dengan konsep *the iceberg model* dari Spencer & Spencer (1993) dimana dinyatakan terdapat dua macam tipe kompetensi yaitu *hard competency* yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Tipe ini lebih mudah untuk diamati dan dibentuk/dikembangkan. Dan *soft competency* yang terdiri dari konsep diri (*self concept*), sifat (*traits*) dan motif (*motive*). Tipe ini merupakan karakteristik mendasar yang penting untuk keberhasilan, lebih sulit untuk diamati dan perlu waktu yang lama untuk dibentuk/dikembangkan. Adanya keterkaitan dan kesamaan konsep antara *soft skills* dan *soft competency* inilah yang kemudian membuat banyak pemakai konsep tersebut mencampur adukkan istilah *soft skills* dan *soft competency*. Konsep *soft skills* sendiri disebutkan dalam banyak literatur dan wikipedia.org merupakan istilah sosiologis yang berkaitan dengan EQ (*emotional intelligence quotient*) seseorang, karakter kepribadian, interaksi social, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan dan optimisme yang menjadi ciri seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (Ariyani, 2013).

Dimulai tahun 2010 sampai dengan saat ini POLMAN Bandung telah melakukan pengukuran *soft skills* dengan bekerja sama dengan biro konsultasi psikologi di Bandung. Pengukuran *soft skills* dilakukan dengan menitikberatkan pada 6 dimensi *soft competency* yang diukur yaitu *motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building* dan *teamwork & cooperation* (Ariyani, 2013). Penetapan keenam dimensi yang diukur ini berdasarkan atas kebutuhan dari instansi POLMAN Bandung. Seiring dengan perkembangan tuntutan pembinaan karakter dan evaluasi hasil pengukuran *soft skills* selama ini, dirasakan perlu menyesuaikan kembali dimensi-dimensi *soft competency* yang selama ini diterapkan.

Untuk mendapatkan masukan *soft competency* apa saja yang diperlukan dalam dunia kerja maka POLMAN Bandung melakukan kegiatan uji kepuasan pengguna lulusan berupa kuesioner bagi industri-industri yang menggunakan alumni POLMAN Bandung dan *tracer study* untuk melihat peta lulusan. Hasil dari kedua kegiatan tersebut di atas menunjukkan bahwa selain keenam

dimensi *soft competency* yang sudah diukur ternyata ada dua dimensi lagi yang perlu untuk dikembangkan yaitu *leadership* dan *communication skill*.

Dengan dasar pertimbangan di atas maka akan dikembangkan model pengukuran *soft skills* dengan penambahan dan/atau penggabungan dimensi/aspek *soft skills* yang diharapkan mampu memperbaiki model pengukuran yang telah ada. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah mengembangkan model pengukuran *soft competency scale* dalam pengukuran nilai indeks *soft skills* mahasiswa di lingkungan POLMAN Bandung.

## METODE

Berdasarkan klasifikasi penelitian menurut tujuan dari penelitian maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian dan pengembangan (*Research and Development*). Pengembangan yang dilakukan adalah mengembangkan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur nilai indeks *soft skills* mahasiswa di POLMAN Bandung.

Metode mengembangkan alat ukur *soft competency* dilakukan dengan pendekatan *value driven*, yaitu suatu pendekatan berdasarkan aspek strategis organisasi. Aspek strategis organisasi seperti profil lulusan, masukan dari pakar dan alumni serta masyarakat industri pengguna alumni menjadi pertimbangan utama dalam menetapkan dimensi *soft competency* apa saja yang akan diukur dan dikembangkan.

Alat ukur yang dikembangkan dalam penelitian ini diberi nama *Soft Competency Scale-Self Administrated Questionnaire* (SCS-SAQ). Dimensi yang diukur dalam alat ukur ini terdiri dari 8 aspek yaitu *motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building, teamwork & cooperation, leadership* dan *communication skills*.

Definisi konseptual yang digali melalui metode eklektik yang kemudian dipakai dalam penelitian ini adalah :

*Soft skills* merupakan seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu (Widhiarso, 2009). Dan *soft competency* yang terdiri dari konsep diri (*self concept*), sifat (*traits*) dan motif (*motive*). Tipe ini merupakan karakteristik mendasar yang

penting untuk keberhasilan, lebih sulit untuk diamati dan perlu waktu yang lama untuk dibentuk/dikembangkan (Spencer & Spencer, 1993).

Definisi oprasional dari setiap aspek *soft competency* adalah sebagai berikut :

- *Motivation*  
Merupakan energi/dorongan untuk bekerja keras, belajar semaksimal mungkin bila perlu melampaui target prestasi dan menetapkan target yang menantang meskipun tingkat keberhasilan sangat kecil.
- *Flexibility*  
Merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, belajar dengan efektif dalam situasi yang berbeda baik dengan individu maupun kelompok.
- *Willingness to learn*  
Merupakan kemauan dan kemampuan untuk selalu ingin belajar, kebutuhan untuk mengembangkan diri, melakukan instrospeksi diri akan kelebihan dan kelemahan diri.
- *Integrity*  
Merupakan tindakan yang konsisten dan komitmen untuk melakukan tindakan kejujuran yang sesuai dengan nilai moral dan kode etik.
- *Relationship building*  
Merupakan kegiatan membangun dan memelihara jaringan, kontak dengan orang lain, dan kepedulian terhadap sesama.
- *Team work & cooperation*  
Merupakan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.
- *Leadership*  
Merupakan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin, dapat memberikan dorongan dan mempengaruhi orang lain.
- *Communication skill*  
Merupakan kemampuan untuk menerima, memahami dan menyampaikan informasi, mampu melakukan negosiasi serta mampu berbicara di depan umum.

Pengukuran yang diimplementasikan pada penelitian ini adalah pengukuran pada jenis *self report*. Dimana *self report* merupakan sekumpulan stimulus berupa pernyataan, pertanyaan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu. Tipe kuesioner yang digunakan adalah *Self Administrated Questionnaire*, yaitu kuesioner yang diisi sendiri oleh subjek penelitian.

Pernyataan merupakan turunan dari domain ukur yang sifatnya teoritik konseptual setelah melalui proses operasionalisasi menjadi indikator-indikator. Setelah domain ukur dan indikator telah ditetapkan, proses penyusunan instrumen pengukuran selanjutnya adalah penulisan item (*wording*). Item ini kemudian direspon dengan empat kontinum dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan skala Osborn.

Partisipan penelitian adalah mahasiswa POLMAN Bandung, dengan menggunakan metode *simple random sampling*, dimana pemilihan partisipan yang ada mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih (Sumarsono, 2004). Dari 300 eksemplar kuesioner yang disebarkan, yang kembali ke peneliti sampai dengan waktu yang telah ditentukan sebanyak 103 kuesioner dan yang diolah untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur sebanyak 100 data kuesioner karena 3 kuesioner tidak diisi dengan lengkap.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas memiliki beberapa arti, arti yang paling dasar mengacu pada tingkat kekuatan metodologis atau ketepatan (Graziano & Raulin, 2000). Uji validitas alat ukur adalah pengujian yang bermaksud untuk mencari ketepatan, kesesuaian atau kecocokan penelitian. Uji validitas ini ditujukan untuk mendapatkan bukti-bukti apakah sebuah alat ukur sudah benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menguji validitas alat ukur pada penelitian ini digunakan *software* SPSS versi 20, dimana teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi dari *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi Pearson.

Kriteria validitas ditentukan dengan melihat nilai korelasi pearson dan Sig. (*2-tailed*). Jika nilai korelasi pearson > nilai pembanding berupa r-kritis yang didapat dari tabel r atau dengan uji t, maka item tersebut dinyatakan valid. Atau jika nilai Sig. (*2-tailed*) < 0,05 berarti item tersebut valid dan berlaku sebaliknya. Adapun hasil perhitungan validitas untuk setiap butir item

pernyataan dengan  $N=100$ , signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel = 0,195, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1

Hasil uji validitas dengan teknik korelasi Pearson

No item	$r_{xy}$	$r$ tabel	Keterangan	No item	$r_{xy}$	$r$ tabel	Keterangan
1	0,314	0,195	Valid	49	0,483	0,195	Valid
2	0,300	0,195	Valid	50	0,530	0,195	Valid
3	0,346	0,195	Valid	51	0,309	0,195	Valid
4	0,444	0,195	Valid	52	0,414	0,195	Valid
5	0,458	0,195	Valid	53	0,348	0,195	Valid
6	0,400	0,195	Valid	54	0,494	0,195	Valid
7	0,296	0,195	Valid	55	0,592	0,195	Valid
8	0,273	0,195	Valid	56	0,501	0,195	Valid
9	0,341	0,195	Valid	57	0,368	0,195	Valid
10	0,335	0,195	Valid	58	0,447	0,195	Valid
11	0,290	0,195	Valid	59	0,548	0,195	Valid
12	0,470	0,195	Valid	60	0,616	0,195	Valid
13	0,168	0,195	Tidak Valid	61	0,538	0,195	Valid
14	0,235	0,195	Valid	62	0,524	0,195	Valid
15	0,243	0,195	Valid	63	0,593	0,195	Valid
16	0,156	0,195	Tidak Valid	64	0,614	0,195	Valid
17	0,169	0,195	Tidak Valid	65	0,560	0,195	Valid
18	0,458	0,195	Valid	66	0,462	0,195	Valid
19	0,386	0,195	Valid	67	0,521	0,195	Valid
20	0,264	0,195	Valid	68	0,249	0,195	Valid
21	0,327	0,195	Valid	69	0,439	0,195	Valid

No item	$r_{xy}$	r tabel	Keterangan	No item	$r_{xy}$	r tabel	Keterangan
22	0,268	0,195	Valid	70	0,459	0,195	Valid
23	0,145	0,195	Tidak Valid	71	0,341	0,195	Valid
24	0,193	0,195	Tidak Valid	72	0,568	0,195	Valid
25	0,146	0,195	Tidak Valid	73	0,635	0,195	Valid
26	0,425	0,195	Valid	74	0,529	0,195	Valid
27	0,430	0,195	Valid	75	0,686	0,195	Valid
28	0,646	0,195	Valid	76	0,591	0,195	Valid
29	0,415	0,195	Valid	77	0,554	0,195	Valid
30	0,454	0,195	Valid	78	0,508	0,195	Valid
31	0,373	0,195	Valid	79	0,436	0,195	Valid
32	0,357	0,195	Valid	80	0,588	0,195	Valid
33	0,226	0,195	Valid	81	0,519	0,195	Valid
34	0,419	0,195	Valid	82	0,559	0,195	Valid
35	0,355	0,195	Valid	83	0,456	0,195	Valid
36	0,483	0,195	Valid	84	0,397	0,195	Valid
37	0,288	0,195	Valid	85	0,427	0,195	Valid
38	0,381	0,195	Valid	86	0,526	0,195	Valid
39	0,288	0,195	Valid	87	0,493	0,195	Valid
40	0,430	0,195	Valid	88	0,553	0,195	Valid
41	0,331	0,195	Valid	89	0,395	0,195	Valid
42	0,380	0,195	Valid	90	0,538	0,195	Valid
43	0,489	0,195	Valid	91	0,697	0,195	Valid
44	0,443	0,195	Valid	92	0,510	0,195	Valid
45	0,458	0,195	Valid	93	0,604	0,195	Valid
46	0,385	0,195	Valid	94	0,603	0,195	Valid



No item	$r_{xy}$	r tabel	Keterangan	No item	$r_{xy}$	r tabel	Keterangan
47	0,455	0,195	Valid	95	0,522	0,195	Valid
48	0,331	0,195	Valid	96	0,465	0,195	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 96 item pernyataan yang diukur hasilnya 90 item pernyataan dinyatakan valid dan 6 item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Kapanpun sebuah tes dilakukan, pengguna tes tersebut ingin mendapatkan beberapa jaminan bahwa hasil dapat direplikasi jika individu yang sama diuji lagi dalam keadaan yang serupa. Konsistensi yang diinginkan dari nilai tes tersebut disebut reliabilitas (Crocker & Algina, 1986). Tinggi rendahnya reliabilitas suatu alat ukur ditentukan oleh besarnya angka koefisien reliabilitas ( $\alpha$ ). Angka ini diperoleh melalui teknik *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) yang dihitung dengan menggunakan program *software* SPSS versi 20. Angka koefisien ini kemudian dibandingkan dengan kriteria tertentu, sehingga diperoleh tingkat reliabilitasnya. Kriteria yang dipergunakan dalam penelitian ini untuk menentukan suatu alat ukur reliabel atau tidak adalah kriteria dari Brown & Thompson, yaitu :

Nilai  $\alpha > 0,70$  artinya dapat diandalkan

Nilai  $\alpha < 0,70$  artinya tidak dapat diandalkan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh hasil angka koefisien reliabilitas sebesar 0,954 . Angka koefisien tersebut  $> 0,70$  sehingga dapat dinyatakan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk mengukur *soft skills* mahasiswa.

## SIMPULAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mengembangkan model pengukuran *soft competency* dalam pengukuran nilai indeks *soft skills* mahasiswa di lingkungan POLMAN Bandung, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengembangan dimensi/aspek *soft competency* yang diukur dari 6 menjadi 8 dimensi/aspek yaitu *motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building, teamwork & cooperation, leadership* dan *communication skills*.
2. Berdasarkan uji validitas alat ukur dinyatakan bahwa dari 96 item pernyataan, terdapat 90 item pernyataan dinyatakan valid dan 6 item pernyataan dinyatakan tidak valid, sehingga

untuk pengukuran *soft skills* mahasiswa ke depan menggunakan 90 item pernyataan yang valid.

3. Hasil uji reliabilitas alat ukur menunjukkan angka koefisien ( $\alpha$ ) sebesar 0,954 hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan untuk mengukur *soft skills* mahasiswa.
4. Alat ukur yang dikembangkan dalam penelitian ini diberi nama *Soft Competency Scale-Self Administrated Questionnaire* (SCS-SAQ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, E.D. (2013). Studi deskriptif mengenai *soft skills* pada mahasiswa di POLMAN Bandung. *Sosiohumaniora, Volume 15, No.2*, 151-157
- Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to classical & modern test theory*. Florida: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers
- Graziano, A.M. & Raulin, M.L. (2000). *Research Methods, A Process of Inquiry*. Boston: Allyn and Bacon
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sumarsono, HM. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Undang-undang RI no.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Widhiarso, W. (2009). *Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran*. Melalui <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id>