

**PERAN UNIT *SOFT SKILL CENTER* (SSC) DALAM
MEMBERIKAN PENDAMPINGAN KETERAMPILAN DAN
KARIR MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh:
Ahmad Farid
D20183089

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
2023**

**PERAN UNIT *SOFT SKILL CENTER* (SSC) DALAM
MEMBERIKAN PENDAMPINGAN KETERAMPILAN DAN
KARIR MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Bimbingan dan Konseling Islam



Oleh :
Ahmad Farid
NIM : D20183089

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
2023**

**PERAN UNIT *SOFT SKILL CENTER* (SSC) DALAM
MEMBERIKAN PENDAMPINGAN KETERAMPILAN DAN
KARIR MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)
Fakultas Dakwah
Bimbingan dan Konseling Islam

Oleh:

Ahmad Farid
NIM : D20183089

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui


Muhammad Ardiansyah, M.Ag
NIP.197612222006041003

**PERAN UNIT *SOFT SKILL CENTER* (SSC) DALAM
MEMBERIKAN PENDAMPINGAN KETERAMPILAN DAN
KARIR MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
JEMBER**

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)
Fakultas Dakwah
Program Studi Bimbingan Konseling Islam


Hari: Rabu
Tanggal: 21 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Muhammad Muhib Alwi, MA.
NIP.197807192009121005


Fiqih Hidayah Tunggal Wiranti, M.M
NIP. 199107072019032008

Anggota:

1. Dr. Drs. H. Rosyadi BR, M.Pd.I

 ()

2. Muhammad Ardiansyah, M.Ag.

 ()

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag.
NIP: 197406062000031003

MOTTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا

*“Jika berbuat baik, (berarti) kamu telah berbuat baik untuk dirimu sendiri. Jika kamu berbuat jahat, (kerugian dari kejahatan) itu kembali kepada dirimu sendiri”. (QS. Al-Isra’: 7)**



* Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an. 2019 Al-Qur'an Terjemah Edisi Penyempurnaan 2019. Juz 1-30

PERSEMBAHAN

Puji syukur setinggi-tingginya kami haturkan kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam, Tuhan bagi seluruh yang ada di bumi dan di langit. Dzat Maha Pengasih yang tak pernah pilih kasih, Dzat Maha Penyayang yang semuanya disayang sehingga karya ini dapat terselesaikan. Penulis juga menyadari karya ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan moril maupun materil, kritik dan saran selama mengerjakan skripsi dari semua pihak.

Oleh karenanya penulis persembahkan karya tulis yang jauh dari kata sempurna ini kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Abah H. Madin dan Ummi Hj. Amnah, yang sampai hari ini berjuang tak kenal lelah, membesarkan, menyayangi, memberikan semangat, membimbing, mendidik, serta memberikan dukungan sepenuhnya dan terus mendoakan, sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini.
2. Kepada sodara kandung saya, Hj. Kutsiyah, Hj. Jumilah, Zainal Arifin, Rusdiyanto. Terimakasih telah mendamaikan hati dan menenangkan pikiran tanpa mempertanyakan kapan lulus, dan terimakasih telah menjadi tempat tersenyumku.
3. Kepada Guru kami, Alm. KH Ahmad Asrosi Al Ishaqi , Guru ngaji KH Mahfudz Bir Ali yang telah menuntun, mendidik dan mengajarkan ilmu dasar-dasar agama pada kami di Kampung halaman.

4. Untuk keluarga besar PMII Rayon Dakwah telah menjadi wadah untuk berproses, memberikan banyak ilmu, pengalaman serta arti perjuangan selama di Kampus.
5. Untuk Nur Alifah R. yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan BKI 02 18 dan PMII angkatan gagak, terimakasih atas kebahagiaan dan kesedihan telah dilalui bersama, canda tawa bersama, berjuang bersama dan saling support dalam urusan apapun.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan karuniaNya sehingga perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan limpahkan kepada baginda Agung Muhammad SAW. Semoga kita mendapatkan syafa'atnya di hari kelak nanti. Amin

Atas segala nikmat dan kemudahan yang dilimpahkan oleh Allah SWT sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan judul **“PERAN UNIT *SOFT SKILL* CENTER (SSC) DALAM MEMBERIKAN PENDAMPINGAN KETERAMPILAN DAN KARIR MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER”**.

Peneliti menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan kerja sama dari semua pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam pembuatan skripsi ini. Untuk itu dengan setulus hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember (UIN KHAS).
2. Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember (UIN KHAS).
3. Muhammad Ardiansyah, M. Ag selaku Ketua Prodi dan Dosen Pembimbing yang telah sabar menuntun penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Kepada seluruh guru dan ustad/ustadz yang mengajar dan memberikan saya ilmu dari SD,SMP dan Pendidikan Formal Diniyah Ulya.

Hingga pada tahap ini penulis menyadari ada beberapa hal yang membutuhkan koreksi dari para pembaca. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun serta saran demi terciptanya karya yang lebih baik. Terakhir saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jember, 29 Mei 2023
Penulis

Ahmad Farid
NIM. D20183089



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Ahmad Farid, 2023: *Peran Unit Soft skill Center (SSC) Dalam Memberikan Pendampingan Keterampilan dan Karir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember*

Kata Kunci: Keterampilan dan Pengembangan, Soft skill, SSC Universitas Muhammadiyah Jember

Penelitian ini berjudul “*Peran Unit Soft skill Center (SSC) Dalam Memberikan Pendampingan Keterampilan Dan Karir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember*”. Perguruan tinggi merupakan tahap akhir dalam melanjutkan pendidikan untuk peserta didik memiliki kemampuan akademis dan profesional dalam *hard skill* dan *soft skill*. Salah upaya pembentukan *soft skill* dari perguruan tinggi yakni dengan mengadakan adanya unit kegiatan mahasiswa dan organisasi. Pada masa ini mahasiswa sangat diharapkan berprestasi dalam non akademiknya. Dalam meningkatkan atau mengembangkan non akademiknya mahasiswa memerlukan wadah untuk mengembangkan potensinya. Dari pendapat diatas bahwa kampus/universitas menjadi salah satu penunjang keberlangsungan jenjang karir mahasiswa. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki lembaga pengembangan lembaga unit *soft skill* yang dimiliki oleh Universitas Muhammadiyah Jember. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti upaya pendampingan Adapun rumusan masalahnya dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana peran unit *soft skill* center dalam mengembangkan keterampilan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember. 2). Bagaimana urgensi unit *soft skill* dalam mengembangkan karir mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis studi kasus. Informan dalam penelitian ini yaitu 3 orang blater. Pengumpulan data dilakukan melalui: a) Pengamatan terlibat (*observasi participant*. b) Wawancara mendalam (*indepth interview*. c) Dokumentasi dan kepustakaan. Temuan penelitian ini diantaranya; 1). Peran Unit *Soft skill* center dalam mengembangkan Keterampilan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember melalui Bentuk pengembangan keterampilan *Soft skill* yang dilakukan oleh unit *soft skill* center melalui materi diantaranya; Pengenalan potensi diri, *The miracle of brain*, Motivasi berprestasi, Mission statemen, Tangguh menghadapi tantangan, Komunikasi efektif, Beradaptasi dengan lingkungan, *Mental entrepreneur*, Program MBKM, Membentuk mahasiswa brmutu melalui MBKM, Mahasiswa penggerak 2). Pengembangan Karir Mahasiswa melalui unit *Soft skill* center di Universitas Muhammadiyah Jember. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengembangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember dari kegiatan unit *soft skill* center melalui dua tahap untuk persiapan mahasiswa ada dunia kerja. Tahap *pertama* melalui kegiatan Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Muhammadiyah (LKMM) dimana kegiatan ini diperuntukkan kepada pimpinan

organisasi mahasiswa yang ada di universitas muhammadiyah jember yang dinilai aktif di kegiatan mahasiswa. *Kedua*, dilakukan oleh unit *soft skill* center melalui Pelatihan Dunia Kerja (PDK) dengan materi yang diberikan pada pelatihan dunia kerja ini bagaimana komunikasi yang baik, entrepreneur, cara membuat CV yang baik serta *personal branding*.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Istilah	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian terdahulu	11
B. Kajian Teori.....	14
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Data dan Sumber Data	32
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Instrumen Penelitian	36
F. Analisa Data	37
G. Pengecekan Keabsahan Data	40
H. Tahap-tahap Penelitian	42
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA	45
A. Gambaran Obyek Penelitian	45
B. Penyajian Data dan Analisis	48
C. Pembahasan Temuan	63
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Kritik dan Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Teknik Analisis Data	38
Gambar 3.2 Putaran dari Pengumpulan Data Menuju Deskripsi dan Teori	40
Gambar 4.1 Kepengurusan SSC	46
Gambar 4.2 Jadwal Acara SSC	49
Gambar 4.3 Pelaksanaan <i>Soft skill</i> Mahasiswa	51
Gambar 4.4 Pelatihan <i>Soft skill</i> Mahasiswa	57
Gambar 4.5 Pemateri <i>Soft skill</i> Mahasiswa	60



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada umumnya seorang mahasiswa akan menjumpai dunia kerja dan menjadi seorang tenaga kerja setelah menyelesaikan pendidikannya. Permasalahan terkait ketenagakerjaan di Indonesia belakangan ini semakin kompleks. Kurangnya lapangan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan yang pertama kali akan ditemui oleh para mahasiswa ketika menyelesaikan pendidikannya. Permasalahan lain terkait ketenagakerjaan adalah adanya fenomena mengenai para sarjana baru yang berkiprah tidak sesuai dengan bidang pendidikan yang ditempuh. Fenomena ini mengindikasikan ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan diakibatkan oleh para sarjana yang belum sepenuhnya mempertimbangkan minat dan bakat mereka dalam memilih pekerjaan. Mereka cenderung memilih pekerjaan didasarkan pada rasa khawatir dan cemas bila terlalu lama menganggur, adanya rasa malu pada lingkungan apabila belum mendapat pekerjaan, dan adanya tuntutan moral dari orang tua. Hal ini menunjukkan kurangnya kematangan karier pada mahasiswa sebagai calon pekerja. Selain itu, fenomena tingginya angka pengangguran juga disebabkan karena kurangnya kematangan karier dari para calon pekerja.

Seseorang yang tidak mencapai kematangan karier sesuai dengan tahap perkembangannya dan tugas perkembangan kariernya maka akan mengalami hambatan atau bermasalah dengan kariernya. Hal ini ditandai

dengan beberapa kriteria seperti tidak mampu merencanakan karier dengan baik, malas melakukan eksplorasi karier, kurang atau tidak memadainya pengetahuan terkait pengambilan keputusan karier, tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang dunia kerja, dan sebagainya. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kematangan karier cukup memiliki peran penting dalam masa depan karier seseorang dan juga menjadi salah satu penyebab utama masalah ketenagakerjaan yang sedang terjadi di Indonesia, yaitu tingginya angka pengangguran dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan. Berdasarkan pemaparan fenomena di atas dapat dilihat bahwa masalah kematangan karier cenderung terjadi pada masa dewasa awal, biasanya pada mahasiswa karena sudah cukup dekat dengan dunia kerja. Berdasarkan pemaparan fenomena di atas dapat dilihat bahwa masalah kematangan karier cenderung terjadi pada masa dewasa awal, biasanya pada mahasiswa karena sudah cukup dekat dengan dunia kerja. Sesuai definisi kematangan karier, ketika seseorang memiliki rencana karier yang matang ia akan memiliki gambaran yang jelas mengenai tugas-tugas dalam pekerjaannya dan rencana kariernya. Hal ini tentunya akan menjadi salah satu nilai yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memilih calon pekerja yang terbaik dari banyaknya para pelamar. Selain itu, ketika memiliki karier yang matang seseorang juga akan memilih pekerjaan yang benar-benar mereka minati dan bertanggung jawab dengan keputusan mereka sehingga tidak ada istilah “asal dapat pekerjaan dari pada menganggur”.

Pada era saat ini, persaingan dalam berbagai bidang sangat ketat. Pemerintah harus memikirkan bagaimana agar sumber daya manusia Indonesia memiliki keunggulan kompetitif dalam kancah persaingan di dunia. Berdasarkan hasil riset dari United Nation and Development Program (UNDP), Indonesia berada di peringkat 110 dari 175 negara dalam kualitas sumber daya manusianya, di bawah Malaysia (56) dan Vietnam (108). Salah satu indikatornya adalah Human Development Index (HDI) atau indeks daya saing bangsa, yang merupakan salah satu hasil pendidikan yang masih memprihatinkan. Pada tahun 2011 HDI bangsa Indonesia berada pada ranking 114 dari 117 negara yang diteliti, turun dari 113 pada tiga tahun terakhir. Untuk itu perlu pengelolaan yang baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada sekarang ini. Salah satu bidang yang perlu ditingkatkan adalah penanganan sumber daya manusia melalui pendidikan. Dalam dunia kerja, 15% keberhasilan seseorang ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*) dan sisanya 85% ditentukan oleh keterampilan lunak (*soft skill*) dalam mengelola dirinya sendiri dan orang lain. Untuk memenuhi 85% kemampuan *soft skill*, mahasiswa dapat melakukan dan mengikuti berbagai kegiatan ekstra kurikuler yang dirancang perguruan tinggi. Perguruan tinggi sebagai salah satu institusi pendidikan dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, dan berdaya saing tinggi. Berbagai upaya telah dilakukan perguruan tinggi agar dapat memenuhi kualitas yang disyaratkan tersebut, seperti: perbaikan kualitas belajar-mengajar, peningkatan sarana-prasarana, pengembangan

kurikulum berbasis kompetensi dan KKNI, peningkatan kualifikasi dosen, dan peningkatan unit kegiatan kemahasiswaan.

Jadi dalam hal ini Lembaga pendidikan mempunyai kewajiban untuk merancang dan melaksanakan pendidikan sehingga mampu melahirkan generasi muda masa depan yang siap menghadapi segala situasi dan kondisi serta memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, berbagai cara berusaha untuk meningkatkan perkembangan pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara. Pendidikan yang diperoleh mahasiswa calon guru tidak hanya didapatkan di dalam kelas, kegiatan di luar kelas seperti kegiatan ekstrakurikuler yang berisikan materi di luar perkuliahan sangat bermanfaat dalam pengembangan potensi mahasiswa. Ekstrakurikuler di lingkungan kampus atau Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sangat didukung oleh pihak universitas, sehingga keberadaan UKM tersebut dapat membantu mahasiswa dalam belajar bersosialisasi, mengembangkan minat dan bakat, menambah pengetahuan, menambah wawasan, belajar berorganisasi, belajar berkomunikasi dan memecahkan masalah. Keaktifan mahasiswa dalam perkuliahan dan kegiatan ekstrakurikuler selain dapat meningkatkan aspek *hard skills* juga dapat mengasah *soft skills* mahasiswa. Mahasiswa selain memiliki ilmu pengetahuan juga harus mempunyai kemampuan *soft skills*. Seorang mahasiswa ditantang untuk melakukan akselerasi terhadap perkembangan informasi dan komunikasi. Perkembangan *soft skills* pada setiap individu berbeda-beda karena *soft skills* merupakan hasil interaksi dan komunikasi dalam kehidupan bermasyarakat. *Soft skills*

tidak di peroleh dalam mata kuliah khusus, tetapi dapat di latih secara intensif dalam setiap pembelajaran. Peranan *soft skills* itu sendiri dapat membentuk keterampilan seseorang dalam mengelola diri sendiri dan orang lain sehingga terjalin hubungan yang sangat baik, seperti yang diungkapkan oleh para peneliti di Harvard University dalam Rismansyah (2015) yang menyatakan bahwa kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hard skills* dan sisanya 80% dengan *soft skills*, sehingga *hard skills* dan *soft skills* harus terintegrasi dengan baik dimana *hard skills* bisa diperoleh di dunia pendidikan formal sedangkan *soft skills* diperoleh bisa melalui pendidikan formal dan di luar pendidikan formal.

Perguruan tinggi merupakan tahap akhir dalam melanjutkan pendidikan untuk peserta didik memiliki kemampuan akademis dan profesional dalam *hard skill* dan *soft skill*. Salah upaya pembentukan *soft skill* dari perguruan tinggi yakni dengan mengadakan adanya unit kegiatan mahasiswa dan organisasi. Pada masa ini mahasiswa sangat diharapkan berprestasi dalam non akademiknya. Dalam meningkatkan atau mengembangkan non akademiknya mahasiswa memerlukan wadah untuk mengembangkan potensinya.

Dari pendapat diatas bahwa kampus/universitas menjadi salah satu penunjang keberlangsungan jenjang karir mahasiswa. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki lembaga pengembangan Unit *Soft skill* Mahasiswa. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti upaya pendampingan

lembaga unit *soft skill* yang dimiliki oleh Universitas Muhammadiyah Jember.

B. Fokus Penelitian

Masalah pokok yang diangkat sebagai kajian utama dalam penelitian ini adalah upaya pengembangan unit *soft skill* dalam mendukung karir Mahasiswa . Dalam upaya merincikan pokok masalah tersebut, penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran unit *soft skill* center dalam mengembangkan keterampilan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Bagaimana urgensi unit *soft skill* dalam mengembangkan karir mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menjawab semua pertanyaan yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang harus dicari gambarannya dan tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui peran unit *soft skill* center dalam mengembangkan keterampilan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember
2. Mengetahui urgensi unit *soft skill* center dalam mengembangkan karir mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang

bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis¹

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai pembelajaran atau menambah ilmu pengetahuan bagi para akademisi Komunikasi dan Penyiaran Islam, khususnya bagi kita sebagai pengguna media sosial agar dapat mengetahui bagaimana upaya peningkatan unit *soft skill* bagi Mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang berharga dan menambah wawasan tentang dampak dari penggunaan aplikasi tik tok berlebihan di kalangan Mahasiswa perspektif Islam sebagai bentuk pengaplikasian atas ilmu yang di dapat di bangku kuliah. Selain itu, penelitian ini menjadi syarat wajib bagi peneliti sebagai tanda untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) program studi Bimbingan dan Konseling Islam (BKI) Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

2. Bagi Lembaga UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi rujukan ilmiah atau referensi tentang peingkatan *soft skill* mahasiswa

¹ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Jember: IAIN Jember Press, 2017)

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan yang luas bagi masyarakat agar lebih memperhatikan dan mengembangkan *soft skill* sebagai penunjang karir.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti².

1. Peran Unit Soft Skill Center

Secara pengertian *soft skill* adalah kemampuan menerapkan pengetahuan akademiknya dalam dunia kerja (*soft skill*). *Hard skill* merupakan kemampuan teknis dan akademis. *Soft skill* merupakan keterampilan yang berhubungan dengan teknik-teknik pengelolaan diri (*intrapersonal skills*), dan keterampilan dalam mengelola sumber daya atau lingkungan di luar dirinya (*extrapersonal skills*).³

Unit *Soft skill* Center Universitas Muhammadiyah Jember sebagai unit/lembaga yang memberikan pengembangan kepada mahasiswa dalam Kemampuan keterampilan berkomunikasi, kepemimpinan, keterampilan berorganisasi dan kerja kelompok/tim.

² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, hlm 7

³ Majalah Tempo Mei 2020

2. Pendampingan Keterampilan

Pendampingan keterampilan merupakan usaha yang terstruktur dan sistematis dalam pendampingan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Pendampingan Karir

Pendampingan Karir merupakan usaha yang terstruktur dan sistematis dalam pendampingan untuk perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Pendampingan karir dapat terjadi pada sepanjang seseorang yang mencakup sebelum bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), dan akhir atau sesuai bekerja (*postoccupational*).

4. Mahasiswa

Mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi baik di universitas, institut atau akademi. Mereka yang terdaftar sebagai murid di perguruan tinggi dapat disebut sebagai mahasiswa. Tetapi pada dasarnya makna mahasiswa tidak sesempit itu. Terdaftar sebagai mahasiswa di sebuah Perguruan Tinggi hanyalah syarat administratif menjadi mahasiswa, tetapi menjadi mahasiswa mengandung pengertian yang lebih luas dari sekedar masalah administratif itu sendiri.

Maha artinya “ter” dan siswa artinya “pelajar” jadi secara pengartian mahasiswa artinya terpelajar. maksudnya bahwa seorang

mahasiswa tidak hanya mempelajari bidang yang ia pelajari tapi juga mengaplikasikan serta mampu menginovasi dan berkreatifitas tinggi dalam bidang tersebut. Menyandang gelar mahasiswa merupakan suatu kebanggaan sekaligus tantangan. Betapa tidak, ekspektasi dan tanggung jawab yang diemban oleh mahasiswa begitu besar. Mahasiswa adalah Seorang agen pembawa perubahan. Menjadi seorang yang dapat memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi oleh suatu masyarakat bangsa di berbagai belahan dunia.⁴



⁴ Dilansir <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-mahasiswa/> tanggal 04/04/2022

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi milik Rini Safriani ” *Keefektifan teori bimbingan karir John Holland dalam mendukung pengambilan keputusan karir pada “MAN 3 Medan” 2018*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merinci keefektifan teori bimbingan karir John Holland dalam mendukung pengambilan keputusan karir di kalangan mahasiswa. Penelitian yang digunakan adalah penelitian tindakan kelas. Jenis penelitian ini adalah PTBK (Konseling) Artinya penelitian dilakukan secara terencana dan sistematis dengan bercermin pada praktik konseling. Selanjutnya akan dilakukan tindakan korektif dalam beberapa siklus untuk memperbaiki praktik layanan konseling dengan menggunakan berbagai teknik/alat pengumpulan data seperti angket, observasi dan wawancara singkat. Subyek penelitian ini adalah siswa kelas X MIA 4 MAN 3 Medan Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelaksanaan bimbingan karir John Holland efektif dalam membantu siswa dalam mengambil keputusan karir.
2. Skripsi milik Hadi Rismanto ” *Pengembangan Soft skill Siswa Dengan Metodologi Pembelajaran Kooperatif Tipe Jigsaw Di SMK Patria Kalasa Muda” Tahun 2018* Penelitian ini berfokus pada pengembangan dan peningkatan *soft skill* siswa melalui penerapan strategi pembelajaran kooperatif. semacam jigsaw. Penelitian ini berfokus pada empat *soft skill* yaitu Disiplin, Tanggung Jawab, Kreativitas dan Komunikasi. Selain itu,

penelitian ini juga bertujuan untuk mendemonstrasikan apakah metode pembelajaran kooperatif enigmatik dapat meningkatkan *soft skill* siswa dibandingkan dengan metode konvensional atau metode ceramah dalam pembelajaran elektronika industri siswa SMK Muda Patria Kalasa. Penelitian ini merupakan penelitian kelompok model Kemmis.

Penelitian ini dilakukan dalam tiga periode waktu. Setiap siklus terdiri dari beberapa kali pertemuan. Setiap pertemuan mencakup langkah-langkah berikut: Perencanaan, tindakan, observasi dan refleksi. Subyek penelitian berjumlah 20 siswa yang semuanya laki-laki. Alat pengumpulan data yang digunakan untuk data kinerja siswa ditentukan melalui observasi kelas dengan membandingkan *soft skill* siswa pada setiap periode. Catatan lapangan digunakan untuk menggambarkan situasi kelas setiap siklus. Hasil penelitian mengindikasikan implementasi Metode pembelajaran kooperatif puzzle dapat mengembangkan softskill siswa pada setiap siklusnya yaitu bakat Bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan kelompok, meningkatkan kedisiplinan siswa, menginspirasi siswa untuk lebih kreatif, serta mengasah dan meningkatkan kemampuan komunikasi siswa baik dengan anggota kelompok maupun guru.

3. Jurnal oleh Zainul Anwar , Annisa' Taqiyatul 'Azizah , Alya Fikriyat
“*Pendampingan Soft skill Siswa SMK Muhammadiyah 2 Malang*” 2020
Peneliti memfokuskan penelitiannya pada Politeknik (SMK), pendidikan yang melatih siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu dengan keahlian. Siswa sekolah kejuruan sebenarnya siap untuk segera memasuki kehidupan

profesional. Dunia kerja menganggap bahwa mereka tidak hanya memiliki *hard skill* yang baik, tetapi juga *soft skill* yang baik adalah sumber daya manusia yang terbaik. Juga dalam dunia pendidikan, sebuah studi oleh Universitas Harvard di Amerika Serikat mengindikasikan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi lebih pada kemampuan mengelola diri sendiri dan mengelola orang lain (*soft skill*). keterampilan).

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kesuksesan hanya bergantung sekitar 20% pada *hard skill* dan sisanya 80% pada *soft skill*. Subjek latihan ini adalah siswa SMK Muhammadiyah 2 Tlogomas Malang dengan tujuan untuk mengembangkan softskill siswa SMK. Metode tersebut menggunakan dukungan beberapa kegiatan yaitu evaluasi, pelatihan dan konseling individu. Kegiatan ini memungkinkan mahasiswa untuk menemukan potensi diri (*soft skills*) dan strategi untuk mengoptimalkan *soft skills* mereka.

4. Dian wahana putra. 2018⁵. Dengan judul “*Pembentukan Karakter Manusia Kamil Melalui Pengembangan Soft skills di Universitas Muhammadiyah Jember*” Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menitikberatkan pada hal-hal sebagai berikut. mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember dalam membentuk insan kamil. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini kegiatan pengembangan *soft skill* bertujuan untuk lebih menekankan pada penguatan kecakapan hidup mahasiswa (*life skills*) di luar akademisi (*hard skills*). Justru hal inilah yang dapat mengantarkan

⁵ Dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jember

mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember, khususnya yang mengikuti kegiatan *soft skill*, berkembang menjadi manusia seutuhnya, dengan kata lain manusia. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan Universitas Muhammadiyah Jember diharapkan dapat membentuk karakter manusia yang sempurna

B. Kajian Teori

1. Pengembangan Keterampilan

a) Hakikat Keterampilan

Menurut KBBI, keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas, sedangkan pengertian keterampilan adalah kemampuan menggunakan nalar, pemikiran, gagasan dan kreativitas untuk melakukan, mengubah atau menjadikan sesuatu yang lebih bermakna untuk menambah nilai hasil kerja. .

Menurut Schmidt, Amung Ma'mun dan Yudha M. Saputra (2000: 61), keterampilan adalah kemampuan untuk mencapai hasil akhir seaman mungkin dengan tenaga dan waktu yang paling sedikit. Menurut, Amung Ma'mun dan Yudha M. Saputra (2000:61), keterampilan adalah ukuran keberhasilan yang konstan dalam mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Amung Ma'mun dan Yudha M. Saputra (2000: 58), memperoleh tingkat keterampilan memerlukan pengetahuan dasar tentang bagaimana keterampilan tertentu dihasilkan atau diperoleh, dan faktor apa yang berperan dalam mendorong perolehan keterampilan. Pada

hakekatnya suatu keterampilan hanya dapat dikuasai jika dipelajari atau dilatih dengan syarat-syarat tertentu, salah satunya adalah kegiatan belajar atau pelatihan keterampilan secara terus menerus dalam waktu tertentu yang sesuai.

b) Bidang Keterampilan

Menurut Elfindri et al (2011: 67), *soft skill* diartikan sebagai keterampilan dan kemampuan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok atau masyarakat, maupun untuk sang pencipta. Dengan *soft skill*, kehadirannya di masyarakat menjadi semakin terlihat. Keterampilan komunikasi, kapabilitas emosional, kapabilitas bahasa, kapabilitas kelompok, etika dan moral, sopan santun dan kapabilitas mental.

Selain itu, Elfindri dkk (2011:175) menyatakan bahwa *soft skill* adalah: Semua fitur yang membuat *hard skill* bekerja. *Soft skill* dapat mengarahkan penggunaan *hard skill*. ketika seseorang baik-baik saja Kemudian ilmu dan keterampilan yang mereka kuasai dapat membawa kemakmuran dan kenyamanan bagi pemiliknya dan orang-orang di sekitarnya. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki *soft skill* yang baik, maka *hard skill* dapat menimbulkan bahaya bagi diri sendiri dan orang lain .

Dikutip dari Aribowo Illah Sailah (2008:17) menyatakan *soft skill* adalah *Soft skill* adalah kemampuan seseorang untuk bergaul dengan orang lain (termasuk diri sendiri). Oleh karena itu karakteristik *soft skill* diperoleh nilai, Motivasi, tingkah laku, tradisi, watak dan perilaku. Setiap

individu mempunyai *soft skill* dalam derajat yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh cara mereka berasumsi, bercakap, berperan, dan berkarakter. Namun sifat ini bisa berubah bila yang bersangkutan ingin mengubahnya melalui senam keluarga.

Menurut studi *National Association of Colleges and Employers* (NACE, 2002) Elfindri et al (2011: 156) 19 kompetensi dibutuhkan di pasar tenaga kerja, keterampilan yang diperlukan ditunjukkan pada tabel berikut: Daftar 19 keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja

1. Komunikasi
2. Kejujuran
3. Bekerja sama
4. Hubungan Interpersonal
5. Etos kerja yang luar biasa
6. Motivasi/Inisiatif
7. Dapat menyesuaikan
8. Analisis Komputer
9. Organisasi
10. Arah detail
11. Kepemimpinan
12. Percaya diri
13. Sopan
14. Etis
15. Cerdas
16. Indeks kinerja
17. Kreatif
18. Humor
19. Kewirausahaan

Soft skill di atas sangat berguna untuk menunjang *hard skill* kita. Meskipun kami sangat ahli dalam pengkodean, sulit bagi kami untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa pemikiran kritis dan pemecahan masalah yang kompeten.

Sementara itu, *hard skill* adalah seperangkat keterampilan yang memiliki sifat tertentu. Fiturnya yang luar biasa Sangat sederhana untuk menilai. Selain itu, *hard skill* sering dapat dipelajari melewati pengajaran, pelatihan, memahami buku, dll. Kemampuan ini acap kali mudah diidentifikasi oleh perekrut karena dapat dinilai. Seperti nilai akhir, keterampilan mengaplikasikan aplikasi tertentu,, dan sebagainya

Keterampilan ini sangat penting untuk membantu Anda melakukan pekerjaan dengan lebih mudah. *Hard skill* biasanya identik dengan kecerdasan (IQ). Setiap profesi tentunya membutuhkan *hard skill* yang berbeda. Di sini Anda akan menemukan contoh *hard skill* dari berbagai daerah.

1. Pengembangan aplikasi portabel
2. Produksi video
3. Manajemen Penjualan
4. Terjemahan
5. produksi suara
6. Pemrograman Komputer
7. Keterampilan Bahasa
8. Penulisan salinan
9. Manajemen proyek
10. Desain Produk
11. desain 3D

12. Grafik gerak
13. Pengembangan Perangkat Lunak
14. Desain Grafis

Charles Riborg menulis dalam laporannya “Menurut sebuah studi tentang pendidikan teknik, 85% kesuksesan profesional didasarkan pada *soft skill* dan 15% pada *hard skill*. . Selama mencari kerja, *hard skill* mungkin mengundang Anda untuk wawancara karena Anda cocok dengan kualifikasi yang ada. Tetapi *soft skill* dapat membantu Anda lulus wawancara dan mendapatkan pekerjaan. Dengan kemampuan komunikasi yang baik, Anda bisa menjawab banyak pertanyaan wawancara dengan baik.⁶

c) Pengembangan Karir

1. Hakikat Karir

Karir menurut KBBI, “perkembangan” dan “kemajuan” berarti dalam hidup, dalam pekerjaan, kedudukan, dan lain-lain .

Karier atau "karir" adalah tempat kerja atau posisi seseorang selama karir mereka. Karier dapat didefinisikan sebagai berikut serangkaian aktivitas dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. dan keinginan manusia selama hidupnya dengan dua sudut pandang, yaitu: Pertama, karir dilihat berdasarkan urutan jabatan atau

⁶ Bleich, Corey. ‘Hard Skill vs Soft Skills: Examples and Definitions’ [daring]. Tautan: <https://www.edgepointlearning.com/blog/hard-skills-vs-soft-skills/> (Diakses pada: 07 februari 2023)

mobilitas seseorang dalam organisasi, kedua, profesionalisme lebih ditekankan.⁷

Berdasarkan pendapat Healy, karir dapat terjadi selama seseorang meliputi sebelum bekerja (paruh waktu), selama bekerja (paruh waktu), dan di akhir kerja atau setelah (paruh waktu). Pekerjaan profesional merupakan posisi yang sangat penting dalam berkarir, karena posisi ini bisa menjadi awal kesuksesan profesional. Maksudnya, jika seseorang pada posisi ini mengalami ketidakamanan karir, mereka cenderung mengalami kesulitan untuk melanjutkan karir mereka. Pekerjaan masing-masing dimulai dengan orientasi karir, keputusan karir, yang dinyatakan dalam adanya pilihan karir tertentu dan masuknya karir di bidang profesional tertentu. ⁸

Berdasarkan pendapat Winkel, kematangan profesional adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas-tugas perkembangan profesional sampai tingkat perkembangan tertentu. Kematangan profesional ditandai dengan kemampuan merencanakan karir profesional dengan baik baik dan mengambil tindakan nyata untuk mencapai. Kemampuan atau kemauan untuk memilih karir disebut ketika informasi yang dibutuhkan untuk memilih karir lebih mudah diperoleh, ketika orang tersebut siap untuk pekerjaan itu dan

⁷ Dina Naulina Marpaung, (2016), Kematangan Karir Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah, Jurnal Psikoislamedia, Vol 1, No 2, h. 312.

⁸ Ita Juwitaningrum, (2013), Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK , Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol. 2, No. 2, h. 136.

mengetahui bagaimana menggunakan layanan bimbingan dan konseling yang ditawarkan oleh sekolah.⁹

Berdasarkan pendapat super, kematangan profesional adalah kesesuaian antara perilaku profesional seseorang dengan perilaku profesional yang terwujud pada usianya. Seseorang yang mampu melakukan tugas perkembangan dapat disebut sebagai orang dewasa. Sementara seseorang yang tidak mampu melakukan tugas perkembangannya dengan benar akan mengalami kesulitan untuk melanjutkan dan akan kesulitan untuk melakukan tugas perkembangan berikutnya. Begitu pula dengan pengembangan karir¹⁰.

Berdasarkan pendapat John Holland, orang tertarik pada profesi tertentu berdasarkan kepribadian mereka dan berbagai variabel latar belakang. Pada dasarnya memilih karir adalah tentang mengekspresikan atau mengembangkan kepribadian di dunia kerja, diikuti dengan pengakuan stereotip profesional. Saat membuat keputusan profesional, kesuksesan profesional ditentukan berdasarkan evaluasi diri individu, kesadaran diri, dan informasi profesional.

Konsep pengembangan karir John Holland tumbuh dari pengalaman saya dengan orang-orang yang terlibat dalam keputusan karir. pendekatan John Holland hanya berfokus pada gaya perilaku atau

⁹ Afan Abdul Jabbar dkk, (2019), *Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behaviour Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir*, Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan, Vol.2, No.1, h.36.

¹⁰ 16 Luluk Sersiana dkk, (2012), *Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgrri Wonoasri*, Vol. 03, No. 01, h. 174.

tipe kepribadian sebagai pengaruh utama pada pilihan dan pengembangan karir. yang menentukan kematangan karir. John Holland berasumsi bahwa individu adalah produk dari faktor bawaan dan lingkungan. Hierarki cara-cara populer untuk melakukan tugas-tugas sosial dan lingkungan sebagai akibat dari kemungkinan genetik dan pada saat yang sama pengaruh lingkungan

Empat usulan mendasar yang dapat disimpulkan dalam teori John Holland, yaitu:

1. Kepribadian individu bisa digambarkan sebagai gabungan dari enam tipe kepribadian, yaitu: realistik, ingin tahu, artistik, sosial, giat, dan konvensional..
2. Lingkungan digambarkan sebagai kombinasi dari enam jenis yang sama, termasuk pekerjaan, program studi, dan kegiatan rekreasi.
3. Jenis orang tertentu tertarik pada lingkungan yang sama.

Peluang kepuasan, keteguhan dan kontribusi individu adalah kontribusi yang berasal dari menetap di lingkungan yang menyerupai atau sangat mirip dengan individu tersebut.

Berdasarkan John Holland mengindikasikan bahwa perilaku individu adalah fungsi dari interaksi antara kepribadian individu dengan lingkungannya. Dan perilaku memilih adalah ekspresi kepribadian. Oleh karena itu, individu mencari lingkungan yang memungkinkan mereka mewujudkan kepribadiannya. Orang memilih dan tinggal di lingkungan tertentu sebab mereka memiliki sifat kepribadian yang

sama. Suka juga dicari oleh individu diri mereka sendiri dan bersatu untuk menciptakan lingkungan yang memperjelas kepribadian mereka. Perilaku, kepuasan dan retensi pekerjaan ditentukan berdasarkan interaksi antara ciri-ciri kepribadian dan karakteristik lingkungan kerja.¹¹

Teori ini Pendapatnya didasarkan pada psikologi diferensial, terutama studi dan pengukuran minat, dan dalam tradisi psikologi kepribadian, yang mempelajari tipe-tipe kepribadian. Menurut teori ini, orang dengan minat berbeda dan bekerja di lingkungan berbeda sebenarnya adalah orang dengan kepribadian berbeda dan kisah hidup berbeda.¹²

Teori Holland mencoba memasukkan pandangan lain yang menurutnya terlalu luas atau terlalu spesifik. Seperti teori Ginzberg, dianggap terlalu umum, sedangkan teori Roe dianggap terlalu spesifik (hanya berfokus pada kebutuhan dan konsep diri, antara lain). Holland mencoba menjelaskan pilihan karir dari perspektif lingkungan kerja, pengembangan pribadi, dan lingkungan interaksi pribadi. Pilihan karir adalah hasil interaksi dengan kekuatan lingkungan eksternal. Dinyatakan bahwa memilih karir merupakan perpanjangan dari kepribadian seseorang dan upaya untuk mengekspresikan diri dalam kehidupan profesional.¹³

¹¹ Norman E. Amundson, Dkk.,(2016), Elemen-Element Penting Dalam Konseling Karier, Berbagai Proses Dan Teknik, edisi ke-3, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016, h. 20-21.

¹² Munandir, (1996) Program Bimbingan Karir di Sekolah, Jakarta: Depdikbud, h.

¹³ Abu Bakar M. Luddin, (2009), Kinerja Kepala Sekolah....., h. 130

John L. Holland mengklasifikasikan tipe kepribadian menjadi enam kelompok berdasarkan pengalamannya yang luas sebagai konselor profesional dan pekerjaannya di klinik, dan berdasarkan survei kepribadian berdasarkan minat. Setiap kelompok diterjemahkan menjadi model spekulatif yang dikenal sebagai model tujuan. Pola terarah ini khas dari keluarga kepribadian adaptif. Setiap individu mempunyai tujuan yang berlainan, dan karena itu setiap individu mempunyai proses hidup yang berbeda.

Pada dasarnya teori ini beranggapan bahwa Pilihan pekerjaan atau jabatan adalah hasil kombinasi faktor keturunan dari semua pengaruh budaya, rekan kerja, orang tua dan orang dewasa yang diberi peran penting.¹⁴

2. Tipe Kepribadian menurut John Holland

a. Realistik

Jenis tipe ini mengarah disukai untuk profesi mengarah penerapan seperti: operator mesin, operator radio, supir truk, penanam, penerbang, dll. Ciri-ciri tipe ini meliputi: a) maskulinitas b) Kemampuan otot c) Keterampilan fisik d) Memiliki penyerasian motorik yang baik e) Kurangnya keterampilan bahasa f) Kekhususan g) Kurangnya kompetensi sosial dalam kerja praktek h) Dalam relasi interpersonal sedang kurang sensitif interpersonal

¹⁴ Dewa Ketut Sukardi, (1987), Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah, Jakarta: Ghalia Indonesia, h. 72

Skema orientasi ini cenderung memilih profesi seperti: fisikawan, ahli biologi, ahli kimia, antropolog, matematikawan, Pekerjaan riset, meteorologi, ilmu falak, dll. Model tujuan ini mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: a) condong berpikir dari pada memecahkan masalah. b) Berorientasi pada tugas. c) Tidak bersosialisasi. d) Membutuhkan pengertian. e) Mempunyai nilai-nilai yang tidak konservatif serta tindakan dan kelakuan internal.

b. Intelektual

Skema orientasi ini cenderung memilih profesi seperti: fisikawan, ahli biologi, ahli kimia, antropolog, matematikawan, pekerjaan penelitian, meteorologi, astronomi, dll. Model orientasi ini mempunyai ciri khas sebagai berikut: a) Cenderung berpikir daripada memecahkan masalah. b) Berorientasi pada tugas. c) Tidak bersosialisasi. d) Memerlukan pengertian. e) Memiliki nilai-nilai yang tidak ortodoks serta sikap dan tindakan yang bersifat internal.

c. Sosial

Klasifikasi tujuan paradigma ini cenderung menyukai pekerjaan seperti: pendidik, karyawan kemasyarakatan, konsultan, pendakwah, psikolog klinis, terapis, dll. Model ini dicirikan oleh: a) Fleksibel dan banyak bicara b) Responsif c) Bertanggung jawab d) Kemanusiaan e) Religius f) Menghendaki atensi g) Keahlian

verbal h) Aktivitas interpersonal, berkala dan teratur i) Mencegah pemecahan masalah cendekiawan formal) Lebih sentimental

d. Konvensional

Pola tren preferensi karir yang umum ini meliputi: Kasir, sekretaris, akuntan, arsiparis, teller bank, ahli statistik, analis keuangan, dll. Ciri-ciri dari jenis ini adalah sebagai berikut: a) Pola orientasi ini cenderung ke arah aktivitas verbal secara umum b) Menyukai bahasa yang dibentuk dengan baik c) Angka yang teratur d) Menghindari semua situasi abstrak e) Senang dilayani f) Identifikasi dengan kekuatan. g) Mencapai tujuan dengan menyesuaikan diri dengan ketergantungan supervisor

e. Usaha

Preferensi karir ini meliputi: Pengusaha, politisi, manajer, CEO perusahaan, perwakilan penjualan, konsultan ketenagakerjaan, penyelenggara kompetisi olahraga, pengusaha, dan profesi serupa lainnya. Jenis orientasi ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut: a) Menggunakan keterampilan berbicara dalam situasi di mana ada kesempatan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain. b) Menganggap dirinya paling kuat dan paling gagah. C). Dapat bergaul dengan baik dengan orang lain. d) Menikmati peran sosial yang tidak jelas. e) Minat yang besar terhadap kekuasaan. F) Dan kepemimpinan. g) Agresif dalam tindakan verbal

f. Artistik

Preferensi profesional ini meliputi: Pakar musik, kartunis, penulis drama, penulis lagu, penyair, pemain atau pemain dan posisi serupa lainnya. Model orientasi artistik mengindikasikan kecenderungan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Hubungan tidak langsung dengan orang lain
- b) Tidak bersosialisasi
- c) Kesulitan menyesuaikan diri

3. Model Lingkungan menurut John Holland

Perilaku manusia tergantung dua hal, yaitu kepribadian dan lingkungan tertentu di mana orang hidup. Memahami apa arti model memberi Anda informasi berguna tentang orang. Tetapi pengetahuan tidak cukup lengkap dan cukup jika tidak ada terbentuk, seperti karakteristik lingkungan dan manusia. Oleh karena itu, Holland mengusulkan enam pola orientasi personal yang mengimplikasikan lingkungan fisik dan lingkungan sosial yang identik dengan budaya Amerika. Model orientasi orang atau lingkungan selalu sesuai dengan tipe kepribadian, sehingga setiap tipe kepribadian berada dalam lingkungan yang terkait.

a. Orientasi Realistis

Lingkungan realistis ditandai dengan tugas-tugas yang konkret, fisik, dan jelas yang menghadirkan tantangan bagi penghuninya. Memecahkan masalah dengan lebih efektif seringkali membutuhkan keterampilan, gerakan, dan fleksibilitas tertentu. Di antaranya kemampuan mekanik, daya tahan dan latihan fisik untuk bergerak di

dalam gedung dan sering di luar. Bukti persyaratan lingkungan mengarah pada kegagalan dan keberhasilan.

b. Orientasi Intelektual

Lingkungan ini dicirikan oleh berbagai macam tugas yang membutuhkan tingkat abstraksi dan kemampuan kreatif yang berbeda. Itu tidak tergantung pada pengamatan pribadinya. Memecahkan masalah secara efektif dan efisien membutuhkan kecerdasan, imajinasi dan kepekaan terhadap berbagai masalah, baik mental maupun fisik. Kriteria keberhasilan penyelesaian tugas bersifat objektif dan terukur, namun membutuhkan spesifikasi fase yang cukup panjang.

c. Orientasi Sosial

Orientasi ini dicirikan oleh kebutuhan akan kemampuan untuk menafsirkan dan memodifikasi perilaku manusia dan minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Secara umum, berorientasi pada pekerjaan dapat menimbulkan rasa harga diri dan status.

d. Orientasi Konvensional

Orientasi konvensional Berbagai tugas dan pemecahan masalah memerlukan proses pengetahuan verbal dan matematika yang kontinyu, rutin, konkrit dan sistematis. Keberhasilan dalam memecahkan masalah terlihat jelas dan membutuhkan waktu yang relatif singkat.

e. Orientasi Usaha

Orientasi Bisnis ditandai dengan berbagai tugas yang menekankan keterampilan verbal yang digunakan untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain.

f. Orientasi Artistik

Orientasi ini ditandai dengan berbagai tugas dan masalah yang membutuhkan interpretasi atau penggambaran bentuk artistik melalui rasa, perasaan dan imajinasi. Dengan kata lain, arahan artistik lebih berfokus pada menghadapi situasi sekitar melalui ekspresi diri, menghindari situasi intrapersonal, situasi rutin atau situasi yang membutuhkan kemampuan fisik.¹⁵

4. Asumsi dari teori John Holland

Meskipun teori Holland berfokus Keturunan, lingkungan dan pengaruhnya terhadap pilihan karir, fokusnya adalah pada faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan pada titik waktu tertentu. Dengan kata lain, pendekatan teoretis konselor berfokus pada keadaan "sekarang" dan tidak mengkaji perkembangan karier jangka panjang sebelum kunjungan konseling klien atau setelah titik pilihan berikutnya. Teori karir John Holland dapat diringkas dalam empat kalimat sebagai berikut:

a. Kepribadian

Tipe kepribadian bersifat teoretis dan mewakili ideal atau model yang dapat digunakan untuk mengevaluasi orang yang nyata. Karena

¹⁵ Wahid Suharman, (2016), Minat Karir Holland, Bengkulu: UNIHAZ. h. 13-15

pengalaman dan interaksi dengan lingkungan (budaya, sosial, dan fisik), orang memiliki sikap dan kemampuan yang lebih menyukai aktivitas tertentu daripada aktivitas lainnya. Misalnya, orang yang menyerupai tipe sosial cenderung mencari karir sosial, seperti mengajar, penelitian, atau pekerjaan sosial. Karena kepribadian manusia itu kompleks, masuk akal jika ratusan model kepribadian yang berbeda muncul dari enam klasifikasi ini. Kepribadian individu dapat digambarkan sebagai kombinasi dari enam jenis: Realistis (R), Eksplorasi (I), Artistik (A), Sosial (S), Wirausaha (E) dan Tradisional (K)

b. Lingkungan

Lingkungan dikendalikan oleh individu-individu tertentu yang cocok, lingkungan dicirikan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Misalnya, lingkungan yang realistis "diisi" dengan tipe orang yang realistis, artinya kebanyakan orang di lingkungan yang realistis setidaknya dari tipe itu. Jadi lingkungan ini mewakili orang-orang karena diciptakan oleh orang-orang dengan minat, bakat, dan visi yang tepat. Orang cenderung mencari lingkungan di mana mereka dapat menyadari diri mereka sendiri, yaitu. kemampuan, minat, nilai-nilai mereka. Lingkungan (termasuk pekerjaan, pekerjaan tertentu, program studi, dan kegiatan rekreasi) dapat digambarkan sebagai kombinasi dari enam jenis yang sama. Itu adalah: Realistis (R),

Eksplorasi (I), Artistik (A), Sosial (S), Wirausaha (E) dan Tradisional (K)

- c. Jenis orang tertentu tertarik pada lingkungan yang sama atau serupa.
- d. Perilaku seseorang ditentukan oleh kepribadian dan komunikasinya karakteristik lingkungannya.¹⁶



¹⁶ Norman E. Amundson, (2016), Elemen-Elemen Penting dalam Konseling Karir (Berbagai Proses dan Teknik), Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 20-21

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif dimana penelitian kualitatif ini tidak menggunakan kuantitas angka-angka statistik. Peneliti melakukan penelitian kualitatif guna mengerti fenomena yang terjadi pada subjek penelitian, dengan penjelasan berupa kata-kata. Bognan dan Tailor seperti yang dikutip oleh Moeleong, mendefinisikan metode Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan atau bentuk tindakan kebijakan.¹⁷

Menurut Strauss dan Corbin dalam Creswell, J. (1998:24), yang dimaksud dengan penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).¹⁸ Pada umumnya alasan memilih menggunakan penelitian kualitatif, karna permasalahan yang diambil dari sebuah isu sosial yang belum jelas, kompleks dan dinamis sehingga tidak mungkin permasalahan sosial yang di ambil di saring dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan instrument seperti test, kuesioner, pedoman wawancara situasi soal secara mendalam, menemukan pola hipotesis dan teori. Sedangkan untuk jenis penelitian yang dipakai oleh penulis adalah fenomenologi yakni jenis penelitian yang berusaha mengungkapkan makna atau konsep dari balik fenomena atau peristiwa sosial.

¹⁷ Subandi, *Deskriptif kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertujukan*, Harmonia, Institut Seni Surakarta, 2011, Vol 11, No 2.

¹⁸ Pupu, *Penelitian Kualitatif*, 2009, Vol.5, No 9

B. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di salah satu kampus atau perguruan tinggi berbasis islam di Jember yaitu Universitas Muhammadiyah Jember, yang bertempat di jl. Karimata No 49 kabupaten Jember berdasarkan pertimbangan bahwa Universitas Muhammadiyah Jember memiliki lembaga khusus pendampingan kreatifitas dan karir mahasiswanya yaitu Unit *Soft Skills Center* (SSC)

Pemilihan lokasi di lakukan dengan pertimbangan observasi awal tentang adanya unit yang melakukan Pendampingan keterampilan dan karir mahasiswa. Dengan begitu Universitas Muhammadiyah Jember sangat relevan sebagai lokasi pada penelitian ini.

C. Data dan Sumber Data

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*¹⁹, dimana peneliti cenderung memilih informan yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu dan dianggap mengetahui kondisi pada lokasi penelitian dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang akurat serta mengetahui masalahnya secara mendalam.²⁰ Teknik sampel *purposive* tersebut relevan dengan persyaratan pada penelitian kualitatif yang didalamnya tidak terdapat sampel acak namun sampel bertujuan (*sampel purposive*)²¹. Dengan demikian, pengambilan data melalui wawancara mendalam dengan pertimbangan orang yang di anggap paling

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 300

²⁰S. Nasution, *Metode Research; Penelitian Ilmiah*, (Jakarta; Bumi Aksara), hlm. 98

tahu tentang peran unit *Soft skill center* dalam melakukan pendampingan keterampilan dan karir karir mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember seperti;

- a. Kepala Unit *Soft skill center*: Mengenai sejarah berdirinya (Profil, struktur dan kegiatan)
- b. Sekretaris Unit *Soft skill center*: Mengenai jumlah mahasiswa dan kepanitiaan
- c. Dosen: materi yang pernah disampaikan pada kegiatan soft skill
- d. Panitia: model kegiatan dan dokumentasi kegiatan

D. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan jenis penelitian yakni kualitatif, maka cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik, yaitu 1) Wawancara mendalam (*indepth interview*); 2) Observasi; 3) Dokumentasi. Instrument utama penelitian ini adalah peneliti dengan dibantu alat bantu seperti alat rekaman, kamera, pedoman wawancara dan alat-alat lain yang diperlukan secara insidental. Untuk lebih jelasnya tehnik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Metode orbservasi adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap kenyataan-kenyataan yang akan diteliti. Metode observasi sering di artikan sebagai metode pengamatan, yaitu kegiatan pemusatan perhatian suatu obyek

dengan menggunakan seluruh alat indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, pengecap dan peraba)²²

Menurut Guba dan Lincoln observasi berperan penting dilakukan dengan beberapa alasan, (1) Teknik pengamatan ini berdasarkan atas pengalaman langsung, (2) Teknik pengamatan juga memungkinkan peneliti dapat melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya, (3) Pengamatan dapat digunakan untuk mengecek keabsahan data, (4) Teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi rumit, (5) Pada kasus-kasus tertentu dimana penggunaan tehnik komunikasi lainnya tidak dimungkinkan, maka pengamatan dapat menjadi sangat berguna, (6) Sering terjadi keraguan pada penelitian, yang menyebabkan kekeliruan data atau bias, untuk mengecek keabsahan data tersebut adalah dengan jalan memanfaatkan pengamatan²³

Dilihat dari hubungan antara observasi dan observan (yang diobservasi), dapat dibedakan menjadi observasi partisipatif dan observasi non-partisipatif. Dalam observasi partisipatif (*participatory observation*), pengamat ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung. Sedangkan dalam observasi norpartisipatif (*nonparticipatory observation*), pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, dia hanya berperan mengamati kegiatan²⁴

²² Suharmini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm.146

²³ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.174-175

²⁴ M Patton, Q, *Qualitative Evaluation Methods*, (Berverly Hill: Sage Publications, 1987), hlm.16

Dengan merujuk dari pengertian diatas, peneliti akan menggunakan observasi nonpartisipatif dalam proses pengumpulan data. Peneliti akan menjadi pengamat tanpa terlibat dalam proses objek penelitian. Pengamatan akan dilakukan pada kegiatan di kantor Unit *Soft skill center* Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Wawancara Mendalam

. Wawancara mendalam merupakan suatu cara memperoleh data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti²⁵

Teknik wawancara secara mendalam memerlukan pedoman, pedoman wawancara yang dilakukan peneliti adalah pedoman tidak terstruktur yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan dengan demikian kreatifitas peneliti sangat diperlukan²⁶

Wawancara mendalam memerlukan tujuh langkah yang dikemukakan oleh Guba dan Lincoln yaitu; (1) Menetapkan kepada siapa wawancara dilakukan, (2) Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan, (3) Mengawali atau membuka alur wawancara, (4) Melangsungkan alur wawancara, (5) Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya, (6) Menulis hasil wawancara ke dalam catatan dan mengakhirinya, (6) Menulis hasil wawancara ke dalam catatan lapangan, dan (7) Mengidentifikasi tindak lanjut wawancara yang

²⁵ Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 157

²⁶ Suharmini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, hlm. 231

diperoleh.²⁷ Subjek dalam wawancara tersebut adalah Kepala Unit *Soft skill center*, Sekretaris Unit *Soft skill center*, Kepala Divi Program *Soft skill center*, Dosen.

3. Dokumentasi

Penggunaan dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersumber dari non manusia. data-data yang bersumber dari non manusia merupakan sesuatu yang sudah ada, sehingga peneliti tinggal memanfaatkannya untuk melengkapi data-data yang diperoleh melalui pengamatan atau observasi dan wawancara dari informan.

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen yang ada (bahasa tertulis, gambar-gambar penting atau film yang mendukung objektivitas penelitian).²⁸ Dokumen-dokumen tersebut adalah; dokumen Unit *Soft skill center*: sejarah, visi dan misi, data mahasiswa peserta soft skill dan metode kegiatan serta tujuan kegiatan serta dokumen lainnya.

E. Instrument Penelitian

Dalam kegiatan penelitian untuk memperoleh data berasal dari lapangan, seorang peneliti biasanya menggunakan instrument yang mampu mengambil informasi dari objek atau subjek yang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut seorang peneliti dapat membuat instrument.²⁹ Instrmen

²⁷Guba dan Lincoln, dalam Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 124

²⁸Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*...hlm.103

²⁹Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.121

penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data³⁰. Dalam penelitian ini, peneliti menjadi instrument kunci atau utama, sebagai instrument kunci, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan instrument tambahan berupa pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi

F. Teknik Anaisis Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti melakukan analisis melalui pemaknaan atau proses interpretasi terhadap data-data yang telah diperolehnya. Analisis yang dimaksud merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi untuk meningkatkan pemahaman penlitit tentang persoalan yang diteliti dan menyajikan sebagai temuan bagi orang lain.

Moelong mengklasifikasikan tiga model analisis data dalam penelitian kualitatif, yaitu 1) Metode perbandingan konstan (*constant comparative method*) seperti yang dikemukakan oleh Glaser & Strauss, 2) Metode analisis data menurut Spradley, dan 3) Metode analisis data menurut Miles & Huberman. Diantara ketiga metode tersebut, metode pertama yang paling banyak digunakan.³¹

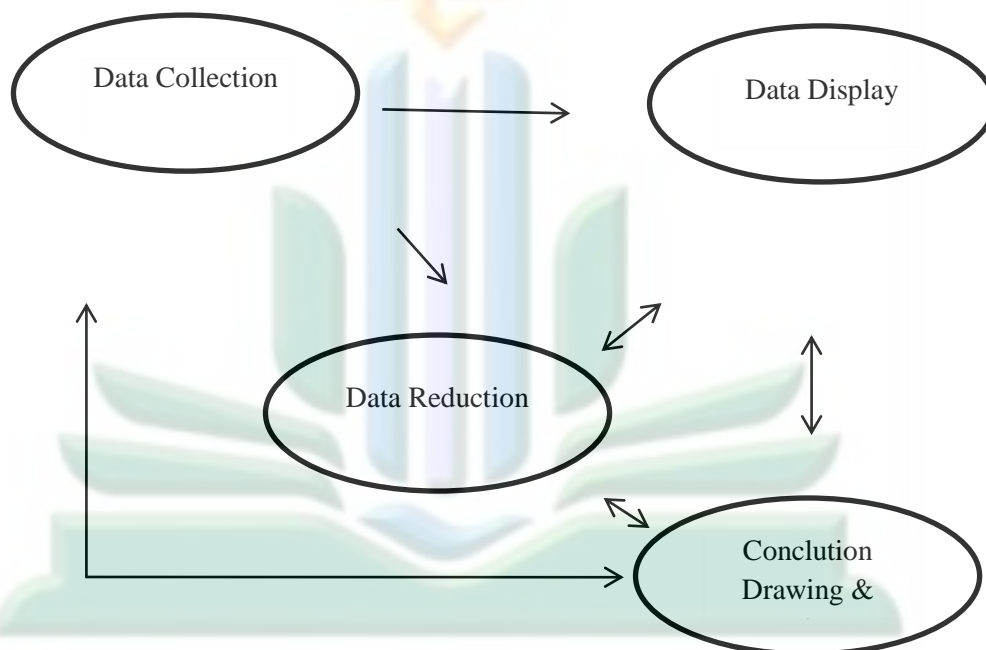
Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis data menurut Milles & Huberman yaitu analisis model interaktif. Analisis data berlangsung secara simultan yang dilakukan bersamaan dengan proses

³⁰Suharmini Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.177

³¹Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 15

pengumpulan data dengan alur tahapan: pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing & verifying*). Teknik analisis data model interaktif tersebut dapat digambarkan seperti bagian berikut ini:³²

Gambar. 3.1: Teknik analisis data

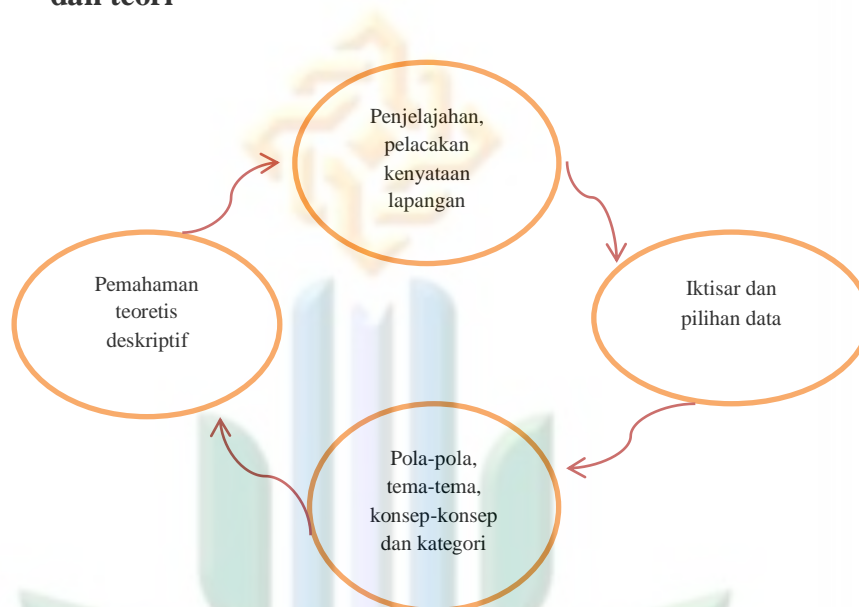


Peneliti menggunakan model analisis interaktif yang mencakup tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan konseptualisasi, kategorisasi dan deskripsi dikembangkan atas dasar kejadian (*insidence*) yang diperoleh ketika di lapangan. Karenanya antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data menjadi satu kesatuan yang tidak mungkin dipisahkan, keduanya berlangsung secara simultan dan serempak.

³²Uhar Suharsaputa, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, (Bandung: Rafika Aditama, 2012), hlm. 218

1. *Reduksi data*, merupakan proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data mentah atau data kasar yang meuncul dari catatan-catatan tertulis dilapangandengan kata lain, reduksi data ialah proses penyederhanaan data, memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan focus penelitian. Sedangkan Kreteria reduksi yang digunakan pada penelitian ini adalah ; (1) Mengamati langsung pada fenomena di lapangan, (2) Mendeskripsikan pengamatan fenomena dilapangan, (3) Memberikan bobot yang sama terhadap fenomena-fenomena yang nampak, (4) Mencari dan menteliti struktur yang tak beraneka dari fenomena itu
2. *Display data*, menyistematiskan data yang telah direduksi sehingga terlihat data yang lebih utuh. Dalam display data laporan yang sudah direduksi dilihat kembali gambaran secara keseluruhan, sehingga dapat tergambar konteks data secara keseluruhan, dan dari situ dapat dilakukan penggalian data kembali apabila dipandang perlu untuk lebih mendalam masalahnya.
3. *Menarik kesimpulan dan verifikasi*, dilakukan seja awal terhadap data yang diperoleh, tetapi kesimpulannya masih kabur (bersifat tentatif), diragukan tetapi semakin bertambahnya data maka kesimpulan itu lebih “*gounded*” (berbasis data lapangan). Kesimpulan harus diverifikasi selama penelitian masih berlangsung.

Gambar. 3.2: Putaran dari pengumpulan data menuju deskripsi dan teori



G. Pengecekan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, keabsahan data merupakan usaha untuk meningkatkan derajat kepercayaan data.³³ Untuk menjamin kesahihan dan keabsahan data, maka peneliti berupaya menggunakan metode pengecekan keabsahan temuan. Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data didasarkan pada kriteria-kriteria untuk menjamin kepercayaan data yang diperoleh melalui penelitian. Terdapat empat kriteria untuk menjaga keabsahan data menurut Nasution dan Moleong, sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga kriteria, yaitu kredibilitas atau derajat Untuk menjamin kesahihan dan keabsahan data, maka peneliti berupaya menggunakan metode pengecekan keabsahan temuan. Terdapat empat kriteria untuk menjaga keabsahan data menurut Nasution dan Moleong, sedangkan

³³ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.107

dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga kriteria, yaitu kredibilitas atau derajat kepercayaan, dependabilitas atau kebergantungan dan konfirmabilitas atau kepastian.

1. Kredibilitas (*Credibility*)

Kredibilitas data menurut nasutin untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi sebenarnya. Sedangkan Lincoln dan guba menyebutkan ada beberapa teknik yang disampaikan untuk mencapai kredibilitas, yaitu *pertama*, melakukan perpanjangan waktu observasi dilapangan, hal ini dilakukan sebagai langkah antisipatif apabila mengalami kesulitan dalam memperoleh informasi dari informan.

Kedua, pengamatan secara terus-menerus sehingga mengetahui yang penting terfokus dan relevan dengan topic penelitian. Ketiga, melakukan *trianggulasi*, yaitu pemeriksaan keabsahan data peneliti menggunakan tehnik triangulasi, yaitu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut, dan tehnik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah dengan pemeriksaan melalui sumber atau pengecekan bahan referensi.³⁴

2. Dependabilitas (*Dependability*)

Kriteria ini digunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam menyimpulkan dan menginterpretasikan

³⁴ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*...hlm 330

data, sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara alamiah. Kesalahan banyak disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri terutama peneliti sehingga instrument kunci dapat menimbulkan ketidakpercayaan pada peneliti. Dalam penelitian ini, sebagai auditor peneliti adalah pembimbing skripsi yaitu Muhammad Ardiyansyah, M.Ag. selaku pembimbing terhadap hasil penelitian ini.

3. Kepastian (*Konfirmabilitas*)

Langkah ini bertujuan untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan jalan mengecek data dan informasi serta interpretasi hasil penelitian melalui pelacak audit. Untuk melakukan pelacak audit peneliti menyediakan bahan-bahan berkenaan dengan data lapangan, diantaranya; (1) Data/catatan lapangan dari hasil pengamatan peneliti tentang pengembangan keterampilan *soft skill*, (2) Dan pengembangan karir mahasiswa

H. Tahap-tahapan Penelitian

Bagian ini menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya, dan sampai pada penulisan laporan.

Tahapan yang dilakukan peneliti dalam membuat laporan:

- a. Tahap sebelum menyusun judul;
 - 1) Mencari isu-isu yang ada terkait dengan penelitian
 - 2) Membuat kesimpulan pendek latar belakang masalah penelitian
 - 3) Memilih tempat penelitian/ gambaran

- 4) Mencari rumusan ramasalah
- 5) Menentukan judul
- b. Tahap sesudah mendapat judul:
 - 1) Membuat fokus penelitian
 - 2) Mengajukan judul melalui website
 - 3) Menghubungi akademik setelah di acc
 - 4) Menghubungi dosen pembimbing
 - 5) Melalukan konsultasi tentang judul
- c. Tahap Penelitian Lapangan:
 - 1) Memahami latar belakang penelitian dan persiapan diri
 - 2) Memasuki tepat penelitian
 - 3) Pengumpulan data yang terkait dengan fokus penelitian
- d. Tahap Akhir
 - 1) Tahap selection, structural question, analisis kompenensial
 - 2) Menentukan tema, analisis tema
 - 3) Uji keabsahan data
 - 4) Membuat laporan penelitian
 - 5) Diskusi draf laporan penelitian
 - 6) Penyempurnaan laporan

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga penutup. Adapun sistematika penelitian antara lain:

BAB I, berisi tentang pendahuluan. Pada bab ini membahas tentang gambaran dari keseluruhan pembahasan, pada bab ini terdiri dari: latar belakang, rumusan masalah, tujuan peneliti, dan manfaat penelitian, dan definisi istilah.

BAB II, berisi tentang kajian pustaka. Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti dan kajian teori yang terkait dengan judul penelitian.

BAB III, berisi tentang metode penelitian. Pada bab ini membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, tempat penelitian, instrumen/ subyek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data, serta tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir.

BAB IV, Memaparkan data-data penelitian dan menganalisis tentang temuan-temuan serta mengungkap tentang: A. deskripsi data umum penelitian; B. Temuan penelitian. Serta Pembahasan hasil temuan

BAB V, Penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran, yang kemudian diteruskan dengan *daftar rujukan* dan *lampiran-lampiran*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI AGIMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

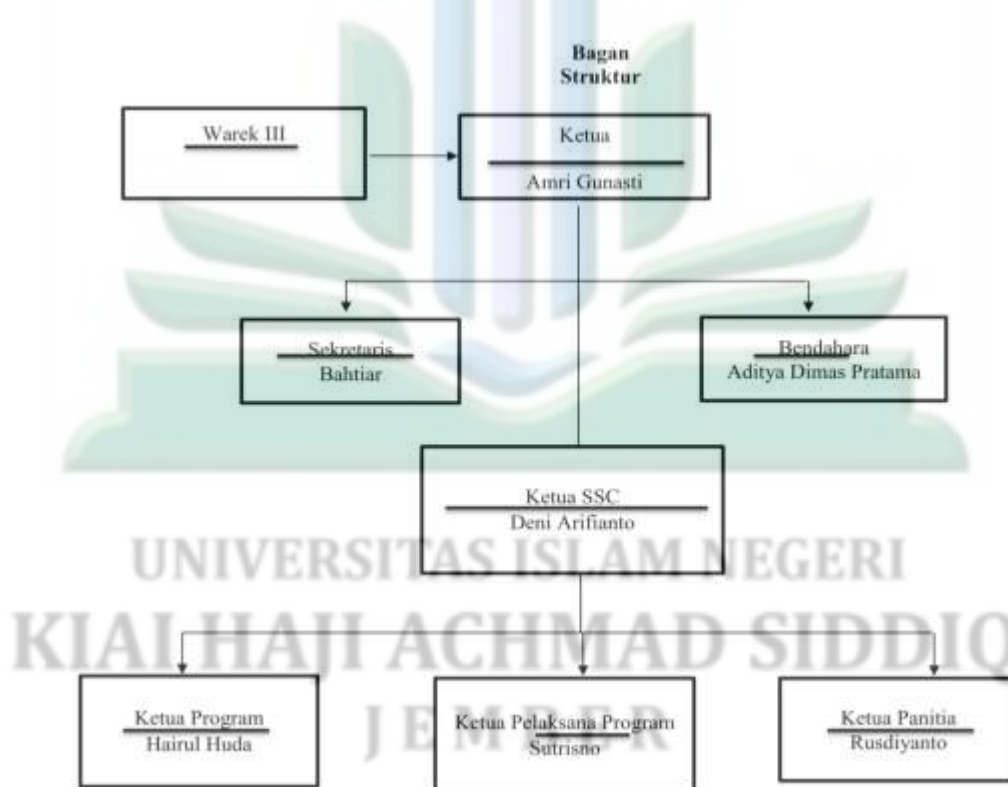
1. Sejarah Berdirinya *Soft skill* Center

Secara keinstansian, *soft skill* center resmi didirikan pada tahun 2014. Secara substansi, *soft skill* center ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Jember akan tetapi sifatnya secara *add hoc* sekitar tahun 2007. Pada tahun 2007 peralihan merupakan tahun yang mulai mengalami perubahan yang sangat cepat dan sangat besar dalam sisi globalisasi dan teknologi. Sehingga output institusi, mendapati kebingungan dalam menghadapi masalah ini. Di satu sisi selain fenomena dunia berubah, kurikulum yang digunakan dan dirancang belum bisa mengimbangi kebutuhan dunia kerja.

Sehingga pihak universitas melakukan studi banding ke Universitas Muhammadiyah Malang dan ternyata disana ada asrama mahasiswa untuk dibekali al islam dan kemuhammadiyah untuk mahasiswa baru untuk dikarantina selama seminggu dan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang mempunyai ciri khas melalui mahasiswa diwajibkan tinggal di asrama selama tahun pertama untuk meningkatkan pemahaman islam yang kuat. Akhirnya, sebagai pembeda Universitas Muhammadiyah Jember mengambil inisiatif untuk mendirikan unit mahasiswa yang bertujuan untuk mengadakan pelatihan *soft skills* bagi mahasiswa seluruh prodi yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember dengan mahasiswa

mempunyai kecerdasan secara *hard skill* dan *soft skill*, termasuk salah satunya itu bimbingan untuk karir masa depan mahasiswa. Pelatihan ini yang akhirnya menjadi harapan bersama, bahwa mahasiswa bisa mempunyai keterampilan multitalen dan tidak ketergantungan kepada kemampuan akademisnya saja. Inilah yang merupakan latar belakang awal berdirinya *soft skill center*.

2. Struktur Organisasi *Soft skill Center*



Gambar 4.1 Kepengurusan SSC

Berdasarkan SK kepengurusan diatas bahwa unit *soft skill center* (SSC) di jalankan oleh ketua dan sekretaris yang langsung di SK oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Jember dibawah naungan wakil rektor III bidang kemahasiswaan. Kemudian jika ada kegiatan pelatihan *soft skill*

maupun pelatihan yang lanjutan, pengurus membentuk kepaniatan sementara yang terdiri dari dosen dan pegawai serta dibantu oleh mahasiswa angkatan atas dari Universitas Muhammadiyah Jember. Dengan bagitu, ketika mengadakan kegiatan tidak menutup kemungkinan kepaniatannya berubah dan ada yang tetap.

3. Visi, Misi, dan Tujuan *Soft skill* Center

a. Visi

Menjadi unit kegiatan mahasiswa sebagai wadah berorganisasi dengan bakat dan kompetensi yang unggul.

b. Misi

1. Kembangkan minat dan bakat mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember
2. Menjalin kerjasama dengan unit kegiatan mahasiswa universitas lain di dunia
3. Mendukung dan mensuprot profesionalisme internal mahasiswa ketika mengerjakan sesuatu baik tugas kuliah ataupun organisasi yang dijalani.
4. Melakukan kegiatan programing yang dapat mengembangkan kreatifitas dan *soft skill* pengelola mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

c. Tujuan

Pelatihan *soft skill* untuk mahasiswa baru bertujuan untuk memotivasi dan mendidik mahasiswa baru menjadi mahasiswa yang

mampu bersaing dan sukses di dunia kerja serta berguna bagi masyarakat. Sehingga mahasiswa dapat menyeimbangkan antara keilmuan akademik (*hard skill*) dengan kemampuan *soft skill*.

B. Penyajian Data dan Analisis

1. Peran Unit *Soft skill* center dalam mengembangkan Keterampilan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

Universitas Muhammadiyah Jember untuk melatih keterampilan dan karir mahasiswa, selanjutnya akan diulas mengenai bagaimana pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut. Temuan data berikut ini diperoleh peneliti dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka untuk melihat lebih jelasnya mengenai pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut, berikut ini penjelasannya.

a. Bentuk pengembangan keterampilan *Soft skill*

Kegiatan ini dilakukan kepada seluruh mahasiswa baru Universitas Muhammadiyah Jember. Setiap tahunnya, jumlah mahasiswa baru di Universitas Muhammadiyah Jember mencapai sekitar $\leq 1500 - 2000$ mahasiswa. Sebab jumlah mahasiswa baru yang banyak, maka pelatihan ini dijadikan beberapa kelompok/gelombang. Sebagaimana yang dinyatakan oleh bapak Sutrisno selaku pelaksana program.

Kegiatan ini dilakukan secara berjenjang dan bergiliran. Dari jumlah mahasiswa baru sekitar 2000 an, maka dibagi menjadi beberapa kelompok dan pelaksanaannya dibagi menjadi beberapa gelombang. Biasanya ada sekitar 3-4 gelombang.³⁵

³⁵ Wawancara dengan bapak Sutrisno pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 13.00 WIB

perbedaan status sosial mahasiswa. Hal ini yang menjadi kekuatan bagi Universitas Muhammadiyah Jember bahwa sinergi karakter mahasiswa bisa menjadi penentu keberhasilan mutu instansi ke depannya.

Kemudian, pelatihan *soft skill* ini tentunya dilakukan dengan pembinaan dan bimbingan yang sistematis terdiri dari materi dan pemateri yang relevan dengan kebutuhan pelatihan dan mahasiswa. Sehingga bapak Deni Afrianto menjelaskan mengenai hal ini diantaranya:

Dasar untuk mahasiswa baru. 1. *Miracle of brain* kita berbicara keajaiban dari otak atau pikiran kita, ketika kita yakin bisa itu kita berusaha untuk mencapainya, ketika kita berpikir positif maka yang kita yakini bisa itu pasti bisa, kemudian materi selanjutnya 2. *mission statement*, itu kita membuat *statement* terhadap *goals setting* kita, jadi begini saya harus sukses di dunia bisnis, misalkan kita ingin sukses di pertanian, pertaniannya itu dibidang apa. Misalkan kita pernah berjuang sebagai distributor. Itu kita tulis, intinya tidak hanya dengan pikiran tetapi secara teks secara harfiah dan juga di paparkan dipikiran mereka. Yang seperti ini dari hasil penelitian jauh lebih sukses karena fokus. Cuman dia tu merasa akan sukses ketemu bisnis A ambil kemudian gagal banting setir di B, C, kemudian seterusnya. Kemudian 3. motivasi berprestasi, selanjutnya berprestasi itu banyak macamnya. Ada motivasi dunia pendidikan, motivasi sukses dsb. ini kita sengaja mentengahkan motivasi berprestasi sesuai dengan motivasi keterpaksaan kuliah, akhirnya meluruskan niat untuk prestasi dibidang akademik. Tetapi ini kita fokus ketika mahasiswa pasti di akademik, ketika kita berkuliah kemudian kita tidak fokus ke perkuliahan kita tidak fokus ke permasalahan utama, Sehingga di sana itu kita juga menyampaikan bahwa kita merasa kemampuan kita terbatas cari teman yang kemampuannya tidak terbatas jangan mencari yang terbatas.³⁷

Tidak hanya penjelasan dari bapak Deni di atas, bapak Hairul Huda juga menyebutkan :

³⁷ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

Di sini kita bekal materi seperti *positif thinking*, kemudian kita bekal materi bagaimana melihat permasalahan, dan juga materi bagaimana kemudian mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi sehingga setelah ospek atau semeseter satu itu diberi pelatihan *soft skill*.³⁸

Di bawah ini ditampilkan beberapa dokumentasi pelaksanaan pelatihan *soft skill* mahasiswa yang tetap berjalan walau di tenga-tengah pandemi Covid-19.



Gambar 4.3 Dokumentasi Pelaksanaan *Soft skill* Mahasiswa

Berdasarkan temuan penelitian diatas, ditemukan bahwa bahwa pelatihan keterampilan *soft skill* ini dilakukan pada saat pelaksanaan penerimaan mahasiswa baru di Universitas Muhammadiyah Jember. Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara massal dan pelaksanaannya dilakukan dengan membagi mahasiswa ke dalam beberapa kelompok. Pelatihan *soft skill* ini berada di bawah naungan program WAREK 3. Sehingga semua bentuk koordinasi akan menjadi laporan dalam kegiatan WAREK 3.

Kemudian, pelatihan *soft skill* ini tentunya dilakukan dengan pembinaan dan bimbingan yang sistematis terdiri dari materi dan

³⁸ Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

pemateri yang relevan dengan kebutuhan pelatihan dan mahasiswa. Dasar untuk mahasiswa baru. 1. *Miracle of brain* kita berbicara keajaiban dari otak atau pikiran kita, ketika kita yakin bisa itu kita berusaha untuk mencapainya, 2. *Mission statement*, itu kita membuat *statement* terhadap *goals setting* kita, Fokus keterampilan *Soft skill* di universitas muhammadiyah jember

Berdasarkan hasil wawancara kepada koordinator *soft skill* center yakni bapak Deni Arifianto, menjelaskan bahwa fokus keterampilan *soft skill* ini terhadap mahasiswa adalah:

Bagaimana memberikan pemahaman kepada mahasiswa misalnya didalam memilih teman, padahal kita secara kemampuan akademik biasa-biasa kemudian kita berteman dengan kemampuan yang sama itu kan tidak bisa berkembang. Makanya kita didalam pelatihan tersebut juga diberikan pemahaman ketika berteman memilih teman yang baik, misalnya yang lebih tinggi kemampuan akademiknya dari mahasiswa tersebut, jangan jangan sampai mahasiswa pintar berteman dengan mahasiswa yang motivasinya kurang. Maka dia pasti akan menurun.³⁹

Pernyataan tersebut, kemudian ditambah oleh penjelasan bapak Hairul Huda selaku Koordinator Program.

Dikegiatan *soft skill* ini juga diberikan materi tentang mahasiswa berprestasi, seperti apa mahasiswa berprestasi tentu akan berbeda dengan siswa tingkat SMA, kalau tingkat SMA dilihat dari ranking tetapi kalau perguruan tinggi mahasiswa berprestasi itu dilihat seberapa aktif dia mengikuti kegiatan kemahasiswaan misalnya dibidang akademik dan non akademik/bakat mahasiswa, sehingga mahasiswa itu bisa mengetahui apa kemampuan dari mahasiswa tersebut⁴⁰

³⁹ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

⁴⁰ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

Ditambah berdasarkan analisis dokumen materi keterampilan *soft skill* center diantaranya:

Pengantar pemberdayaan diri, Keajaiban otak, Motivasi berprestasi, Tugas, Tangguh menghadapi tantangan, Komunikasi efektif, Beradaptasi dengan lingkungan, Mental enterpreneur, Program MBKM, Membentuk mahasiswa brmutu melalui MBKM, Mahasiswa penggerak

Ditambah menurut Bapak Hairul Huda menyampaikan perubahan output atau lulusan Universitas Muhammadiyah Jember.

Ini yang pertama kita bicara mahasiswa baru sebelum ada *soft skill* sebelum 2007, banyak demo, artian orientasinya juga berbeda. Bahwa mereka menganggap mereka sebagai mahasiswa. Saya harus mengaudiensi dengan demo, sehingga jiwa kepemimpinan saya terasah. Tetapi dengan adanya *soft skill* ini, Demo berkurang. Jadi mahasiswa fokus mengasah *soft skill*nya di bidang akademik dan non akademik Lebih betul-betul kepada pengembangan dirinya dan demo berkurang. Mungkin masih ada tetapi berangsur berkurang dan tidak ada demo lagi di kampus. Pada tahun 2013-an ini kemudian dunia digital ini kan benar-bener terasa perubahannya. Mereka (para lulusan) membuka bisnis online mas, bisa ditelusuri mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember ini pernah berbisnis online. Ada yang memang bertahan, dan ada yang sekedar mencoba. Tetapi ada juga yang konsisten, ini yang kita lihat perubahannya. Jadi mereka melihat kampus ini untuk menjadi perubahannya. Kalau ini soal akademis ya mas, kalo dulu itu banyak yang gagal untuk lulus mas, tetapi secara *soft skill*, di tahun ini mungkin itu dalam angka 80-90% lebih baik. Kemudian juga prestasi akademis lebih baik ketika sebelum ada kegiatan *soft skill* kita bisa lihat dari IP. Kemauan (harapan) mereka menikmati kemauan (kehendak) dari dosen jadi lebih baik.⁴¹

Berdasarkan temuan dari hasil wawancara dan analisis dokumen diatas, ditemukan fokus keterampilan *soft skill* Universitas Muhammadiyah Jember diantaranya, *pertama*: memberikan

⁴¹ Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

pemahaman kepada mahasiswa didalam memilih teman. Agar tidak memilih teman yang mengurangi motivasi belajar dari mahasiswa tersebut. Atau memilih teman yang secara kemampuan akademik biasa-biasa saja sehingga mahasiswa tidak bisa berkembang. Mangkannya kita didalam pelatihan tersebut juga diberikan pemahaman ketika berteman memilih teman yang baik, misalnya yang lebih tinggi kemampuan akademiknya dari mahasiswa tersebut, jangan jangan sampai mahasiswa pintar berteman dengan mahasiswa yang motivasinya kurang. Maka dia pasti akan menurun. *Kedua*; bagaimana memberikan pemahaman tentang kategori mahasiswa berprestasi seperti seberapa aktif dia mengikuti kegiatan kemahasiswaan misalnya dibidang akademik dan non akademik/bakat mahasiswa, sehingga mahasiswa itu bisa mengetahui apa kemampuan dari mahasiswa tersebut.

Hasil dari kegiatan *soft skill* dasar sebelum ada *soft skill* sebelum 2007, banyak demo, dimana mahasiswa baru terkadang orientasinya berbeda. Bahwa mereka menganggap mereka sebagai mahasiswa. Saya harus mengaudiensi dengan demo, sehingga jiwa kepemimpinan saya terasah. Tetapi dengan adanya *soft skill* ini, Demo berkurang. Jadi mahasiwa fokus mengasah *soft skill*nya di bidang akademik dan non akademik Lebih betul-betul kepada pengembangan dirinya dan demo berkurang. Mungkin masih ada tetapi berangsur berkurang dan tidak ada demo lagi di kampus. Pada tahun 2013-an ini kemudian

dunia digital ini kan benar-bener terasa perubahannya. Mereka (para lulusan) membuka bisnis online, bisa ditelusuri mahasiswa UNMUH Jember banyak berbisnis online terutama fakultas ekonomi. Ada yang memang bertahan, dan ada yang sekedar mencoba. Tetapi ada juga yang konsisten, ini yang kita lihat perubahannya. Jadi mereka melihat kampus ini untuk menjadi perubahannya. Kalau ini soal akademis, kalau dulu itu banyak yang gagal untuk lulus, tetapi setelah di adakan kegiatan *soft skill*, dari tahun-ketahun semakin berkurang bahkan tahun ini mungkin sudah sampai 80-90% lebih baik. Kemudian juga prestasi akademis lebih baik ketika sebelum ada kegiatan *soft skill* kita bisa lihat dari IP. Kemauan (harapan) mereka menikmati kemauan (kehendak) dari dosen jadi lebih baik.⁴²

2. Pengembangan Karir Mahasiswa melalui unit *Soft skill* center di Universitas Muhammadiyah Jember

a. Pengembangan karir kepemimpinan mahasiswa mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan hasil wawancara kepada koordinator *soft skill* center yakni bapak Deni Arifianto, menjelaskan bahwa dari kegiatan *soft skill* dasar. Ada kegiatan *soft skill* lanjutan untuk mahasiswa yang menjadi pimpinan organisasi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember sebagaimana hasil wawancara sebaga berikut;

“Untuk *soft skill* lanjutan ini diperuntukkan bagi pimpinan organisasi yang direkomendasikan oleh fakultas biasa fakultas

⁴² Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

mengirim mahasiswa sebanyak 3-4 mahasiswa untuk dilatih tentang kepemimpinan. Biasa yang dikirim mahasiswa yang dinilai aktif dikegiatan mahasiswa seperti IMM, Himpunan jurusan, ketua ketua gubernur Fakultas dan himpunan. Dengan tujuan dia semakin terasah mengenai kepemimpinannya. Ini biasanya untuk kepada 10 mahasiswa semester atas (5-7) dengan kemampuan *soft skill* yang menonjol yang sudah memenuhi 7 dimensi penunjang. Seperti mempunyai etos serta motivasi kerja dan berorganisasi yang baik, jiwa kepemimpinan yang rasional, disiplin, beretika serta beradab, bertanggung jawab, berkomitmen, dan cerdas secara emosional. 20-30 mahasiswa tersebut selanjutnya akan diberi pengetahuan mengenai jenjang karir yang berguna untuk masa mendatang

LKMM di kita itu mereka menginap di kampus, selain materi inti yang dibuat oleh menteri pendidikan kita juga memberikan materi-materi yang berhubungan dengan *soft skill*. Contohnya begini, setiap sholat itu dilaksanakan berjamaah, kemudian peserta menjadi petugas kultum setiap setelah sholat berjamaah lima waktu. Harapannya mereka terbiasa menyampaikan ide atau pendapat atau ilmunya kepada masyarakat lebih banyak, harapan kita seperti itu. Kemudian pada malam hari itu mereka kita bangun untuk tahajud dan dilakukan secara berjamaah. Tapi setiap sholat tahajud itu ada manajemen qolbu yang kita beri nama Fathul Qulb (membuka hati). Nah disini kita berikan sentuhan-sentuhan qolbu kemudian menggugah hati mahasiswa yang mana supaya dalam kehidupan ini kita harus taat aturan, kemudian mencontoh teladan rasulullah kemudian menjalankan perintah agama yang ada didalam Al-Qur'an kemudian kita melakukan program-program yang dilakukan oleh pemerintah. Nah, ini berlangsung selama tiga hari dua malam di karantina. Kita bekerja sama dengan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM). Sehingga bisa berbaur dengan masyarakat, mereka bisa menganalisis keadaan masyarakat mereka juga bisa berkomunikasi dan bisa berkembang di kalangan PCM tersebut.⁴³

Ditempat yang lain berdasarkan hasil wawancara dengan panitia kegiatan *soft skill* lanjutan atau Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Muhammadiyah (LKMM) Bapak rusdiyanto sebagai berikut;

Pelatihan kepemimpinan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember diberikan kepada mahasiswa yang dinilai berprestasi/pimpinan organisasi mahasiswa agar bisa dicontoh oleh adek-adek tingkatnya. Sehingga adek-adek tingkatnya bisa tertarik

⁴³ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 13.00 WIB

seperti kakak tingkatnya menjadi mahasiswa yang berprestasi dan dapat dicontoh. Kemudian materi yang diberikan seputar kepemimpinan, kepemimpinan di Muhammadiyah melalui latihan kultum dan tahajud/sholat malam.

Bentuk kegiatan yang dicanangkan Universitas Muhammadiyah Jember yakni pelatihan *soft skill* dan Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Muhammadiyah (LKMM). Sebagaimana yang disebutkan oleh bapak Bahtiar (Sekretaris) berikut ini.

Kegiatan resmi untuk mahasiswa baru itu kita namai “pelatihan *soft skill*” dan ini massal mas karena kita melibatkan seluruh mahasiswa baru. Kemudian ada lagi kegiatan LKMM yang sebenarnya adalah program nasional yang mana ada di kebijakan menteri pendidikan.⁴⁴

Ditambah dari hasil dokumentasi terhadap kegiatan lanjutan kedua dari kegiatan *soft skill* adalah pelatihan kepemimpinan



Gambar 4.4 Dokumentasi Pelatihan *Soft skill* Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari hasil wawancara dan analisis dokumen kegiatan unit *soft skill* center

⁴⁴ Wawancara dengan bapak Bahtiar Hari Hardovi pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 10.00 WIB

ditemukan bahwa kegiatan soft dalam mengembangkan karir mahasiswa di lanjutkan melalui kegiatan Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Muhammadiyah (LKMM) dimana kegiatan ini diperuntukkan kepada pimpinan organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember yang dinilai aktif dikegiatan mahasiswa seperti IMM, Himpunan jurusan, ketua ketua gubernur Fakultas dan himpunan atau Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Dengan tujuan mahasiswa yang mengikuti kegiatan tersebut semakin terasah mengenai kepemimpinan didalam lingkungan muhammadiyah serta bisa memberikan contoh kepada adek-adek tingkatnya. Sehingga ada regenerasi mengenai kepemimpinan pada level mahasiswa kepada 10 mahasiswa semester atas (5-7) dengan kemampuan *soft skill* yang menonjol yang sudah memenuhi 7 dimensi penunjang. Seperti mempunyai etos serta motivasi kerja dan berorganisasi yang baik, jiwa kepemimpinan yang rasional, disiplin, beretika serta beradab, bertanggung jawab, berkomitmen, dan cerdas secara emosional. 20-30 mahasiswa tersebut selanjutnya akan diberi pengetahuan mengenai jenjang karir yang berguna untuk masa mendatang.

Kegiatan LKMM di diselenggarakan menginap di kampus, selain materi inti yang dibuat oleh menteri pendidikan kita juga memberikan materi-materi yang berhubungan dengan *soft skill*. Contohnya, setiap sholat itu dilaksanakan berjamaah, kemudian peserta menjadi petugas kultum setiap setelah sholat berjamaah lima waktu. Harapannya mereka terbiasa menyampaikan ide atau pendapat atau ilmunya kepada

masyarakat umum ketika nanti terjun ke masyarakat. Kemudian pada malam hari itu mereka kita bangun untuk tahajud dan dilakukan secara berjamaah. Tapi setiap sholat tahajud itu ada manajemen qolbu yang kita beri nama Fathul Qulb (membuka hati). Nah disini kita berikan sentuhan-sentuhan qolbu kemudian menggugah hati mahasiswa yang mana supaya dalam kehidupan ini kita harus taat aturan, kemudian mencontoh teladan rasulullah kemudian menjalankan perintah agama yang ada didalam Al-Qur'an kemudian kita melakukan program-program yang dilakukan oleh pemerintah. Nah, ini berlangsung selama tiga hari dua malam di karantina. Kita bekerja sama dengan PCM. Sehingga bisa berbaur dengan masyarakat, mereka bisa menganalisis keadaan masyarakat mereka juga bisa berkomunikasi dan bisa berkembang di kalangan PCM tersebut

b. Pengembangan Karir pra kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah

Jember

c. Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator *soft skill* center yakni

bapak Deni Arifianto, pengembangan karir mahasiswa Universitas

Muhammadiyah Jember sebagai berikut;

Ketika mahasiswa itu hanya dibekali dengan *hard skills*, bukan berarti *hard skill* tidak penting, hanya saja ketika tidak diimbangi dengan kemampuan *soft skills* ketika masuk dunia kerja, maka merasa putus asa. Tetapi ketika dia dibekali dengan *soft skill* jadi terlihat perbedaanya. Tantangan itu diatasi. Contohnya gini mas, ketika mahasiswa atau sarjana baru kita ini tidak diterima di dunia kerja, dia juga diharapkan bisa berpikir ulang mas. Apakah saya ini cocok jadi pekerja, alternatif lainnya bisa jadi dia bisa membuat pekerjaan sendiri. Atau mungkin ke depannya dia bisa membuat lapangan pekerjaan, dan itu terbukti. Walaupun itu adek-adek

hanya sarjana baru, terbukti mereka mereka membuat usaha-usaha mas yang bisa memberi kontribusi bagi adik-adik mereka dan bagi masarakat sekitarnya. Banyak mas ketika kita wawancara ketika ada kegiatan tracer study. Tracer study itu kan, kita mencoba mengikuti jejak mahasiswa kita atau alumni kita dimana dia berkiprah atau bekerja. Ini terbukti mas alumni-alumni yang tersentuh kegiatan *soft skill* itu dapat dikatakan jauh lebih mandiri, ketika mereka lulus dari UNMUH. Dari sini sudah akan terbukti kan jika memang *soft skill* bisa menjadi bekal keterampilan mahasiswa untuk mencapai karirnya. Mereka biasanya dilatih tentang komunikasi yang baik, enterpreneur, cara membuat CV yang baik, *personal branding*.⁴⁵

Pernyataan tersebut, kemudian ditambah oleh penjelasan bapak Hairul Huda selaku panitia PDK sebagai berikut;

Baiknya kan gini mas, ini kan menjadi bekal mereka di dunia kerja, misalnya ketika melamar kerja mereka diterima, ini mereka lebih tahan dan jauh lebih kuat ketimbang mereka yang hanya dibekali oleh *hard skill*. Contohnya begini, ketika kantor tempat mereka bekerja membutuhkan keterampilan tertentu, ketika mereka tidak punya *soft skill*, ketika mereka merasa tidak mampu, mereka akan menyerah mas. Tapi ketika mereka punya *soft skill* mereka berusaha menyesuaikan belajar, jauh lebih fleksibel, jauh lebih bisa menyesuaikan diri, bahkan jauh lebih bisa menginspirasi temen-temen kerja yang ada di sekitarnya. Itu yang membuat bahwa pelatihan *soft skill* ini punya peran penting terhadap keterampilan dan karir mahasiswa nanti.⁴⁶



Gambar 4.5 Dokumentasi Pemateri *Soft skill* Mahasiswa

⁴⁵ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

⁴⁶ Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

Pernyataan tersebut, kemudian ditambah oleh penjelasan bapak Hairul Huda terkait manfaat dari adanya kegiatan yang diberikan oleh unit *soft skill center* kepada mahasiswa berikut penjelasan selaku panitia pelatihan dunia kerja (PDK) sebagai berikut :

Sangat sentral fungsinya mas, karena ketika mahasiswa itu hanya dibekali dengan *hard skills* bukannya *hard skill* itu tidak penting, mereka memang penting ketika tidak diimbangi dengan kemampuan *soft skills* ketika masuk dunia kerja, maka merasa putus asa. Tetapi ketika dia dibekali dengan *soft skill* jadi terlihat perbedaannya. Tantangan itu diatasi. Contohnya gini mas, ketika mahasiswa atau sarjana baru kita ini tidak diterima di dunia kerja, dia juga diharapkan bisa berpikir ulang mas. Apakah saya ini cocok jadi pekerja, alternatif lainnya bisa jadi dia bisa membuat pekerjaan sendiri. Atau mungkin ke depannya dia bisa membuat lapangan pekerjaan, dan itu terbukti. Walaupun itu adek-adek hanya sarjana baru, terbukti mereka mereka membuat usaha-usaha mas yang bisa memberi kontribusi bagi adik-adik mereka dan bagi masyarakat sekitarnya. Banyak mas ketika kita wawancara ketika ada kegiatan tracer study. Tracer study itu kan, kita mencoba mengikuti jejak mahasiswa kita atau alumni kita dimana dia berkiprah atau bekerja. Ini terbukti mas alumni-alumni yang tersentuh kegiatan *soft skill* itu dapat dikatakan jauh lebih mandiri, ketika mereka lulus dari UNMUH. Dari sini sudah akan terbukti kan jika memang *soft skill* bisa menjadi bekal keterampilan mahasiswa untuk mencapai karirnya.⁴⁷

Berdasarkan temuan penelitian diatas dapat difahami bahwa pengembangan karir yang di lakukan oleh unit *soft skill* kepada mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Jember bagus untuk pengembangan karir mahasiswa ketika mahasiswa akan lulus menjadi sarjana karena mahasiswa tidak hanya bekal dengan *hard skills*, tetapi juga diimbangi dengan kemampuan *soft skill*. Sehingga kegiatan pengembangan karir melalui *soft skill* ini sebagai persiapan ketika masuk masuk di dunia kerja untuk bisa bersaing dan tidak putus asa. Atau

⁴⁷ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

mereka juga diharapkan bisa berpikir ulang. Apakah cocok jadi pekerja, alternatif lainnya bisa jadi dia bisa membuat pekerjaan sendiri. Atau mungkin ke depannya dia bisa membuat lapangan pekerjaan, dan itu terbukti. Walaupun itu adek-adek hanya sarjana baru, terbukti mereka mereka membuat usaha-usaha yang bisa memberi kontribusi bagi adik-adik mereka dan bagi masyarakat sekitarnya.

Terbukti ketika kita wawancara para alumni ketika ada kegiatan tracer study (penelusuran alumni) dimana dia berkiprah atau bekerja. Ini terbukti alumni-alumni yang tersentuh kegiatan *soft skill* itu dapat dikatakan jauh lebih mandiri, ketika mereka lulus dari Unmuh jember. Dari sini sudah akan terbukti kan jika memang *soft skill* bisa menjadi bekal keterampilan mahasiswa untuk mencapai karirnya. Mereka diberikan materi seputar komunikasi yang baik, entrepreneur, cara membuat CV yang baik serta *personal branding*⁴⁸

Selain itu, pengembangan karir yang dilakukan oleh unit *soft skill* center menjadi bekal mereka di dunia kerja, misalnya ketika melamar kerja mereka diterima, ini mereka lebih tahan dan jauh lebih kuat ketimbang mereka yang hanya dibekali oleh *hard skill*. Contohnya begini, ketika kantor tempat mereka bekerja membutuhkan keterampilan tertentu, ketika mereka tidak punya *soft skill*, ketika mereka merasa tidak mampu, mereka akan menyerah. Tapi ketika mereka punya *soft skill* mereka berusaha menyesuaikan belajar, jauh lebih fleksibel, jauh lebih

⁴⁸ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

bisa menyesuaikan diri, bahkan jauh lebih bisa menginspirasi temen-temen kerja yang ada di sekitarnya. Itu yang membuat bahwa pelatihan *soft skill* lanjutan ini punya peran penting terhadap karir mahasiswa nanti.⁴⁹

Fungsi dari kegiatan pengemangan karir ini Mahasiswa sikap, tindakan, sifat, serta keputusannya masih bisa diarahkan dan dibentuk sehingga mereka bisa punya kemampuan kontrol diri yang baik. dengan cara melatih mahasiswa itu mampu mempunyai *soft skill* dalam dirinya. Fungsi *soft skill* nantinya bagi mereka itu, tujuan kita, bisa percaya diri dalam hal apapun. Dari segi mereka mengungkapkan pendapat, keputusan dan ide kreasinya, maupun dalam hasil kerja mereka sendiri. Kedua, mereka bisa mandiri tanpa menggantungkan nasib kepada orang lain ke depannya. Dan yang ketiga, mereka bisa adaptif dengan segala situasi dan kondisi apapun nantinya di lingkungan perkuliahan, organisasi, atau tempat kerja. Jadi, sebenarnya, dari *soft skill* ini akan mengarahkan mereka bisa mempunyai kemampuan *hard skill* juga.⁵⁰

C. Pembahasan Temuan

1. Peran Unit *Soft Skill* Center dalam mengembangkan Keterampilan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan penelitian para peneliti di Universitas Muhammadiyah Jember oleh unit *soft skill* center keterampilan diberikan dalam Bentuk pengembangan keterampilan *soft skill* dilakukan pada saat pelaksanaan

⁴⁹ Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

⁵⁰ Wawancara dengan bapak Sutrisno pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 13.00 WIB

penerimaan mahasiswa baru di Universitas Muhammadiyah Jember. Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara massal dan pelaksanaannya dilakukan dengan membagi mahasiswa ke dalam tiga gelombang. Kemudian, pelatihan *soft skill* ini tentunya dilakukan dengan pelatihan yang sistematis terdiri dari materi yang relevan untuk meningkatkan keterampilan *soft skill* mahasiswa seperti; Representasi potensi diri, keajaiban otak, motivasi berprestasi, tugas, Tangguh menghadapi tantangan, Komunikasi efektif, Beradaptasi dengan lingkungan, Mental enterpreneur, Program MBKM, Membentuk mahasiswa bermutu melalui MBKM, Mahasiswa penggerak.

Hal itu sejalan berdasarkan faktor yang mempengaruhi keterampilan mahasiswa Amung Ma'mun dkk diantaranya 1) Faktor proses belajar instruksi, 2) Faktor pribadi, dan 3) Faktor situasional. Faktor situasional inilah yang diterapkan oleh unit *soft skill* universitas muhammadiyah agar mahasiswa mempunyai keterampilan dalam dirinya, bagaimana menjadi mahasiswa yang baik, melalui pengenalan diri dan motivasi diri ketika masuk didalam perguruan tinggi.

Ada 19 Sasaran yang diperlukan didalam kegiatan *Soft skill* menurut hasil penelitian National Association of Colleges and Employees (NACE, 2002) adalah; Komunikasi, Kejujuran/Integritas, Kerja Tim, Interpersonal, Etika Kerja yang Baik, Motivasi/Inisiatif, Kemampuan Beradaptasi, Analisis Komputer, Organisasi, Berorientasi Detail,

Kepemimpinan, Percaya Diri, Sopan, Etis, Cerdas, Indeks Bersyukur, Kreatif, Humor, Kewirausahaan

Karena di Universitas Muhammadiyah Jember *soft skill* diberikan kepada mahasiswa baru maka fokus keterampilan *soft skill* universitas muhammadiyah jember diantaranya, *pertama*: memberikan pemahaman kepada mahasiswa didalam memilih teman. Agar tidak memilih teman yang mengurangi motivasi belajar dari mahasiswa tersebut. Atau memilih teman yang secara kemampuan akademik biasa-biasa saja sehingga mahasiswa tidak bisa berkembang. Mangkanya kita didalam pelatihan tersebut juga diberikan pemahaman ketika berteman memilih teman yang baik, misalnya yang lebih tinggi kemampuan akademiknya dari mahasiswa tersebut, jangan jangan sampai mahasiswa pintar berteman dengan mahasiswa yang motivasinya kurang. Maka dia pasti akan menurun. *Kedua*; bagaimana memberikan pemahaman tentang kategori mahasiswa berprestasi seperti seberapa aktif dia mengikuti kegiatan kemahasiswaan misalnya dibidang akademik dan non akademik/bakat mahasiswa, sehingga mahasiswa itu bisa mengetahui apa kemampuan dari mahasiswa tersebut.

Manfaat kegiatan *soft skill* dasar sebelum ada *soft skill* pada tahun 2007, banyak mahasiswa melakukan demonstrasi dilingkungan kampus sehingga mahasiswa baru terkadang orientasinya berbeda. Bahwa mereka menganggap mereka sebagai mahasiswa ketika sudah melakukan audiensi dengan demo. Tetapi dengan adanya *soft skill* ini, Demo saat ini mulai

berkurang. Jadi mahasiswa fokus mengasah *soft skill* di bidang akademik dan non akademik. Selain itu manfaat yang lain kalau dulu itu banyak yang gagal untuk lulus, tetapi setelah di adakan kegiatan *soft skill*, dari tahun-ketahun semakin berkurang bahkan tahun ini mungkin sudah sampai 80-90% lebih baik. Kemudian juga prestasi akademis lebih baik ketika sebelum ada kegiatan *soft skill* kita bisa lihat dari IP. Kemauan (harapan) mereka menikmati kemauan (kehendak) dari dosen jadi lebih baik.⁵¹

2. Pengembangan Karir Mahasiswa melalui unit *Soft skill center* di Universitas Muhammadiyah Jember

Karir menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti perkembangan dan kemajuan dalam hidup, pekerjaan, kedudukan, dan lain-lain. Jalur karir atau "karir" adalah pekerjaan atau posisi yang dipegang oleh seseorang selama kehidupan profesionalnya. Karier dapat diartikan dalam dua cara sebagai serangkaian aktivitas dan pola perilaku serta aspirasi terkait pekerjaan sepanjang hidup: Pertama, karir dilihat berdasarkan urutan jabatan atau mobilitas seseorang dalam organisasi, kedua, profesionalisme lebih ditekankan.⁵²

Sebaliknya, menurut Healy, karir dapat terjadi di mana saja pada diri seseorang, yaitu sebelum bekerja (profesional), selama bekerja (profesional), dan di akhir atau setelah bekerja (pasca-profesional). Karena posisi ini bisa menjadi awal karir yang sukses. Artinya, jika seseorang pada posisi ini mengalami ketidakamanan karir, mereka cenderung mengalami

⁵¹ Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

⁵² Dina Naulina Marpaung, (2016), Kematangan Karir Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah, Jurnal Psikoislamedia, Vol 1, No 2, h. 312.

kesulitan untuk melanjutkan karir mereka. Pekerjaan masing-masing dimulai dengan orientasi karir, keputusan karir, yang dinyatakan dalam adanya pilihan karir tertentu dan memulai karir di bidang profesional tertentu.⁵³

d. Maka dari itu, berdasarkan hasil penelitian saya yang berhubungan dengan pengembangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember dari kegiatan unit *soft skill* center melalui dua tahap untuk persiapan mahasiswa ada dunia kerja. Tahap pertama melalui kegiatan LKMM dimana kegiatan ini diperuntukkan kepada pimpinan organisasi mahasiswa yang ada di Universitas Muhammadiyah Jember yang dinilai aktif dikegiatan mahasiswa seperti IMM, Himpunan jurusan, ketua ketua gubernur Fakultas dan himpunan atau UKM. Dengan tujuan mahasiswa yang mengikuti kegiatan tersebut semakin terasah mengenai kepemimpinan didalam lingkungan Muhammadiyah serta bisa memberikan contoh kepada adek-adek tingkatnya. Sehingga ada regenerasi mengenai kepemimpinan pada level mahasiswa kepada 10 mahasiswa semester atas (5-7) dengan kemampuan *soft skill* yang menonjol yang sudah memenuhi 7 dimensi penunjang. Seperti mempunyai etos serta motivasi kerja dan berorganisasi yang baik, jiwa kepemimpinan yang rasional, disiplin, beretika serta beradab, bertanggung jawab, berkomitmen, dan cerdas secara emosional. 20-30

⁵³ Ita Juwitaningrum, (2013), Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK , Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol. 2, No. 2, h. 136.

mahasiswa tersebut selanjutnya akan diberi pengetahuan mengenai jenjang karir yang berguna untuk masa mendatang.

Temuan tersebut didukung dari hasil penelitian Dian wahana, yang meneliti di unit *soft skill* center Universitas Muhammadiyah Jember bahwasanya upaya kegiatan *soft skill* terutama tahap latihan kepemimpinan mahasiswa Ada nilai tambah dalam penguatan rentang kehidupan (*life skill*) di luar sisi akademik (*hard skill*). Hal ini dapat dilakukan oleh mahasiswa UM Jember, khususnya yang berkecimpung dalam kegiatan *soft skill* Dengan kata lain, orang yang sempurna adalah orang yang sempurna. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan UM Jember diharapkan dapat membentuk karakter manusia yang utuh.

Kegiatan LKMM di diselenggarakan menginap di kampus, selain materi inti yang dibuat oleh menteri pendidikan kita juga memberikan materi-materi yang berhubungan dengan *soft skill*. Contohnya, setiap sholat itu dilaksanakan berjamaah, kemudian peserta menjadi petugas kultum setiap setelah sholat berjamaah lima waktu. Harapannya mereka terbiasa menyampaikan ide atau pendapat atau ilmunya kepada masyarakat umum ketika nanti terjun ke masyarakat. Kemudian pada malam hari itu mereka kita bangun untuk tahajud dan dilakukan secara berjamaah. Tapi setiap sholat tahajud itu ada manajemen qolbu yang kita beri nama *Fathul Qulb* (membuka hati). Nah disini kita berikan sentuhan-sentuhan qolbu kemudian menggugah hati mahasiswa yang mana supaya dalam kehidupan ini kita harus taat aturan, kemudian mencontoh teladan rasulullah kemudian

menjalankan perintah agama yang ada didalam Al-Qur'an kemudian kita melakukan program-program yang dilakukan oleh pemerintah. Nah, ini berlangsung selama tiga hari dua malam di karantina. Kita bekerja sama dengan Pimpinan Cabang Muhammadiyah (PCM). Sehingga bisa berbaur dengan masyarakat, mereka bisa menganalisis keadaan masyarakat mereka juga bisa berkomunikasi dan bisa berkembang di kalangan PCM tersebut

Upaya tersebut merupakan usaha pengembangan karir yang sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan setiap individu. Berdasarkan pendapat John Holland, Individu tertarik pada karir tertentu berdasarkan kepribadian mereka dan variabel latar belakang yang berbeda. Pada dasarnya memilih karir adalah tentang mengekspresikan atau mengembangkan kepribadian di dunia kerja, diikuti dengan pengakuan stereotip profesional. Saat membuat keputusan profesional, kesuksesan profesional ditentukan berdasarkan evaluasi diri individu, kesadaran diri, dan informasi profesional.

e. Upaya yang *kedua*, dilakukan dalam pengembangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember yang dilakukan unit *soft skill center* melalui PDK ketika mahasiswa akan lulus menjadi sarjana karena mahasiswa tidak hanya bekal dengan *hard skills*, tetapi juga diimbangi dengan kemampuan *soft skill*. Sehingga kegiatan pengembangan karir melalui *soft skill* ini sebagai persiapan ketika masuk masuk di dunia kerja untuk bisa bersaing dan tidak putus asa. Atau mereka juga diharapkan bisa berpikir ulang. Apakah cocok jadi pekerja, alternatif lainnya bisa jadi dia bisa membuat pekerjaan sendiri. Atau mungkin ke depannya dia

bisa membuat lapangan pekerjaan, dan itu terbukti. Walaupun itu adek-adek hanya sarjana baru, terbukti mereka mereka membuat usaha-usaha yang bisa memberi kontribusi bagi adik-adik mereka dan bagi masarakat sekitarnya.

Upaya ini merupakan bentuk mematangkan karir mahasiswa ketika akan masuk didunia kerja, sebagaimana menurut Menurut Winkel, Kematangan karir didefinisikan sebagai kesuksesan individu dalam menuntaskan tugas perkembangan karir tersebut untuk tingkat perkembangan tersebut. Kematangan profesional ditandai dengan kemampuan merencanakan karir dengan baik dan mengambil tindakan nyata untuk mencapainya. Kemampuan atau kemauan untuk memilih karir disebut ketika informasi yang dibutuhkan untuk memilih karir lebih mudah diperoleh, ketika orang tersebut siap untuk pekerjaan itu dan mengetahui bagaimana memakai layanan bimbingan dan konseling yang ditawarkan oleh sekolah.⁵⁴

Terbukti ketika kita wawancara para alumni ketika ada kegiatan tracer study (penelusuran alumni) dimana dia berkiprah atau bekerja. Ini terbukti alumni-alumni yang tersentuh kegiatan *soft skill* itu dapat dikatakan jauh lebih mandiri, ketika mereka lulus dari Universitas Muhammadiyah Jember. Dari sini sudah akan terbukti kan jika memang *soft skill* bisa menjadi bekal keterampilan mahasiswa untuk mencapai karirnya. Mereka

⁵⁴ Afan Abdul Jabbar dkk, (2019), Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behaviour Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir, Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan, Vol.2, No.1, h.36.

diberikan materi seputar komunikasi yang baik, entrepreneur, cara membuat CV yang baik serta *personal branding*⁵⁵

Selain itu, pengembangan karir yang dilakukan oleh unit *soft skill center* menjadi bekal mereka di dunia kerja, misalnya ketika melamar kerja mereka diterima, ini mereka lebih tahan dan jauh lebih kuat ketimbang mereka yang hanya dibekali oleh *hard skill*. Contohnya begini, ketika kantor tempat mereka bekerja membutuhkan keterampilan tertentu, ketika mereka tidak punya *soft skill*, ketika mereka merasa tidak mampu, mereka akan menyerah. Tapi ketika mereka punya *soft skill* mereka berusaha menyesuaikan belajar, jauh lebih fleksibel, jauh lebih bisa menyesuaikan diri, bahkan jauh lebih bisa menginspirasi teman-teman kerja yang ada di sekitarnya. Itu yang membuat bahwa pelatihan *soft skill* lanjutan ini punya peran penting terhadap karir mahasiswa nanti.⁵⁶

Fungsi dari kegiatan pengembangan karir ini Mahasiswa sikap, tindakan, sifat, serta keputusannya masih bisa diarahkan dan dibentuk sehingga mereka bisa punya kemampuan kontrol diri yang baik. dengan cara melatih mahasiswa itu mampu mempunyai *soft skill* dalam dirinya. Fungsi *soft skill* nantinya bagi mereka itu, tujuan kita, bisa percaya diri dalam hal apapun. Dari segi mereka mengungkapkan pendapat, keputusan dan ide kreasinya, maupun dalam hasil kerja mereka sendiri. Kedua, mereka bisa mandiri tanpa menggantungkan nasib kepada orang lain ke depannya. Dan yang ketiga, mereka bisa adaptif dengan segala situasi dan kondisi

⁵⁵ Wawancara dengan bapak Deni Afrianto pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 09.00 WIB

⁵⁶ Wawancara dengan bapak Hairul Huda pada tanggal 25 Januari 2023 Jam 11.00 WIB

apapun nantinya di lingkungan perkuliahan, organisasi, atau tempat kerja. Jadi, sebenarnya, dari *soft skill* ini akan mengarahkan mereka bisa mempunyai kemampuan *hard skill* juga.⁵⁷

Hal itu sejalan dengan hasil temuan Charles Riborg menulis laporan A Study of Engineering Education yang menyatakan bahwa 85% berhasil profesional didasarkan pada *soft skill* dan 15% pada *hard skill*. Selama mencari kerja, *hard skill* mungkin mengundang Anda untuk wawancara karena Anda cocok dengan kualifikasi yang ada. Tetapi *soft skill* dapat membantu Anda lulus wawancara dan mendapatkan pekerjaan. Dengan berkomunikasi yang bagus dapat memberi jawaban banyak pertanyaan wawancara dengan baik.⁵⁸



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁵⁷ Wawancara dengan bapak Sutrisno pada tanggal 26 Januari 2023 Jam 13.00 WIB

⁵⁸ Bleich, Corey. 'Hard Skill vs Soft Skills: Examples and Definitions' [daring]. Tautan: <https://www.edgepointlearning.com/blog/hard-skills-vs-soft-skills/> (Diakses pada: 07 februari 2023)

memilih teman yang mengurangi motivasi belajar dari mahasiswa tersebut. Atau memilih teman yang secara kemampuan akademik biasa-biasa saja sehingga mahasiswa tidak bisa berkembang.

2. Pengembangan Karir Mahasiswa melalui unit *Soft skill* center di Universitas Muhammadiyah Jember

f. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengembangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember

dari kegiatan unit *soft skill* center melalui dua tahap untuk persiapan mahasiswa ada dunia kerja. Tahap pertama melalui kegiatan LKMM dimana kegiatan ini diperuntukkan kepada pimpinan organisasi mahasiswa yang ada di universitas muhammadiyah jember yang dinilai aktif dikegiatan mahasiswa seperti IMM, Himpunan jurusan, ketua ketua gubernur Fakultas dan himpunan atau UKM. Dengan tujuan mahasiswa yang mengikuti kegiatan tersebut semakin terasah mengenai kepemimpinan didalam lingkungan muhammadiyah mahasiswa tersebut selanjutnya akan diberi pengetahuan mengenai jenjang karir yang berguna untuk masa mendatang.

Upaya tersebut merupakan usaha pengembangan karir yang sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan setiap individu. Berdasarkan pendapat John Holland, Individu tertarik pada karir tertentu berdasarkan kepribadian mereka dan variabel latar belakang yang berbeda. Pada dasarnya memilih karir adalah tentang mengekspresikan atau mengembangkan kepribadian di dunia kerja, diikuti dengan pengakuan stereotip profesional. Saat membuat keputusan profesional,

kesuksesan profesional ditentukan berdasarkan evaluasi diri individu, kesadaran diri, dan informasi profesional.

Upaya yang *kedua*, dilakukan dalam pengembangan karir mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember yang dilakukan unit *soft skill* center melalui PDK ketika mahasiswa akan lulus menjadi sarjana karena mahasiswa tidak hanya bekal dengan *hard skills*, tetapi juga diimbangi dengan kemampuan *soft skill*. Sehingga kegiatan pengembangan karir melalui *soft skill* ini sebagai persiapan ketika masuk masuk di dunia kerja untuk bisa bersaing dan tidak putus asa.

B. Kritik dan Saran

Dari penelitian diatas tentu memiliki kekurangan terutama berkaitan dengan objek penelitian yaitu unit *soft skill* center ini sekaligus sebagai kritik bahwa kelemahan dari unit *soft skill* ini kurangnya pemetaan bakat dan minat daripada sasaran *soft skill* sendiri. Terutama tingkat dasar sehingga sasaran prodi satu dengan prodi lainnya dianggap sama secara output. Padahal tidak demikian tentu prodi teknik dengan prodi kesehatan akan berbeda dan juga prodi manajemen. Sehingga perlu pemetaan dalam sasaran/output daripada kegiatan *soft skill* itu sendiri. Sehingga saran dari peneliti adanya pemetaan dan pendampingan secara keberlanjutan bagi mahasiswa pasca pelatihan *soft skill* dasar. Agar perbedaan minat dan bakat bisa di tampung/diberi ruang sehingga setiap mahasiswa bisa berpotensi menjadi mahasiswa yang teladan/unggul sesuai dengan minat dan bakatnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amundson, Norman E. Dkk.,(2016), *Elemen-Elemen Penting Dalam Konseling Karier, Berbagai Proses Dan Teknik, edisi ke-3*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharmini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan, 2007. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis Kearah Ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luddin, Abu Bakar M. (2009), *Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moleong, Lexy J, 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandir, (1996). *Program Bimbingan Karir di Sekolah*, Jakarta: Depdikbud
- Nasution, S. 2014. *Metode Research; Penelitian Ilmiah*, Jakarta; Bumi Aksara.
- Patton,Q, M, 2016. *Qualitative Evaluation Methods*, Berverly Hill: Sage Publications.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suharman, Wahid. (2016), *Minat Karir Holland*, Bengkulu: UNIHAZ.
- Suharsaputa, Uhar, 2015. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, Bandung: Rafika Aditama
- Sukardi, Dewa Ketut (1987), *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Jurnal

Afan Abdul Jabbar dkk, (2019), *Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behaviour Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir*, Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan, Vol.2, No.1.

Afan Abdul Jabbar dkk, (2019), *Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behaviour Therapy (CBT) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir*, Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan, Vol.2, No.1, h.36.

Dina Naulina Marpaung, (2016), *Kematangan Karir Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah*, Jurnal Psikoislamedia, Vol 1, No 2.

Ita Juwitaningrum, (2013), *Program Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMK*, Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol. 2, No. 2.

Luluk Sersiana dkk, (2012), *Hubungan Antara Self-Efficacy Karir Dan Persepsi Terhadap Masa Depan Karir Dengan Kematangan Karir Siswa Smk Pgri Wonoasri*, Vol. 03, No. 01.

Subandi, *Deskriptif kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertujukan*, Harmonia, Institut Seni Surakarta, 2011, Vol 11, No 2.

Website

Bleich, Corey. *'Hard skill vs Soft skills: Examples and Definitions'* [daring]. Tautan: <https://www.edgepointlearning.com/blog/hard-skills-vs-soft-skills/> (Diakses pada: 07 februari 2023)

Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Farid
NIM : D20183089
Prodi : Bimbingan Dan Konseling Islam
Fakultas : Dakwah
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul "Peran Unit SSC (Soft Skill Center) dalam Memberikan Pendampingan Keterampilan Dan Karir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember" ini adalah hasil penelitian /karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk oleh sumbernya.

Jember, 27 Mei 2023

Saya yang menyatakan



Ahmad Farid

Ahmad Farid

D20183089

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kalwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasadakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fakultasadakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.3050/Un.22/6.a/PP.00.9/11/2022 05 November 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Ketua SSC Universitas Muhammadiyah Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Farid
NIM : D20183089
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "PERAN UNIT SSC (SOFT SKILL CENTER) DALAM MEMBERIKAN PENDAMPINGAN KETERAMPILAN DAN KARIR MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih,

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
Jl. Karimata 49, Telp. (0331) 336728, Fax. 337957 Kotak Pos 104
JEMBER 68121



SURAT TELAH MELAKSANAKAN
PENELITIAN

Nomor : 876/IL.3.AU/LPPM/Riset/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Bagus Setya R, S.T., M.Kom.
NPK. : 1979012910509502
Jabatan : Kepala LPPM Universitas Muhammadiyah Jember

Berkaitan dengan kegiatan penelitian yang dilakukan di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Ketua Pelaksana : Ahmad Farid
NIM : D20183089
Asal Universitas : Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Telah Melaksanakan kegiatan Penelitian skripsi.

Judul : *"Peran Unit Ssc (Soft Skill Center) Dalam Memberikan Pendampingan Keterampilan Dan Karir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember"*

Waktu Pelaksanaan : 1 November 2022 s/d 1 Februari 2023

Demikian surat tugas ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 03/03/2023

Kepala

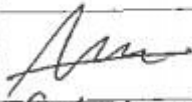
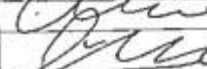
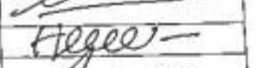






Dr. Bagus Setya R, S.T., M.Kom.

NPK. 1979012910509502

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jurnal Kegiatan

No	Tanggal Penelitian	Jenis Kegiatan	TTD
1.	05 Mei 2022	Wawancara dan observasi kepada ketua LP2M Universitas Muhammadiyah Jember	
2.	28 Oktober 2022	Mengnatarkan surat penelitian	
3.	20 November 2022	Wawancara koordinator SSC	
4.	15 Januari 2023	Wawancara sekretaris SSC	
5.	20 Maret 2023	Wawancara coordinator Program SSC	
6.	15 April 2023	Wawancara coordinator kegiatan SSC	
7.	20 April 2023	Wawancara ketua panitia kegiatan SSC	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PEDOMAN WAWANCARA

1. Kapan didirikannya SSC ?
2. Apakah SSC berperan Penting untuk Kampus?
3. Jika dianggap penting apa fungsi SSC sendiri ?
4. Kapan kegiatan SSC diadakan, apakah setiap ada mahasiswa baru saja atau berkelanjutan ?
5. Apakah seluruh mahasiswa diwajibkan mengikuti kegiatan SSC ?
6. Bentuk kegiatan pelatihan karir yang diadakan oleh SSC ?
7. Apa saja yang kegiatan pada saat LKMM ?
8. Ruang lingkup dan output kegiatan SSC?
9. Bagaimana cara SSC menemukan minat dan membantu Jenjang karir mahasiswa ?
10. Apa saja materi *soft skill* yang diberikan kepada mahasiswa baru ?
11. Factor penghambat dari upaya pengembangan *soft skill* yang dilaksanakan oleh SSC ?
12. Perbedaan kondisi mahasiswa sebelum dan sesudah adanya SSC ?

SUBJECT PENELITIAN :

1. Ketua SSC
2. Sekretaris SSC
3. Koordinator program SSC
4. Koordinator kegiatan SSC
5. Ketua panitia Kegiatan SSC

Dokumen Jadwal pelatihan *soft skill*



JADWAL ACARA *SOFTSKILLS* UNTUK ANGGKATAN 2021 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Hari/ Tanggal	Waktu	MATERI	PEMATERI
Hari Pertama	06.00-06.30	Persiapan Zoom	Panitia
	06.30-07.30	Pembukaan	Presensi
	07.30-08.30	OPENING CEREMONY	Pembukaan Acara
	08.30-10.00	Materi 1 Pengertian Potensi Diri	Dhian Wahana Putra, S.Pd.I, M.Pd.I (Gel. 1 dan 3) Dr. Muhammad Haemi, DESS (Gel.2)
	10.00-11.30	Materi 2 The Miracle of Brains	Dr. Wahyudi Widada, S.Kep, M.Ked (Gel. 1 dan 3) H. Asmuji, S.KM, M.Kep (Gel.2)
	11.30-12.30	Ishoma	Panitia
	12.30-13.00	Absensi	Panitia
	13.00-14.30	Materi 3 Motivasi Berprestasi	Amri Gunasti, ST, MT (Gel. 1 dan 3) Dr. Abadi Sanjaya, M.M (Gel.2)
	14.30-15.30	Materi 4 Mission Statement	Dr. Siti Nuraynasyah, SS, M.Pd (Gel. 1)
			Dr. Toni Herlambang, MM (Gel.2) Denny Adriyanto, S.Kom, M.Kom (Gel.3)
Hari Kedua	06.00-07.00	Presensi	Panitia
	07.00-08.30	Materi 5 Tanggung Jawab kepada Masyarakat	Ir. Iskandar Umarie, MP (Gel. 1 dan 3) Wiwik Saharso, S.Kom, M.Kom (Gel.2)
	08.30-10.00	Materi 6 Komunikasi Efektif	Dr. Sudabri Y, S.Sos, M.I.Kom (Gel. 1 & 3)
			Ari Susanti, S.Sos, M.Med.Kom (Gel.2)
	10.00-11.30	Materi 7 Beradaptasi dengan Lingkungan Mahasiswa	Freriyah S.H, M.H (Gel. 1 dan Gel. 3) Ir. Wiwit Widiana, M.P (Gel.2)
	11.00-11.30	Jawab Bertanya	<i>Master of Training</i>
	11.30-12.30	Ishoma	Panitia
	12.30-13.00	Absensi	Panitia
	13.00-14.30	Materi 8 Mental Entrepreneur	Dr. Haris Hermawan, MM (Gel. 1)
			Dr. Dwi Cahyono, M.Si (Gel. 2) Yohanes Gutawan, S.E, MM (Gel.3)
14.30-15.00	Penarikan Makna Materi	<i>Master of Training</i>	



Hari Ketiga	06.00-07.00	Presensi	Panitia
	07.00 - 08.30	Materi 9 Program MBKM	Dr. Nikmatul Rohmah, M.Kes
	08.30-10.00	Materi 10 Membentuk Mahasiswa Bermutu melalui MBKM	Dr. Tanzil Huda, M.Pd
			Astrid Maharani, S.E, M.Akun
	10.00-11.30	Materi 11 Mahasiswa Penggerak	Astrid Maharani, S.E, M.Akun
11.30-12.30	Penutup	Panitia	

Catatan:
 Gelombang I:
 Pelaksanaan : 06,07,08 Desember 2021
 Gelombang II:
 Pelaksanaan : 09,10,11 Desember 2021
 Gelombang III:
 Pelaksanaan : 13,14,15 Desember 2021

Wakil Rektor III,

 Syarif Huda, S.P., MP.
 NPK. 96 08 017



Wawancara dengan Bapak Sutrisno



Wawancara dengan Bapak Hairul Huda

Biodata Penulis



A. Data Pribadi

Nama : Ahmad Farid
NIM : D20183089
Fakultas/Prodi : Dakwah/Bimbingan Dan Konseling Islam
Tempat, Tanggal Lahir : Bangkalan, 17 Oktober 1998
Alamat : Dusun Kramat RT 001/ RW 001 Desa
Paseseh kecamatan Tanjung Bumi
Kabupaten Bangkalan

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Paseseh 1 (2006-2011)
2. SMPN 1 Tanjung Bumi (2011-2014)
3. Pendidikan Diniyah Formal Ulya Al Fithrah Surabaya (2014-2018)
4. UIN KH Achmad Siddiq Jember (2018-2023)

C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon
Fakultas Dakwah Komisariat IAIN Jember
2. Pengurus DEMA Fakultas Dakwah
3. Pengurus Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Dakwah
4. Pengurus Cabang PMII Cabang Jember