

STUDI ATAS KEBUTUHAN *SOFT SKILLS* PADA INDUSTRI DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN *SOFT SKILLS* PADA PENDIDIKAN VOKASI

Titi Suhartati
(b_titis@yahoo.com)

Jurusan Akuntansi-Politeknik Negeri Jakarta

Yenni Nuraeni

(nuraeni.yenny@gmail.com)

Jurusan Akuntansi-Politeknik Negeri Jakarta

Nedsal Sixpria

(nedsal_fitri@yahoo.co.id)

Jurusan Akuntansi-Politeknik Negeri Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi aspek-aspek soft skills yang dibutuhkan oleh pengguna lulusan program studi akuntansi dalam upaya menyusun model pembelajaran soft skills yang terintegrasi dengan mata kuliah akuntansi pada pendidikan vokasi. Sampai saat ini belum ada model yang memberikan panduan bagaimana integrasi pengembangan soft skills ke dalam pembelajaran mata kuliah akuntansi. Selain itu, komponen soft skills yang dibutuhkan pengguna lulusan (user) bidang akuntansi secara spesifik belum ada. Hal tersebut menjadi kendala dalam penyampaian penilaian kepada mahasiswa yang dalam pelaksanaannya para dosen wajib menyampaikan penilaian atas soft skills dan hard skills secara parsial dalam laporan penilaian mahasiswa. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kualitatif agar dapat menggali informasi secara lengkap dan mendalam dengan menggunakan responden perusahaan (user) di wilayah Depok dan Jakarta. Selain itu, melakukan observasi pada institusi pendidikan vokasi (Politeknik Negeri Jakarta) terkait dengan implementasi pembelajaran soft skills. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey melalui kuesioner dan wawancara. Hasilnya memperlihatkan bahwa aspek soft skills sangat penting dalam proses rekrutmen dan pelaksanaan pekerjaan di industri. Dinyatakan bahwa prioritas soft skills yang harus dimiliki calon karyawan/karyawan adalah beretika, kreatif, kerja sama dan jujur dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa aspek soft skills yang masih kurang dimiliki oleh alumni jurusan akuntansi pendidikan vokasi adalah pemahaman antar disiplin ilmu, kepemimpinan dan komunikasi dalam bahasa asing. Model pembelajaran yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan soft skills adalah model pembelajaran kooperatif dan berbasis masalah (cooperative and problem-based learning model).

Kata kunci: *soft skills, terintegrasi, akuntansi*

PENDAHULUAN

Lemahnya daya saing lulusan perguruan tinggi di Indonesia memerlukan perubahan dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia.

UNESCO (1998) dalam Fidiyani (2010) melalui programnya (*The International Commission on Education for the Twenty-first Century*) memandang penting adanya perubahan paradigma

pendidikan sebagai instrumen pengembangan manusia seutuhnya (*all-rounded human beings*). Berdasarkan hal tersebut empat pilar pendidikan UNESCO meliputi *learning to know, learning to do, learning to be* dan *learning to live together* dikembangkan dan harus diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran dari berbagai tingkat pelaksana atau kesatuan pendidikan (dari sekolah dasar sampai ke perguruan tinggi).

Menyikapi hal tersebut, pemerintah melakukan perubahan kurikulum dari konsep Kurikulum Nasional 1994, ke Kurikulum Inti dan Institusional pada tahun 2000 (Kepmendiknas No.232/U/2000) dan dilanjutkan dengan Kurikulum Berbasis Kompetensi/KBK (Kepmendiknas No.45/U/2002). DIKTI melalui Kepmendiknas No. 045/U/2002 menuntut perubahan arah pendidikan tinggi untuk: (a) menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dalam dunia global; (b) adanya perubahan orientasi pendidikan tinggi yang tidak lagi hanya menghasilkan manusia cerdas berilmu tetapi juga yang mampu menerapkan keilmuannya dalam kehidupan di masyarakatnya (kompeten dan relevan), yang lebih berbudaya; dan (c) adanya perubahan kebutuhan di dunia kerja yang terwujud dalam perubahan persyaratan dalam menerima tenaga kerja, yaitu adanya persyaratan *soft skills* yang dominan disamping *hard skills*-nya. Sehingga kurikulum yang dikonsepsikan lebih didasarkan pada rumusan kompetensi yang harus dicapai/dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi yang sesuai atau mendekati kompetensi yang dibutuhkan oleh masyarakat pemangku kepentingan/*stakeholders* (Dirjen Dikti, 2008). KBK ini diharapkan akan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tertentu sehingga dapat melakukan tindakan cerdas, penuh

tanggungjawab sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan yang ditekuninya. KBK ini mengintegrasikan penilaian oleh masyarakat atau pemangku kepentingan (*stakeholders*) di samping penilaian oleh perguruan tinggi (PT) dan program studi sendiri (Mustafa dan Pannen, 2008).

Persyaratan *soft skills* juga diamanatkan dalam Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang mengacu pada Perpres No.08 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) bahwa aspek penting yang dinilai yang mencakup *knowledge* (pengetahuan), *skills* (ketrampilan), dan *attitude* (sikap kerja) merupakan rujukan bagi dunia pendidikan dan lembaga pelatihan dalam merumuskan kurikulum dan program pelatihan, bagi lembaga sertifikasi profesi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi (uji kompetensi) dan merumuskan lingkup (skema sertifikasi), dan bagi dunia industri dalam proses rekrutment terutama terkait dengan pengakuan tingkat kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan.

Beberapa penelitian terkait dengan *soft skills* menunjukkan bahwa ketercapaian Indeks Prestasi (IP) hanya bisa menggambarkan kualitas seseorang dalam aspek kognitif dan belum bisa menunjukkan kualifikasi seseorang dalam bidang *soft skills* atau disebut juga dengan keterampilan sosial (Puliam, 2008). Hal ini senada dengan penelitian McGahern (2009) yang melakukan penelitian lanjutan sejak tahun 2006, menyimpulkan bahwa *soft skills* lebih berperan dalam peningkatan karir. Hasil survei yang dilakukan Pusat Kurikulum Depdiknas pada tahun 2010 juga terungkap bahwa kunci kesuksesan adalah 80% *mindset* dan 20% *technical skills* (www.its.ac.id). Dari hasil

penelitian terlihat bahwa pengembangan *soft skills* pembelajar atau mahasiswa, baik *intra* dan *inter-personal skills*, di dalam pembelajarannya di perguruan tinggi menjadi sangat diperlukan agar setelah lulus dapat berkehidupan dengan baik dalam masyarakatnya dan dapat menghadapi tantangan dunia kerja global yang dinamis. Untuk itu, integrasi pengembangan *soft skills* ke dalam kurikulum dan proses pembelajaran di perguruan tinggi harus mendapatkan prioritas.

Sejak tahun 2012 dosen Politeknik Negeri Jakarta diwajibkan memberikan penilaian terkait *soft skills* mahasiswa berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter bagi Mahasiswa (PNJ, 2011) dan dilaksanakan secara parsial. Komponen penilaian *soft skills*/karakter untuk program studi akuntansi yang telah dijalankan secara umum meliputi integritas, kedisiplinan, inisiatif dan kerjasama. Pada proses implementasinya timbul permasalahan dimana para dosen kesulitan untuk menentukan penilaian atas *soft skills* mahasiswa karena penilaian *soft skills* tidak terintegrasi dengan mata kuliah. Sehingga penilaian *soft skills* lebih subjektif terkait kepribadian sehari-hari, hanya menekankan hubungan personal antara mahasiswa dan dosen.

Permasalahan dalam penelitian ini terkait pembelajaran mata kuliah akuntansi sebagai salah satu bagian dari keseluruhan pembelajaran mahasiswa di perguruan tinggi terutama jurusan/program studi akuntansi merupakan materi yang dominan dan memerlukan pengembangan *soft skills* ke dalam kurikulumnya. Hal ini disebabkan mata kuliah akuntansi cenderung terkait dengan angka-angka (informasi keuangan) sehingga proses belajar mengajar (PBM) lebih menekankan pada bagaimana kemampuan mahasiswa dalam menyerap materi pembelajaran yang

ditunjukkan melalui hasil ujian (*hard skill*). Sampai saat ini belum ada model yang memberikan panduan bagaimana integrasi pengembangan *soft skills* ke dalam pembelajaran mata kuliah akuntansi. Selain itu, komponen *soft skills* yang dibutuhkan pengguna lulusan (*user*) bidang akuntansi secara spesifik belum ada. Hal tersebut menjadi kendala dalam penyampaian penilaian kepada mahasiswa yang dalam pelaksanaannya para dosen wajib menyampaikan penilaian atas *soft skills* dan *hard skills* dalam laporan penilaian mahasiswa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Soft Skill*

Istilah *soft skills* menurut Simpson (2006) muncul dari dua sumber, Pertama, dari pihak pemberi kerja yang merasa perlu untuk mengidentifikasi faktor-faktor non teknis dan non tradisional serta ketrampilan yang dibutuhkan oleh pekerja untuk berhubungan dengan orang lain. Kesadaran akan pentingnya ketrampilan berhubungan dengan orang lain tersebut didasarkan pada perubahan dalam dunia bisnis dan industri yang awalnya berfokus pada industri manufaktur menjadi industri jasa dimana *soft skills* ini berperan penting didalamnya. Kedua, istilah *soft skills* muncul dari sebuah proyek yang dilakukan oleh *European Social Fund* (dalam Simpson, 2006) dimana didapat istilah *soft skills* yang merupakan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mencapai *soft outcomes*. Dimana *soft outcomes* digambarkan sebagai sesuatu yang sulit atau tidak mungkin untuk diukur.

Sailah (2008) membagi *soft skills* menjadi dua bagian, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam "mengatur" diri sendiri. *Intrapersonal skills* sebaiknya

dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain. Adapun *Interpersonal skills* adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain. Kira-kira tahun 2006-an sedang dikembangkan atribut lain yang tergolong pada *extra personal concern* (Tarmidi dan Ginting, 2010), yang mengandung makna kearifan/welas asih atau *wisdom*. Atribut ini penting karena memiliki kebijakan yang berorientasi pada *win-win solution*.

Sharma (2009), menyebutkan bahwa *soft skills* adalah seluruh aspek dari *generic skills* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan *non-academic skills*. Ditambahkan pula bahwa, berdasarkan hasil penelitian, tujuh *soft skills* yang diidentifikasi dan penting dikembangkan pada peserta didik di lembaga pendidikan tinggi, meliputi; keterampilan berkomunikasi (*communicative skills*), keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah (*thinking skills and Problem solving skills*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi (*long life learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*).

2.2. Kebutuhan terhadap Soft Skill

Berdasarkan hasil-hasil penelusuran dan kajian Sailah (2008) terdapat perbedaan kebutuhan dan pengembangannya serta sudut pandang terhadap *hard skills* dan *soft skills* antara dunia kerja/usaha dan perguruan tinggi pada saat ini bahwa rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha berbanding terbalik dengan pengembangannya di perguruan tinggi. Kesuksesan di dunia kerja/usaha 80% ditentukan oleh *mind set (soft skills)*

yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh *technical skills (hard skills)*. Namun dalam praktek sistem pendidikan kita saat ini khususnya di perguruan tinggi, porsi pengembangan *soft skills* hanya diberikan rata-rata 10% saja dalam kurikulumnya, sementara itu 90% nya berisi *hard skills*.

Di sisi lain banyak kenyataan yang kita jumpai di dalam masyarakat pada saat ini, seorang sarjana yang notabene mempunyai ketrampilan teknis yang tinggi namun hanya menjadi pengangguran, sementara itu orang yang berpendidikan rendah malahan dapat mencapai sukses dalam hidupnya. Kenyataan ini *sesuai* dengan hasil penelitian terhadap 50 orang tersukses di Amerika (Sailah, 2008) yang menunjukkan bahwa yang paling menentukan kesuksesan mereka bukanlah keterampilan teknis (*hard skills*), melainkan kualitas diri yang termasuk dalam katagori keterampilan lunak (*softskills*).

3. METODE PENELITIAN

3.1. Data dan Sampel Penelitian

Penelitian merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif, sesuai dengan (Sunyoto, 2011) bahwa penelitian kualitatif dapat digunakan untuk memahami gejala secara menyeluruh, mendalam, apa adanya, serta sesuai dengan pemikiran orang-orang yang ada di dalamnya. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada pengguna lulusan (*user*). Sampel untuk pengguna lulusan adalah beberapa perusahaan yang mewakili perusahaan jasa, dagang dan manufaktur, baik swasta maupun pemerintah/BUMN di wilayah Jakarta dan Depok. Penyebaran kuesioner dilaksanakan selama 6 bulan (Maret – Agustus 2016) kepada 50 perusahaan dengan cara mengirimkan lewat surel (*email*) dan diperoleh jawaban sementara sebanyak 38

perusahaan atau sebanyak 76% responden mengisi kuesioner secara lengkap. Selanjutnya untuk memperoleh data pembelajaran di institusi Politeknik/vokasi dilakukan observasi dan wawancara dengan pimpinan Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta (PNJ).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan kepada 50 responden diperoleh hasil pengembalian kuesioner yang telah diisi secara lengkap sebanyak 38 (76%) dari responden yang terdiri dari berbagai jenis perusahaan berikut disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Jumlah Responden

| Jenis Perusahaan | Jumlah Responden |
|-----------------------------------|------------------|
| Jasa | 9 |
| Dagang | 10 |
| Manufaktur | 11 |
| Instansi Pemerintah/BUMN/ lainnya | 8 |
| Total | 38 |

Sumber: data diolah

Secara keseluruhan responden menyatakan bahwa dalam merekrut pegawai diselenggarakan secara berkala. Dalam kuesioner disampaikan pertanyaan terkait aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam perekrutan pegawai. Jawaban pernyataan dibuat dalam skala Likert 1-5 (sama sekali tidak penting, kurang penting, cukup penting, penting dan sangat penting). Secara keseluruhan responden menyatakan bahwa terdapat beberapa

aspek penting dan sangat penting yang perlu dipertimbangkan dalam diperhatikan dalam perekrutan pegawai yang dirangkum dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Aspek Penting dan Sangat Penting dalam Penerimaan Pegawai

| Aspek-aspek | Jumlah Perusahaan (%) |
|--|-----------------------|
| Kesesuaian bidang Studi | 92% |
| Spesialisasi/sertifikasi | 47% |
| Prestasi Akademik (IP) | 74% |
| Ketrampilan praktis yang diperoleh semasa kuliah | 58% |
| Ketrampilan praktis yang diperoleh di luar kuliah | 53% |
| Reputasi almamater/universitas asal | 55% |
| Kemampuan berbahasa asing | 84% |
| <i>Soft skills</i> dan penampilan selama wawancara | 87% |
| Keterampilan komputer/IT | 84% |

Sumber: data diolah

Perusahaan responden secara keseluruhan memiliki urutan prioritas *soft skills* yang harus dimiliki pegawai yang dirangkum dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Prioritas *Soft Skills*

| No | <i>Soft skills</i> | Prioritas (%) |
|----|-------------------------|----------------------|
| 1 | Beretika | 95% |
| 2 | Kreatif | 91% |
| 3 | Kejujuran/integritas | 86% |
| 4 | Kemampuan bekerja sama | 86% |
| 5 | Kemampuan beradaptasi | 86% |
| 6 | Kemampuan komunikasi | 82% |
| 7 | Kemampuan berorganisasi | 82% |
| 8 | Kemampuan berwirausaha | 77% |
| 9 | Kepercayaan diri | 77% |
| 10 | Kemampuan interpersonal | 73% |
| 11 | Daya analitik | 73% |
| 12 | Berjiwa pemimpin | 68% |

Sumber: data diolah

Hasil wawancara dengan pimpinan Jurusan Akuntansi diperoleh informasi bahwa sejak tahun 2012 dosen Politeknik Negeri Jakarta diwajibkan memberikan penilaian terkait soft skills mahasiswa berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter bagi Mahasiswa (PNJ, 2011) dan dilaksanakan secara parsial. Komponen penilaian soft skills/karakter untuk program studi akuntansi yang telah dijalankan secara umum meliputi integritas, kedisiplinan, inisiatif dan kerjasama. Pada proses implementasinya timbul permasalahan dimana para dosen kesulitan untuk menentukan penilaian atas soft skills mahasiswa karena penilaian soft skills tidak terintegrasi dengan mata kuliah. Sehingga penilaian soft skills lebih

subjektif terkait kepribadian sehari-hari, hanya menekankan hubungan personal antara mahasiswa dan dosen.

Contoh bentuk format penilaian soft skill yang selama menjadi bahan penilaian soft skill di PNJ disajikan dalam Tabel 4.5. Berdasarkan contoh format tersebut, para dosen memberikan penilaian terkait aspek soft skills yang

akan menambah nilai hard skill mahasiswa, berupa hasil ujian, kuis atau tes lainnya.

Tabel 4.4. Aspek kualitas *Soft Skills*

| Aspek Kualitas | Hasil | | | | | Total |
|--------------------------------------|-------|----|----|----|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Pengetahuan bidang ilmu dan industri | | | 10 | 20 | 8 | 38 |
| Keterampilan dalam bekerja | | | 18 | 12 | 8 | 38 |
| Keterampilan dalam berkomunikasi | | | 16 | 18 | 4 | 38 |
| Etika profesi | | | 15 | 16 | 7 | 38 |
| Integritas/jujur | | | 6 | 26 | 6 | 38 |
| Berpikir lintas disiplin ilmu | | 10 | 22 | 6 | | 38 |
| Berjiwa pemimpin/leadership | | 15 | 18 | 5 | | 38 |

Sumber: data diolah

. Tabel 4.5. Format Penilaian *Soft Skill*

| Kegiatan | Atribut | Pernyataan | SKOR | | | | Ket |
|---------------------|--------------------|---|------|---|---|---|-----|
| | | | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Presentasi Kelompok | Inisiatif | Berani mengungkapkan pendapat dan tampil | | | | | |
| | Komunikasi efektif | Kalimat mudah dipahami | | | | | |
| | | Pendapat disampaikan dengan tepat | | | | | |
| | Kerjasama | Mengerjakan tugas sesuai tanggung jawabnya | | | | | |
| | | Tenggang rasa dalam bekerja | | | | | |
| | | Tidak egois dalam penggunaan alat dan bahan | | | | | |
| | | Saling membantu | | | | | |

Sumber: Politeknik Negeri Jakarta, 2011

Pembahasan

Hasil penelitian yang disajikan dalam Tabel 4.2 menunjukkan bahwa aspek yang sangat penting dalam proses penerimaan pegawai adalah *soft skills* dan penampilan. Hal tersebut diperlihatkan dengan prosentase 82% dari responden memilih aspek tersebut. Selanjutnya diikuti dengan aspek keterampilan komputer dan kesesuaian studi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sailah, 2008; McGahern, 2009; Sharma, 2009) bahwa *soft skills* sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja.

Tabel 4.3 menyajikan urutan prioritas *soft skills* yang harus dimiliki pegawai berdasarkan responden. Urutan tiga teratas diperoleh bahwa pegawai diprioritaskan harus memiliki *soft skills* (beretika, kreatif dan memiliki kejujuran/integritas) dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan penyampaian materi kepada mahasiswa maka diharapkan cakupan etika, kreatifitas dan kejujuran harus ditekankan. Sehingga aspek *soft skills* yang menjadi prioritas perusahaan dalam menentukan dan menilai pegawai/calon pegawai dapat terpenuhi.

Dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta telah memberikan penilaian terkait *soft skills* mahasiswa berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter bagi Mahasiswa (PNJ, 2011) dan dilaksanakan secara parsial. Komponen penilaian *soft skills*/karakter untuk program studi akuntansi yang telah dijalankan secara umum meliputi integritas, kedisiplinan, inisiatif dan kerjasama. Bila dibandingkan dengan hasil penelitian maka masih terdapat beberapa *soft skills* yang harus ditambahkan ke dalam komponen penilaian, misalnya terkait etika, kreatifitas, kemampuan beradaptasi dan kemampuan berorganisasi. Beberapa

aspek tersebut sangat dibutuhkan lulusan program studi akuntansi dalam dunia kerja. Hal ini juga sesuai dengan metode penilaian dan pembelajaran dari politeknik lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek *soft skills* sangat penting dalam proses penerimaan pegawai terutama aspek *soft skills* dan penampilan yang diikuti dengan aspek keterampilan komputer dan kesesuaian studi. Prioritas *soft skills* yang harus dimiliki pegawai antara lain, beretika, kreatif dan memiliki kejujuran/integritas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam implementasi penilaian *soft skill*, para dosen Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta telah memberikan penilaian terkait *soft skills* mahasiswa tetapi dilaksanakan secara parsial. Komponen penilaian *soft skills*/karakter untuk program studi akuntansi yang telah dijalankan secara umum meliputi integritas, kedisiplinan, inisiatif dan kerjasama. Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat beberapa *soft skills* yang harus ditambahkan ke dalam komponen penilaian, yaitu etika, kreatifitas, kemampuan beradaptasi dan kemampuan berorganisasi karena aspek-aspek tersebut sangat dibutuhkan lulusan program studi akuntansi dalam menjalankan pekerjaannya di industri.

Keterbatasan

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain responden pengguna lulusan jumlahnya terbatas dan belum adanya responden institusi politeknik lain atau program vokasi lainnya yang bisa dibandingkan dengan Politeknik Negeri Jakarta. Penelitian mendatang diharapkan jangka waktu penelitian bisa diperpanjang sehingga dapat

memperoleh responden yang memadai. Selanjutnya dilakukan observasi kepada institusi pendidikan politeknik atau vokasi lainnya sehingga dapat disusun suatu model pembelajaran *soft skills* yang terintegrasi dalam mata kuliah akuntansi. Model ini dapat menjadi dasar penilaian *soft skills* yang memadai untuk mahasiswa. Sehingga lulusan program studi akuntansi diharapkan memiliki *soft skills* yang sesuai dengan kebutuhan industri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat dilaksanakan atas dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Unit P3M Politeknik Negeri Jakarta dan Dirjen Dikti yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian ini yang merupakan bagian dari Penelitian Hibah Bersaing pada tahun 2015-2016. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Pimpinan PNJ dan Jurusan Akuntansi PNJ, serta para pengguna lulusan program studi akuntansi Politeknik juga para alumni yang telah memberikan informasi dan masukan untuk kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis. 2008. Psikologi Dalam Pendidikan (Sangat Penting Untuk: Dosen, Guru, Mahasiswa, Orangtua, Masyarakat, Dan Pemerhati Pendidik). Alfabeta. Bandung.
- Amir, M. Taufiq. 2008. Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning. Jakarta: Kencana
- Coates, D.E. 2006. People Skill Training: Are You Getting a Return on Your Investment. Diakses 20 April 2013 dari <http://www.2020insight.net/Docs4/PeopleSkills.pdf>
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2008. Buku Panduan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Tinggi. Jakarta. (online), <http://www.unud.ac.id/ind/wp-content/uploads/buku-panduan-kurikulum-kbk.pdf>. diakses 25 April 2013.
- Fidiyani, Rini. 2010. Pergeseran Paradigma Dalam Pendidikan Tinggi Hukum (Dari Kurikulum Inti dan Institusional ke Kurikulum Berbasis Kompetensi), Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 10, 3 September.
- Hamid, Fuad Abdul, 2009, Model Pembelajaran Inovatif di Era Global (Suatu Kajian Perbandingan di Negara Maju). Jurnal Ilmiah Pendidikan. Vol.1, No.2, Hal. 95-110.
- Herdian. 2009. *Model Pembelajaran NHT* www.herdy07.wordpress.com/2009/04/22/, model-pembelajaran-nht-numbered-head-together.html), diakses 1 April 2013.
- ITS, Lulusan ITS perlu Soft Skill dalam Dunia Kerja. <http://ww.its.ac.id/berita.php?nomer=117> . Diakses tanggal 3 April 2013
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U/2000 dan Nomor 045/U/2002.
- Klaus, P. 2007. The Hard Truth about Soft Skills . New York: Harper Collins Publisher.
- Kunaefi Tresna, D.,dkk., 2008, Buku Panduan Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Tinggi (Sebuah alternatif penyusunan kurikulum), Direktorat Akademik Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi , Jakarta.
- McGahern, R. 2009. Post graduates use soft skills to succeed at work.

- <http://www.trainingjournal.com/news/2009-02-20-post-graduates-use-soft-skills-to-succeed-at-work/>. Diakses tanggal 30 April 2013
- Mustafa, Dina dan Pannen, Paulina. 2008. Kurikulum Berbasis Kompetensi, *Dinamika Pendidikan*. Vol.4, hal.23-27.
- Nasution, Hakim. 2007. Seminar Soft skill 'Kunci Menuju sukses'. Surabaya. ITS Online. Diakses tanggal 16 April 2013.
- Peraturan Presiden No 08 tahun 2012, tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Politeknik Negeri Jakarta. 2011. Pedoman Pelaksanaan Pendidikan Karakter bagi Mahasiswa. Depok
- Prijosaksono, A. M. Marlan. 2005. *The Power of Transformation*. Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo.
- Puliam , M.G. 2008. Skill Employer Seek. Career Corner, Excelsior College. https://www.excelsior.edu/Excelsior_College/Publications/Skills_Employers_Seek_16.pdf , Diakses tanggal 30 April 2013
- Riyanto, Yatim, 2009. Paradigma Baru Pembelajaran: Sebagai Referensi Bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas. Kencana. Jakarta.
- Rusman. 2011. Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sailah, I. 2008. Pengembangan Soft skills di Perguruan Tinggi . Tim Kerja Pengembangan Soft skills Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi : Jakarta
- Sharma, A. 2009 Professional Development for Teachers. <http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-soft-skills-development-in-education>. Diakses tanggal 30 April 2013.
- Simpson, Simon J.A. 2006. The Measurement and Recognition of Soft Skills : Developing a Common Standard?. http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/M-and-R_of_Soft_Skills.pdf. Diakses tanggal 30 April 2013.
- Sucipta, I Nyoman. 2009. Holistik Soft Skills. Udayana University Press. Bali.
- Sugiyanto. 2008. *Concept Attainment Models* dalam Pembelajaran Evaluasi Pengajaran, *Jurnal Telabang* Vol.1, No.2, Hal. 25-44.
- Tarmidi dan Ginting. Eka, DJ. 2010. Pengaruh Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Terhadap Soft Skills Mahasiswa, *Jurnal Pendidikan*. Volume 2, Nomor 1.
- Trianto, 2009. Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif: Konsep, Landasan, dan Implementasinya pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kencana. Jakarta.
- Tripathy. 2006. When Going Gets Tough, The Soft Get Going. [Online] <http://www.selfgrowth.com/articles/Tripathy1.html> Diakses pada tanggal 3 April 2013
- Wena, Made. 2009. Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer: Suatu Tinjauan Konseptual Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wilopo dan Iramani. 2008. Managerial & Soft Skills: The Perception of STIE Perbanas Suarabaya Student. *SEAAIR*. Hal 392-400.
- Wina. 2009. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Jakarta.