

**PENGEMBANGAN *SOFT SKILLS* MAHASISWA MELALUI *SERVICE LEARNING*  
(EVALUASI PROGRAM KULIAH PENGABDIAN MASYARAKAT  
STAI DARUSSALAM NGANJUK)**

Idam Mustofa<sup>1</sup>

**Abstract:** The world of students is at the peak phase of formal education before entering the world of work, but they are still often trapped in efforts to achieve academic skills that ignore the potential for intrapersonal skills and interpersonal skills. Then service-learning is needed as a vehicle for developing student soft skills. This research is an evaluation of student soft skills development through service learning at the community service lecture at STAI Darussalam Nganjuk, East Java. The research design uses a descriptive-qualitative approach. The determination of informants uses purposive sampling with documentation, interviews and observations. as a data collection technique. As for the data analysis using content analysis. The results of the study show that the phase of achieving student soft skills in the intrapersonal aspect begins with emotional awareness while in the group as a provision to actualize themselves in the out-group with the support of empathy and respect for others. In the interpersonal realm, the communication skills aspect becomes the dominant student capital to actualize the potential of the out-group. The development (service learning) of communication skills is the most prominent component for developing student soft skills.

**Keywords:** Soft Skills, Service Learning, Program Evaluation.

---

<sup>1</sup> STAI Darussalam Krempyang Nganjuk Jawa Timur

## **Pendahuluan**

Salah satu aspek kehidupan yang sangat urgen agar manusia bisa *survive* dalam hidupnya adalah pendidikan. Tidak dapat dipungkiri lagi setiap manusia membutuhkan pendidikan agar dapat mengembangkan semua potensi dirinya, agar tercipta sumber daya yang berkualitas. Tuntutan terpenuhinya pendidikan semakin besar pada era globalisasi. Di era ini semua orang dibebani untuk dapat menghadapi tantangan kehidupan dalam derasnya arus teknologi dan informasi. Maka dari itu pendidikan di era globalisasi harus dapat menjamin proses agar peserta didik memiliki kemampuan maksimal pada pada ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Ketiga ranah ini amat dibutuhkan guna bekal hidup peserta didik ditengah-tengah masyarakat.<sup>2</sup>

Dunia sekarang juga tengah berada dalam era industri yang ditandai dengan masifnya kegiatan produksi menggunakan mesin-mesin penggerak sebagai pengganti kekuatan fisik manusia. Namun, pada diri manusia terdapat beberapa komponen bersifat psikologis yang tidak dapat tergantikan oleh alat ukur atau alat kerja apapun, yakni emosi, semangat, empati, ambisi dan lain-lain.. Dalam kondisi demikian, kemampuan intrapersonal daan interpersonal menjadi semakin meningkat relevansinya.

Urgensi peningkatan kemampuan intrapersonal dan interpersonal seseorang tidak didasari oleh keberadaan alat produksi semata, tetapi dorongan emosi dan motivasi instrinsik jauh lebih berarti untuk menjamin kemampuan mengaktualisasikan semua potensinya. Dorongan dari dalam diri manusia ini juga disebut dengan kemampuan *soft skill*. *Soft skill* tidak selalu menjadi konsep yang diaktualisasikan dalam manajerial yang berorientasi pada upaya efisiensi dan efektifitas kerja, tetapi juga dapat digunakan untuk mengawal masnusia mencapai kepuasan psikologis dalam bekerja. Kondisi psikologi yang dapat menjamin kepuasan dalam bekerja di antaranya emosi,

---

<sup>2</sup> Sudrajat A., *Psikologi Pendidikan* (Kuningan: PE-AP Press, 2006), 25.

ambisi, etika, dan semangat yang tidak tergantikan oleh alat kerja yang basisnya “mekanistik terukur”.<sup>3</sup>

*Soft skill* sangat terkait erat dengan kecerdasan emosi yang diterapkan manusia untuk menyelesaikan masalah kehidupan yang dihadapinya. Kecerdasan emosi sendiri jika dihubungkan dengan *soft skills* dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan menyelesaikan masalah-masalah psikis lainnya, seperti mengatasi frustrasi, mengendalikan keinginan, menghindari hal-hal negatif dan mengendalikan stress.<sup>4</sup>

Salah satu komponen anak bangsa yang sangat dekat kebutuhan *soft skill* adalah mahasiswa. Dunia mahasiswa merupakan fase puncak pendidikan formal sebelum memasuki dunia kerja, baik secara formal maupun non formal. Tentu saja seorang mahasiswa harus menuntut dirinya sendiri untuk dapat mempersiapkan dunia kerja selepas masa kuliah. Ida Firdaus mencatat, berdasarkan hasil beberapa jajak pendapat (*tracer study*) yang dilakukan beberapa perguruan tinggi di Indonesia, aspek *soft skill* termasuk kompetensi sarjana yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.<sup>5</sup>

Fakta lain membuktikan, di balik pengakuan akan pentingnya *soft skill* di dunia kerja, Namun saat ini banyak mahasiswa yang masih mendambakan pencapaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) yang sangat tinggi. IPK maksimal dianggap membuka kesempatan kerja yang lebih menjanjikan. Tetapi pada kenyataannya saat ini, banyak perusahaan tidak selalu melihat mahasiswa dengan predikat IPK tinggi, tetapi perusahaan juga melihat dari indeks yang lain. Indeks yang lain itu ialah bagaimana mahasiswa mempunyai kemampuan *soft skills* yang baik.<sup>6</sup> Di sinilah letak kesenjangan pendidikan di Perguruan

---

<sup>3</sup> *Hard skill* merupakan aspek teknis yang berhubungan dengan latar belakang keahlian yang diperlukan di dunia kerja. Sedangkan *soft skill* merupakan aspek non teknis yang mencakup motivasi, adaptasi, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan persoalan, manajemen stress dan kepemimpinan (*Jawa Pos 29 Maret 2008*), 5.

<sup>4</sup>Haryu, “Soft Skill Dan Character Building Mahasiswa,” *Tadrîs*, Vol. 4, No. 2 (2009), 276.

<sup>5</sup>Ida Firdaus, “Urgensi Soft Skills Dan Character Building Bagi Mahasiswa,” *TAPIS* Vol. 14, no. 1 (2017), 61.

<sup>6</sup>Fatchul Mu`in, *Pendidikan Karakter Konstruksi Teoritik & Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 11.

Tinggi (PT), di satu sisi harus dapat mempersiapkan luaran yang memiliki kesiapan fisik dan mental yang prima, tapi di sisi yang lain belum sepenuhnya mampu memberikan layanan pendidikan berbasis *soft skills* yang memadai.

Lemahnya motivasi mahasiswa untuk menguasai *soft skill* tentu saja menjadi titik lemah pendidikan di PT. Muatan kurikulum PT yang masih mengedepankan kajian teoritik sudah seharusnya harus diimbangi dengan paket-paket pendidikan dengan pendekatan *soft skills*, baik terintegrasi pada aspek akademik maupun non akademik. Usaha ini tidak selalu dianggap baru, karena sudah sejak lama kalangan PT menerapkan pendekatan pembelajaran yang berbasis pengalaman hidup, namun kualitasnya perlu menjadi perhatian yang lebih lagi.

Pengayaan pendidikan berbasis *soft skill* mau tidak mau harus ditingkatkan kualitasnya mengingat hal ini sangat dibutuhkan untuk membangun karakter manusia dan bangsa. Inti karakter adalah kebajikan (*goodness*) dalam arti berpikir baik (*thinking good*), berperasaan baik (*feeling good*), dan berperilaku baik (*behaving good*). Dengan demikian karakter itu akan tampak pada satunya pikiran, perasaan, dan perbuatan yang baik dari manusia-manusia Indonesia atau dengan kata lain dari bangsa Indonesia.<sup>7</sup>

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) menjadi pilihan STAI Darussalam Nganjuk untuk membina para mahasiswanya untuk mengasah *soft skills*. PkM tidak hanya perwujudan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi Darussalam, lebih dari itu program ini didesain sebagai upaya peningkatan *soft skills* oleh civitas akademika. Oleh karena itu dalam proses PkM diperlukan berbagai konsep yang terkait dengan komunitas dampingan, metode dan teori analisa sosial yang memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat dan pengembangan *soft skills mahasiswa*.

Pola PkM di PT adalah pengembangan laboratorium sosial, mengingat *pertama*: interaksi antar *stakeholder* dan *mindset* dalam pembangunan daerah mitra yang masih belum optimal. *Kedua*, merancang pemahaman realitas

---

<sup>7</sup>Masnur Muslich, Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 50.

objektif fakta sosial melalui studi tentang setting institusional dan untuk memahami struktur fundamental interaksi melalui studi analisis percakapan antar—aktor sosial. *Ketiga*, dengan diketahuinya fakta sosial dan struktur interaksi, melalui laboratorium sosial diharapkan dapat dikembangkan strategi/model intervensi dan membangun kapasitas *stakeholder*.<sup>8</sup>

Pada konteks STAI Darussalam, PkM menjadi wahana penempatan Dosen dan mahasiswa untuk berperan dalam transformasi disiplin keilmuan di tengah masyarakat yang menjadi sasaran pendampingan. Komunitas dalam masyarakat dipilih untuk menjadi laboratorium pengembangan kapasitasnya sehingga dapat memberdayakan potensi dan *soft skill*-nya dalam rangka menyikapi perubahan regulasi dan tantangan global. Salah satu upaya pemberdayaan komunitas adalah mengarusutamakan program kerja Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) ke dalam pengembangan program mitra pengabdian.

Arah pengarusutamaan program kerja KPM ke dalam pengembangan program mitra pengabdian adalah agar program kerja yang disusun selaras dengan pengembangan pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan sehingga kegiatan KPM dapat mempunyai manfaat yang nyata bagi masyarakat. Pengarusutamaan program kerja KPM dalam konteks pengembangan program mitra pengabdian tidak boleh terlepas dari paradigma pemberdayaan masyarakat sebagaimana diamanahkan dalam tren pembangunan di Indonesia.

Dalam perspektif komunitas, mitra pengabdian dipandang sebagai paduan antara entitas masyarakat yang kuat dan pengelola lembaga yang kuat pula. Oleh karenanya peran aktif *stakeholder* mitra pengabdian dalam seluruh proses pengembangan program sangat penting. Melalui pendekatan Tematik diharapkan pengarusutamaan program kerja KPM memberi ruang luas bagi mitra pengabdian dan *stakeholdernya* untuk berperan aktif dalam membangun dan mengatur diri sendiri.

---

<sup>8</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Pelaksanaan Kuliah Pengabdian Masyarakat Tematik*, (Nganjuk: LP3M STAI Darussalam, 2019), 5.

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah-masalah yang akan dievaluasi dan dikaji pada penelitian ini berfokus pada pembelajaran mahasiswa non akademik untuk menunjang *soft skills*, layanan program *soft skills* bagi mahasiswa dan pemberdayaan masyarakat sebagai wahana pengembangan *soft skills*. Maka fokus penelitian ini adalah capaian kinerja selama proses pembelajaran yang dialami langsung oleh mahasiswa (*service learning*) untuk mengasah *soft skills*-nya dalam memberdayakan masyarakat melalui program KPM.

. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi capaian kinerja selama pengalaman belajar yang dialami langsung oleh mahasiswa (*service learning*) untuk mengasah *soft skills*-nya dalam memberdayakan masyarakat melalui program KPM. Manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan pengembangan *soft skills* mahasiswa untuk kegiatan non akademik berbasis pemberdayaan masyarakat.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Konsep Soft Skill**

*Soft skills* adalah perpaduan *interpersonal skills* dan *intrapersonal skills* yang digunakan seuntuk menjamin keberhasilan kerja secara maksimal. Batasan ini didukung Berthal yang dikutip Dasim, *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia.<sup>9</sup> Putra dan Pratiwi lebih spesifik menyebut *soft skills* sebagai kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas dan lain-lain.<sup>10</sup> Sailah menambahkan, kemampuan yang dikembangkan dengan penguasaan *soft skills* di antaranya bekerjasama dalam tim, inisiatif, pengambilan keputusan komunikasi, kemampuan beradaptasi, *conflict solution*, kepemimpinan, pemecahan masalah, dll.).<sup>11</sup> Dengan demikian *Soft*

---

<sup>9</sup>Dasim Budimansyah, *Penguatan Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Membangun Karakter Bangsa*, (Bandung: Widya Aksara Press, 2010), 1.

<sup>10</sup> Ikhsan S. Putra, dan Aryanti Pratiwi. *Sukses dengan Soft Skills*. (Bandung: ITB. 2005), 5.

<sup>11</sup>Illah Sailah. *Pengembangan Soft skills Di Perguruan Tinggi*. (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2008), 11.

*skills* tidak meliputi keterampilan teknik tertentu, seperti diungkapkan Muqowim, *soft skills* adalah kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.<sup>12</sup>

Pada ranah praktis *soft skills* terbagi menjadi dua, yaitu *intrapersonal skill* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* adalah keterampilan mengatur diri sendiri agar mampu menjalin hubungan dengan orang lain yang saling menguntungkan. *Intrapersonal skills* terbagi menjadi kesadaran emosi, ketegasan, sikap saling menghargai, aktualisasi diri, dan kemandirian.<sup>13</sup> Sedangkan *interpersonal skill* adalah keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok masyarakat dan lingkungan kerja serta interaksi antar individu. Beberapa contoh *interpersonal skill* antara lain; kemampuan berkomunikasi, keterampilan kepemimpinan, keterampilan negosiasi, keterampilan berbicara di depan umum, dan kerjasama tim.<sup>14</sup>

Dalam mengasah kemampuan *soft skills* di luar pendidikan formal, terlebih di luar kampus, banyak sekali lingkungan yang dapat mendukung pengembangan *soft skills*. Kebalikan dari pendidikan formal, wahana untuk melatih kemampuan *soft skills* di lingkungan sekitar yang paling menonjol adalah pengembangan *interpersonal skills*. Menurut Suyanto untuk menguasai kemampuan *soft skill* yang berupa kecerdasan emosi dan spiritual kepada mahasiswa dapat dilakukan melalui bentuk kegiatan kemahasiswaan yang dapat memberikan pengalaman nyata yang akan membantunya ketika mereka terjun ke masyarakat (dunia kerja).<sup>15</sup>

Kemampuan *soft skills* bisa di dapat melalui Himpunan Mahasiswa, Unit Kegiatan Mahasiswa, Badan Legislatif dan Yudikatif Mahasiswa, dan juga bisa di dapat dari organisasi luar kampus. Di sana mahasiswa akan dapat banyak melatih *soft skills*, seperti berbicara di depan publik, *communication skills*, kemampuan menjalin relasi, *leadership skills*, bekerja sama secara tim, dan

---

<sup>12</sup>Muqowim, *Pengembangan Soft Skill Guru*. (Yogyakarta: Pedagogia, 2012), 5.

<sup>13</sup>Peter Salovey, et al., *Emotional Intelligence: Key Readings on the Mayer and Salovey Model* (New York: Dude Publishing, 2007), 89.

<sup>14</sup>John Hayes, *Interpersonal Skills at Work* (New York: Routledge, 2002), 3.

<sup>15</sup>Suyanto, *Konsep Dasar Anak Usia Dini*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005), 15.

masih banyak yang lainnya. Pengalaman dalam berorganisasi sangat membantu pencapaian *interpersonal skills*.

## **2. Bentuk-bentuk Soft Skills**

Bekal kemampuan akademis saja tidak cukup untuk menunjukkan kesuksesan di dunia kerja. Kemampuan non akademis adalah satu faktor fundamental di dalam kesuksesan di dunia kerja. *Soft skills* dapat disandingkan dengan kemampuan non akademis, sedangkan kemampuan teknikal/akademis biasa disebut *hard skills*. Meskipun demikian, diperlukan integrasi *hard skills* dan *soft skills* menjadi paduan yang seirama. *Hard skills* bisa di dapat di dunia pendidikan formal. Sedangkan *soft skills* di dapat bisa melalui pendidikan formal dan di luar pendidikan formal.

Variabel-variabel kemampuan yang bisa diidentifikasi sebagai *soft skills*, di antaranya keterampilan berkomunikasi (*communicative skill*), keterampilan berpikir dan keterampilan menyelesaikan masalah (*thinking skill and problem solving skill*), belajar sepanjang hidup dan pengelolaan informasi (*life-long learning and information management*) keterampilan secara tim (*team work skill*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*).<sup>16</sup>

Para mahasiswa tentu saja harus berusaha untuk mempunyai beberapa *soft skills*. Beberapa *soft skills* yang penting bagi mahasiswa dalam pembelajaran *service learning* adalah *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), *negotiation skills* (kemampuan bernegosiasi), *creative* (kreatif), *relation building* (membangun relasi) dan *public speaking skills* (kemampuan berbicara di depan publik). Kemampuan *soft skills* di atas harus lah dimiliki bagi mahasiswa yang akan bekerja ataupun berwirausaha. Hal itu dimaksudkan untuk mencapai kuseksesan di masing bidang-bidang yang digeluti mahasiswa tersebut entah menjadi tenaga kerja maupun sebagai wirausahawan.

---

<sup>16</sup>Hayes, *Interpersonal Skills at Work*, 4.

### **3. Mengembangkan *Soft skill* Melalui *Service Learning***

Pendidik sebagai salah satu komponen dalam sistem pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan peserta didik memiliki peranan penting dalam menentukan arah dan tujuan dari suatu proses pembelajaran. Kemampuan yang dikembangkan tidak hanya ranah kognitif dan psikomotorik semata yang ditandai dengan penguasaan materi pelajaran dan keterampilan, melainkan juga ranah kepribadian.<sup>17</sup>

Menurut Sudrajat,<sup>18</sup> untuk pendidikan nilai bisa diberikan dalam dua cara. *Pertama*, satu sesi pengajaran yang dikemas dalam bentuk pelatihan di mana peserta didik diberikan pengetahuan mengenai salah satu nilai tertentu. Setelah itu peserta didik diajak untuk mempelajari nilai itu dalam bentuk permainan. Proses berikutnya adalah merefleksikan proses bermain untuk mencari hal-hal penting yang ada dalam nilai tersebut. Melalui pengetahuan dan proses belajar singkat, diharapkan peserta didik mampu menggunakannya dalam kehidupan belajar mereka di sekolah maupun di rumah. Agar bisa memantau hasil pembelajaran, maka dalam periode waktu tertentu yang disepakati bersama nilai tersebut akan dievaluasi kembali.

Cara *kedua* adalah dengan mensinergikannya dalam mata pelajaran di kelas. Pendidik memasukkan nilai-nilai tertentu yang bias diselaraskan dengan mata pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik. Pendidik perlu melakukan pengamatan yang cermat untuk melihat bagaimana proses pembelajaran nilai tersebut berlangsung. Selain pengamatan, pendidik dan peserta didik juga perlu melakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana nilai tersebut sudah dilakukan dan menjadi kebiasaan baru. Proses pembiasaan terhadap satu nilai menjadi hal penting dalam pembangunan karakter peserta didik. Dengan demikian, diharapkan pada saat nantinya mereka lulus, peserta didik bisa memiliki karakter yang baik dan berguna bagi diri mereka sendiri, keluarga dan bangsa.

---

<sup>17</sup>D. Scultz, *Psikologi Pertumbuhan* (Yogyakarta: Kanisius, 1991), 36.

<sup>18</sup>Santosa, *Pengembangan Kepribadian* (Jakarta: LPK Jayabaya, 1996), 27.

Tugas pendidik adalah menumbuhkan nilai-nilai tersebut agar bisa berkembang dan menjadi bagian dari pembangunan karakter peserta didik. Artinya, keberhasilan suatu pendidikan dapat dilihat dari bagaimana alumni yang berperan di masyarakat hidup dari nilai-nilai tersebut. Adalah suatu bentuk kebanggaan dan kebahagiaan dari para pendidik bahwa mereka telah berhasil membantu para peserta didik memiliki karakter baru dan menjadi orang yang “berhasil” dalam hidupnya. Pada saat hal itu terjadi, sebagai pendidik kita bisa tersenyum bahagia. Karakter adalah total penjumlahan dari ribuan usaha sehari-hari untuk mengembangkan yang terbaik dalam diri kita.

Menurut Goleman,<sup>19</sup> ada dua kecerdasan yang berkaitan dengan kemampuan mengembangkan kepribadian, yaitu kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*) adalah kemampuan untuk mengerti dan menjadi peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak, dan temperamen orang lain. Kepekaan akan ekspresi wajah, suara dan gerak tubuh orang lain (*isyarat*), dan kemampuan untuk menjalin relasi dan komunikasi dengan berbagai orang lain. Sedangkan kecerdasan intrapersonal (*intrapersonal intelligence*) adalah kemampuan memahami diri dan bertindak adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri. Kemampuan berefleksi dan keseimbangan diri, kesadaran diri tinggi, inisiatif dan berani.

Mengingat pentingnya *soft skill* dalam upaya membentuk karakter mahasiswa, maka strategi pembelajaran yang bisa dikembangkan adalah dengan mengoptimalkan interaksi antara dosen dengan mahasiswa, mahasiswa dengan mahasiswa, dosen dengan mahasiswa dan lingkungan, serta interaksi banyak arah. Di samping itu perlu juga kreativitas dosen untuk mampu memancing mahasiswa untuk terlibat secara aktif, baik fisik, mental, sosial dan emosional. Dengan demikian bila hal itu sudah terbiasa dilakukan oleh siswa maka akan terbawa nantinya bila mereka terjun di dunia kerja dan di masyarakat.

---

<sup>19</sup>Daniel Goleman, *Working with Emotional Intelligent*, terj. Alex Tri Kancono Widodo (Jakarta: Gramedia, 1999), 71.

Ada beberapa bentuk keterampilan yang dilakukan secara berkesinambungan sejak para mahasiswa duduk di perguruan tinggi: *Pertama*, pelatihan *social awareness*. Tujuan diadakannya pelatihan ini adalah meningkatkan *soft skills* mahasiswa dalam menganalisis permasalahan sosial yang ada disekitar mereka. Melalui pelatihan ini mahasiswa diajak untuk memiliki empati yang tinggi dalam melihat permasalahan sosial di lingkungan hidupnya.<sup>20</sup> Nilai-nilai yang diperoleh dari pelatihan *social awareness*, antara lain nilai solidaritas dan tanggung jawab yang pada saatnya nanti dapat digunakan untuk memaksimalkan *soft skills* mahasiswa.

*Kedua, problem solving*. Pelatihan ini diperlukan karena usia mahasiswa yang menginjak dewasa harus mempersiapkan diri menghadapi banyak permasalahan, baik masalah akademis, pergaulan/sosial bahkan keluarga. Seringkali remaja mengalami kesulitan saat berhadapan dengan permasalahan mereka dan bahkan tidak jarang hal tersebut membuat mereka tidak mampu secara optimal melakukan tugas atau kegiatan rutinnnya. Melalui kegiatan pelatihan keterampilan *problem solving*, diharapkan mahasiswa bisa belajar pengetahuan mengenai bagaimana menyelesaikan masalah dengan menggunakan rasio mereka. Selain itu mahasiswa juga dilatih untuk bisa secara efektif mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi yang dihadapinya.<sup>21</sup>

*Ketiga*, keterampilan berkomunikasi (*communication skills*). Masalah komunikasi sering menjadi dilemma di kalangan mahasiswa. Karena usia mudanya, mahasiswa mudah mengandalkan emosi saat berkomunikasi tanpa melalui pertimbangan rasional. Seperti diungkapkan Steven R. Covey yang dikutip Martin Wijokongko, manusia lebih sering bertindak berdasarkan *emosi* daripada logika merupakan satu kebenaran dalam menjalin hubungan antarmanusia yang efektif.<sup>22</sup> Maka melalui pelatihan ketrampilan komunikasi

---

<sup>20</sup>M. Taufik Amir, *Perubahan Organisasi Positif: Peran Individu dan Kepemimpinan Positif* (Jakarta: Penerbita Universitas Bakri, 2019), 6.

<sup>21</sup>Ulani Yunus, *Branding Perguruan Tinggi di Era Digital* (Jakarta: Qiara Media, 2019), 56.

<sup>22</sup>Martin Wijokongko, *Keajaiban dan Kekuatan Emosi* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), 11.

mahasiswa memiliki kesempatan luas untuk mengembangkan keterampilan berkomunikasi secara efektif dalam relasi sosialnya di kampus, keluarga dan lingkungan. Dengan memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik diharapkan mahasiswa mampu mengutarakan pendapatnya dan terbuka terhadap masukan dan kritik yang diberikan guna pengembangan karakter mereka.

*Keempat*, pelatihan penemuan jati diri (*rediscovery*). Setiap manusia dalam fase kehidupannya pasti mengalami proses pencarian jati diri. Proses ini perlu dilalui agar setiap individu mampu menyadari keberadaan dirinya dan merasa nyaman dengan diri sendiri. Ada banyak situasi yang dilematis bagi seseorang yang kemudian mengantarkannya mulai belajar untuk membangun dirinya menjadi seorang yang sadar diri.<sup>23</sup> Tuntutan dari lingkungan keluarga dan sekitar juga mempengaruhi proses penemuan jati diri seorang mahasiswa. Melalui pelatihan penemuan jati diri, diharapkan mahasiswa mampu menemukan jati diri mereka dan memiliki kesiapan untuk berkembang ke arah manusia dewasa. Pada akhirnya nanti mahasiswa bisa menjadi manusia dewasa yang matang dan mampu berperan di lingkungan mereka masing-masing.

*Kelima*, pelatihan kaderisasi. Menjadi seorang pemimpin berarti menjadi manusia yang mampu secara bertanggung jawab melakukan tugas dan perannya dalam kehidupan sehari-hari. Tidak untuk sesuatu yang muluk bahwa kemudian dilakukan pelatihan kaderisasi, karena tujuannya bukan untuk menciptakan pemimpin dalam bidang politik maupun sosial., khususnya bagi mereka yang berminat dan lulus dalam seleksi. Dalam pelatihan kaderisasi, mahasiswa tidak hanya memperoleh pengetahuan kepemimpinan namun juga diajak untuk melatih sisi afektif mereka agar bisa menjadi pemimpin yang memiliki kepedulian dan kepekaan sosial yang tinggi. Menjadi pemimpin memang tidak selalu terkait dengan posisi penting dalam suatu struktur baik di perguruan tinggi maupun masyarakat, tetapi lebih pada

---

<sup>23</sup>Kisdarto Atmosoeparto, *Temukan Jati Diri Anda: Pentingnya Harmonisasi antara IQ, EQ dan SQ* (Jakarta: Elek Media Promo, 2018), 42.

partisipasi dan inisiatif seseorang untuk mau memberikan diri dan waktu bagi pertumbuhan orang dan lingkungan sekitar mereka.<sup>24</sup> Melalui pelatihan ini diharapkan para mahasiswa memiliki kematangan sebagai pribadi dalam aspek emosi dan sosial yang pada saatnya nanti bisa mengambil peran di tempat mereka berada.

### **Metode Penelitian**

Desain kegiatan evaluasi program dalam penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi kualitatif yang bersifat deskriptif. Peneliti berusaha untuk mengungkap realita yang mendeskripsikan situasi secara komprehensif dengan konteks yang sesungguhnya tentang capaian kinerja pelaksanaan pengembangan *soft skills* mahasiswa melalui *service learning* pada program KPM STAI Darussalam Nganjuk tahun 2019. Pemilihan sumber informasi dilakukan dengan menggunakan prinsip kesesuaian (*appropriateness*) dan kecukupan (*adequacy*) dengan menggunakan teknik pemilihan *purposive sampling*, dimana peneliti memilih sendiri 8 informan dari 4 Kordes yang akan terlibat dalam penelitian ini berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria informan adalah Koordinator dan Sekretaris Kordes yang dianggap memahami kinerja mahasiswa dalam pengembangan *soft skills* melalui *service learning* pada program KPM STAI Darussalam.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengevaluasi program dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan observasi. Dalam menafsirkan data, digunakan analisis konten, kegiatan yang dilakukan dalam model ini adalah klarifikasi istilah-istilah, tanda, simbol, atau kode yang dipakai dalam komunikasi. Burhan dan Bungin yang dikutip Suharsimi Arikunto, mengatakan mengidentifikasi langkah-langkah dalam proses penafsiran data ini: 1) menetapkan lambang-lambang tertentu; 2) klasifikasi data berdasarkan lambang/symbol; dan 3) melakukan prediksi atas hasil.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Haryu, "Soft Skill Dan Character Building Mahasiswa", *Jurnal Tadris*. Volume 276 4. Nomor 2. 2009), 283-285.

<sup>25</sup>Lihat Suharsimi Arikunto dan Cepi Syafruddin Abdul Jabar, *Evaluasi program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 167.

Dalam analisis ini, cara memberikan nilai (skor) dalam kartu skor adalah menggunakan kategori “ya” ditandai dengan simbol (+) yang berarti mahasiswa melakukan pengembangan *soft skills*, dan katagori “tidak” menggunakan simbol (-) yang berarti mahasiswa tidak melakukan pengembangan *soft skills*.

Data yang telah ditafsirkan kemudian disimpulkan dengan menggunakan data-data dan bukti-bukti yang valid, konsisten, yang terjadi di lapangan, sehingga kesimpulan yang diambil adalah kesimpulan yang kredibel. Narasi hasil analisis berupa pembahasan yang menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti membahas hasil analisis data dengan menarasikan secara kualitatif luaran program yang dievaluasi dan mengkomparasikannya dengan teori dan literasi lain yang mendukung.

## **Hasil dan Diskusi**

### **1. Gambaran Penyelenggaraan Program KPM**

#### **a. Penentuan Fokus, Bidang, Pendekatan dan Prinsip Pengabdian**

KPM difokuskan pada pengarusutamaan program KPM dalam pengembangan program mitra pengabdian yang memuat dua hal, yaitu: 1) memaksimalkan peran lembaga pendidikan, tempat ibadah dan komunitas tertentu dalam rangka mengimplementasikan regulasi pemerintah; dan/atau 2) mengembangkan inovasi dalam rangka menjawab tantangan zaman untuk kemaslahatan umat.

Pilihan bidang program adalah: 1) Manajemen organisasi; 2) Sarana dan prasarana; 3) Pengembangan potensi SDM; dan 4) Pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Pelaksanaan PkM menggunakan pendekatan-pendekatan yang mampu menumbuhkan tradisi kritis masyarakat, tanpa harus kehilangan jati dirinya sebagai perguruan tinggi. Untuk mengintegrasikan teori dan praktik dalam pendampingan/pemberdayaan masyarakat diterapkan *service learning*. *Service learning* adalah program PkM dosen dengan melibatkan mahasiswa yang terintegrasi dengan program KPM Tematik.

Dalam hal ini masyarakat tidak dijadikan objek dari berbagai proyek pembangunan, tetapi merupakan subjek dari upaya pembangunannya sendiri. Berdasarkan konsep demikian, maka pemberdayaan masyarakat harus mengikuti pendekatan sebagai berikut:

Model pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pemberdayaan di tengah masyarakat adalah **Pemberdayaan berbasis Aset atau *Resources (Asset-based-Community Development, ABCD)***. Pemberdayaan masyarakat berbasis ABCD merupakan pengembangan masyarakat yang menempatkan manusia untuk mengetahui apa yang menjadi kekuatan yang dimiliki serta segenap potensi aset yang potensial untuk dimanfaatkan. Pengetahuan akan kekuatan dan aset tersebut diharapkan masyarakat mengetahui dan bersemangat untuk terlibat sebagai aktor dan memiliki inisiatif dalam segala upaya perbaikan. Dengan demikian, agenda perubahan dirumuskan bersama, persoalan keberlanjutan program perbaikan kualitas kehidupan dapat diwujudkan.

Pengelolaan program KPM mendasarkan pengabdianya kepada prinsip-prinsip yang terdiri dari partisipasi, pemberdayaan, inklusifitas, kesetaraan dan keadilan gender, ramah lingkungan, akuntabilitas, transparansi, kemitraan, keberlanjutan, kesukarelaan, manfaat, keterkaitan ilmu, amal dan transformasi sosial

b. Penetapan Bentuk dan Strategi Program

Bentuk-bentuk program KPM yang dapat dipilih sesuai konteks kebutuhan (*need assessment*) yang ditentukan DPL/DP/Mahasiswa adalah: 1) Pelatihan; 2) Workshop; 3) Desiminasi; 4) FGD; 5) Pengayaan; 6) Magang; 7) Simulasi; 8) *Modeling*; 9) Eksperimen; Kompetisi; 10), dll. Adapun strategi untuk melaksanakan program KPM adalah:

- 1) Pemberdayaan dengan pendekatan kemanusiaan (*humanistic approach*)  
Masyarakat dipandang sebagai subjek pembangunan dan masyarakat diakui memiliki potensi untuk berkembang sedemikian rupa ditumbuhkan agar mampu membangun dirinya;
- 2) Pemberdayaan dengan pendekatan partisipatif (*participatory approach*)

Masyarakat, lembaga-lembaga terkait dan atau komunitas dilibatkan dalam pengelolaan dan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;

- 3) Pemberdayaan dengan pendekatan kolaboratif (*collaborative approach*) Dalam melaksanakan pemberdayaan masyarakat perlu adanya kerjasama dengan pihak lain (terintegrasi) dan terkoordinasi dan sinergi;
- 4) Pemberdayaan dengan pendekatan berkelanjutan (*continuing approach*) Pemberdayaan masyarakat harus dilakukan secara berkesinambungan dan untuk itulah pembinaan kader yang berasal dari masyarakat menjadi hal yang pokok;
- 5) Pemberdayaan dengan pendekatan budaya (*cultural approach*) Penghargaan budaya dan kebiasaan, adat istiadat masyarakat dalam pemberdayaan masyarakat adalah hal yang perlu diperhatikan.

c. Tata Kelola

Pengelolaan program dikendalikan oleh Ketua LP3M (*ex officio* Koordinator TPP) dibantu Tim Monev. Program kerja KPM Tematik Pemberdayaan Umat dilaksanakan oleh Kelompok Kerja Desa (Kordes) di bawah bimbingan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) dan Dosen Pendamping (DP). Kordes terdiri dari : Jati Punggur 1 (Putri), Jati Punggur 2 (Putri), Sawahan 1 (Putri), Sawahan 2 (Putri), Ketandan 1 (Putra), Ketandan 2 (Putra), Ngringin 1 (Putra) dan Ngringin 2 (Putra). TPK terdiri dari para Dosen dan Osmada yang dibentuk dalam rangka memberikan pelayanan teknis dan administrasi dengan membentuk Korcam di Desa Sawahan.

Proses *service learning* dilakukan Mahasiswa dengan pendampingan TPP, DPL/DP. Pembimbingan bagi mahasiswa oleh DPL dan DP dibangun terlebih dahulu dengan kesepakatan melalui pembekalan, penyamaan persepsi, dan rapat koordinasi mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan konsep dan teknis.

d. Pemetaan Sosial (Analisa Sosial)

Tahap 1: Pemetaan potensi mahasiswa/dosen

Potensi mahasiswa/dosen yang diangkat menjadi fokus program dipetakan pada bidang manajemen organisasi, sarana dan prasarana, pengembangan potensi SDM dan pemanfaatan sumber daya alam/lingkungan hidup. Alternatif fokus program terdiri dari dua hal, yaitu: a) implementasi regulasi; dan b) inovasi.

Tahap 2: Perkenalan dan sosialisasi KPM

Kegiatan awal bersama Mitra Pengabdian adalah pertemuan *stakeholder* dalam rangka perkenalan dan sosialisasi mengenai maksud, tujuan KPM Tematik, mahasiswa KPM yang terlibat, dan hasil yang diharapkan. Kegiatan ini dilakukan oleh DPL/DP dan Kordes bersama-sama dengan berbagai elemen *stakeholder* mitra pengabdian, baik dari unsur aparaturnya pemerintah desa maupun komunitas sesuai kluster yang dituju.

Dalam kegiatan ini DPL/DP dan Kordes sudah mempersiapkan bahan presentasi yang berisi jadwal selama penempatan dan dukungan yang diharapkan dari pengurus/pengelola yang menjadi Mitra Pengabdian. Salah satu bentuk dukungan adalah membantu memberikan dokumen-dokumen perencanaan program Mitra Pengabdian. Jika Mitra Pengabdian tidak memiliki dokumen perencanaan, maka dapat digali informasi tentang visi, ide dan pandangan yang dimilikinya untuk pengembangan program.

Tahap 3: Penceramatan kondisi Mitra pengabdian, melalui dua langkah:

*Pertama*, Pengumpulan Data/Informasi. Bersamaan dengan sosialisasi dilakukan pengumpulan dokumen perencanaan berupa aturan dasar/rumah tangga, proposal pendirian, program kerja, dan sejenisnya. Sebagian besar sasaran tidak memiliki dokumen perencanaan, maka dokumen perencanaan digali dari hasil wawancara dan observasi. Dalam hal ini DPL/DP dan Kordes mengidentifikasi masalah, kebutuhan dan potensi sumber daya Mitra Pengabdian berdasarkan penceramatan terhadap dokumen perencanaan dan/atau visi (tidak tertulis).

Pengumpulan data/informasi diawali dengan *need assessment*, yaitu mengidentifikasi **masalah** dan **potensi** Mitra Pengabdian berdasarkan kesesuaian fokus pengabdian dan identifikasi bidang program yang akan

digendakan pada KPM Tematik, yaitu: a) bidang manajemen organisasi; b) bidang pengembangan sarana dan prasarana; c) bidang pengembangan potensi SDM; dan d) bidang pengembangan potensi sumber daya alam dan lingkungan hidup.

*Kedua, observasi potensi/aset.* Observasi dilakukan untuk menemukan aset yang memiliki relevansi dengan masalah dan potensi yang dimiliki mitra pengabdian. Observasi dilakukan untuk mempelajari peluang mengoptimalkan aset yang tersedia sehingga menghasilkan kegiatan yang lebih sesuai dengan kebutuhan (solusi masalah). Dalam hal ini DPL/DP/Mahasiswa berkesempatan untuk melakukan wawancara dengan masyarakat untuk memperkuat observasi di lapangan.

*Ketiga, penentuan fokus program.* Hasil observasi digunakan untuk mendiskusikan relevansi potensi dan aset *stakeholder* mitra dengan potensi yang dimiliki DPL/DP/mahasiswa. Dari kegiatan ini diperoleh pemahaman DPL/DP/mahasiswa terhadap kegiatan Mitra Pengabdian, serta mengusulkan kegiatan alternatif apabila dianggap dapat menyelesaikan permasalahan di lokasi pengabdian.

#### e. Proses Program Kerja

##### Tahap 1: Penyusunan Rencana Program Kerja

Kegiatan menyusun perencanaan program kerja dilakukan setelah DPL/DP/mahasiswa melakukan pengkajian keadaan Mitra Pengabdian. (*need assessment*) yang relevan dengan keadaan Mitra Pengabdian.

Dalam kegiatan menyusun perencanaan program kerja, DPL/DP/mahasiswa memberi prioritas kegiatan yang akan dilaksanakan dengan mempertimbangkan tiga hal, yaitu: 1) relevansi dengan permasalahan Mitra Pengabdian; 2) mendorong partisipasi warga/*stakeholder*; 3) potensi DPL/DP/mahasiswa, termasuk efisiensi waktu dan biaya.

Pada tahap perencanaan program kerja, hal-hal yang dilakukan :

- 1) Perencanaan strategis, meliputi: a) menentukan fokus; b) menentukan bidang dan kluster; dan c) menentukan bentuk dan strategi program;

- 2) Perencanaan operasional, meliputi: a) menentukan agen dari unsur mitra pengabdian; b) menentukan aset yang dapat digunakan dalam pengembangan program; dan c) menentukan pihak-pihak yang akan dilibatkan dalam pengembangan program.

#### Tahap 2 : Pelibatan Mitra Pengabdian dalam Pembahasan Program Kerja

Pada tahap ini DPL/DP/Mahasiswa menyelenggarakan pembahasan program bersama mitra pengabdian untuk memberikan peran serta *stakeholder* dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Presentasi program kerja KPM Tematik yang telah disusun DPL/DP/Mahasiswa
- 2) Pembahasan program kerja bersama *stakeholder* Mitra pengabdian.
- 3) Melibatkan *stakeholder* Mitra pengabdian sebagai bagian dari pelaksana kegiatan yang hasilnya telah dituangkan pada matriks perencanaan program.
- 4) Masukan dari para pihak diperbaiki kembali oleh Kordes. Proker dapat dijalankan setelah ditandatangani oleh DPL, Pimpinan Mitra Pengabdian dan Kades.

Setelah tahap (2) ini Kordes menyusun proposal kegiatan yang disahkan oleh Koordinator, Sekretaris, DPL, Ketua LP3M, Ketua STAI Darussalam dan Kepala Desa setempat. Setelah tahap (2) ini pula DPL berkesempatan melakukan evaluasi program.

#### c. Tahap 3: Pengerahan Aset dan Potensi dalam Pelaksanaan Program Kerja

Setelah tahap (3) langkah selanjutnya adalah implementasi program kerja. Pada tahap ini masing-masing pihak dituntut untuk dapat memberdayakan aset fisik dan fisik, baik itu aset berupa material maupun mental/spiritual. Untuk itu DPL/DP/Mahasiswa pada tahap ini harus selalu mengedepankan fungsi koordinasi dengan *stakeholder* Mitra pengabdian, yaitu: 1) koordinasi vertikal berupa penyatuan dan pengarahan pimpinan terhadap unit kerja; dan 2) koordinasi horizontal berupa pengarahan unit kerja satu terhadap unit kerja lainnya.

Setelah tahap (3) berakhir, DPL melakukan evaluasi program kerja terkait tiga hal, yaitu:

- 1) Kegiatan yang dilakukan: koordinasi vertikal atau horizontal;
- 2) Deskripsi kegiatan yang mencakup:
  - a) usaha dosen/mahasiswa dalam menggerakkan mitra untuk menyediakan aset yang mendukung program;
  - b) Togamas di lingkungan mitra dan potensinya yang dilibatkan sebagai agen (penggerak kegiatan).

Setelah program kerja dapat dilaksanakan, DPL/DP/mahasiswa mengambil inisiatif untuk mengadakan pertemuan bersama, panitia, pengurus, togamas dan *stakeholder* lainnya untuk merumuskan Rencana Tindak Lanjut (RTL). Pada pembahasan RTL, hal-hal yang menjadi topik pembicaraan adalah:

- 1) Identifikasi peningkatan kapasitas kader;
- 2) Identifikasi pengembangan aset; dan
- 3) Identifikasi pengembangan potensi kelembagaan.

Setelah RTL DPL mengajak DP/mahasiswa untuk evaluasi program tahap (4) untuk menentukan:

- 1) Identifikasi prinsip-prinsip pengabdian yang sesuai dengan capaian kinerja; dan
- 2) Database dokumentasi KPM Tematik

Pembahasan RTL di tingkat kordes sekaligus digunakan untuk membicarakan teknis penyusunan laporan pertanggung jawaban.

## **2. Analisis Konten**

Setelah dipaparkan gambaran penyelenggaraan program KPM maka akan dijelaskan evaluasi capaian kinerja pengembangan *soft skills* mahasiswa melalui *service learning* pada program KPM seperti di bawah ini.

Tabel 1  
Matriks Evaluasi Program Lerja Tahap 1

Periode/ Lokasi	<i>Output (1.1):</i> Peran serta <i>stakeholder</i> mitra pengabdian dalam merencanakan pengembangan program Indikator: 1) Keterlibatan tokoh kunci yang dalam pemetaan sosial; 2) Keterlibatan togamas, pemuda, perempuan, dsb dalam pemetaan sosial; dan 3) Keaktifan pengurus
--------------------	---

	lembaga/komunitas dalam memberikan data/informasi		
	Kegiatan	Capaian Kinerja	+ (-)
Pemetaan Sosial (Analisa Sosial) di lokasi sasaran mitra	Pemetaan potensi mahasiswa/dosen	- Mengidentifikasi potensi, bakat, minat dan keahlian khusus - Menyepakati alternatif kluster yang akan dikonfirmasi dengan kondisi di sasan KPM	- +
	Perkenalan/Sosialisasi KPM	- Menemui aparatur desa, tokoh-tokoh kunci - Menjelaskan hal-ihwal KPM	+ +
	Pencermatan dokumen/Informasi	- Mencermati dokumen program kerja - Meminta pandangan informan tentang pengembangan program komunitasnya - Mendeteksi masalah (dari informan) - Mendeteksi potensi objek (dari informan)	- + - +
	Observasi potensi dan aset	- Mengamati kegiatan objek pada saat kunjungan sosialisasi/ - Mewancarai <i>stakeholder</i> (tidak terstruktur)	+ +
	Penentuan fokus program kerja KPM	- Mediskusikan fokus program - Menyepakati waktu pembahasan proker	+ +
	Tahap 1 Penyusunan Rencana Proker (di Kampus)	Penyusunan rencana program kerja KPM	- Mendiskusikan alternatif bidang/kluster, bentuk, strategi, mitra, aset dan pihak yang terlibat - Menyusun proposal lengkap

Berdasarkan analisis tabel 1 dapat dipahami, dalam pemetaan potensinya mahasiswa terlihat hanya menggantungkan kepada potensi yang dibutuhkan masyarakat tanpa merencanakan potensi pribadinya untuk diaktualisasikan Bersama mitra pengabdian. Nampak pula, meskipun memberi porsi untuk mencoba mengarungi potensi masyarakat, akan tetapi mahasiswa kurang aktif menganalisa potensi masyarakat dari dokumen-dokumen tertulis. Masalah-masalah yang dihadapi masyarakat juga nampak belum menjadi titik perhatian sehingga para mahasiswa belum dapat mendampingi masyarakat untuk menentukan alternative program yang berbasis potensi mereka sendiri. Keberhasilan mahasiswa dalam mengembangkan *soft skills*-nya ditunjukkan dengan kemampuan komunikasi dalam sosialisasi dan perencanaan program.

Tabel 2  
Matriks Evaluasi Program Kerja Tahap 2

Periode/ Lokasi	<i>Output (1.2):</i> Peran serta <i>stakeholder</i> mitra pengabdian dalam pelaksanaan dan pengawasan pengembangan program Indikator: 1) Jenis-jenis dukungan <i>stakeholder</i> mitra pengabdian dalam merencanakan pengembangan program; 2) Keterlibatan togamas, pemuda, perempuan, dsb dalam pelaksanaan-pengawasan
--------------------	--

	Kegiatan	Capaian Kinerja	+ (-)
Tahap 2 Pelibatan Mitra pengabdian dalam pembahasan proker (di lokasi sasaran mitra)	Presentasi draft program kerja KPM	- Berkoordinasi dengan pengurus komunitas untuk membantu menyiapkan acara - Menyiapkan daftar hadir dan notula - Menunjuk presenter dan moderator dan bahan presentasi	+ + +
	Pembahasan draft program kerja KPM	- <i>Stakeholder</i> diberi kesempatan seluas-luasnya untuk menanggapi program kerja - <i>Stakeholder</i> diberi kesempatan untuk memaparkan aset yang digunakan sebagai pendukung program kerja	- +
	Penyusunan kepanitian kegiatan	- Melibatkan <i>stakeholder</i> sebagai pelaksana program kerja - Menyusun pembagian tugas	+ +
	Pengesahan program kerja	- Para pihak mengesahkan proposal program kerja - Para pihak membahas persiapan teknis	+ +

Berdasarkan analisis tabel 2 ditemukan fakta bahwa mahasiswa telah berhasil mengoptimalkan *soft skills*-nya dalam melibatkan masyarakat untuk mengerahkan aset dan berperan dalam merencanakan program. Namun sayangnya, mahasiswa belum memberi kesempatan yang cukup kepada masyarakat untuk memberi *feedback* terhadap rancangan program, meskipun tetap terlibat aktif dalam perencanaan program.

Tabel 3

Matriks Evaluasi Program Kerja Tahap 3

Periode/ Lokasi	<i>Output (2.1)</i> : Upaya-upaya inisiasi dosen/mahasiswa dalam memberdayakan aset dan potensi mitra pengabdian Indikator: 1) Rencana-rencana pengembangan aset dan potensi dapat dilaksanakan; 2) Keaktifan togamas dalam pelaksanaan kegiatan		
	Kegiatan	Capaian Kinerja	+ (-)
Tahap 3 Pengerahan Aset dan Potensi dalam Pelaksanaan Program Kerja (di lokasi sasaran mitra)	Pengembangan aset dan potensi mitra pengabdian untuk mendukung program kerja	- Berkoordinasi dalam mempersiapkan dan menggunakan aset dan potensi dalam program kerja - Berkoordinasi dengan panitia gabungan dalam mempersiapkan dan menggunakan aset dan potensi dalam program kerja - Berkoordinasi dengan kepala desa, staf desa, dan pengurus karang taruna untuk ikut memantau kegiatan agar mendapat dukungan agar aset dan potensi dapat dijalankan bersama.	+ + -
	Penggerakan potensi Togamas Mitra pengabdian yang terlibat dalam menggerakkan program kerja	- Memberikan kesempatan yang luas kepada pengurus mitra pengabdian untuk memberikan saran, kritikan dan solusi atas penyelenggaraan kegiatan - Memberikan kesempatan wewenang kepada togamas untuk menggunakan hak dan kewajibannya dalam membenahi pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan program	- +

Analisis data yang ditunjukkan tabel 3 menunjukkan mahasiswa dalam melaksanakan program kerja bersama masyarakat sudah berhasil

menjalin koordinasi dengan panitia kegiatan yang termasuk *core of the core*. Namun patut disayangkan, mahasiswa masih belum memiliki kesiapan untuk mendapatkan control dari pihak eksternal dalam melaksanakan program kerja. Terbukti para aparatur pemerintah desa dan pengurus komunitas belum sepenuhnya dilibatkan dalam pengawasan program sebagaimana telah direncanakan.

Tabel 4  
Matriks Evaluasi Program Kerja Tahap 4

Periode/ Lokasi	Output (2.2): Adanya identifikasi kader, aset mitra dan potensi pengembangan kelembagaan Indikator: 1) Identifikasi peningkatan kapasitas kader; 2) Identifikasi pengembangan aset; dan 3) Identifikasi pengembangan potensi kelembagaan		
	Kegiatan	Capaian Kinerja	+ (-)
Tahap 4 Perumusan Rencana Tindak Lanjut dan Analisis Capaian KPM	Identifikasi kader	- Melibatkan <i>stakeholder</i> untuk menentukan kriteria kader masyarakat yang dipandang mampu melanjutkan program secara mandiri - Memberi kesempatan kepada <i>stakeholder</i> untuk menunjuk kader masyarakat yang sesuai dengan kriteria untuk melanjutkan program secara mandiri	+ +
	Identifikasi aset	- Melibatkan <i>stakeholder</i> untuk menentukan kriteria aset masyarakat yang dipandang mampu melanjutkan program secara mandiri - Memberi kesempatan kepada <i>stakeholder</i> untuk menentukan aset masyarakat yang sesuai dengan kriteria untuk melanjutkan program secara mandiri	+ +
	Identifikasi potensi	- Melibatkan <i>stakeholder</i> untuk menentukan kriteria potensi masyarakat yang dipandang mampu melanjutkan program secara mandiri - Memberi kesempatan kepada <i>stakeholder</i> untuk menentukan potensi masyarakat yang sesuai dengan kriteria untuk melanjutkan program secara mandiri	+ -

Temuan data pada tabel 4 ini menunjukkan mahasiswa telah memiliki bekal *soft skills* yang cukup untuk memberdayakan masyarakat dalam menentukan kader, aset dan potensi mereka guna menindaklanjuti program kerja yang telah dilakukan bersama. Namun demikian tahap ini masih menyisakan kelemahan, mahasiswa nampak kurang mampu

membina mitra pengabdian untuk menentukan potensi yang dapat dikembangkan oleh mereka sendiri secara mandiri.

### **3. Pembahasan**

Pada pembahasan ini akan diketengahkan temuan-temuan dari capaian kinerja mahasiswa dalam mengembangkan *soft skills*-nya melalui *service learning* pada program KPM. Capaian-capaian kinerja di atas didiskusikan dengan konsep-konsep *soft skills* yang relevan. Pembahasan capaian kinerja yang dihubungkan dengan capaian *soft skills* mahasiswa ini dilakukan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan mahasiswa dalam melaksanakan *service learning* melalui program KPM pada dua aspek, yaitu *interpersonal skills* dan *intrapersonal skills*.

Pencapaian *soft skills* mahasiswa menunjukkan fase *step by step*, dimulai dari fase pengembangan intrapersonal menuju pengembangan interpersonal. Pada tahap analisa sosial dan yang salah satu desainnya pada konteks *service learning* diarahkan untuk pemetaan potensi, mahasiswa masih belum mampu mengotimalkan intrapersonalnya. Sesuai hasil analisis konten, mahasiswa dinilai belum merasa yakin dengan potensi dirinya. Mahasiswa cenderung bersikap pasif dengan hanya menyikapi harapan masyarakat yang kemudian dikembangkan menjadi program. Pengembangan program yang berangkat dari harapan masyarakat ternyata mengabaikan pusat perhatian kepada menemukan masalah yang dihadapi masyarakat. Terlepas dari kelemahan ini, mahasiswa tetap dinilai berhasil dalam sosialisasi program KPM kepada masyarakat sehingga mitra pengabdian dapat diajak Menyusun program bersama-sama. Letak keberhasilan pada tahap ini adalah penerahan kemampuan untuk bernegosiasi dengan masyarakat sehingga mereka bersedia melibatkan aset dan potensinya dalam perencanaan program.

Fakta pada tahap 1 dapat dijelaskan, para mahasiswa masih berada pada zona nyaman saat mulai terjun di masyarakat untuk pemetaan sosial. Hal ini sangat mungkin disebabkan karena mereka masih buta akan peta sosial karena selama ini belum pernah mengikuti kegiatan kemasyarakatan yang terstruktur. Aktulisasi kreatifitas untuk mengembangkan potensi agar mampu

dikembangkan bersama masyarakat belum didukung oleh kemampuan negosiasi yang maksimal. Namun demikian, kemampuan berkomunikasi sudah dapat dikembangkan dalam merencanakan kegiatan bersama mitra pengabdian. Keberhasilan mahasiswa dalam mengembangkan *soft skills*-nya ditunjukkan dengan kemampuan komunikasi dalam sosialisasi dan perencanaan program.

Memasuki tahap 2 yang merupakan fase perencanaan program bersama mitra pengabdian, pada aspek intrapersonal mahasiswa sudah nampak sudah merasa diterima di masyarakat. Di sini mahasiswa dinilai mampu menampilkan sikap saling menghargai, ditunjukkan dengan melibatkan masyarakat untuk mengerahkan aset dan berperan dalam merencanakan program. Di sisi lain terurai kesan mahasiswa belum sepenuhnya menaruh empati terhadap potensi mitra pengabdian karena masih mengabaikan *feedback* terhadap rancangan program, meskipun tetap terlibat aktif dalam perencanaan program. Dengan hasil ini pada aspek interpersonal mahasiswa semakin menunjukkan kemampuan membangun relasi meskipun tetap belum menampakkan kemampuan negoisasinya.

Dengan berbekal rasa nyaman hidup bersama masyarakat pada tahap pelaksanaan program mahasiswa mulai mampu menunjukkan kemampuan aktualisasi diri yang menjadi bagian dari komponen intrapersonal. Mahasiswa Namun, sikap saling menghargai yang telah terbangun di tahap perencanaan program terabaikan lagi di tahap pelaksanaan program, karena mahasiswa belum melibatkan aparat desa dan tokoh masyarakat dalam pengawasan. Titik lemah ini pada aspek interpersonal juga menunjukkan kelemahan mahasiswa dalam melakukan negosiasi. Di balik itu, kemampuan membangun kerja tim melalui jalinan koordinasi dengan panitia lokal agar dapat mengerahkan aset dan potensinya sudah dapat dikembangkan.

Sampai akhirnya pada tahap evaluasi program dan rencana tindak lanjut (RTL), kesan yang muncul dari mahasiswa, secara intrapersonal mereka berhasil membangun empati kepada masyarakat agar mampu melanjutkan program secara mandiri. Namun capaian ini belum dibarengi dengan

kemampuan aktualisasi diri untuk memfasilitasi masyarakat dalam memperbanyakan potensinya. Fakta ini jika dinilai dari aspek interpersonal, mahasiswa berhasil mencapai kinerja pada aspek *communication skills*, tetapi sampai berakhirnya program aspek *negotiation skills* menjadi titik kelemahan mereka.

Tabel 5  
Identifikasi Capaian *Soft Skills* Mahasiswa Melalui *Service Learning* pada Program KPM

No	Tahap	Komponen	Kelebihan	Kekurangan
1	Pemetaan Sosial	<i>Intrapersonal skills</i>	Kesadaran emosi	Aktualisasi diri
		<i>Interpersonal skills</i>	<i>Communication skills</i>	<i>Problem solving</i>
2	Perencanaan Program	<i>Intrapersonal skills</i>	Sikap saling menghargai	Empati
		<i>Interpersonal skills</i>	<i>Relation building</i>	<i>Negotiation skills</i>
3	Pelaksanaan program	<i>Intrapersonal skills</i>	Aktualisasi diri	Sikap saling menghargai
		<i>Interpersonal skills</i>	<i>Team building</i>	<i>Negotiation skills</i>
4	Evaluasi program-RTL	<i>Intrapersonal skills</i>	Empati	Aktualisasi diri
		<i>Interpersonal skills</i>	<i>Communication skillss</i>	<i>Negotiating skills</i>

Menilik hasil identifikasi capaian *soft skills* mahasiswa di atas, pada aspek intrapersonal secara bertahap aspek kesadaran emosi mahasiswa mampu mengantarkan mereka ke pencapaian sikap saling menghargai, aktualisasi diri dan empati. Sedangkan pada aspek interpersonal *communication skill* menjadi kemampuan yang sering digunakan mahasiswa dalam mengembangkan potensinya. Potensi pada aspek komunikasi ini ternyata mampu menutupi kelemahan mahasiswa dalam melakukan negoisasi dengan pihak luar dirinya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pengembangan ketrampilan berkomunikasi menjadi penentu keberhasilan *service learning* dalam rangka mengembangkan *soft skills* mahasiswa.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil dan diskusi di atas dapat disimpulkan, secara bertahap sesuai urutan penyelenggaraan program *service learning* melalui KPM, fase pencapaian *soft skills* mahasiswa pada aspek intrapersonal dimulai kesadaran emosi saat berada di *in group* sebagai bekal mengaktualisasikan dirinya pada *out group* dengan dukungan sikap empati dan menghargai orang lain. Pada aspek interpersonal *communication skills* menjadi modal dominan yang dimiliki mahasiswa untuk mengaktualisasikan potensi pada *out group*. Pembinaan (*service learning*) ketrampilan berkomunikasi menjadi komponen *soft skills* yang paling menonjol pada mahasiswa pada program KPM.

Hal-hal yang masih perlu ditingkatkan pada pembinaan *softskills* mahasiswa melalui penyelenggaraan *service learning* adalah *negotiating skills* pada aspek *interpersonal skill* karena diperlukan untuk memperkuat *communication skills*. Sedangkan pada aspek *intrapersonal skills* para mahasiswa perlu diberi pembinaan lebih lanjut untuk lebih meningkatkan keberanian dan kemandirian dalam aktualisasi diri di lingkungan *out group*.

### Daftar Pustaka

- A, Sudrajat. *Psikologi Pendidikan*. Kuningan: PE-AP Press, 2006.
- Amir, M. Taufik. *Perubahan Organisasi Positif: Peran Individu dan Kepemimpinan Positif*. Jakarta: Penerbita Universitas Bakri, 2019.
- Arikunto, Suharsimi dan Cipi Syafruddin Abdul Jabar. *Evaluasi program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Atmosoeperto, Kisdarto. *Temukan Jati Diri Anda: Pentingnya Harmonisasi antara IQ, EQ dan SQ*. Jakarta: Elek Media Promo, 2018.
- Budimansyah, Dasim. *Penguatan Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Membangun Karakter Bangsa*. Bandung: Widya Aksara Press, 2010.
- Firdaus, Ida "Urgensi Soft Skills Dan Character Building Bagi Mahasiswa," *TAPIS* Vol. 14, no. 1 (2017).
- Goleman, Daniel. *Working with Emotional Intelligent*, terj. Alex Tri Kancono Widodo. Jakarta: Gramedia, 1999.
- Haryu. "Soft Skill Dan Character Building Mahasiswa," *Tadrîs*, Vol. 4, No. 2 (2009).
- Hayes, John. *Interpersonal Skills at Work*. New York: Routledge, 2002.
- Jawa Pos*, 29 Maret 2008.
- Mu`in, Fatchul. *Pendidikan Karakter Konstruksi Teoritik & Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Muqowim. *Pengembangan Soft Skill Guru*. Yogyakarta: Pedagogia, 2012.

- Muslich, Masnur. Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Putra, Ikhsan S., dan Aryanti Pratiwi. *Sukses dengan Soft Skills*. Bandung: ITB, 2005.
- Sailah, Illah. *Pengembangan Soft skills Di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2008.
- Salovey, Peter et al. *Emotional Intelligence: Key Readings on the Mayer and Salovey Model*. New York: Dude Publishing, 2007.
- Santosa. *Pengembangan Kepribadian*. Jakarta: LPK Jayabaya, 1996.
- Scultz, D. *Psikologi Pertumbuhan*. Yogyakarta: Kanisius, 1991.
- Suyanto. *Konsep Dasar Anak Usia Dini*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- Tim Penyusun. *Pedoman Pelaksanaan Kuliah Pengabdian Masyarakat Tematik*. Nganjuk: LP3M STAI Darussalam, 2019.
- Wijokongko, Martin. *Keajaiban dan Kekuatan Emosi*. Yogyakarta: Kanisius, 1997.
- Yunus, Ulani. *Branding Perguruan Tinggi di Era Digital*. Jakarta: Qiara Media, 2019.