

MODEL MANAJEMEN PENGEMBANGAN SOFT SKILL SMK PROGRAM KEAHLIAN PARIWISATA

Oleh :

Sri utaminingsih

Email : utami_ningsih28@yahoo.com

ABSTRACT

The main purpose of this study is to formulate the soft skill development management for increasing the graduate of vocational school tourism group quality. The main purpose can be drawn such as: (1) identifying soft skill which be developed by Vocational School Tourism Group; (2) recognizing the implementation soft skill education in SMK tourism groups; (3) clarifying the actors of soft skill education improvement; (4) identifying the obstacles of soft skill improving implementation; and (5) formulating the soft skill improvement; (6) identifying the model effectivity. Using research and development model as a research methods, the finding such as : (1) soft skill competences improvement for increasing the quality such as: self management; communication skill; professional ethics; teamwork; and entrepreneurship as the soft skill that be need by workplace; (2) the actor of development are internal and external; (3) the challenges of implementation as follows: the lack of understanding concept of soft skill and the process; (4) the best practices of model have to plan, implement and evaluate; (5) the result of model application is in high level. Regarding the finding, the recommendation be given, are : (1) the soft skill competences must be including in program planning; (2) to implement the soft skill improvement must in management principles; (3) the actor in improvement has to be synergy; (4) recognize the obstacles; (5) the effective model is the model that match with the objective; (6) increasing the effectivity of the model.

Keywords: Model Management, Soft Skill, Vocational Senior High School

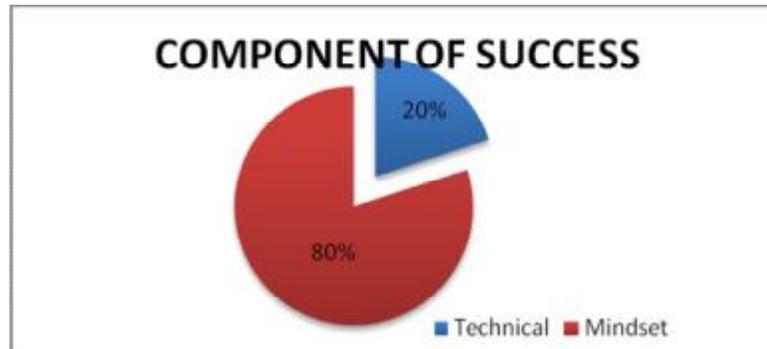
PENDAHULUAN

Pendidikan Kejuruan sebagai sub sistem pendidikan nasional memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, dunia usaha dan pembangunan nasional. Pendidikan Kejuruan sebagaimana dijelaskan dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 mempunyai tujuan yaitu menyiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja. Kenyataan banyak lulusan sekolah kejuruan yang tidak memperoleh pekerjaan sebagaimana temuan Slamet (dalam Yudana, 2004:103) yang menyimpulkan 52% lulusan SMK tidak terserap lapangan kerja. Pendapat ini sejalan dengan dari pernyataan Dirjen Dikdasmen Depdiknas, Suyanto bahwa "hasil studi hanya 50% lulusan SMK terserap dunia industri" (Suara Merdeka, 20 Mei 2009: O). Data BPS Tahun 2008 mencatat jumlah pengangguran lulusan SMK lebih dari 1,6 juta orang (17,26%) dari 9,39 juta. Kondisi tersebut merupakan suatu ironi karena di saat pemerintah menggalakkan pendidikan SMK dengan terus membangun gedung dan jurusan baru bagi SMK tetapi ternyata malah menjadi penyumbang pengangguran terdidik terbesar di Indonesia.

Fenomena ini menunjukkan bahwa sekolah menengah kejuruan yang diharapkan dapat menjadi jembatan *link and match* ternyata juga belum memenuhi harapan. Tingginya angka pengangguran lulusan SMK juga menunjukkan bahwa tingkat relevansi pendidikan SMK dengan kehidupan nyata masih rendah. Sisi lain tidak terserapnya lulusan, sebagian besar lulusan SMK di Indonesia bukan saja

kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi tetapi juga kurang mampu mengembangkan diri dan karirnya di tempat kerja (Depdiknas, 2004:1).

Adanya kelemahan lulusan SMK yang mengakibatkan tidak terserap dalam dunia kerja perlu perubahan orientasi mutu lulusan SMK yang selama ini hanya berorientasi pada *hard skill* kini dimasukkannya unsur pengembangan *soft skill* yg sangat diperlukan Du/Di. Kebutuhan Du/Di dalam *soft skill* dan peranan *soft skill* terhadap kesuksesan seseorang dalam kehidupan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Percentage of Soft Skill as Success Component

Sumber: Neff and Citrin, 1999

Gambar 1.1. Rasio Kebutuhan *Soft Skill* dan *Hard Skill* di Du/Di

Research dan fakta aktual di lapangan menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam bekerja. *Hard skill* merupakan persyaratan minimal bagi seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu, sedangkan *soft skill* akan menentukan pengembangan diri dalam pekerjaan. Oleh karenanya menjadi tantangan dunia pendidikan termasuk SMK untuk mengintegrasikan kedua macam komponen tersebut secara terpadu dan tidak berat sebelah agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan.

SMK Bidang Keahlian Pariwisata merupakan sekolah kejuruan yang akan menghasilkan tenaga kerja kompeten sesuai kebutuhan Du/Di bidang pariwisata, oleh karena itu sekolah perlu meningkatkan kualitas, dimana peningkatan kualitas tidak bisa dipenuhi maka pada bidang pariwisata akan dimasuki oleh tenaga kerja asing terutama dari negara Vietnam, Philipina, Kamboja, India ke Indonesia yang bekerja di sektor perhotelan, restoran, bakery dan garmen serta sektor-sektor pariwisata yang lain. Adanya tantangan dengan masuknya tenaga asing seharusnya merubah dan mendorong reorientasi SMK Bidang Pariwisata secara bertahap diarahkan, dari sekedar pencapaian kompetensi mata pelajaran yang terpisah-pisah menjadi kompetensi lulusan yang utuh dengan penyempurnaan arah kebijakan sekolah, model pembelajaran serta perangkat yang mendukungnya.

Fokus penelitian ini adalah model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan mutu lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Bidang Keahlian Pariwisata di Kota Semarang. Pelaksanaan pengembangan *soft skill* di SMK Bidang Keahlian Pariwisata selama ini masih belum optimal, ini merupakan tantangan manajemen

sekolah terutama kepala sekolah dan guru untuk mengembangkan *soft skill* dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen sehingga mampu meningkatkan mutu lulusan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus dan permasalahan penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanan Model Manajemen Pengembangan *Soft skill* untuk Meningkatkan Mutu Lulusan SMK Bidang Keahlian Pariwisata di Kota Semarang ?.

Untuk mengkonkritkan dan lebih mengarahkan pada permasalahan yang menjadi fokus penelitian, maka pertanyaan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut.

- (1) Kompetensi *soft skill* apakah yang dikembangkan SMK Bidang Keahlian Pariwisata di Kota Semarang?
- (2) Bagaimanakah pelaksanaan pengembangan *soft skill* pada SMK Bidang Keahlian Pariwisata di Kota Semarang?
- (3) Siapakah aktor-aktor yang terlibat dalam proses pengembangan *soft skill* SMK Bidang Keahlian Pariwisata di Kota Semarang?
- (4) Faktor-faktor apakah yang menghambat proses pengembangan *soft skill* pada siswa SMK Bidang Keahlian Pariwisata?
- (5) Bagaimanakah model manajemen pengembangan *soft skill* yang efektif untuk meningkatkan mutu lulusan SMK Bidang Keahlian Pariwisata?
- (6) Bagaimanakah tingkat keberhasilan penerapan model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan mutu lulusan SMK Bidang Keahlian Pariwisata?

KAJIAN TEORETIS

Pengembangan Soft Skill dalam Manajemen Pendidikan

Manajemen merupakan proses yang khas dari suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Blanchard (1980:3) memberikan batasan manajemen *as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals*. Artinya manajemen adalah suatu proses usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau Bidang Keahlian untuk mencapai tujuan organisasi. Terry (2003:11) memberikan definisi *managemen is distinct process consisting of planning, organizing, actuating, controlling, utilizing in each both science and art and follow in order to accomplish predetermined objectives*. Pengembangan dari pendapat Terry yang membagi dalam empat kategori yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian, dan jika disederhanakan maka fungsi utama manajemen menurut Garcia (2005: 38) hanya ada tiga yaitu: perencanaan (*planning*); pelaksanaan (*implementing*); dan pengendalian/ evaluasi (*controlling/ evaluating*)

Hasil penelitian Balitbang Dikbud (1991:26) menunjukkan bahwa manajemen sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan. Fungsi manajemen pendidikan dalam proses implementasinya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka prinsip-prinsip manajemen pendidikan hendaknya menjadi acuan. Dalam fungsi manajemen peran kepemimpinan akan memberikan motivasi, mengarahkan dan melakukan koordinasi mulai dari perencanaan sampai evaluasi. (Lihat Arikunto, 2008:23; Garcia, 2001:17; Mulyasa, 2007:45). Kualitas sumber daya manusia yang bermutu diperoleh dari pendidikan yang berkualitas. Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh proses pendidikan yang dikelola dengan baik, dan hal ini tidak lepas dari masalah tentang manajemen pendidikan. Sebagaimana dijelaskan Gafar (2007:572) manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan, hal ini karena prinsip manajemen pendidikan dimaksudkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Demikian pula halnya dengan SMK yang merupakan salah satu unit kerja dalam pendidikan, akan melaksanakan seluruh bidang garapan dalam manajemen pendidikan karena merupakan unit kerja yang langsung melaksanakan pendidikan dengan mengacu sistem pendidikan nasional. Merujuk pada obyek garapan tersebut pengembangan *soft skill* merupakan bagian yang menyentuh pada manajemen siswa dan manajemen personil. Hal ini dikarenakan *soft skill* merupakan bagian dari kompetensi yang akan melekat pada diri manusia. Pada manajemen siswa, dimana pengembangan *soft skill* diberikan kepada siswa untuk menjadi bagian dari kelengkapan kompetensi lulusan, sedangkan bagi guru pemahaman pada guru tentang konsep *soft skill* merupakan bagian kompetensi profesional seorang guru. Model pengembangan *soft skill* akan menyentuh hampir secara keseluruhan pada bidang personil lain, karena dalam model pengembangan *soft skill* akan melibatkan banyak aktor, baik internal maupun eksternal. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pengembangan *soft skill* merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia dan secara lebih khusus adalah pengembangan untuk guru dan siswa.

Konsep Pendidikan Kejuruan

Menurut Charles Prosser dalam (Djojonegoro, 1998:2), prinsip-prinsip pendidikan kejuruan dapat dikemukakan sebagai berikut. (1) Merupakan replika lingkungan bekerja; (2) Tugas-tugas latihan dilakukan dengan cara, alat dan mesin yang sama seperti di tempat kerja, (3) Melatih kebiasaan berpikir dan bekerja seperti dalam pekerjaan, (4) Memampukan setiap individu memodali minatnya, pengetahuannya dan keterampilan pada tingkat yang paling tinggi; (5) Profesi jabatan atau pekerjaan hanya dapat diberikan kepada seseorang yang memerlukan; (6) Pengalaman latihan untuk membentuk kebiasaan kerja dan kebiasaan berpikir yang benar diulangkan seperti yang diperlukan dalam pekerjaan, (7) Guru mempunyai pengalaman yang sukses dalam penerapan keterampilan dan pengetahuan pada operasi dan proses kerja yang akan dilakukan; (8) Kemampuan minimal yang harus dipunyai agar tetap dapat bekerja pada jabatan tersebut; (9) Memperhatikan permintaan pasar (memperhatikan tanda-tanda pasar kerja. Miller (1985:45) mengemukakan bahwa guru kejuruan harus kompeten baik secara profesional maupun vokasional. *Teachers of vocational education are both professionally and occupationally competent. Teachers are the most important and critical element in vocational education. The values, skill, professional knowledge, experience, and human relations factors that a teacher possesses largely the quality of learning opportunities that occur in the name of vocational education.* (Miller. Melvin D, 1985: 81). Pendidikan kejuruan adalah merupakan pendidikan yang memiliki orientasi pendidikannya tertuju pada out put atau lulusan yang dapat dipasarkan di pasar kerja. Menurut Calhoun & Finch (1982:66) “*vocational education can develop a marketable man by developing his ability to perform skill that extend his utility as a tool of production*”

Fokus kurikulum, Rangsangan dan pengalaman belajar yang disajikan melalui pendidikan kejuruan, mencakup rangsangan dan pengalaman belajar yang dapat mengembangkan ketiga domain, yang siap diaplikasikan baik pada situasi kerja yang tersimulasi lewat proses belajar mengajar, maupun situasi kerja yang sebenarnya. *There may be some aspects of a technician curriculum which contain component such as the mastery of some skill which are frequently used by technicians. Activity or analysis is appropriate for such aspect but than is not to suggest that all curriculum decision should be based on result of activity analysis. Activity or task analysis is*

useful for 'action tasks', but there are many tasks which are better termed 'cognitive tasks'. (Colombo Plan Staff college For Technician Education, 1982:17)

Kriteria Keberhasilan, yakni keberhasilan siswa di sekolah (in-school succes) dan keberhasilan di luar sekolah (out-of school succes). Kriteria pertama meliputi aspek keberhasilan siswa dalam memenuhi persyaratan kurikuler, dan kriteria yang kedua diindikasikan oleh keberhasilan atau penampilan lulusan setelah berada di dunia kerja yang sebenarnya. Vocational education should be evaluated on the basis of economic efficiency. Vocational education is economically efficient when (a) it prepared students for specific jobs in the community on the basis of man power needs, (b) it insures and adequate labor supply for an occupational area, and (c) the students gets the job for which he was trained. (Calhoun & Finch, 1982:66)

Konsep Soft Skill

Menurut Hagman (2003:3) lulusan harus diberikan kapasitas kompetensi yang interdisiplin yaitu *hard skill dan soft skill*. Tetapi sayangnya selama ini pendidikan *soft skill* tidak secara eksplisit dicantumkan dalam kurikulum yang ada di sekolah, sehingga seringkali banyak guru dan bahkan sekolah tidak secara langsung dapat merencanakan dan mengajarkan pendidikan *soft skill* (Moyo & Hagman, 2000:4). *Soft skill* sendiri diartikan sebagai: seluruh aspek dari *generic skill* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan *non-academic skill* (Sharma,2009:11). *soft skill* menyangkut kategori *personal qualities, interpersonal skill, and additional skill/knowledge*, yang mana semua hal tersebut akan memberikan kontribusi pada kemampuan kompetensi secara keseluruhan (Bernd Schulz, 2008:147). Dimana kualitas personal adalah kualitas seseorang yang menyangkut pada kompetensi diri seperti kreativitas, kemampuan berpikir dan memecahkan masalah (Sousa, 2009:168), sedangkan untuk *interpersonal skill*, Coates (2006:132) menyebutkan bahwa *intra-personalitas* adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri, seperti manajemen waktu, manajemen stress, manajemen perubahan, karakter transformasi, berpikir kreatif, memiliki acuan tujuan positif, dan teknik belajar cepat. Sedangkan inter-personalitas adalah keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan bidang keahlian masyarakatnya dan lingkungan kerjanya serta interaksi dengan individu/manusia sehingga mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal, kemampuan memotivasi, kemampuan memimpin, kemampuan negosiasi, kemampuan presentasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menjalin relasi, dan kemampuan bicara dimuka umum.

Secara eksplisit di atas telah terlihat bahwa *soft skill* sangat diperlukan dalam pemanfaatannya di dalam perencanaan dan proses pencarian pekerjaan dan kesuksesan meniti karir dalam pekerjaannya. Ini mengindikasikan bahwa *soft skill* menentukan kecepatan lulusan mendapatkan pekerjaan, selain didukung oleh *hard skill*-nya. Ruben and DeAngelis (1998:177) dari hasil surveynya mengelompokkan kompetensi yang dibutuhkan dan seseorang dapat sukses meniti karir dan kehidupannya, yaitu kompetensi personal, komunikasi, organisasi, internasional/antar budaya dan domain. Sedangkan Puliam (2008:211) menyebutkan bahwa *skill* yang paling dicari oleh pemberi kerja adalah keterampilan komunikasi, integritas/kejujuran, keterampilan interpersonal, motivasi/inisiatif, etika kerja yang kuat, bekerja dalam tim, keterampilan komputer, analitis, *fleksibilitas/adaptibilitas*, dan *detail oriented*

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dikembangkan dan diperluas dengan tujuan untuk menutup kebutuhan pasar kerja yang semakin maju dan memiliki paradigma-paradigma baru, sehingga lembaga SMK dalam mengembangkan sumber

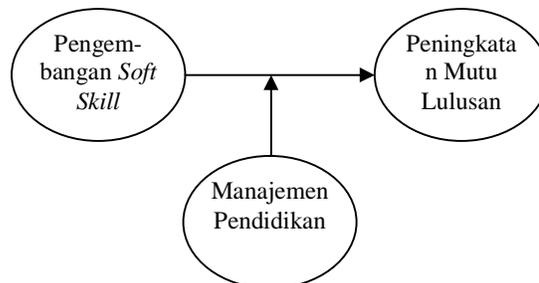
daya harus mengikuti apa yang dimau pelanggannya. Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus berorientasi pada segi kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dimana hal ini sesuai pendapat Mangkuprawiro (2002:135)

Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan dikemas dengan pendekatan Kurikulum berbasis kompetensi (*Competeny Based Curriculum*), Kurikulum berbasis luas dan mendasar (*Broad based curriculum*) dan pengembangan kecakapan hidup (*life skill*). Dengan pendekatan berbagai kurikulum pendidikan SMK sebagai sistem pendidikan yang menyiapkan lulusannya siap kerja harus mampu menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dalam dunia global dan sebagai antisipasi adanya perubahan kebutuhan di dunia kerja yang terwujud dalam perubahan persyaratan dalam menerima tenaga kerja, yaitu adanya persyaratan *soft skill* yang dominan disamping *hard skill*-nya. Secara jelas ditunjukkan bahwa *soft skill* sangat dibutuhkan lulusan untuk dapat bersaing dalam mendapatkan pekerjaan, meniti karir dalam pekerjaannya dan untuk berwirausaha sendiri.

Alur Pikir

Tujuan dari pengembangan *soft skill* SMK adalah untuk memberikan kompetensi yang lebih baik pada lulusan tidak hanya kompetensi *hard skill* tetapi juga kompetensi *soft skill* yang sangat dibutuhkan didunia kerja. Lulusan SMK dipersiapkan untuk memasok tenaga kerja oleh karena itu maka perlu bagi institusi SMK untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh dunia kerja. Banyak kebutuhan *soft skill* yang diharapkan oleh dunia kerja dan sampai saat ini belum terpenuhi semuanya. Hasil penelitian banyak menunjukkan kurangnya *soft skill* pada lulusan yang mengakibatkan lulusan gagal untuk dipromosikan. (NACE, 2002:2)

Untuk itu dalam memberikan bekal kepada lulusan kemampuan *soft skill*, proses pengembangan *soft skill* lebih baik dikembangkan melalui pendidikan (Ruben, 2009:167-168; Hagman, 2003:172-183) baik itu melalui pembelajaran yang *integrated* (Martoyo, 2007:1) maupun dengan menggunakan instrumen sekolah yang lain seperti ekstra kurikuler dan even lain (Wagiran, 2008:2). Untuk mencapai kualitas yang maksimal maka diperlukan manajemen, dimana manajemen secara sederhana menggunakan pendapat Garcia (2005:38) yaitu terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dengan manajemen, proses pengembangan *soft skill* di SMK akan lebih sistematis dan terstruktur sehingga tujuan peningkatan mutu lulusan diharapkan dapat tercapai.



Gambar 1.2. Manajemen Pengembangan *Soft Skill*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didesain dengan pendekatan penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) yang mendasarkan prinsip-prinsip dan langkah-langkah

Borg dan Gall, dengan penyederhanaan langkah-langkah menjadi tiga tahap yaitu: (1) tahap studi pendahuluan, (2) tahap pengembangan model, (3) model akhir. Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data-data tersebut diperoleh dari subyek penelitian di 3 SMK yaitu SMK N 6, SMK Ibu Kartini dan SMK N 2. Penetapan informan sebagai sumber data menggunakan tehnik *purposive sampling* atau dengan pertimbangan tertentu. Tehnik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: Observasi, Wawancara Mendalam, Teknik Angket dan Dokumentasi. Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti, kemudian instrumen yang bersifat bantuan adalah pedoman wawancara untuk: (1) kepala sekolah, (2) guru, (3) siswa, (4) orang tua, (5) (6) Du/Di dan (7) Dinas Pendidikan. Juga dipakai instrumen lain yang berupa angket untuk siswa, pimpinan dan guru, Du/Di dan teman sejawat serta pakar. Proses analisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari wawancara, pengamatan, dokumen, foto, gambaran dan lain sebagainya. (Moleong, 1989:209). Dalam penelitian ini menggunakan analisa data selama dilapangan yang menurut Milles dan Huberman dalam Sugiyono (2006:337) melalui aktivitas yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

Langkah dalam proses penelitian dan pengembangan sebagaimana dikemukakan oleh Borg dan Gall (1983:775) dengan langkah operasional: *Review literature*, untuk menyempurnakan rancangan disertasi yang telah diseminarkan di Pasca Sarjana Unnes, Studi kepustakaan juga di lakukan di *Ohio State University*, selain itu juga memperoleh masukan Dr. James Pinchak sebagai promoter partner. *Review literature* antara lain dengan menetapkan konsep, teori-teori pendukung yang relevan antara lain: teori manajemen pendidikan, pendidikan kejuruan, konsep *soft skill*, mutu lulusan. *Studi Eksploratif (Kajian Empirik)*, dilaksanak yaitu SMK N 6, SMK Ibu Kartini, SMK. *Penyusunan Model Hipotetik*, Model hipotetik merupakan hasil analisis komparasi antara hasil studi pendahuluan yang relevan (model konseptual) dengan temuan desain model di lapangan (model faktual). Selanjutnya model dilakukan validasi internal dengan *Teman Sejawat dan Pakar serta validasi eksternal dengan Uji Coba Model*. Model Akhir dan Desiminasi Model, Kegiatan yang dilakukan: (1) menyusun model manajemen pengembangan *soft skill* SMK untuk meningkatkan mutu lulusan, (2) melakukan sosialisasi hasil temuan penelitian dan pedoman penggunaan model baik lewat seminar maupun jurnal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Soft skill SMK Bidang Keahlian Pariwisata

Sistem pendidikan SMK mempersiapkan lulusannya sebagai tenaga terampil menengah yang siap memasuki dunia kerja. Untuk itu lulusan SMK harus memiliki nilai-nilai atau kompetensi sebagaimana dikembangkan oleh dunia kerja sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan relevansi pendidikan, memberikan nilai tambah secara ekonomi pada perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas, selain itu lulusan lebih dinamis dalam berkarir. SMK Bidang Keahlian Pariwisata merupakan pendidikan yang menyiapkan lulusannya sebagai tenaga kerja bidang pariwisata yang terdiri atas usaha dan industri perhotelan, boga, busana, kecantikan. Bidang usaha pariwisata lebih banyak berhubungan dengan jasa, dan bidang jasa faktor utamanya terletak pada unsur pelayanan, dan pelayanan akan muncul dari personal dan hubungan sosial.

Hasil temuan tentang jenis *soft skill* yang perlu dikembangkan bagi lulusan SMK Bidang Keahlian Pariwisata yaitu: manajemen diri, kemampuan komunikasi,

etika profesional, kerja sama dan kewirausahaan. Dan ada tambahan *soft skill* yang perlu dipertimbangkan kembali oleh ke tiga sekolah SMK adalah *soft skill* yang terkait dengan hubungan pada Sang Pencipta. Walaupun SMK berfungsi menghasilkan tenaga terampil yang siap memasuki dunia kerja tidak berarti meninggalkan nilai-nilai ketakwaan. Bila melihat visi ketiga SMK yang semuanya menekankan iman dan takwa (SMK N 6), berjiwa relegius (SMK Ibu Kartini), berkualitas dan relegius (SMK N 2), harusnya nilai-nilai keagamaan menjiwai segenap aktivitas sekolah. Walaupun bukan sekolah berbasis agama tidak ada salahnya bila nilai-nilai kegamaan ini menjadi ciri khas sekolah tersebut sebagai cerminan dari visi dan misi sekolah. *Proposisi yang dikembangkan: Dalam pengembangan kompetensi soft skill selain sesuai kebutuhan Du/Di juga harus bersandarkan visi dan misi sekolah*

Pengembangan Soft Skill di SMK

Implementasi di tiga SMK ditemukan adanya pengembangan *soft skill* belum dikelola dengan manajemen yang benar. Padahal menurut Davies, I.K (1986:196) manajemen akan memberikan prinsip efisiensi dan efektivitas. Kedua prinsip tersebut dalam dunia pendidikan diperlukan karena prinsip efisien akan mengurangi pemborosan yang harus dikorbankan dalam mendidik siswa SMK untuk menjadi tenaga yang kompeten, disisi lain efektivitas akan mengarah pada target sasaran yang benar. Oleh karena itu dalam pemaparan hasil koleksi data menggunakan kerangka tiga fungsi manajemen, hal tersebut untuk memudahkan menemukan desain awal pengembangan yang ada di SMK, dimana dalam Perencanaan meliputi: identifikasi kompetensi *soft skill*; perumusan tujuan; pengembangan kurikulum; pengorganisasian guru; dan perencanaan sosialisasi. Pelaksanaan adalah pelaksanaan pendidikan *soft skill* yang mencakup 3 kegiatan yaitu: pembelajaran di kelas, melalui budaya sekolah, dan monitoring. Terakhir evaluasi adalah penilaian program keseluruhan yang akan memberikan umpan balik. *Proposisi yang dikembangkan: Dalam implementasi pengembangan soft skill di SMK perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara konsisten.*

Aktor yang terlibat dalam Pengembangan Model Soft Skill di SMK

Aktor yang berperan dalam pengembangan *soft skill* di SMK terdiri dari: kepala sekolah, guru, siswa, pimpinan Du/Di, Dinas pendidikan dan masyarakat. Peran Du/Di dalam pengembangan *soft skill* juga sangat penting sebagai pengguna dan validator. Peran dinas pendidikan dalam monitoring juga masih perlu ditingkatkan begitu pula peran masyarakat. Peranan dari ketiganya memberikan masukan informasi kebutuhan kompetensi *soft skill* yang diperlukan tetapi juga dalam memetakan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang, hal ini perlu karena Du/Di yang paling tahu perkembangan usaha dan kebutuhan-kebutuhan pengembangan tenaga kerja. Peranan Diknas sebagai pengambil keputusan dan kebijakan diperlukan untuk memberikan *stressing* kebutuhan dan penentuan kebijakan yang harus diberikan kepada siswa, sedang peranan masyarakat terutama dalam pengembangan *soft skill* adalah mengangkat *local genius* yang ada pada lingkungan masyarakat sekitar, hal ini perlu karena kemampuan komunikasi dan kemampuan dalam tim kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. *Proposisi yang dikembangkan adalah: Pengembangan soft skill sangat dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, Du/Di dan Dinas.*

Hambatan dalam Pelaksanaan Pengembangan Soft skill

Dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill* ditemukan adanya berbagai hambatan. Dari hasil temuan dapat dikemukakan hambatan dalam pengembangan *soft skill* yaitu pemahaman tentang konsep *soft skill* baik oleh guru maupun siswa, belum ada petunjuk teknis, identifikasi kompetensi belum sistematis dan keterlibatan *stakeholder* baik dari Diknas maupun dari Du/Di sebagai pengguna juga belum maksimal. Proposisi yang dapat dikembangkan adalah: *Keberhasilan Pengembangan soft skill* SMK dipengaruhi tingkat pemahaman guru dan siswa (sekolah) terhadap konsep *soft skill*, kemampuan guru dalam pembelajaran, hubungan yang sinergis antara sekolah, Du/Di, dan Diknas.

Proposisi yang dikembangkan adalah: Keberhasilan pengembangan *soft skill* sangat dipengaruhi oleh manajemen yang dikembangkan dan kesesuaian kompetensi diberikan *soft skill* SMK dengan kompetensi *soft skill* yang diinginkan Du/Di.

PENGEMBANGAN MODEL

Model Hipotetik Manajemen Pengembangan Soft skill SMK

Model Hipotetik merupakan model eksplorasi hasil dari studi pendahuluan dan hasil temuan dilapangan. Studi pendahuluan tentang pengembangan *soft skill* menunjukkan perlunya pembentukan kompetensi *soft skill* di SMK untuk melengkapi kemampuan *hard skill* sehingga mutu lulusan meningkat sesuai dengan harapan dan kebutuhan Du/Di sehingga lulusan dapat berkarir dengan sukses didunia kerja. Model Manajemen pengembangan *soft skill* merupakan deskripsi naratif tentang fungsi-fungsi manajemen yang akan digunakan dalam pengembangan *soft skill*. Asumsi-Asumsi: 1) Model dikembangkan berdasarkan hasil studi pendahuluan, 2) Komponen-komponen dalam manajemen sekolah, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengarahannya serta evaluasi atau pengendalian, 3) Tujuan pengembangan *soft skill* ditentukan secara tegas dan jelas, yaitu untuk meningkatkan kualitas lulusan, 4) Pengembangan *soft skill* difokuskan pada kecakapan *personal* dan *sosial*, hal ini merujuk dari pendapat Coates (2006:132-153), 5) Pengembangan *soft skill* berorientasi peningkatan mutu lulusan, 6) Model dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan yaitu (1) peningkatan pemahaman konsep *soft skill*, (2) peningkatan kemampuan pelaksanaan pengembangan *soft skill*, dan (3) tercapainya kepuasan pelanggan.

Validasi Internal

Validasi internal dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu: (1) *Focus Group Discussion* (FGD) oleh teman sejawat dan Pakar. *Focus Group Discussion* (FGD) dengan Pakar dan Praktisi, Pakar manajemen pendidikan dan diambilkan dari promotor peneliti yang mengajar di Pascasarjana Universitas Negeri Semarang. Selain para promotor, model divalidasi oleh pakar manajemen antara lain: Prof. Dr. Sugiyono, M.Pd., Prof. Madyo Ekosusilo, M.Pd. Kepala LPMP Jawa Tengah (Dr. Makhali, MM). Model ini juga telah divalidasi dari Pusat Kurikulum Bp. Drs. Jawardi, M.Pd, Pengawas SMK Dinas Kota Semarang yang merupakan pakar pendidikan kejuruan Drs. H.M. Saidi, M.Pd dan Pakar psikologi yaitu Dra. Sri Maryati Deliana, M.Si dari Unnes. Merujuk pada analisa dan refleksi maka desain ditambahkan komponen sebagai berikut: 1) Komponen kebijakan sebagai sub komponen Perencanaan, 2) Penambahan keterangan pada komponen utama tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dengan "tahapan", 3) Memasukkan unsur pengorganisasian pada pelaksanaan dan kontrol pada evaluasi agar model manajemen

pengembangan *soft skill* lebih komperhensif, 4) Memasukan unsur kepemimpinan pada setiap tahapan, 5) Menegaskan komponen monitorin internal dan eksternal

Validasi Eksternal (Ujicoba Lapangan)

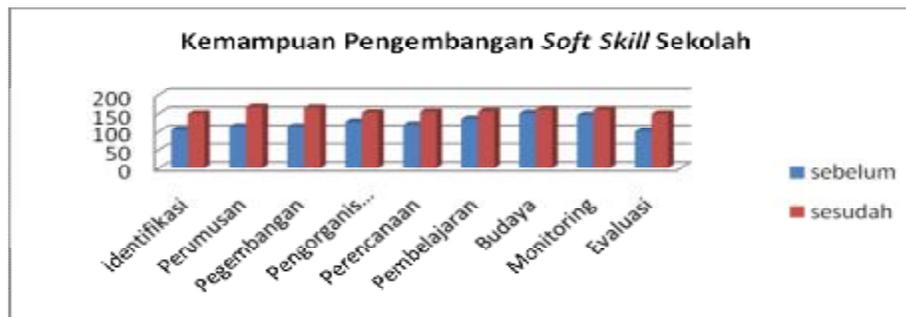
Kegiatan ujicoba dilakukan di 3 SMK melalui *workshop* dan pembelajaran *soft skill*, *workshop* diberikan kepada pihak sekolah yang terdiri pada Kepala Sekolah, Wakil kepala Sekolah dan Guru, sedangkan untuk pembelajaran disampaikan pada kelas yang dipilih. Langkah-langkah yang dilakukan sebelum melaksanakan *workshop* adalah dengan mensosialisasikan model pada pihak sekolah. *Workshop* dilaksanakan selama 3 hari yaitu tanggal 11-13 Oktober 2010. Untuk uji coba pembelajaran dilakukan selama 2 bulan yaitu Nopember- Desember.

Tingkat Keberhasilan Penerapan Model Manajemen Pengembangan *Soft Skill*, dapat dilihat, pertama pemberian dan peningkatan pemahaman dan kemampuan *soft skill* siswa. Hasil uji lapangan untuk pembelajaran kompetensi di tiga SMK menunjukkan adanya peningkatan pemahaman siswa setelah memperoleh pembelajaran *soft skill*. Peningkatan siswa dalam mengenali diri meningkat sampai 50%. Etika professional sebesar 34%, kemampuan komunikasi sebesar 75%, teamwork sebesar 50% dan entrepreneurship sebesar 50%. Secara rinci hasil peningkatan pemahaman *soft skill* siswa dapat dilihat pada berikut ini.



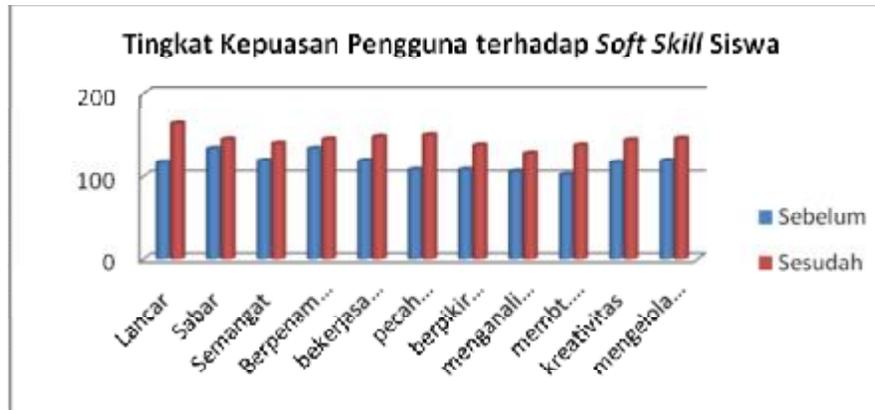
Gambar 1.3. Grafik Peningkatan Pemahaman *Soft skill* Siswa

Kedua, pemahaman dan peningkatan sekolah dalam mengelola pengembangan *soft skill* juga menunjukkan hasil yang cukup baik, dimana dapat dilihat dari hasil *workshop* menunjukkan arah yang signifikan. Rata-rata pencapaian hasil antara 70% sampai 85%. Hasil pencapaian kemampuan pengembangan *soft skill* sekolah dipaparkan dalam grafik dibawah ini



Gambar 1.4. Grafik Kemampuan Pengembangan *Soft skill* SMK

Ketiga, kepuasan pengguna lulusan sebenarnya masih memerlukan pengujian yang cukup panjang, dalam penelitian ini memanfaatkan praktek kerja industri (OJT) dimana ketiga SMK menggunakan sistem *block release*. Dari hasil angket yang disebarakan pada 30 Du/Di pasangan SMK yang menyatakan adanya perubahan tingkah laku positif pada *shif* kedua sebanyak 70%. Dengan demikian maka tujuan untuk memuaskan atau memenuhi tuntutan pelanggan (Du/Di) dengan pembelajaran *soft skill* dapat dikatakan berhasil walaupun belum maksimal. Untuk lebih jelasnya hasil tingkat kepuasan terhadap *soft skill* siswa dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 1.5. Grafik Tingkat Kepuasan Pengguna terhadap *Soft Skill* Siswa

Merujuk pada hal-hal yang dijelaskan diatas maka model dapat disimpulkan sebagai model yang efektif karena: (1) berdasarkan tujuan penyusunan model, tujuan bisa tercapai; (2) berdasarkan criteria manajemen semua fungsi-fungsi manajemen yang digunakan bisa terlaksana dengan baik; (3) berdasarkan konsep criteria model yang efektif menurut teori (Sudarwan 1998:26) simpel, aplikatif, mudah dipahami oleh pengguna, dan sesuai tujuan, dan model ini sudah memenuhi kriteria tersebut.

Model Akhir

Dengan adanya perbaikan maka pada model akhir komponen lingkungan akan dipertegas dengan mencantumkan masyarakat dan Du/Di pada aspek lingkungan yang pada model hipotetik hanya disebutkan lingkungan. Kemudian pada komponen Monitoring juga dengan tegas ditunjukkan aktor yang akan melaksanakan monitoring. Komponen mutu lulusan dipertegas dengan mutu lulusan yang berorientasi *soft skill*, kemudian masing-masing komponen perencanaan ditampilkan mekanisme atau prosedurnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, Jenis kompetensi *soft skill* yang dikembangkan ketiga SMK belum jelas, dinyatakan include pada materi kejuruan dan masih belum mengembangkan kompetensi harapan Du/Di secara maksimal. Jenis Kompetensi yang diharapkan meningkatkan mutu lulusan adalah manajemen diri, kemampuan berkomunikasi, etika professional, *teamwork* dan kewirausahaan. Dalam pengembangan *soft skill* perlu disesuaikan dengan kebutuhan Du/Di dan merupakan cerminan visi dan misi sekolah. Salah satu yang perlu dipertimbangkan adalah kecakapan trasendental yaitu kecakapan hubungan dengan sang pencipta sebagai

perwujudan visi dan misi ketiga SMK yang semua visi dan misinya berdasarkan iman dan takwa serta relegius.

Kedua, bahwa pelaksanaan pengembangan *soft skill* di tiga SMK yang menjadi obyek kajian penelitian ini masih belum maksimal, dilihat dari perencanaan belum terencana dengan baik, identifikasi kompetensi *soft skill* belum dilakukan secara maksimal, belum melibatkan *stakeholder*, kebijakan ditingkat intitusi belum terlaksana. Dalam perumusan tujuan semua mengacu pada peningkatan mutu lulusan. Pengembangan kurikulum belum maksimal masih kesulitan dalam memasukan unsur *soft skill* pada RPP dan silabus. Pengorganisasian guru juga belum sistematis sehingga terkesan antara guru produkif, adaaktif, normatif masih berjalan sendiri-sendiri. Perencanaan sosialisasi juga belum ada. Dalam pelaksanaan melalui yaitu pembelajaran di kelas terintegrasi dengan mata diklat perlu direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, melalui budaya sekolah juga dimaksimalkan. Dalam pelaksanaan perlu ada monitoring. Monitoring secara eksternal dan internal belum maksimal karena belum ada petunjuk tehnis. Dalam evaluasi sebagai umpan balik masih sebatas formalitas.

Ketiga, aktor yang berperan dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill*, yaitu pimpinan sekolah (kepala dan wakil kepala), guru, siswa, Du/Di pasangan, Diknas, dan masyarakat dengan jalinan hubungan yang sinergis sesuai peran masing-masing komponen yang masih perlu ditingkatkan. Keempat, yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill* adalah utamanya pada faktor-faktor yang berpengaruh yaitu: pemahaman konsep baik dari sekolah, guru dan siswa masih lemah. Sekolah juga belum menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara konsisten. Kelima, model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan mutu lulusan SMK yang dikembangkan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu Perencanaan: (1) identifikasi kompetensi, (2) perumusan tujuan, (3) pengembangan kurikulum, (4) pengorganisasian guru, (5) perencanaan sosialisasi. Pelaksanaan terdapat pengarah dan pengorganisasian yang terdiri dalam: (1) pembelajaran, (2) budaya sekolah dan (3) monitoring. Evaluasi atau pengendalian terhadap semua pentahapan manajemen yang hasilnya sebagai umpan balik. Kepemimpinan sebagai motivator, pengarah dan koordinator mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Keenam, tingkat keberhasilan penerapan model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan mutu lulusan cukup efektif dengan melihat dari peningkatan hasil pengukuran tingkat penerapan model yang dilihat dari peningkatan pemahaman *soft skill* siswa, peningkatan dan kemampuan sekolah dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill* dan kepuasan pengguna.

Implikasi Teoritis

Kajian tentang model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan kualitas memiliki berbagai implikasi teoritis: *Pertama*, menguatkan teori yang mengatakan bahwa kompetensi untuk pekerja bukan hanya pada *hard skill*, tetapi juga pada *soft skill* (Harvard University, 2003), penguatan ini dibuktikan dari hasil penelitian dimana pembelajaran *soft skill* mendapat pengakuan dari Du/Di pada saat prakerin, dimana siswa dalam praktek kerja setelah memperoleh pemahaman *soft skill* lebih bisa berkreasi pada pekerjaan dalam praktek. *Kedua*, kompetensi *soft skill* yang dikembangkan sesuai harapan Du/Di sebagai pelanggan SMK, hal ini berarti meningkatkan mutu lulusan sebagaimana teori Deming (1986:23) mendefinisikan mutu pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Sallis (1993:32) sesuatu yang

dianggap bermutu apabila sesuai dengan tujuan yang diharapkan, memuaskan bagi keinginan pelanggan. *Ketiga*, urutan komponen dalam model akan memberikan pencapaian tujuan pembentukan model, hal ini menguatkan konsep teori Kauffman (2001:67) tentang model bahwa model merupakan deskripsi tentang komponen, prosedur dan acuan dalam mencapai tujuan. *Keempat*, model pengembangan *soft skill* dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen lebih terarah, terencana dan dapat dikontrol serta teramati, dengan demikian memperkuat teori tentang fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Terry (2003:11) bahwa fungsi manajemen yang terdiri dari POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) akan memberikan efektivitas pelaksanaan dalam mengelola pengembangan *soft skill*.

Rekomendasi

Sesuai dengan simpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut. *Pertama*, dalam pembentukan *soft skill* perlu adanya satu model yang jelas, maka peneliti merekomendasikan model yang telah dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan mutu lulusan SMK. Keberhasilan penerapan model ini sangat tergantung pada konsistensi sekolah. *Kedua*, visi dan misi merupakan landasan untuk menuju pada tujuan, oleh karena itu utamanya pada misi sekolah harus lebih mengoperasionalkan tujuan kompetensi yang diperlukan. *Keempat*, *soft skill* perlu dimasukan sebagai komponen dalam sistem evaluasi sekolah sehingga peran aktor baik itu kepala sekolah, guru, siswa, Du/Di maupun dinas lebih sinergis dan serius. *Kelima*, suatu model adalah sekuen (berurutan) oleh karena itu setiap komponen dalam model harus dijalankan dan dijadikan standar untuk komponen berikutnya secara konsiten terutama oleh manajemen sekolah sebagai pelaksana agar dalam implementasi model mempunyai tingkat keterapan yang tinggi. *Keenam*, perlu ada penelitian lanjut terutama tentang koordinasi antar aktor dan peran kepemimpinan dalam pengembangan *soft skill pada SMK*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaro, H., Blake, S.M., Schwart, P.M., & Flinchbaugh, L.J.,2001. Developing theory-based substance abuse prevetion programs for young adolescent girls. *Journal of Early Adolescence*, 21(3).
- Asmani, Jamal,M. 2009. *Sekolah Siap Kerja, Sekolah Life Skill, Lulus Siap Kerja*. Yogyakarta: Diva Press.
- Barlow, M.L, 1974. *The Philosophy for Quality Vocational Education Program*. Washington D.C: American Vocational Association.
- Beach, D. P, 1982. A Training Program to Improve Work Habits. *Journal of Epsilon Pi Tau* 8/2, 69-74.
- Bell, Raiffa, and Tversky, 1988. **Competency-based Management Education**; *Journal of Management Development* 8,2
- Bogg dan, C. & Sari Knopp Biklen, 1982. *Qualitative Research For Edication to Theory and Methods*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Blank, William E, 1982. *Handbook For Developing Competency-Based Training Programs*. New York: Prentice-Hall, Inc, Engelwood Cliffs
- Calhoun C.C and Finch A.V. 1982. *Vocational Education: Concept and Operation*, Belmont California: Wads Worth Publishing Company.
- Cantor Leonard, 1989. *Vocational Education and Training In The Developed World: A Comparative Study*. New Yo9rk: Routledge.

- Clinton.O.L & Sony S Arris, 2002. Creating competitive advantage through effective management education. *Journal of Management Development*; Vol. 21 No. 9, 2002. pp. 223-224; Emerald Group Publishing Limited .
- Coates, D.E. 2006. *People Skill Training: Are You Getting a Return on Your Investment*. Disitasi 15 Juli 2010 dari <http://www.2020insight.net/Docs4/PeopleSkills.pdf> [accessed 11-1-2010]
- Colombo Plan Staff College for Technician Education, (1980). *Aspect of Curriculum For Technician Education*. Singapore.
- Davies, Ivor K. 1973. *Competency Based Learning: Tehnology, Management, and Design*. New York ST San Francisco: McGraw-Hill Book Company.
- Depdiknas, 2004. *Pengembangan Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas, 2004, *Kurikulum SMK*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Diamond, Robert M. (1989). *Designing and Improving Courses and Curriculum in Higher Education*, San Francisco: Jersey Bass, Inc.
- Dianne, Brown, 1975. The leadership Imperative: linking Strategy and Competency Requirements fo Success. *Conculting Psychology Journal*: Winter.
- Djojonegoro, Wardiman, 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta: Jayakarta Agung Offset.
- Garcia, T , 2005. *Organization and Management*. Stanfilco. Philippines: Stanfilco, C
- Graff, 2002. *Managing a Good Learning*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Haggman, 2003. An Integrative Model of Competency Development, Training Design, Assesment Center, and Multi – Rater Assesment; *Advance in Human Resources*; Vol 8 No. 2, May 2006; pp 265- 282
- Hall, 1996. *Personnel Human Resources Management*. Business Publication.
- Harvard University, 2003. *Competing For The Future*. Harvard Business School: Press Boston, Massachusetts.
- Holland, John L. 1985. *Making Vocational Choices*. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall. Inc.<http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-soft-skills-developmentin>. [accessed 3-10-2010].
- Itamar, Gati, & Itay Asher, 2001. *The PIC Model for Career Decision Making: Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah.
- Kauffman, 2001. *Conceptual Modelling*. New York: Prentice Hall.
- Koswara, 2009. Peranan Soft skill Dalam Dunia Kerja. www.frieyadie.com.htm [accessed 17/12/2009].
- Krueger, 2007. *Development of Talent*. California: Wesley Book.
- Lapp Diane, et all. 1975. *Teaching and Learning: Philosiphical, Psychological, Curricular Application*. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Law, A.M dan Kelton, W.D, 1991. *Simulating Modelling and Analysis*. New York: Mc. Graw Hill. Inc.
- Lincoln, Yvonna S dan Egon, Guba, 1985. *Naturalistic Inquiey*. London: Sage Publications
- Marrelli,Anne F., Janis Tondora, and Michael A. Hoge, 2005. *Strategies For Developing Competency Models*; *Administration and Policy in Mental Health*, Vol. 32, Nos. 5/6, May/July 2005.
- Miller. Melvin D. 1985 *Principles and A Philosophy for Vocational Education*. Columbus, Ohio: The Ohio University.

- Milles, M.B, & Huberman, A.M, 1984. *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjetjep Rohidi dan Mulyarto. Jakarta: Indonesia Press.
- Mouyan & Hagman, 2008. The Impact Life Skill in Education. *Journal of Education and Carrer*. Vol 3.
- Nan-Zhao, 2006. How to Teach Soft skill in Vocational School. *Education Journal*.
- Pai, Padmini Nagesh, 2006. *Life skills Education For School Effectiveness And Improvement*; Round Table Presentation at International Congress for School Effectiveness and Improvement. Florida USA: Fort Lauderdale.
- Patrizia Lemma, Borraccino Alberto, Franco Cavallo, 2000. *Life skill Education: A Pilot Study*, Dipartimento di Sanita Pubblica. Italy: University of Turin.
- Patton, Michael Quin, 1980. *Qualitatif Evaluation Methods*. London: Sage, Publications.
- Patton, Michael Quinn, 1987. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Ruben and DeAngelis, 1998. Closing the gap between what industry needs and what HE provides. *Education Training*; Volume 42. Number 9. 2000: pp. 168-187: MCB University Press.
- Setyawan, Yudhi, 2009. Peranan Soft Skill dalam Dunia Kerja. *Marketing*. 12/IX/Desember 2009.
- Sharma, A. 2009 *Professional Development for Teachers*. Disitasi 30 Juli 2010
- Soussa, Felipe, 2009. Exploratif Study for Vocational School in East Timor: The relevances. *Journal Management & Technology*: vol 6 (p 156-168).
- Stephen , 2003. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw.
- Terry, 2003. *Management and Organization*. Ny: Mc Graw..
- Waggoner, 2002. *The Aasics of Competency Modeling*. St. Paul, MN: Full View Solutions
- Wikipedia. 2007. *Manajemen*. <http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>. [Accessed 12-1-2010]