

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Softskill*

1. Definisi *Softskill*

Softskill adalah kemampuan mengelola diri secara tepat dan kemampuan membangun *relasi* dengan orang lain secara efektif (Muqowim, 2014). *Softskill* adalah kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan bekerja sama, integritas, dan lain-lain. *Softskill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang Pencipta. Seseorang yang mempunyai *softskills* akan semakin terasa keberadannya di masyarakat. *Softskill* meliputi beberapa hal yang terkait dengan: keterampilan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual (Widarto, 2011).

Softskill mahasiswa menurut pendapat Setditjend Dikti (2010), dikatakan bahwa sarjana lulusan perguruan tinggi di Indonesia masih sulit bersaing dengan lulusan luar negeri. Bukan dari sisi keilmuan atau kemampuan akademisnya, melainkan *softskill* mereka yang kurang. Kelemahan mahasiswa kita justru dalam hal non teknis seperti kemampuan berbicara di depan umum, rasa percaya diri, interaksi terhadap perubahan yang cepat, inisiatif, kerjasama, etika, *leadership* dan hal lainnya. Pernyataan tersebut tentunya juga menggambarkan kemampuan lulusan sarjana di bidang keperawatan dimana para stakeholders mengakui kemampuan mereka secara akademis, akan tetapi masih belum memuaskan dari segi *softskillnya*.

2. Atribut *SoftSkills*

Sudiana (2010), menyebutkan *Softskill* atau *people skills* dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam "mengatur" diri sendiri. Sedangkan *interpersonal skills* adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain. Keterampilan *Intrapersonal* mencakup kesadaran diri (keyakinan diri, penilaian diri, sifat dan pilihan, sadar emosi) dan keterampilan diri (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, dapat dipercaya, mengelola waktu, proaktif, berhati nurani). Sedangkan

Keterampilan *interpersonal* mencakup kesadaran sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, mempengaruhi perubahan, orientasi melayani, empati) dan keterampilan sosial (kepemimpinan, mempengaruhi, berkomunikasi, mengelola konflik, kerjasama, kerjasama tim, sinergi).

Sharma (2009), menyebutkan berdasarkan hasil penelitian, tujuh *softskill* yang diidentifikasi dan penting dikembangkan pada peserta didik di lembaga pendidikan tinggi, meliputi ; keterampilan berkomunikasi (*communicative skills*), keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah (*thinking skills and problem solving skills*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi (*life-long and information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skills*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*).

Sharma mentabulasi elemen *softskill* yang harus dimiliki dan baik dimiliki seperti ditunjukkan pada Tabel 1. Masing-masing *softskills* di dalamnya berisikan *subskills* yang dapat dikategorikan sebagai *skills* yang secara individu sangat dibutuhkan (*must have*) dan kategori sebagai *skills* yang baik untuk dimiliki (*good to have*) .

Tabel 2.1. Elemen *Softskill* yang harus dan Baik untuk dimiliki (Sharma, 2009) dalam I Made S. Utama dkk dalam Agustin F. C

<i>Softskills</i>	<i>Subskills</i> Elemen yang harus dimiliki (<i>Must Have Elements</i>)	<i>Subskills</i> Elemen yang baik untuk dimiliki (<i>Good To Have Elements</i>)
Kemampuan Berkomunikasi	a. Kemampuan menyampaikan ide secara jelas, efektif dan meyakinkan baik oral maupun tertulis. b. Kemampuan untuk mempraktikkan keterampilan mendengar dengan baik dan memberi	a. Kemampuan menggunakan teknologi selama presentasi. b. Kemampuan untuk berdiskusi dan mengakhiri dengan consensus. c. Kemampuan berkomunikasi dengan individu yang mempunyai latar belakang budaya

	tanggapan.	berbeda.
	c. Kemampuan berpresentasi secara jelas dan meyakinkan kepada audien.	d. Kemampuan menggunakan keterampilan non-oral. e. Keterampilan untuk menularkan kemampuan komunikasi ke orang lain.

Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah

- | | |
|---|---|
| a. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi. | a. Kemampuan berfikir lebih luas. |
| b. Kemampuan memperluas dan memperbaiki keterampilan berfikir seperti menjelaskan, menganalisis dan mengevaluasi diskusi. | b. Kemampuan untuk membuat kesimpulan berdasarkan pembuktian yang valid. |
| c. Kemampuan mendapatkan ide dan mencari solusi alternatif. | c. Kemampuan untuk menerima dan memberikan tanggungjawab sepenuhnya. |
| | d. Kemampuan untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. |

Kerja dalam Tim

- | | |
|--|--|
| a. Kemampuan untuk membangun hubungan, berinteraksi dan bekerja secara efektif dengan lainnya. | a. Kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap perencanaan dan mengkoordinasikan kerja group. |
| | b. Bertanggung jawab |

- b. Kemampuan untuk terhadap keputusan memahami dan group. berperan sebagai pemimpin dan pengikut (anggota).
- c. Kemampuan untuk memahami, menghargai dan menghormati perilaku, pemahaman dan keyakinan orang lain.

Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi

- a. Kemampuan untuk mengelola informasi yang relevan dari berbagai sumber. Kemampuan untuk mengembangkan keinginan untuk menginvestigasi dan mencari pengetahuan.
- b. Kemampuan untuk menerima ide-ide baru.

Keterampilan Kewirausahaan

- a. Kemampuan untuk mengidentifikasi peluang kerja.
- a. Kemampuan untuk mengajukan proposal peluang bisnis. Kemampuan untuk membangun, mengeksplorasi, mencari peluang bisnis dan kerja. Kemampuan untuk berwirausaha sendiri.

Etika, moral

- a. Kemampuan untuk
- a. Kemampuan untuk

dan mengajukan proposal mempraktikan etika profesionalis peluang bisnis perilaku di samping me Kemampuan untuk mempunyai membangun, tanggungjawab terhadap mengeksplorasi dan masyarakat. mencari peluang bisnis dan kerja Kemampuan untuk berwirausaha sendiri.

Keterampilan a. Mempunyai a. Kemampuan untuk Kepemimpinan pengetahuan teori memahami dan menjadi n dasar kepemimpinan alternative pemimpin dan Kemampuan memimpin pengikut. suatu proyek. b. Kemampuan mensupervisi anggotasuatu group.

Penulis buku-buku serial manajemen diri, Aribowo (2014), membagi *softskill (people skills)* menjadi dua bagian, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam ”mengatur” diri sendiri. Sedangkan *interpersonal skill* adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain. Dua jenis keterampilan ini dirinci sebagai berikut :

Intrapersonal Skill

- a. *Transforming Character*
- b. *Transforming Beliefs*
- c. *Change management*
- d. *Stress management*
- e. *Time management*
- f. *Creative thinking processes*

- g. *Goal setting & life purpose*
- h. *Accelerated learning techniques*

Interpersonal skill

- a. *Communication skills*
- b. *Relationship building*
- c. *Motivation skills*
- d. *Leadership skills*
- e. *Self-marketing skills*
- f. *Negotiation skills*
- g. *Presentation skills*
- h. *Public speaking skill*

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Softskill Mahasiswa Praktik

Slameto (2003), menggolongkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *softskill* mahasiswa keperawatan menjadi dua, yaitu faktor *intern* dan faktor *ekstern* :

1. Faktor *Intern* adalah faktor yang ada di dalam diri individu yang sedang belajar. Faktor ini meliputi tiga aspek, yaitu:
 - a) Faktor jasmaniah, seperti: faktor kesehatan, cacat tubuh,
 - b) Faktor psikologis, seperti, intelegensi, perhatian, minat, bakat, motif, kematangan, kesiapan
 - c) Faktor kelelahan
2. Faktor *Eksternal* adalah faktor yang ada di luar individu. Faktor ini dikelompokkan menjadi empat faktor, yaitu:
 - a) Faktor keluarga, meliputi: cara orang tua mendidik, relasi antar anggota keluarga, suasana rumah, keadaan ekonomi keluarga, pengertian orang tua, latar belakang kebudayaan.
 - b) Faktor sekolah/universitas/kampus, meliputi: metode mengajar, kurikulum, relasi dosen dengan mahasiswa, relasi mahasiswa dengan mahasiswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar pelajaran di atas ukuran, keadaan gedung, metode belajar, tugas rumah.

- c) Faktor masyarakat meliputi: kegiatan mahasiswa dalam masyarakat, media, teman bergaul, bentuk kehidupan bermasyarakat.
- d) Dosen atau pembimbing dan cara mengajar
Sikap atau kepribadian dosen atau pembimbing, tinggi rendahnya pengetahuan yang di miliki dan bagaimana dosen atau pembimbing mengajarkan pengetahuan kepada anak didiknya turut menentukan bagaimana hasil belajar akan menunjukan perubahan perilaku yang baik, prestasi akan tercapai saat seorang pendidik mampu membawa peserta didiknya untuk berubah kearah positif sesuai tujuan yang ingin di capai dalam pembelajaran. seorang pendidik akan sulit pendidiknya apabila dia tidak memiliki kompetensi yang berkaitan dengan proses pembelajaran.

4. Manfaat *Softskill*

Manfaat *Softskill* dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Mampu berpartisipasi dalam tim
2. Mampu mengajar orang lain
3. Mampu memberikan layanan
4. Mampu memimpin sebuah tim
5. Bisa bernegosiasi
6. Mampu menyatukan sebuah tim di tengah-tengah perbedaan budaya
7. Motivasi
8. Pengambilan keputusan menggunakan keterampilan
9. Menggunakan kemampuan memecahkan masalah
10. Berhubungan dengan orang lain

5. Pengukuran *Softskill*

Widhiarso (2009), *softskill* lebih didominasi oleh komponen kepribadian individu, sehingga prosedur pengukurannya sedikit berbeda dengan pengukuran komponen kemampuan *hardskill*. Berbagai instrumen pengukuran yang dapat di aplikasikan dalam pengukuran *softskills* antara lain model *likert*, *guttman* atau semantik *deferensial* dengan modifikasi jenis respon maupun jumlah alternatif respon.

Pengukuran *softskills* menurut Widhiarso (2009), terbagi menjadi, pelaporan diri (*self-report*), *checklist* dan penilaian perforasi.

1. *Self Report*

Self report merupakan kumpulan stimulus berisi pertanyaan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu. Pernyataan merupakan turunan dari domain ukur yang sifatnya teoritik konseptual setelah melalui proses operasionalisasi menjadi indikator – indikator. Setelah domain ukur dan indikator telah ditetapkan, proses selanjutnya adalah penyusunan penulisan item (*wording*). Misalnya mengukur tingkat ekstrasversi individu melalui pernyataan “Saya sulit berinteraksi dengan orang lain”. Selanjutnya akan direspon oleh individu dengan “setuju” atau “tidak setuju”.

Tabel 2.2 Metode Pengukuran Softskill

Metode	Deskripsi
Meranking	Subjek mengurutkan stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi dirinya
Menilai (<i>rating</i>)	Subjek menilai stimulus berdasarkan kesesuaiannya dengan kondisi dirinya
Mengkategorikan	Subjek meletakkan stimulus pada kategori yang sesuai dengan kondisi dirinya
Membandingkan	Subjek memilih pasangan stimulus yang sesuai dengan kondisi dirinya
Mengestimasi	Subjek mengestimasi dengan memberikan penilaian pada atribut yang sesuai dengan kondisi dirinya
Memetakan	Kemiripan Subjek memetakan kesamaan antar stimulus pada sebuah peta dimensi stimulus

b. *Checklist*

Checklist merupakan jenis alat ukur afektif atau perilaku yang memuat sejumlah indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang penilai (*rater*). *Checklist* lebih banyak dipakai untuk mengukur aspek psikologis yang tampak (*overt*), misalnya perilaku.

c. Pengukuran Performasi

Pengukuran performasi merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil dari kinerja individu terhadap tugas yang diberikan. Proses penyekoran dilakukan berdasarkan panduan penyekoran, memuat kriteria performasi yang telah dibuat sebelumnya.

B. Interaksi *Preceptorship*

1. Definisi interaksi *Preceptorship*

Interaksi *Preceptorship* adalah suatu metode pengajaran dan pembelajaran kepada mahasiswa dengan menggunakan perawat sebagai model perannya. *Preceptorship* bersifat formal, disampaikan secara perseorangan dan individual dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya antara perawat yang berpengalaman (*preceptor*) dengan perawat baru (*preceptor*) yang didesain untuk membantu perawat baru untuk menyesuaikan diri dengan baik dan menjalankan tugas yang baru sebagai seorang perawat. (CNA, 1995). Program *preceptorship* dalam pembelajaran bertujuan untuk membentuk peran dan tanggung jawab mahasiswa untuk menjadi perawat yang profesional dengan pengetahuan tinggi, dengan menunjukkan sebuah pencapaian berupa memberikan perawatan yang aman, menunjukkan akuntabilitas kerja, dapat dipercaya, menunjukkan kemampuan dalam mengorganisasi perawatan pasien dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pasien dan staf lainnya. *Nurse Midwifery Council* mendefinisikan *preceptorship* sebagai suatu periode (*preceptorship*) untuk membimbing dan mendorong semua praktisi kesehatan baru yang memenuhi persyaratan untuk melewati masa transisi bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan praktik mereka lebih lanjut (Keen, 2000). Waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan *preceptorship* adalah sekurang-kurangnya 1-2 bulan. Lama

waktu pelaksanaan biasanya ditentukan oleh institusi pendidikan atau pegawai yang mengetahui pembelajaran.

2. Peran Interaksi *Preceptor*

Minnesota Department of Health (2005), seorang *preceptor* mempunyai 3 peran yaitu sebagai pengasuh, pendidik, dan sebagai panutan. Tugas atau peran seorang *preceptor* adalah menjembatani kesenjangan antara apa yang *preceptee* pelajari ketika di kampus dengan kenyataan yang ada di lapangan. *Preceptor* membantu *preceptee* untuk menumbuhkan kepercayaan diri dan mendapatkan kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan ketika melakukan peran barunya sebagai perawat di klinik.

Preceptor memfasilitasi pembelajaran mahasiswa melalui pengembangan sikap saling percaya dalam pelaksanaan *preceptorship*. Seorang *preceptor* harus melihat *preceptor* sebagai seseorang yang mempunyai kemampuan dan ketertarikan untuk menjadi perawat yang berkompeten dengan segala kerentanannya selama proses pembelajaran (Ohlring, 2004). Seorang *preceptor* harus memiliki tanggung jawab sebagai.

a. *Role Modelling* (panutan)

- 1) Menunjukkan praktik keperawatan profesional yang kompeten, mendorong *preceptee* untuk mengintegrasikan praktik klinikal yang profesional.
- 2) Menunjukkan kemampuan berkomunikasi yang efektif dengan anggota tim dan pasien.
- 3) Mengetahui pengetahuan pasien tentang tempat, kebutuhan klinikal umum dan frekuensi penggunaan kemampuan klinikal.
- 4) Mengetahui kebutuhan utama pasien.

b. *Skill Building* (Pembangun kemampuan)

- 1) Mengembangkan sebuah pembelajaran kontrak atau menggabungkan keinginan *preceptee* tentang akuisisi kemampuan yang dimiliki untuk difungsikan di level yang diharapkan dari area kerja.
- 2) Memastikan *preceptor* menjadi tidak asing lagi dengan kompetensi utama dari area kerja.

- 3) Menyesuaikan gaya pengajaran agar cocok dengan gaya pembelajaran dari *preceptor*
 - 4) Menciptakan kesempatan pembelajaran, mengizinkan untuk praktik, pengulangan dan evaluasi diri.
- c. *Critical Thinking* (Pemikir yang kritis)
- 1) Mengidentifikasi kemampuan dan pengetahuan yang sudah dimiliki oleh mahasiswa dan menggunakan pengetahuan serta kemampuan tersebut sebagai dasar untuk pencapaian tujuan.
 - 2) Memberdayakan *preceptee* untuk berpikir melalui masalah.
 - 3) Mendorong *preceptor* untuk bertanya dan menjawab pertanyaan.
 - 4) Menawarkan umpan balik yang konstruktif yang bersifat reguler.
 - 5) Mempunyai kemampuan untuk mengartikulasikan rasional untuk praktik mahasiswa.
 - 6) Menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pengambilan resiko dan pembelajaran, mengizinkan *preceptor* untuk belajar dari kesalahan.
- d. *Socialization* (Sosialisasi)
- 1) Bekerja dengan tim untuk menyambut anggota baru atau praktikan di tempat kerja.
 - 2) Memastikan pemahaman tentang aspek sosial dari suatu ruang, peraturan yang tidak dikatakan, pemfungsian unit, rantai perintah dan sumber daya.
 - 3) Mengorientasikan *preceptor* terhadap tempat kerja, pengenalan, komunitas di dalam praktik dan budaya tim.

Scanlan (2008), tugas seorang *preceptor* adalah :

- a. Menjelaskan orientasi tempat bagi mahasiswa.
- b. Mempertahankan pengetahuan dasar saat ini yang berfungsi sebagai
- c. sumber pengetahuan sebagai peran perawat.
- d. Sebagai model praktik keperawatan professional.
- e. Memberikan pengawasan (*supervise*) klinik.
- f. Membantu mahasiswa dalam beradaptasi dengan peran baru yang melekat
- g. dalam praktek professional.
- h. Berkontribusi dalam evaluasi sistem yang mengukur kemajuan mahasiswa.

- i. Berkomunikasi dengan dosen dan mahasiswa untuk memfasilitasi fungsi dari pengalaman *preceptorship*.

3. Keuntungan Interaksi *Preceptorship*

Mahasiswa yang telah secara formal diberikan pendidikan oleh *preceptor* menunjukkan tingkat sosialisasi dan performa yang lebih baik (Udlis, 2006). Program *preceptorship* juga telah terbukti bermanfaat dalam mengendalikan biaya melalui retensi perawat baru, peningkatan kualitas pelayanan, dan mendorong pengembangan profesional. Studi deskriptif yang dilakukan oleh (Kim, (2007). Kompetensi keperawatan diantara para mahasiswa perawat senior secara positif berhubungan dengan partisipasi dalam program *preceptorship* klinis. Partisipan, *preceptorship* sebagai sarana untuk memfasilitasi suksesnya proses masuk dan orientasi di profesi keperawatan, membantu dalam pengembangan kemampuan serta efektivitas waktu. *Preceptor* akan mendapatkan kepuasan ketika seorang pemula yang dibimbingnya menjadi lebih percaya diri (Neumanet, 2004). *Preceptor* mendapatkan keuntungan dari meningkatnya harga diri dan kesadaran diri sebagai seorang panutan. Institusi, *preceptorship* meningkatkan kualitas dari praktik profesi keperawatan dan lebih menghemat biaya dari pada orientasi secara manual. Program *preceptorship* memberikan keuntungan kepada semua komponen yang terdapat didalamnya

4. Syarat-Syarat Terjadinya Interaksi *Preceptor*

Suatu interaksi tidak akan mungkin terjadi apabila tidak memenuhi dua syarat Ibid Soekanto (2007), yaitu:

- a. Adanya kontak sosial, dapat berlangsung dalam tiga bentuk, yaitu antar individu, antar individu dengan kelompok, antar kelompok. Kontak sosial dapat bersifat positif mengarah pada suatu kerjasama, sedangkan yang bersifat negatif mengarah pada suatu pertentangan atau bahkan sama sekali tidak menghasilkan suatu interaksi sosial.
- b. Adanya komunikasi

Arti terpenting komunikasi menurut Soekanto (2007), adalah bahwa Seseorang memberikan tafsiran pada perilaku orang lain (yang berwujud pembicaraan, gerak-gerak badaniah atau sikap), perasaan-perasaan apa yang ingin disampaikan oleh orang tersebut. Orang yang bersangkutan kemudian memberikan reaksi terhadap perasaan

yang ingin disampaikan oleh orang lain tersebut. Dengan adanya komunikasi tersebut, sikap-sikap dan perasaan-perasaan suatu kelompok dapat diketahui oleh kelompok lainnya. Hal itu dapat menentukan reaksi apa yang akan dilakukannya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Interaksi

Interaksi secara umum dapat dipengaruhi oleh perkembangan konsep diri dalam seseorang, terkhusus lagi dalam hal individu memandang positif atau negatif terhadap dirinya, sehingga ada yang menjadi pemalu atau sebaliknya dan akibatnya kepada masalah hubungan interaksi sosialnya. Menurut Monks dkk (2002) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi interaksi sosial yaitu :

- a. Jenis kelamin. Kecenderungan laki-laki untuk berinteraksi dengan teman sebaya/sejawat lebih besar daripada perempuan.
- b. Kepribadian *ekstrovert*. Orang-orang *ekstrovert* lebih komformitas daripada *introvert*.
- c. Besar kelompok. Pengaruh kelompok menjadi makin besar bila besarnya kelompok semakin bertambah.
- d. Keinginan untuk mempunyai status. Adanya dorongan untuk memiliki status inilah yang menyebabkan seseorang berinteraksi dengan sejawatnya, individu akan menemukan kekuatan dalam mempertahankan dirinya di dalam perebutan tempat atau status terlebih di dalam suatu pekerjaan.
- e. Interaksi orang tua, suasana rumah yang tidak menyenangkan dan tekanan dari orang tua menjadi dorongan individu dalam berinteraksi dengan teman sejawatnya.
- f. Pendidikan. Pendidikan yang tinggi adalah salah satu faktor dalam mendorong individu untuk interaksi, karena orang yang berpendidikan tinggi mempunyai wawasan pengetahuan yang luas, yang mendukung dalam pergaulannya.

6. Tahap-tahap Interaksi

Sebelum interaksi terjadi terdapat tahap-tahap terjadinya. Santoso (2010), dalam proses interaksi terdapat tahap-tahap interaksi sebagai berikut:

- a. Ada kontak/interaksi, Tahap ini individu-individu saling mendahului kontak atau interaksi, baik langsung maupun tidak langsung dan tiap-tiap individu ada kesiapan untuk saling mengadakan kontak.

- b. Ada bahan dan waktu Pada tahap ini, individu perlu memiliki bahan-bahan untuk berinteraksi sosial seperti informasi penting, pemecahan masalah, dan bahan-bahan dari aspek kehidupan lain.
- c. Timbul problema walaupun proses interaksi telah direncanakan dengan baik, namun bahan-bahan interaksi sosial seringkali menimbulkan problema bagi individu-individu yang ada.
- d. Timbul ketegangan Pada tahap ini, masing-masing memiliki rasa tegang yang tinggi karena masing-masing individu dituntut mencari penyelesaian terhadap problem yang ada.
- e. Ada integrasi Pada proses integrasi sosial, permasalahan atau problem yang timbul dapat dipecahkan secara bersama-sama walaupun proses interaksi itu berlangsung berulang-ulang.

7. Bentuk-bentuk Interaksi

Bentuk-bentuk interaksi sosial menurut Gillin dan Gillin (dalam Soekanto, 2007) membagi menjadi dua bentuk, yakni:

a. Proses Asosiatif

- 1) Kerja sama
- 2) Akomodasi
- 3) Asimilasi

b. Proses Disosiatif

- 1) Persaingan
- 2) Pertentangan

8. Pengukuran Interaksi

1. Observasi

Interaksi merupakan suatu perilaku yang dapat diamati, karena itu pengukuran interaksi siswa dapat menggunakan observasi. Sukardi (2008), menjelaskan observasi merupakan: Teknik pengumpulan data yang dilakukan sistematis dan sengaja, melalui pengumpulan data terhadap gejala-gejala atau situasi yang diselidiki. Observasi sebagai alat evaluasi banyak digunakan untuk menilai tingkah laku individu atau proses

terjadinya suatu kegiatan yang diamati, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi yang sengaja diciptakan”.

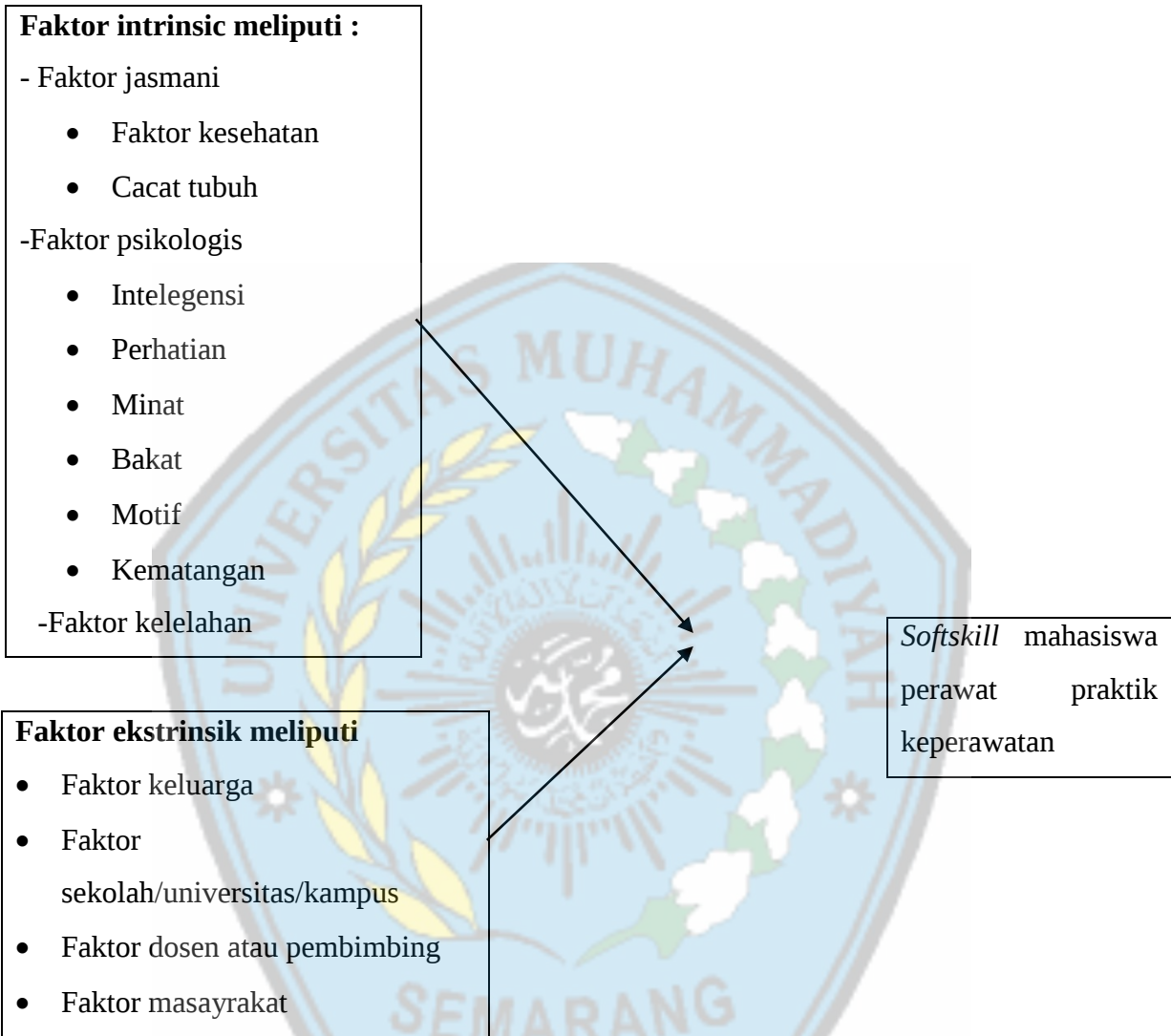
2. Skala

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010). Intreraksi sosial dapat diukur dengan menggunakan Skala model Likert. Penggunaan skala dalam penelitian ini digunakan sebagai alat untuk menjangkau subjek yang memiliki kemampuan interaksi sosial yang rendah.



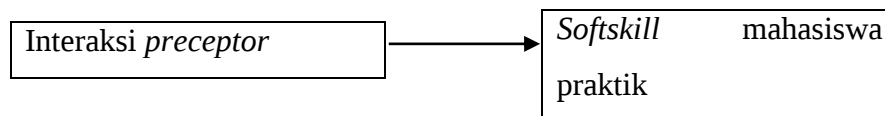
C. Kerangka teori

Faktor – faktor yang mempengaruhi *softskill*



Gambar 2.1 kerangka teori Slameto (2003)

D. Kerangka konsep



Variabel *independent*

Variabel *dependen*

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu

1. Variabel bebas (*independen*)

Variabel independent dalam penelitian ini adalah interaksi *preceptor*

2. Variabel terikat (*dependen*)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *softskill* mahasiswa praktik

