

---

**PEMBELAJARAN SOFT SKILL BERBASIS PADA HASIL  
PEMETAAN PERSONALITY LULUSAN UNIVERSITAS  
WIDYATAMA DENGAN PENDEKATAN METODE DISC  
(DOMINANCE, INFLUENCE, STEADINESS DAN COMPLIANCE)**

Rika Rachmawati<sup>1</sup>, Dyah Kusumastuti<sup>2</sup>, Neneng Susanti<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Widyatama, Bandung, rika.rachmawati@widyatama.ac.id

<sup>2</sup>Universitas Widyatama, Bandung, dyah.kusumastuti@widyatama.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Widyatama, Bandung, neneng.susanti@widyatama.ac.id

**ABSTRAK**

Kepribadian merupakan pencerminan diri dari individu yang berinteraksi dengan lingkungan masyarakat dan dunia pekerjaan. Sebagai lulusan yang memiliki kepribadian khas dirinya, dapat memberikan kontribusi yang positif, dengan mengeksplor apa yang menjadi kekuatan diri dan kelemahan diri, dalam pencapaian tujuan hidup, khususnya di dunia pekerjaan yang dihadapkan dengan segala tantangan maupun permasalahan yang kompleks. Para lulusan dituntut dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan industri kerja dengan cara pembekalan *soft skill* yang dipadu-padankan dari pemetaan kepribadiannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi: (i) Mengetahui profil dari mahasiswa lulusan S1 Universitas Widyatama yang diteliti dengan metode kepribadian melalui DISC (*Dominance, Influence, Steadiness* dan *Compliance*). (ii) Menterjemahkan DISC (*Dominance, Influence, Steadiness* dan *Compliance*) dari kompetensi mana yang dimiliki mahasiswa lulusan S1 Universitas Widyatama yang diteliti. Metode penelitian ini menggunakan survey, dengan mengambil sampel sebagai responden adalah lulusan sebanyak 300 dari berbagai program studi di Universitas Widyatama. Model DISC menggolongkan peta kepribadian menjadi 4 yaitu; *Dominance, Influence, Steadiness*, dan *Compliance*. Pemetaan kepribadian tersebut akan memberikan arahan-arahan terhadap jenis pekerjaan yang sebaiknya digeluti oleh lulusan mahasiswa Widyatama. Hal ini memberikan dampak pada kesuksesan institusi sebagai pencetak lulusan sarjana, outputnya mahasiswa bekerja sesuai dengan bidang dan minatnya, yang ditunjang oleh kepribadian dalam asahan *soft skill*. Berdasarkan hasil penelitian terdapat DI=0,05%, DS=0,05%, C=0,15%, S=0,03%, ISD=0,55%, IC=0,03%, DC=0,17%.

**Kata Kunci:** *soft skill, peta personality model*

**ABSTRACT**

*Personality is a self-reflective of individuals who interact with the community and the work environment. As university graduates who have a distinctive personality, they can make a positive contribution in achieving the purpose of life by exploring what his strengths and weaknesses, especially in the environment of work faced with all the challenges as well as complex issues. Graduates are required to adapt the needs of the industry employment by way of debriefing soft skills combined from mapping his personality. The purpose of this research is to identify: (i) knowing the profile of students of Widyatama University graduates using methods of personality through DISC (Dominance, Influence, Steadiness and Compliance). (ii) Translating the DISC (Dominance, Influence, Steadiness and Compliance) of which competencies possessed by Widyatama University graduates. This research uses a method of survey, by taking samples as many as 300 respondents who are graduates from various Widyatama University courses. The model of DISC personality mapped into 4 groups namely; Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance. The result of personality mapping will be giving directions to the kind of work recommended for graduated students of Widyatama University. This gives an impact on the success of the institution as a graduation provider, the output guides graduates to have work according to the field and their interest, which is supported by their personalities through learning of soft skill. This research resulted on DI=0.05%, DS=0.05%, C=0.15%, S=0.03%, ISD=0.55%, IC=0.03%, DC=0.17%.*

**Keywords:** *soft skills, personality model map.*

## PENDAHULUAN

Refleksi individu dapat terlihat dari kepribadian, yang mana tampak dari sikap, perilaku, sifat dan sebagainya yang menggambarkan saat berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari. Tidak semua orang menyadari bahwa kepribadian memberikan peranan penting terhadap kesuksesan seseorang dalam karir atau pekerjaannya. Proses pembelajaran *soft skill* tidak seperti *hard skill* yang secara teknis sudah terdapat dalam kurikulum dan pengukurannya mudah dilakukan, sedangkan *soft skill* untuk mengetahui kemampuan individu berkomunikasi, memiliki inisiatif, pemahaman secara konteks untuk membangun kemampuan diri, dalam praktiknya memerlukan pelatihan secara terus menerus. Intelektual yang dapat digambarkan dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) hanya menampakkan prestasi akademik atau keilmuan. Berdasarkan Survey National Association of Colleges and Employee (NACE, 2002) dalam Elfindri dkk (2011:156), terdapat 19 kemampuan yang diperlukan di pasar kerja, kemampuan yang diperlukan itu dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1. Daftar 19 Kemampuan Yang Diperlukan Di Pasar Kerja**

KEMAMPUAN	NILAI SKOR	KLASIFIKASI SKILLS	RANKING URGENSI
Komunikasi	4,69	<i>Soft skill</i>	1
Kejujuran/integritas	4,59	<i>Soft skill</i>	2
Bekerjasama	4,54	<i>Soft skill</i>	3
Interpersonal	4,5	<i>Soft skill</i>	4
Etos kerja yang baik	4,46	<i>Soft skill</i>	5
Motivasi/Inisiatif	4,42	<i>Soft skill</i>	6
Mampu Beradaptasi	4,41	<i>Soft skill</i>	7
Analitikal	4,36	Kognitif <i>hard skill</i>	8
Komputer	4,21	Psikomotor <i>hard skill</i>	9
Organisasi	4,05	<i>Soft skill</i>	10
Orientasi detail	4	<i>Soft skill</i>	11
Kepemimpinan	3,97	<i>Soft skill</i>	12
Percaya diri	3,95	<i>Soft skill</i>	13
Sopan/beretika	3,82	<i>Soft skill</i>	14
Bijaksana	3,75	<i>Soft skill</i>	15
Indeks prestasi >3	3,68	Kognitif <i>hard skill</i>	16
Kreatif	3,59	<i>Soft skill</i>	17
Humoris	3,25	<i>Soft skill</i>	18
Kemampuan entrepreneurship	3,23	<i>Soft skill</i>	19

Sumber: Elfrindi *Soft Skill Untuk Pendidik*

Para pengguna tenaga kerja menyatakan ketidakpuasannya terhadap lulusan perguruan tinggi yang bekerja kurang baik, seperti tidak disiplin, tidak jujur, tidak berkomunikasi dengan baik dan tidak bisa bekerja sama dengan tim. Hal tersebut sebagai indikator lemahnya pembelajaran *soft skill* di perguruan tinggi, sehingga diperlukan untuk menghadapi kebutuhan industri kerja, dengan menyiapkan para lulusannya dengan pembekalan *soft skill* yang matang

Kebutuhan *soft skill* dalam dunia bekerja sudah menjadi prioritas utama, mahasiswa sebagai lulusan perguruan tinggi dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, salah satunya melalui komunikasi. Dengan menciptakan komunikasi yang efektif, mengeluarkan ide-ide/gagasannya dalam bekerja, dan aktivitas-aktivitas pekerjaan lainnya, walaupun mereka memiliki kepribadian yang berbeda-beda.

Perbedaan kepribadian dapat dilihat dari empat dimensi yaitu *Dominance*, *Influence*, *Steadiness* dan *Compliance*.

Pengelompokkan DISC dapat menunjukkan bahwa pribadi setiap individu berbeda-beda. Ada yang berkecenderungan mendominasi, indikatornya bahwa orang ini bersikap tegas, sangat independen, sangat menyukai persaingan. Ada juga yang senang bersosialisasi, berteman banyak, dan mudah untuk diajak kerjasama, dan kecenderungan orang-orang pada kelompok yang stabil, yang tidak menginginkan perubahan secara signifikan ataupun tidak menyukai kejutan-kejutan, serta orang yang berkecenderungan pada sikap yang teliti, cermat dan sempurna, segalanya terukur dengan jelas.

Pencapaian *soft skill* yang baik dimulai dengan kualitas pendidikan, proses yang menghasilkan *output* berupa lulusan Universitas yang siap bekerja sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Proses pembelajaran secara terus menerus dapat meningkatkan kualitas baik dari keilmuan, pengetahuan dan wawasan yang menjadi modal bagi para mahasiswa.

Kepribadian (*personality*) memberikan manfaat untuk diri sendiri, lingkungan, dan interaksi dengan individu lainnya, terlebih pada kesuksesan dalam pekerjaan atau karir.

Uraian di atas menjadi hal yang krusial mengetengahkan konsep *Dominance*, *Influence*, *Steadiness* dan *Compliance* (DISC) untuk dapat di terapkan dalam Institusi untuk memahami tipe-tipe perilaku dan gaya kepribadian seseorang, maka dalam penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "PEMBELAJARAN *SOFT SKILL* BERBASIS PADA HASIL PEMETAAN PERSONALITY LULUSAN UNIVERSITAS WIDYATAMA DENGAN PENDEKATAN METODE DISC (*DOMINANCE*, *INFLUENCE*, *STEADINESS* DAN *COMPLIANCE*)."

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Mengetahui profil dari mahasiswa lulusan S1 universitas widyatama yang di teliti dengan metode kepribadian melalui DISC (*Dominance*, *Influence*, *Steadiness* dan *Compliance*).
2. Menterjemahkan DISC (*Dominance*, *Influence*, *Steadiness* dan *Compliance*) dari kompetensi mana yang dimiliki mahasiswa lulusan S1 universitas widyatama yang diteliti.
3. Berdasarkan peta DISC (*Dominance*, *Influence*, *Steadiness* dan *Compliance*) dan kompetensi dilakuakn pengembangan diri melalui *soft skill*.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### ***SOFT SKILL***

#### **Pengertian *Soft skills***

Menurut Elfindri dkk (2011:67), *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* seseorang dapat mempunyai keterampilan berkomunikasi, emosional, berbahasa, berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

#### ***Soft skills* dalam Dunia Pendidikan**

Aribowo membagi *soft skills* menjadi dua bagian, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*, sebagaimana dikutip oleh Illah Sailah (2008:18), "*Intrapersonal*

---

*skills* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur diri sendiri. *Intrapersonal skills* sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain”.

## **PERSONALITY**

### **Pengertian *Personality***

Schaefer & Lamm (1998:97) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan ciri-ciri unik, perilaku, pola sikap, dan kebutuhan seseorang. Pengertian pola adalah sesuatu yang sudah menjadi standar, yang berlaku secara konsisten dalam menghadapi situasi yang dihadapi.

### **Teori DISC (*Dominance, Influence, Steadiness dan Compliance*)**

DISC merupakan model perilaku yang membantu setiap manusia memahami “mengapa seseorang melakukan apa yang dilakukannya”. Disamping itu dinamika dimensi *Dominance, Influencing, Steadiness, dan Conscientiousness* pada setiap orang yang berbeda membentuk model DISC pribadi dan menggambarkan perilaku masing masing.

#### 1. *Dominance* (D)

Orang yang *Dominance* tinggi akan bersifat *asertif* (tegas) dan langsung. Biasanya mereka sangat independen, ambisius, gagah serta sangat menyukai tantangan dan persaingan. Dalam pemecahan masalahnya, melakukan pendekatan yang aktif dan cepat menyelesaikan masalah. Mereka dipandang orang lain sebagai orang yang berkemauan keras. Oleh karena itu mereka menginginkan segala sesuatu sesuai dengan kemauan mereka.

#### 2. *Influencing* (I)

Tipe *Influencing* ini senang berteman. Mereka suka menghibur orang lain dan bersifat sosial. Dalam penyelesaian masalah atau mengerjakan sesuatu, mereka banyak mengandalkan keterampilan sosial. Orang yang bersifat *interpersonal* ini senang berpartisipasi dalam kelompok dan suka bekerja sama. Keterbukaan sikapnya membuat orang lain memandang dirinya sebagai pribadi yang gampang bergaul dan ramah. Biasanya pribadi seperti ini memiliki banyak teman.

#### 3. *Steadiness* (S)

Orang yang bertipe *Steadiness* ini adalah orang yang berkeras hati, gigih, dan sabar. Mereka mendekati dan menjalani kehidupan dengan memanfaatkan standar yang terukur dan stabil. Pada umumnya mereka tidak begitu suka kejutan dan tidak banyak menuntut dan bersifat akomodatif. Mereka sangat ramah dan memperlihatkan kesetiannya kepada disekitarnya. Orang yang bertipe seperti ini jujur dan sabar. Orang lain memandang mereka sebagai orang yang tenang, berhati hati dan konsisten dalam cara mereka menjalani kehidupan.

#### 4. *Compliance* (C)

Orang pada tipe ini sangat tertarik pada presisi (ketelitian dan kecermatan) dan juga dengan akurasi (kecepatan). Mereka menyukai segalanya serba teratur dan jelas. Mereka sangat fokus terhadap fakta. Orang tipe teliti ini sangat

menghargai peraturan. Dalam beraktivitas mereka menggunakan sistematis dan aturan aturan agar semuanya terkelola dengan baik. Mengatasi konflik secara tidak langsung. Di hadapan orang lain, mereka dipandang pasif dan selalu mengalah.

## METODE PENELITIAN

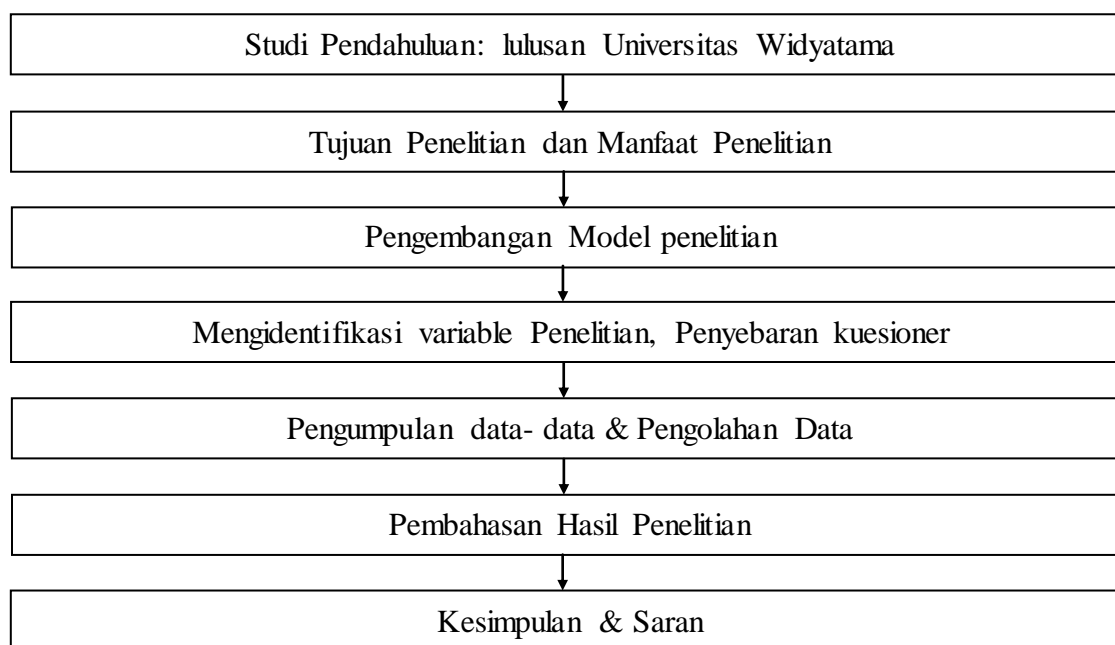
### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif, dan jenis penelitian perencanaan yaitu sebuah proses untuk menetapkan tindakan yang tepat di masa depan melalui pilihan-pilihan yang sistematis (Paul Davidov, 1982), dengan menggunakan pendekatan metode *Dominance, Influence, Steadiness* dan *Compliance (DISC)* oleh Dr. William Moulton Marson.

Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa S1 lulusan Universitas Widyatama Bandung. Penelitian ini untuk mengetahui tipe-tipe perilaku dan gaya kepribadian yang dimiliki mahasiswa baik kelemahan maupun kelebihan sehingga segera mengevaluasi potensi-potensi yang dimiliki dengan cara pengembangan diri. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan 300 kuesioner kepada mahasiswa.

### Tahapan Penelitian

Adapun penelitian pembelajaran *soft skill* pada hasil peta *personality* dilakukan dengan tahapan:



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer didapat dari studi lapangan, yaitu proses pengumpulan informasi, dan data secara langsung pada objek penelitian dengan cara:
  - a. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung serta meminta data pendukung berupa profil yang diteliti.
  - b. Kuesioner yaitu melakukan penyebaran 300 kuesioner kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Sumber data sekunder didapatkan dari kampus Universitas Widyatama mengenai visi, misi dan tujuan kampus universitas widyatama, dan kelulusan mahasiswa tahun 2014 dan mahasiswa yang masih aktif.

### **Metode Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan melalui analisis DISC yaitu sebuah alat untuk memahami tipe-tipe perilaku dan gaya kepribadian. DISC ini memberikan banyak keuntungan dalam penggunaannya, jika batere *test* yang lengkap sering berisi ratusan pertanyaan, dan membutuhkan waktu lama dalam melengkapinya, kuesioner DISC hanya berisi dua puluh empat pertanyaan, dan dapat diselesaikan dalam waktu hanya lima belas menit atau bahkan kurang. Kekuatan sesungguhnya dari DISC datang dari kemampuannya menginterpretasi hubungan antara faktor-faktornya.

### **Teknik analisis data**

Menurut Patton yang dikutip Moleong (2000:13) mengatakan analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan suatu uraian dasar.

Setelah proses pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Melakukan kecocokan kuisisioner yang sudah di isi dengan kunci jawaban.
- b. Mengisi angka dikolom *Most* dan *Least* sesuai dengan hasil jawaban D.I.S.C pada lembaran *personal system graph page* sesuai No test (gambar lampiran)
- c. Menjumlahkan angka *Most* (horizontal) dengan cara penambahan dari D.I.S.C.\* yang hasilnya dari Must Equal 24.
- d. Mengisi kolom *Change* dengan cara pengurangan (*vertical*) dari kolom *Most* dan *Least* pada dimensi D.I.S.C.
- e. Membuat grafik dengan Memasukan hasil dari *Change* ke kolom *Graph 3 change (mirro, percevide self)*
- f. Hasil yang diambil dari *Graph 3 Change* hanya di atas angka nol, setelah itu sudah pasti diketahui dimensi mana saja yang didapat.
- g. Membuat tabel untuk memasukan hasil dari dimensi *Ghrap 3 Change*.
- h. Menjumlahkan dimensi D.I.S.C (lamp gambar)
- i. Dimensi D.I.S.C yang sudah dijumlahkan didapatkan 27 dimensi.
- j. Dari hasil diatas 27 dimensi dikelompokan lagi menjadi 7 dimensi yaitu DC, DS, DI, IS, IC, S, C. tanpa mengurangi jumlah 92 responden, kemudian hasil dari dimensi di hitung ke persenan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil yang diperoleh Penelitian ini terdapat:

1.  $DI=0,05\%$ , *DI style* merupakan gaya yang sangat aktif dan berlangkah, yang dikenal sebagai pengambil keputusan.

Tipe ini memperlihatkan suatu kecenderungan menjadi individu yang kuat. Mereka bersifat visioner, progresif dan bekerja keras untuk mencapai tujuan. Mereka memaksa dan suka memimpin. Pengambil keputusan bersikap penasaran dan memiliki banyak sekali minat. Terkadang mereka tampak dingin atau terus terang karena orientasi tugas mereka cenderung mengambil alih orientasi kepada orang. Pengambil keputusan menempatkan standar yang tinggi pada diri mereka dan orang-orang disekitar mereka, dengan harapan tujuan terpenuhi. Karena mereka dapat memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap orang dan memotivasi mereka mencapai tujuan, pengambil keputusan perlu secara khusus untuk peka terhadap orang lain di sekitar mereka. Seorang pengambil keputusan cenderung mudah marah, terutama jika mereka merasa bahwa seseorang memanfaatkan mereka, karena itulah salah satu ketakutan mereka yang terbesar. Terlibat dalam kegiatan, pengambil keputusan secara tetap bergerak maju, mereka bias menjadi sangat frustrasi apabila tidak ada satupun yang mereka capai.

2. DS=0,05%, DS style, *Self-Motivated*.

Mereka yang termasuk *Self-Motivated* memperlihatkan *style* yang objektif dan analitis. Mereka sangat mandiri, tetapi juga menikmati kerja dengan baik sebagai bagian tim. Para *self-motivated* memperoleh motivasi lebih dari sumber internal daripada untuk menyelesaikan suatu tugas dan dianggap benar atau seorang pemenang. Fokus terhadap tugas membuat mereka mengesampingkan pertimbangan orang lain, yang menyebabkan mereka tampak tak peduli dan berjarak. Mereka lebih terfokus pada pencapaian tujuan daripada siapa yang mencapai tujuan bersama mereka.

3. C =0,15%, *logical thinker*

Grafik pemikir logis adalah murni "C", yang dicirikan dengan hanya sifat "C" yang ditampilkan diatas garis tengah, sementara sifat "D", "T", dan "S" tetap di bawah garis tengah. Mereka yang termasuk *logical thinker* memperlihatkan sifat yang praktis dan layak. Mereka suka mengevaluasi diri dan kritis baik terhadap diri mereka dan orang lain, meskipun mereka jarang menyuarakannya, karena pendiam dan tenang. Karena kritik adalah ketakutan terbesar mereka, maka secara terus menerus mereka berupaya mencapai kesempurnaan. *Logical thinker* menginternalisasi informasi, menganalisis masalah berulang-ulang. Terkadang, mereka juga tampil santai dan terus terang berkat analisis mereka, tetapi juga menjadi sedikit lebih sensitif dan dapat beradaptasi. *Logical thinker* dapat terlihat lebih cepat mengerti perasaan orang lain. Mereka membuat keputusan dengan lambat berdasarkan fakta dan logika, bukan emosi dan mengajukan pertanyaan "bagaimana" dan "mengapa". Dimata seorang *logical thinker*, kerapian sama dengan kualitas yang tinggi dan sebaliknya, segala sesuatu yang kurang tidak bias diterima. Mereka suka merencanakan dan mengorganisasi setiap bidang kehidupan mereka. Suatu lingkungan yang stabil adalah hal terbaik bagi *logical thinker* karena mereka lebih suka bergerak lambat dan penuh pertimbangan dalam perubahan mereka, dan bukan spontan. Mereka membutuhkan panduan dalam *style* kerja yang berorientasi pada tugas. *Logical thinker* menjunjung standar yang tinggi dan terus-menerus berupaya memenuhinya.

4. Pure S, Specialist =0,03%.

---

Grafik specialist adalah suatu “S” murni, yang dicirikan dengan hanya sifat “S” yang ditampilkan diatas garis tengah, sementara sifat “D”, “I” dan “C” tetap dibawah garis tengah. Mereka yang termasuk *Specialist* memperlihatkan suatu sifat stabil dan konsisten dengan bekerja mempertahankan lingkungan yang statis dan terfokus disekitar orang. Karena lebih menyukai peran pendukung, mereka bekerja dengan baik dengan banyak gaya kepribadian berkat perilaku mereka yang terkendali dan sederhana. Mereka sabar, loyal dan suka membantu teman. Persahabatan dikembangkan secara perlahan dan selektif. *Specialist* tidak bosan dengan rutinitas dan bekerja dengan sangat baik dengan panduan dan aturan yang secara jelas dipaparkan. Ketakutan terbesar dari seorang specialist adalah kehilangan rasa aman, dan perubahan yang tiba-tiba menyulitkan mereka. mereka memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan enggan untuk melepas “cara lama dalam melakukan segala sesuatu”. Mereka lebih suka mendekati perubahan sebagai proses langkah demi langkah, dan bukan sebagai suatu kejadian. Sekali seorang spesialis membuat keputusan, mereka cenderung berpegang pada hal itu. Bahkan dengan cara keras kepala, sebab telah banyak waktu yang digunakan untuk proses pembuatan keputusan. Mereka sulit mengatakan “tidak” dan mereka mencari rasa damai di hampir setiap waktu. Sambil menghindari konflik, mereka cenderung menghayati perasaan sendiri. Seorang *specialist* akan mengadopsi sikap ngotot, bahkan dalam masa yang sulit dan dapat diandalkan untuk tetap benar hingga selesai. Tetapi waspadalah agar tidak salah menangkap keinginan mereka untuk perdamaian sebagai suatu kelemahan, sekali anda mendorong mereka ke batas mereka, maka mereka tak dapat digerakkan lagi.

5. ISD, Motivator = 0,55%

Mereka yang termasuk motivator memperlihatkan suatu *style* yang menyemangati bilamana termotivasi oleh suatu tujuan. Mereka lebih suka memimpin atau bertanggung jawab atas sesuatu, tetapi mereka juga dapat menjadi seorang supporter. Agar gembira dan terpenuhi dalam peran supporter, motivator memerlukan pengakuan dan penghargaan. Motivator memperhatikan orang disekitar mereka dan mempertimbangkan perasaan orang lain dalam proses pembuatan keputusan. Dengan memperlihatkan kemampuan yang baik dalam berhubungan dengan orang, mereka berupaya mencari cara untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Motivator memiliki kemampuan menyelesaikan masalah yang kuat dan lebih suka mencapai tujuan mereka dengan memimpin kelompoknya dengan ketekunan dan kesetiaan. Karena teguh dan bersemangat, motivator dengan sungguh-sungguh menerima tantangan dan kerja untuk hasil yang positif bagi situasi yang ada. Mereka sering menyamaratakan kegagalan dan penolakan, mereka membutuhkan penegasan dalam situasi ini. Mereka mendengarkan secara kreatif dan berkomunikasi secara efektif.

6. IC = 0,03%, *Assesor*.

Merupakan individu yang memiliki kepribadian kreatif artistik, keinginan untuk persetujuan dan kemampuan diri, bersemangat, optimis dan mudah berteman dengan siapa saja, sedangkan dalam suatu tim kerja memiliki ciri-ciri *analytical*, visioner, dapat memecahkan masalah secara kreatif, semangat yang besar dan memotivasi orang lain. Adapun keterbatasan pada tipe ini sensitif terhadap kritik, lebih peduli



---

dengan, tidak dapat membedakan antara bermain dan bekerja, terlalu banyak menggunakan gerak tubuh dan ekspresi wajah.

7. DC = 0,17%, *Designer/ Administrator*

Orang yang termasuk *designer* menunjukkan orientasi pada tugas yang tinggi dan sangat sensitif terhadap masalah. Mereka kreatif, teguh dan analitis dalam pendekatan mereka untuk pemecahan masalah yang efektif, tidak pernah menerima suatu ‘perbaikan yang cepat’. Tujuan mereka adalah untuk membuat semuanya benar dan dalam kendali sementara dalam waktu bersamaan menghindari kesalahan. *Designer* dapat berinisiatif atas perubahan dan perbaikan, karena keterampilan administratif mereka. mereka terkadang merasa bahwa hanya mereka yang dapat melakukan pekerjaan dengan benar, sehingga *designer* terkadang tidak mengizinkan orang lain membantu. Dibawah tekanan, mereka mungkin menjadi orang yang agresif atau keras kepala. Penting bagi *designer* untuk sensitif terhadap kebutuhan orang disekitar mereka demi memastikan suatu lingkungan yang positif. Karena *designer* menghargai akurasi dan ketepatan, standar yang tinggi dipertahankan disemua aspek hidup kerja seorang *designer*.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Pembelajaran *Soft Skill* didasarkan pada peta personality lulusan universitas Widyatama dengan menggunakan metode *Dominance, Influence, Steadiness dan Compliance* (DISC) diperoleh jumlah dimensi dihasilkan DC= 0,17 % DS= 0,05 % DI= 0,05 % , ISD= 0,55 % IC=0,03 % S= 0,03 % C= 0,15 % maka hasil yang paling besar terdapat pada dimensi ISD. Dimana para lulusan Universitas Widyatama merupakan tipikal motivator lebih suka memimpin atau bertanggung jawab atas sesuatu, tetapi mereka juga dapat menjadi seorang supporter. motivator memerlukan pengakuan dan penghargaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Elfindri, Hanita. (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Baduose Media Jakarta.
- Iyo Mulyono. (2011). *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skills*. Bandung:Yrama Widya.
- Illah Sailah. (2008). *Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi*. Jakarta:Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Diunduh dari: <http://illahsailah.co.cc/>
- Schaefer R.T and Lamm. (1998). *Sociology 6th edition*. New York:McGraw-Hill
- Moleong. (2000). *Metedologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung:PT. Remaja

## **BIODATA**

1. *Rika Rachmawati, S.E., M.Si* adalah dosen tetap Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Widyatama, Bandung. Menyelesaikan pendidikan S2 di Fakultas Ekonomi Universitas Padjajaran tahun 2010. Penulis meneliti bidang-bidang terkait

- dengan manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran dan kewirausahaan. Menjadi narasumber dalam bidang kewirausahaan kota Bandung.
2. *Dr. Dyah Kusumastuti, Ir., M.Sc.* adalah dosen Kopertis IV wilayah Jawa Barat yang juga merupakan dosen tetap Universitas Widyatama, Bandung. Saat ini menjabat sebagai Direktur Paska Sarjana Universitas Widyatama.
  3. *Neneng Susanti, S.Mb., M.M.* adalah dosen tetap Fakultas Bisnis Manajeme Universitas Widyatama, Bandung.