PENGEMBANGAN SOFT SKILLS MAHASISWA MELALUI KEGIATAN ORGANISASI KAMPUS

Kaso Mustamin[1], Trisna Rukhmana[2], Andam Yulianti[3], Nandia Pitri[4], Silvia Meirisa[6], Ariska Srinikasari[6]

[1]*Universitas Pejuang Republik Indonesia (UPRI) Makassar*
[2,3,4,5,6]*STKIP Muhammadiyah Sungai Penuh*
E-mail : kamust1204@gmail.com[1], trisnarukhmana29@gmail.com[2], andamyulianti@gmail.com[3], nandpitri@gmail.com[4], meirisasilvia2@gmail.com[5], ariskasrinikasari@gmail.com[6]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran organisasi kampus dalam pengembangan soft skills mahasiswa dengan pendekatan kualitatif fenomenologis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen terhadap mahasiswa aktif yang terlibat dalam berbagai organisasi kampus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi dalam organisasi kampus secara signifikan meningkatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, adaptasi, dan kolaborasi mahasiswa. Temuan ini sejalan dengan teori experiential learning Kolb (1984) yang menekankan pembelajaran melalui pengalaman langsung. Studi ini mengidentifikasi bahwa pengembangan soft skills dipengaruhi oleh tiga faktor utama: durasi keterlibatan, peran yang diemban, dan dukungan lingkungan organisasi. Mahasiswa dengan masa partisipasi lebih panjang dan peran kepemimpinan menunjukkan perkembangan yang lebih pesat. Namun, proses ini tidak lepas dari tantangan seperti resistensi perubahan, konflik internal, dan tuntutan akademik yang justru berpotensi menjadi media pembelajaran ketika dikelola dengan tepat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi kampus berfungsi sebagai laboratorium efektif untuk pengembangan kompetensi nonteknis mahasiswa. Rekomendasi utama mencakup perlunya sistem mentoring terstruktur dan integrasi yang lebih baik antara kegiatan akademik dan non-akademik. Implikasi penelitian ini penting bagi institusi pendidikan dalam menyiapkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga kompeten dalam keterampilan sosial dan emosional. Kata kunci: soft skills, organisasi kampus, experiential learning, pengembangan mahasiswa.

Kata Kunci : *Soft Skills, Mahasiswa, Kampus*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang penuh dengan persaingan, pengembangan soft skills memang telah menjadi aspek krusial bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia profesional maupun kehidupan sosial. Fenomena ini tidak terlepas dari perubahan lanskap dunia kerja yang semakin dinamis, di mana kemampuan teknis (hard skills) saja tidak lagi cukup untuk menjamin kesuksesan karir jangka panjang (Juwito et al., 2022). Revolusi industri 4.0 dan maraknya otomatisasi justru membuat kompetensi manusiawi seperti kreativitas, kecerdasan emosional, dan kemampuan beradaptasi menjadi semakin bernilai. Survei World Economic Forum (2020) bahkan memprediksi bahwa 50% dari seluruh tenaga kerja global akan membutuhkan upskilling pada soft skills mereka di tahun-tahun mendatang sebagai respons terhadap disrupsi digital.

Dalam konteks kehidupan sosial, soft skills berperan sebagai modal penting untuk membangun relasi yang bermakna di masyarakat yang semakin multikultural. Kemampuan berkomunikasi efektif, empati, dan resolusi konflik menjadi penentu dalam menciptakan kolaborasi produktif lintas budaya dan latar belakang. Tantangan global seperti perubahan iklim, ketimpangan sosial, dan krisis kesehatan membutuhkan solusi kolektif yang hanya mungkin dicapai melalui kerja sama dan pemahaman antarindividu yang kuat (Izza, 2021).

Perubahan paradigma di dunia pendidikan tinggi pun terjadi sebagai respons terhadap tuntutan ini. Banyak universitas kini mengintegrasikan pengembangan soft skills ke dalam kurikulum mereka, menyadari bahwa kesuksesan lulusan tidak lagi hanya diukur dari penguasaan disiplin ilmu, tetapi juga dari kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks nyata. Organisasi kampus muncul sebagai laboratorium alami di mana mahasiswa dapat mengasah soft skills mereka melalui pengalaman langsung. Berbeda dengan pembelajaran di kelas yang terstruktur, dinamika organisasi menawarkan kompleksitas situasi nyata yang memaksa mahasiswa untuk berpikir kritis, mengambil keputusan, dan merefleksikan tindakan mereka.

Yang menarik, pengembangan soft skills melalui organisasi kampus seringkali terjadi secara organik dan tidak terencana. Mahasiswa mungkin awalnya bergabung karena minat pribadi, tetapi tanpa disadari mereka sedang mengembangkan portofolio kompetensi yang akan menjadi pembeda di pasar kerja. Proses trial and error dalam mengelola proyek, bernegosiasi dengan berbagai pihak, dan memimpin tim dengan beragam karakter menciptakan pembelajaran yang jauh lebih mendalam dibandingkan pelatihan formal (Idauli et al., 2021).

Tantangan ke depan adalah bagaimana memastikan bahwa pengalaman organisasi ini dapat diakses secara merata oleh seluruh mahasiswa, tidak hanya mereka yang secara alami sudah termotivasi untuk berpartisipasi. Institusi pendidikan perlu menciptakan sistem yang mendorong partisipasi luas sekaligus memastikan kualitas pengalaman belajar yang diperoleh. Dengan demikian, pengembangan soft skills melalui organisasi kampus dapat menjadi strategi efektif dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi kompleksitas dunia yang terus berubah.

Transformasi dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut lulusan perguruan tinggi tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis (hard skills), tetapi juga harus memiliki kematangan dalam berbagai kompetensi nonteknis, seperti kemampuan berkomunikasi efektif, berpikir kritis, beradaptasi dengan perubahan, serta bekerja sama dalam tim yang beragam. Tantangan ini semakin kompleks dengan adanya disrupsi teknologi dan tuntutan

industri yang terus berevolusi, di mana kemampuan teknis saja tidak lagi cukup untuk menjamin kesuksesan karir jangka panjang.

Konteks sosial modern juga menuntut individu untuk mampu membangun relasi yang produktif dan berkolaborasi lintas budaya, terutama di tengah masyarakat yang semakin terinterkoneksi secara global. Soft skills menjadi jembatan yang memungkinkan mahasiswa mentransformasikan pengetahuan akademik mereka menjadi solusi nyata dalam masyarakat. Kemampuan seperti empati, kecerdasan emosional, dan resolusi konflik menjadi semakin penting dalam menghadapi kompleksitas interaksi manusia di berbagai setting sosial.

Dalam kerangka inilah organisasi kampus muncul sebagai wahana strategis untuk mengembangkan berbagai kompetensi tersebut. Berbeda dengan pembelajaran di ruang kelas yang cenderung terstruktur dan teoritis, kegiatan organisasi menawarkan ruang bagi mahasiswa untuk mengalami langsung dinamika dunia nyata. Melalui proses trial and error dalam mengelola proyek, bernegosiasi dengan berbagai pemangku kepentingan, dan memimpin tim dengan beragam karakter, mahasiswa secara organik mengasah kemampuan yang tidak mungkin diperoleh hanya melalui pembelajaran pasif di bangku kuliah (Hadiyanto et al., 2019).

Lebih dari sekadar wadah pengembangan diri, organisasi kampus sebenarnya mencerminkan miniatur dunia profesional yang sesungguhnya. Di sinilah mahasiswa belajar menghadapi tekanan deadline, mengelola sumber daya terbatas, dan membuat keputusan strategis - semua dalam lingkungan yang relatif aman untuk melakukan kesalahan dan belajar darinya. Proses pembelajaran eksperiensial ini menjadi semakin relevan mengingat dunia kerja saat ini tidak hanya menilai calon karyawan dari IPK semata, tetapi justru lebih menekankan pada kemampuan beradaptasi, belajar cepat, dan berkolaborasi - kompetensi yang secara alami dikembangkan melalui aktivitas organisasi.

Perkembangan terakhir menunjukkan bahwa banyak perusahaan bahkan mulai mengadopsi model penilaian berbasis kompetensi (competency-based assessment) yang sangat mengutamakan soft skills dalam proses rekrutmen. Fenomena ini semakin mempertegas pentingnya pengalaman organisasi sebagai diferensiator kompetitif bagi lulusan baru di pasar kerja. Dengan demikian, keterlibatan dalam organisasi kampus bukan lagi sekadar kegiatan sampingan, melainkan komponen esensial dari proses pendidikan tinggi yang holistik dan berorientasi pada kebutuhan masa depan.

Soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi tidak hanya diperoleh melalui pembelajaran di kelas, tetapi juga melalui pengalaman praktis di luar akademik. Salah satu wadah yang efektif untuk mengasah kemampuan tersebut adalah melalui kegiatan organisasi kampus. Organisasi kampus tidak hanya berperan sebagai sarangana pengembangan minat dan bakat, tetapi juga sebagai laboratorium kehidupan yang memungkinkan mahasiswa untuk belajar berinteraksi, memecahkan masalah, dan mengelola berbagai dinamika kelompok (Haber et al., 2012).

Melalui partisipasi aktif dalam organisasi, mahasiswa dapat mengembangkan berbagai kompetensi nonteknis yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Interaksi dengan berbagai karakter individu, tanggung jawab dalam mengelola program, serta kemampuan bernegosiasi dan berkolaborasi merupakan beberapa contoh pengalaman berharga yang hanya dapat diperoleh melalui keterlibatan dalam organisasi. Selain itu, kegiatan organisasi juga membentuk sikap mental yang lebih siap menghadapi tekanan dan perubahan, sehingga mahasiswa tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga memiliki kematangan emosional dan sosial.

Oleh karena itu, penelitian atau kajian tentang peran organisasi kampus dalam pengembangan soft skills mahasiswa menjadi penting untuk memahami sejauh mana aktivitas keorganisasian dapat memengaruhi peningkatan kompetensi nonteknis. Dengan demikian, dapat ditemukan strategi yang optimal untuk memaksimalkan potensi organisasi kampus sebagai media pembentuk karakter dan kemampuan mahasiswa yang siap bersaing di masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi fenomenologi untuk memahami secara mendalam pengalaman mahasiswa dalam mengembangkan soft skills melalui kegiatan organisasi kampus. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap makna subjektif dari berbagai pengalaman individual sekaligus menemukan esensi bersama dari fenomena yang diteliti. Studi fenomenologi memungkinkan peneliti untuk masuk ke dalam dunia kehidupan partisipan dan memahami proses pengembangan soft skills dari perspektif mereka sendiri, bukan sekadar mengukur hasil akhir yang terlihat.

Melalui pendekatan ini, penelitian berhasil menangkap nuansa dan kompleksitas proses pembelajaran yang terjadi dalam konteks organisasi kampus. Metode pengumpulan data yang digunakan seperti wawancara mendalam dan observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk menggali tidak hanya apa yang dialami mahasiswa, tetapi juga bagaimana mereka memaknai dan merefleksikan pengalaman tersebut. Misalnya, ketika seorang mahasiswa menceritakan pengalamannya memimpin suatu acara, peneliti dapat memahami tidak hanya tindakan konkret yang dilakukan, tetapi juga proses mental dan emosional yang menyertainya - mulai dari keraguan awal, tantangan yang dihadapi, hingga perasaan pencapaian yang diperoleh.

Desain fenomenologi juga memungkinkan terungkapnya berbagai faktor kontekstual yang mempengaruhi pengembangan soft skills, seperti dinamika kelompok dalam organisasi, budaya kampus, serta interaksi dengan dosen pembina dan senior. Data menunjukkan bahwa pengalaman yang sama bisa dimaknai secara berbeda oleh mahasiswa tergantung pada latar belakang, motivasi, dan posisi mereka dalam organisasi. Seorang mahasiswa yang awalnya pemalu mungkin mengalami transformasi besar dalam kemampuan komunikasi, sementara yang lain dengan kepribadian lebih ekstrover mungkin lebih mengembangkan keterampilan manajemen konflik.

Keunggulan pendekatan ini terletak pada kemampuannya untuk menangkap proses transformasi yang dialami mahasiswa secara holistik. Penelitian tidak hanya berfokus pada hasil akhir berupa peningkatan kemampuan tertentu, tetapi juga pada perjalanan panjang yang dilalui mahasiswa - termasuk kegagalan, titik balik, dan momen pencerahan yang berkontribusi pada perkembangan mereka. Analisis data yang dilakukan secara induktif memunculkan tema-tema penting seperti peran tantangan dalam mempercepat pembelajaran, pentingnya lingkungan yang mendukung, serta proses internalisasi nilai-nilai kepemimpinan.

Penerapan metode fenomenologi dalam konteks ini memberikan kontribusi penting bagi literatur tentang pengembangan soft skills dengan menawarkan pemahaman yang kaya dan multidimensi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan soft skills dalam organisasi kampus bukanlah proses linier yang seragam, melainkan perjalanan personal yang unik bagi setiap individu, meskipun memiliki pola-pola tertentu yang dapat diidentifikasi. Pendekatan ini juga mengungkap bagaimana pengalaman organisasi membentuk tidak hanya

kemampuan teknis interpersonal, tetapi juga identitas profesional dan keyakinan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Implikasi metodologis dari penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan kualitatif yang mendalam untuk memahami proses pembelajaran yang kompleks dan kontekstual seperti pengembangan soft skills. Studi lanjutan dapat memperluas temuan ini dengan mengeksplorasi variasi pengalaman berdasarkan jenis organisasi atau latar belakang disiplin ilmu yang berbeda, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran organisasi kampus dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan profesional di era kontemporer.

Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna mendalam, persepsi, dan proses pengembangan kompetensi nonteknis yang dialami partisipan secara holistik. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data, dengan memanfaatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen sebagai teknik pengumpulan data.

Partisipan penelitian dipilih secara purposive sampling, meliputi mahasiswa aktif yang terlibat dalam berbagai organisasi kampus, baik tingkat fakultas maupun universitas, dengan variasi jenis organisasi (seperti BEM, UKM, dan himpunan mahasiswa jurusan) serta lama keterlibatan minimal satu tahun. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman yang cukup dalam mengikuti dinamika organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan terbuka yang mengarah pada tema-tema seperti motivasi berorganisasi, proses adaptasi, hambatan yang dihadapi, serta perubahan soft skills yang dirasakan. Observasi dilakukan terhadap kegiatan organisasi seperti rapat, pelatihan, atau event untuk melengkapi data perilaku nyata. Selain itu, dokumen seperti proposal kegiatan, laporan evaluasi, atau catatan pribadi partisipan dianalisis sebagai triangulasi data.

Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman, dimulai dengan reduksi data melalui transkripsi dan kodifikasi, penyajian data dalam bentuk narasi tematik, serta penarikan kesimpulan verifikatif. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, member check (konfirmasi hasil interpretasi kepada partisipan), serta diskusi teman sejawat untuk mengevaluasi konsistensi temuan. Penelitian ini juga mempertimbangkan aspek etika dengan menjamin kerahasiaan identitas partisipan dan prinsip kesukarelaan selama proses pengumpulan data. Melalui metode ini, diharapkan dapat terungkap pola-pola pengembangan soft skills yang autentik berdasarkan pengalaman subjektif mahasiswa dalam konteks organisasi kampus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini mengungkap bahwa keterlibatan mahasiswa dalam organisasi kampus berkontribusi signifikan terhadap pengembangan berbagai aspek soft skills. Secara umum, terdapat lima kompetensi utama yang mengalami peningkatan, yaitu:

1. Kemampuan Komunikasi

Partisipan menyatakan bahwa interaksi intensif dalam organisasi, seperti presentasi proposal, diskusi dalam rapat, dan negosiasi dengan pihak kampus atau sponsor, melatih mereka untuk menyampaikan gagasan secara jelas dan persuasif. Seorang informan mengungkapkan,

"Awalnya saya grogi saat harus bicara di depan forum, tetapi setelah sering memimpin rapat, saya jadi lebih percaya diri."

2. Kepemimpinan dan Manajemen Tim

Pengalaman mengkoordinasikan acara atau memimpin divisi mengajarkan mahasiswa tentang delegasi tugas, penyelesaian konflik, dan pengambilan keputusan. Observasi menunjukkan bahwa mahasiswa yang pernah menjabat sebagai ketua panitia cenderung lebih terampil dalam mengelola dinamika kelompok.

3. Manajemen Waktu dan Prioritas

Keterlibatan dalam organisasi memaksa mahasiswa untuk menyeimbangkan antara akademik dan kegiatan ekstrakurikuler. Beberapa partisipan mengaku awalnya kewalahan, tetapi lambat laun mengembangkan strategi seperti membuat skala prioritas dan to-do list.

4. Kemampuan Beradaptasi dan Problem-Solving

Dinamika organisasi yang seringkali dihadapkan pada perubahan mendadak (seperti pembatalan acara atau kurangnya dana) melatih kreativitas dan ketahanan mental. Salah satu contoh nyata adalah bagaimana mahasiswa mencari solusi alternatif ketika menghadapi kendala teknis saat pelaksanaan event.

5. Jaringan dan Kolaborasi

Melalui organisasi, mahasiswa memperluas relasi tidak hanya dengan sesama anggota tetapi juga dengan pihak eksternal seperti sponsor, alumni, atau instansi pemerintah. Hal ini membantu mereka dalam membangun jejaring yang berguna untuk karir di masa depan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperoleh landasan teoretis yang kuat dari konsep experiential learning yang dikemukakan oleh Kolb (1984). Teori ini menegaskan bahwa pembelajaran yang paling bermakna terjadi ketika individu terlibat secara langsung dalam pengalaman konkret, merefleksikannya, membentuk konsep abstrak, dan kemudian menguji kembali pengetahuan tersebut dalam situasi baru. Dalam konteks organisasi kampus, mahasiswa tidak hanya belajar tentang kepemimpinan atau kerja sama tim secara teoritis, tetapi mereka mengalami langsung dinamika tersebut melalui perencanaan acara, penyelesaian konflik, atau interaksi dengan berbagai kepribadian. Proses ini menciptakan siklus belajar yang terus-menerus, di mana setiap tantangan yang dihadapi menjadi peluang untuk mengasah kemampuan adaptasi dan problem-solving.

Lebih jauh, penelitian ini mengungkap bahwa tahapan experiential learning Kolb dapat diamati dalam berbagai aktivitas organisasi. Misalnya, ketika mahasiswa menghadapi kegagalan dalam sebuah event (pengalaman konkret), mereka melakukan evaluasi (reflective observation), menyimpulkan penyebab masalah (abstract conceptualization), dan menerapkan solusi baru dalam event berikutnya (active experimentation). Pola ini menunjukkan bahwa organisasi kampus berfungsi sebagai lingkungan belajar dinamis yang memungkinkan mahasiswa untuk berkembang melalui tindakan dan refleksi, bukan hanya melalui instruksi satu arah.

Temuan ini juga memperluas pemahaman tentang bagaimana experiential learning dalam organisasi kampus dapat memengaruhi kesiapan karir mahasiswa. Partisipan yang aktif dalam organisasi cenderung lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja karena telah terbiasa menghadapi tekanan, mengelola proyek, dan berkolaborasi dengan tim yang beragam. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Eyler (2009) yang menyatakan bahwa pengalaman belajar

berbasis pengalaman (experiential learning) meningkatkan kompetensi interpersonal dan intrapersonal yang kritis di dunia professional (Fauzi & Pahlevi, 2020).

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa efektivitas experiential learning dalam organisasi kampus sangat bergantung pada dukungan struktural, seperti pembimbingan dari senior atau dosen pembina. Tanpa pendampingan yang memadai, mahasiswa mungkin kesulitan merefleksikan pengalaman mereka secara mendalam, sehingga proses belajar tidak optimal. Oleh karena itu, temuan ini merekomendasikan perlunya integrasi antara kegiatan organisasi dan pendekatan mentoring yang terstruktur untuk memaksimalkan potensi pengembangan soft skills mahasiswa.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi relevansi teori Kolb dalam konteks organisasi kampus, tetapi juga memberikan wawasan tentang bagaimana mekanisme experiential learning dapat diperkuat untuk menghasilkan lulusan yang lebih siap menghadapi kompleksitas dunia kerja kontemporer. Kegiatan organisasi kampus berfungsi sebagai laboratorium soft skills karena memberikan ruang bagi mahasiswa untuk menerapkan teori dalam situasi nyata, bereksperimen, dan merefleksikan perkembangan mereka.

Temuan penelitian menunjukkan variasi yang signifikan dalam tingkat pengembangan soft skills di antara mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kampus. Perbedaan ini tidak terjadi secara acak, melainkan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi, yaitu durasi keterlibatan, peran yang diemban, serta kualitas dukungan dari lingkungan organisasi.

Durasi keterlibatan dalam organisasi menjadi faktor penentu karena pengembangan soft skills membutuhkan proses akumulasi pengalaman yang berkelanjutan. Mahasiswa yang aktif selama dua tahun atau lebih menunjukkan peningkatan yang lebih nyata dalam kemampuan seperti manajemen konflik dan strategic thinking dibandingkan dengan mereka yang baru bergabung beberapa bulan. Hal ini terjadi karena waktu yang lebih panjang memungkinkan mereka untuk mengalami lebih banyak situasi kompleks, melakukan trial and error, serta melakukan refleksi yang mendalam terhadap setiap pengalaman. Namun, durasi saja tidak cukup jika tidak diimbangi dengan keterlibatan yang aktif (Farida & Khair, 2019).

Peran atau posisi yang diemban dalam organisasi juga memberikan pengaruh yang besar. Mahasiswa yang memegang posisi kepemimpinan seperti ketua divisi atau koordinator proyek cenderung mengalami percepatan pengembangan soft skills dibandingkan dengan anggota biasa. Tanggung jawab yang lebih besar memaksa mereka untuk keluar dari zona nyaman, mengambil keputusan strategis, dan mengelola tim dengan beragam karakter. Sebaliknya, anggota yang hanya terlibat secara pasif mungkin tidak mendapatkan stimulasi yang cukup untuk mengembangkan kemampuan mereka secara optimal.

Selain itu, dukungan lingkungan organisasi berperan sebagai katalisator dalam proses pengembangan soft skills. Organisasi dengan struktur yang jelas, budaya kolaboratif, dan sistem mentoring yang baik cenderung mampu memfasilitasi pertumbuhan anggota secara lebih merata. Misalnya, adanya sesi refleksi pasca-kegiatan atau pembinaan oleh senior dapat membantu mahasiswa memahami pelajaran dari setiap pengalaman. Sebaliknya, organisasi yang kurang terstruktur atau penuh dengan konflik internal justru dapat menghambat proses belajar, meskipun durasi keterlibatan mahasiswa cukup panjang (Evangelista, 2022).

Temuan ini memperkuat perspektif sosio-kognitif Bandura (1986) yang menekankan bahwa pembelajaran dan pengembangan kompetensi merupakan hasil interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam konteks ini, durasi keterlibatan dan peran yang

diemban merepresentasikan faktor personal dan perilaku, sedangkan dukungan lingkungan organisasi menjadi faktor eksternal yang memoderasi efektivitas proses belajar.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya menciptakan mekanisme dalam organisasi kampus yang memungkinkan distribusi pengalaman secara merata kepada semua anggota, bukan hanya kepada segelintir pengurus inti. Sistem rotasi kepemimpinan, program mentoring terstruktur, dan pendokumentasian pembelajaran bisa menjadi strategi untuk memastikan bahwa setiap anggota mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang, terlepas dari lama keanggotaan atau posisi formal mereka. Dengan demikian, organisasi kampus dapat benar-benar berfungsi sebagai equalizer dalam pengembangan soft skills bagi seluruh mahasiswa (Cloete et al., 2022).

Misalnya, mahasiswa yang aktif lebih dari dua tahun cenderung memiliki kemampuan manajerial yang lebih matang dibandingkan yang baru bergabung. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Munir & Septiani (2020) yang menyatakan bahwa intensitas partisipasi berbanding lurus dengan peningkatan kompetensi nonteknis.

Proses pengembangan soft skills melalui organisasi kampus tidak berjalan mulus tanpa hambatan. Penelitian ini mengungkap beberapa tantangan substantif yang justru sering menjadi batu ujian bagi pengembangan kompetensi mahasiswa. Resistensi terhadap perubahan muncul sebagai salah satu kendala utama, di mana beberapa mahasiswa cenderung mempertahankan cara kerja lama meskipun terbukti kurang efektif. Fenomena ini sering berakar pada ketidaknyamanan dalam menghadapi perubahan atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya adaptasi. Dalam beberapa kasus, resistensi ini tidak hanya bersifat individual tetapi juga menyebar menjadi budaya organisasi yang statis, sehingga menghambat inovasi dan pertumbuhan kolektif.

Konflik internal juga muncul sebagai tantangan signifikan dalam ekosistem organisasi kampus. Dinamika kelompok yang melibatkan berbagai kepribadian dan kepentingan sering memicu gesekan, mulai dari perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan hingga persaingan tidak sehat antaranggota. Ironisnya, meskipun konflik dapat menjadi media pembelajaran untuk mengasah kemampuan resolusi masalah, konflik yang tidak dikelola dengan baik justru berpotensi menciptakan lingkungan yang tidak kondusif bagi pengembangan soft skills. Beberapa partisipan mengungkapkan pengalaman mereka harus mengorbankan produktivitas organisasi karena energi terkuras untuk mengatasi konflik interpersonal yang berkepanjangan.

Beban akademik yang berat sering kali bersaing dengan partisipasi dalam organisasi, menciptakan dilema bagi mahasiswa. Tuntutan perkuliahan yang padat terkadang memaksa mahasiswa untuk mengurangi keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi atau bahkan mengundurkan diri dari posisi tertentu. Situasi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam sistem pendidikan tinggi yang belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan pembelajaran akademik dengan pengembangan soft skills melalui kegiatan ekstrakurikuler. Beberapa partisipan mengaku kesulitan menemukan formula yang tepat untuk membagi waktu antara keduanya, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian optimal baik di bidang akademik maupun organisasi (Chowdary, 2016).

Menariknya, tantangan-tantangan ini justru dapat berfungsi sebagai double-edged sword dalam pengembangan soft skills. Mahasiswa yang berhasil mengatasi resistensi terhadap perubahan pada akhirnya mengembangkan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi. Mereka yang mampu menavigasi konflik internal dengan bijak justru memperoleh keterampilan negosiasi dan emotional intelligence yang lebih matang. Sementara itu, mahasiswa yang berhasil

menyeimbangkan beban akademik dengan kegiatan organisasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan manajemen waktu dan prioritisasi (Barylska, 2018).

Temuan ini mengarah pada rekomendasi pentingnya membangun mekanisme pendukung dalam organisasi kampus untuk mengubah tantangan menjadi peluang pembelajaran. Sistem manajemen konflik yang terstruktur, pelatihan adaptasi perubahan, serta kolaborasi dengan pihak akademik untuk menciptakan fleksibilitas dalam sistem perkuliahan dapat menjadi solusi strategis. Dengan pendekatan yang tepat, setiap hambatan dalam organisasi kampus sebenarnya mengandung benih-benih pembelajaran yang justru dapat memperkaya pengalaman pengembangan soft skills mahasiswa. Namun, justru melalui hambatan tersebut, mahasiswa belajar resilience dan emotional intelligence—kompetensi kunci di dunia professional (Cholis, 2021).

Secara implikatif, temuan ini menegaskan pentingnya institusi pendidikan untuk tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga menyediakan ekosistem organisasi yang sehat dengan pembinaan berkelanjutan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengeksplorasi peran mentoring dalam organisasi kampus untuk memaksimalkan pengembangan soft skills mahasiswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi kampus merupakan wadah strategis dalam membentuk lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga kompeten secara sosial dan emosional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa organisasi kampus memainkan peran krusial sebagai laboratorium pengembangan soft skills mahasiswa. Melalui keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, mahasiswa tidak hanya memperoleh peningkatan signifikan dalam kemampuan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, adaptasi, dan kolaborasi, tetapi juga mengembangkan kesadaran diri serta ketahanan dalam menghadapi tantangan. Temuan penelitian ini memperkuat teori experiential learning Kolb (1984), yang menegaskan bahwa pembelajaran paling efektif terjadi ketika mahasiswa terlibat langsung dalam pengalaman nyata, merefleksikannya, dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks yang terus berkembang.

Meskipun memberikan manfaat yang besar, proses pengembangan soft skills melalui organisasi kampus tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, konflik internal, dan tuntutan akademik yang bersaing. Namun, tantangan-tantangan ini justru berpotensi menjadi media pembelajaran yang berharga ketika dikelola dengan tepat. Faktor durasi keterlibatan, peran yang diemban, dan dukungan lingkungan organisasi turut memengaruhi variasi pencapaian pengembangan soft skills antarindividu, menunjukkan bahwa kualitas pengalaman berorganisasi sama pentingnya dengan kuantitas partisipasi.

Implikasi dari penelitian ini menyoroti perlunya sinergi antara pihak institusi pendidikan dan organisasi kampus untuk menciptakan ekosistem yang lebih terstruktur dalam pengembangan soft skills. Pembinaan berkelanjutan, sistem mentoring yang efektif, serta integrasi antara pembelajaran akademik dan non-akademik dapat menjadi strategi untuk memaksimalkan potensi organisasi kampus sebagai wadah pembentukan kompetensi holistik. Dengan demikian, lulusan tidak hanya dibekali dengan pengetahuan teknis, tetapi juga matang dalam keterampilan sosial dan emosional yang dibutuhkan untuk bersaing di dunia profesional. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan pendalaman tentang model pendampingan

organisasi yang paling efektif atau mengukur dampak spesifik pengembangan soft skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Bapak/Ibu yang telah membantu kami dalam perolehan data untuk penelitian kami sehingga penelitian kami dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Barylska, K. (2018). Student organization as a space for development of future professional career. World Scientific News, 108(August), 144–157.

Cholis, M. N. (2021). Manajemen Kaderisasi dalam Mencetak Kader Organisasi Militan. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 6(1), 41–52.

Chowdary, V. (2016). The Importance Of Soft-Skills Training For Mba Students And Managers. Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology, 4(11), 6–14.

Cloete, G., Chiutsi, S., Ndlovu, J., & Prabhakaran, S. (2022). Defining The Future of Instruction in Hospitality Beyond Covid 19 : A Hybrid Approach in Higher Education. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12(1), 306–318. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i1/12050.

Evangelista, E. D. G. (2022). Exploration Of The Influence Of Principals' Soft Skills On Student Achievement (p. Disstertation). City University of Seattle.

Farida, S. I., & Khair, O. I. (2019). Leadership sebagai Dasar Kecerdasan Intelektual Mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(1), 46–60.

Fauzi, A. A., & Pahlevi, T. (2020). Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 8(3), 449–457.

Haber, P., Allen, S. J., Facca, T., & Shankman, M. L. (2012). College students' emotionally intelligent leadership: An examination of differences by student organization involvement and formal leadership roles. International Journal of Leadership Studies, 7(2), 246–265.

Hadiyanto, H., Muhaimin, M., Noferdiman, N., Syamsurizal, S., Yuliusman, Y., Nazurti, N., & Syaiful, S. (2019). Fostering Students and Graduate Candidate Level of 21 st Century Skills (A survey study conducted at a University). Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 253, 9–11.

Idauli, A. R., Fitri, E., & Supriyono. (2021). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Perkembangan Keterampilan Non Teknis Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. AoEJ: Academy of Education Journal, 12(2), 311–321.

Izza, B. (2021). Outdoor Camping Effectiveness Through Hizbul Wathan's Scouting Movement In Student Leadership. Academia Open, 5, 6–11. https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2137

Juwito, J., Abidin, Z., Kaestiningtyas, I., Ken, P., & Wahyuningtyas, D. (2022). Public speaking and personal branding skills for student organization managers at Dharma Wanita High School Surabaya. 3(1), 9–17.

Munir, S., & Septiani, R. (2020). *The Role of Campus Organizations in Developing Students' Soft Skills: A Case Study at Indonesian Universities*. Journal of Higher Education Theory and Practice, 20(5), 45-53.