

DAN HRD PERUSAHAAN

Aurino Rilman Adam Djamaris

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie

email: aurino.djamaris@bakrie.ac.id

**Abstract.** *Soft skills needed by today's world is still not well identified. This can be seen in the data from the study Ruben and De Angelis (1998), NACE Survey USA (2002) and Sharma (2009) in which the variation is still very wide, about six dozen variables that soft skills can still be reclassified. In addition, there are gaps between the soft skills desired by the company and supplied by the college. Given these problems, the study aims to know the variables of soft skills needed what the world of work and to be provided by the college. Sharma (2009) mentions soft skills that should be acquired and possessed such skills should communicate (communicative skills), thinking and problem solving skills (thinking skills and problem solving skills), the power of teamwork (team work force), lifelong learning and information management (life-long learning and Information Management), business skills (entrepreneurial skills), ethics, moral and professionalism (ethics, moral and professionalism), and leadership skills (leadership skills). Number of questionnaires sent 1000 pieces to Human Resource Department Head and or user in global companies in Java-Indonesia. The number of questionnaires returned 217 pieces, and the numbers eligible data 181 sheets. The analytical method used is the method of factor analysis. The results showed there were sixteen factors student's soft skills competencies required by the world of work based on the perception of the HR managers and multinational corporations in Java, namely: 1) entrepreneurial leadership skills, 2) oral communication skills, 3) the ability of communicating ideas effectively in teams, 4) leadership in problem solving (problem solving), 5) thinking skills and solve problems and communicate, 6) an empathic and positive behavior, 7) organizational commitment, 8) in team leadership skills, 9) make a proposal of business skills , 10) of non-verbal communication skills, 11) provide skills training, coach, Encourage the team, 12) with the entrepreneurial ethic and positive rpilaku, 13) professionalism in work, 14) the skills to respond well, 15) communicating skills oral, and 16) in team work skills and delegation skills.*

Keywords: Soft skills, Students, Human resource, Manager Perceptions, FactorAnalysis

**Abstrak.** *Soft skills yang dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini masih belum teridentifikasi dengan baik. Hal ini terlihat pada data dari penelitian Ruben and De Angelis (1998), Hasil Survei NACE USA (2002) dan Sharma (2009) dimana variasinya masih sangat luas, sekitar enam puluhan variabel *soft skills* yang masih bisa di klasifikasikan lagi menjadi lebih tepat. Selain itu, kesenjangan ketersediaan tenaga kerja yang memiliki soft skills yang diinginkan oleh perusahaan dan yang disediakan oleh perguruan tinggi. Melihat kondisi seperti itulah, maka penelitian ini bertujuan mengetahui variabel *soft skills* apa yang menjadi variabel-variabel *soft skills* apa saja*

yang dibutuhkan dunia kerja dan yang harus disediakan oleh perguruan tinggi. Sharma (2009) menyebutkan *soft skills* yang seharusnya dimiliki dan sebaiknya dimiliki seperti keterampilan berkomunikasi (*communicative skill*), keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah (*thinking skill and Problem solving skill*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hidup dan pengelolaan informasi (*life-long learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*). Jumlah kuesioner yang dikirimkan 1000 lembar kepada Human Resource Department Head dan atau user di perusahaan global se Jawa. Jumlah kuesioner yang kembali 217 lembar, jumlah kuesioner yang tidak kembali 183 lembar, dan jumlah yang memenuhi kriteria 181 lembar. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan terdapat enam belas faktor kompetensi *soft skills* mahasiswa yang dibutuhkan oleh dunia kerja berdasarkan persepsi manajer dan pihak HRD perusahaan multinasional di Jawa, yaitu: 1) keterampilan kepemimpinan yang berjiwa wirausaha, 2) keterampilan komunikasi secara oral, 3) kemampuan komunikasi ide efektif dalam tim, 4) kepemimpinan dalam penyelesaian masalah (*problem solving*), 5) keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikannya, 6) emphatic dan perilaku positif, 7) komitmen organisasional, 8) keterampilan kepemimpinan dalam tim, 9) keterampilan membuat proposal usaha, 10) keterampilan komunikasi non-verbal, 11) keterampilan memberikan pelatihan, *coach, encourage* kepada tim, 12) berjiwa wirausaha dengan etika dan perilaku positif, 13) profesionalisme dalam bekerja, 14) keterampilan memberikan tanggapan dengan baik, 15) keterampilan berkomunikasi secara lisan, dan 16) keterampilan kerja dalam tim dan kemampuan pendelegasian.

Kata Kunci: Soft skills, Mahasiswa, Human resource, Persepsi Manajer, Analisis Faktor

## PENDAHULUAN

Proses pembelajaran di perguruan tinggi dewasa ini lebih menekankan pada sentuhan aspek kognitif saja (ketrampilan teknis) dan kurang memperhatikan ketrampilan non-teknis mahasiswa. Fakta menunjukkan bahwa pencapaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) hanya menggambarkan kualitas seseorang dalam aspek kognitif dan belum bisa menunjukkan kualifikasi seseorang dalam bidang keterampilan sosial. Ketakutan dalam mengambil resiko, mencoba hal baru dan kurang gigihnya lulusan sarjana di Indonesia *Hard skills* dan *Soft skills* merupakan paduan yang harus terintegrasi agar lulusan sarjana dapat mengembangkan usaha (*entrepreneur*) maupun menjadi pekerja-pengusaha (*intrapreneur*).

*Soft skills* dan *hard skills* adalah komplementer. *Hard skills* adalah infrastrukturnya dan *soft skills* adalah superstruktur. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skills* dan *hard skills* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan Perguruan Tinggi. Dalam Kepmendiknas No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi Dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa pada Pasal 3 ayat 2: Program sarjana diarahkan pada hasil lulusan yang memiliki variabel-variabel sebagai berikut: 1) menguasai dasar-dasar ilmiah dan ketrampilan dalam bidang keahlian tertentu sehingga mampu menemukan, memahami, menjelaskan, dan merumuskan cara penyelesaian masalah yang ada di dalam kawasan keahliannya; 2) mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan bidang keahliannya dalam kegiatan produktif dan pelayanan kepada masyarakat dengan sikap dan perilaku yang sesuai dengan tata kehidupan bersama; 3) mampu bersikap dan berperilaku dalam membawakan diri berkarya di bidang keahliannya maupun dalam berkehidupan bersama di masyarakat; 4) mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian yang merupakan keahliannya.

Sedangkan dalam Kepmendiknas No 045/U/2002 pendidikan tinggi dituntut melakukan perubahan arah untuk: (a) menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dalam dunia global; (b) pendidikan tinggi tidak hanya menghasilkan manusia cerdas berilmu tetapi juga yang mampu menerapkan keilmuannya dalam kehidupan di masyarakatnya, yang lebih berbudaya; dan (c) perubahan kebutuhan di dunia kerja yang terwujud dalam perubahan persyaratan dalam menerima tenaga kerja, yaitu adanya persyaratan *soft skills* yang dominan disamping *hard skill*-nya. Sehingga kurikulum yang dikonsepskan lebih didasarkan pada rumusan kompetensi yang harus dicapai/dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi yang sesuai atau mendekati kompetensi

yang dibutuhkan oleh masyarakat pemangku kepentingan/*stakeholders* (*competence based curriculum*) (Dirjen DIKTI, 2008).

Di dalam persaingan seperti sekarang, kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme dan manajerial *skill* yang berbasis kemampuan sudah merupakan tuntutan. Terlebih di dunia kerja sekarang banyak dipengaruhi perubahan pasar, ekonomi dan teknologi. Tenaga kerja yang memiliki kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) sangat mendukung pemenuhan kebutuhan tersebut disamping kecerdasan intelektual. Perusahaan atau instansi sebagai tujuan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Kemampuan *soft skills*, sebetulnya masuk dalam kecerdasan emosional yang menurut definisi adalah Kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, Kemampuan memotivasi diri, Kemampuan mengendalikan diri/ mengelola emosi pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002). Ada lima kecerdasan emosional yang dibutuhkan di dunia kerja sekarang ini, yaitu: Kesadaran Emosional; Pengelolaan Emosional (pengendalian diri); Motivasi Diri; Empati pada Sesama; dan Ketrampilan Sosial.

Ketrampilan *soft skills* tenaga kerja, dalam perkembangannya banyak disumbang oleh karakter pribadi yang berasal dari didikan lingkungan keluarga (pola asuh), tradisi dan pengaruh lingkungan sekolah (sosial). *Soft skills* yang dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini masih belum teridentifikasi dengan baik. Hal ini terlihat pada data dari penelitian (Ruben & DeAngelis, 1998). Hasil Survei NACE USA (2002) dan (Sharma, 2009) dimana variasinya masih sangat luas, sekitar enam puluhan variabel *soft skills* yang masih bisa di klasifikasikan lagi menjadi lebih tepat. Selain itu, kesenjangan ketersediaan tenaga kerja yang memiliki *soft skills* yang diinginkan oleh perusahaan dan yang disediakan oleh perguruan tinggi.

Penelitian ini adalah untuk: (1) Mengklasifikasi variabel-variabel *soft skills* yang dibutuhkan dunia kerja agar dapat menjelaskan variabel dominan yang dibutuhkan dunia kerja; (2) Mengidentifikasi variabel-variabel *soft skills* yang dibutuhkan dunia kerja dan yang harus disediakan oleh perguruan tinggi. Objek penelitian ini adalah bagian/departemen sumberdaya manusia dan pengguna (*user*) dengan level manajer di beberapa perusahaan lokal skala menengah-besar dan perusahaan global (*multinational corporate*) wilayah Jakarta. Hal ini ditentukan atas dasar bagian/departemen sumberdaya manusia dan pengguna (*user*) adalah bagian yang paling tahu akan kebutuhan tenaga kerjanya, baik dari segi kuantitas/jumlahnya maupun kualitasnya (*soft skills* dan *hard skills*-nya). Penelitian ini akan dilakukan dengan metode analisis faktor dengan menyebarkan kuesioner kepada seratus responden.

***Soft skills.*** Berbagai penjelasan tentang *soft skills* dipublikasikan melalui buku dan internet yang pada prinsipnya merupakan jalinan atribut personalitas baik intra-personalitas maupun inter-personalitas yang dapat membedakan seseorang dengan orang lain dalam komunitasnya dan membedakan orang dengan tingkatan atau level jabatan atau karir di satu pekerjaan. Selain itu *Soft skills* mengacu pada sekelompok sifat dan sikap kepribadian (*personal traits and attitudes*) yang mendorong perilaku seseorang (Lihat: (Coates, 2006); ([Roan & Whitehouse, 2007.](#))). Peneliti lainnya mengungkapkan beberapa jenis *soft skills*, antara lain kemampuan memperhatikan (*active listening*), kemampuan bernegosiasi, menangani konflik dalam kelompok, mamapu memecahkan permasalahan, kemampuan berfikir kritis, etika, dan kemampuan memimpin.(Lihat: (Dash, 2001); ([Gorman, 2000](#)); (Isaacs, 1998); (Schulz, 1998); (Ahmed, Piers, Beg, & Capretz, 2011))

Sedangkan inter-personalitas adalah keterampilan berhubungan atau berinteraksi dengan lingkungan kelompok 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. Sharma (2009) menyatakan bahwa *soft skills* adalah seluruh aspek dari *generic skill* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan *non-academic skill*.

Tujuh *soft skills* yang diidentifikasi dan perlu dikembangkan pada mahasiswa di lembaga pendidikan tinggi, meliputi; keterampilan berkomunikasi (*Communicative Skill*), keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah (*Thinking skill and Problem solving skill*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hidup dan pengelolaan informasi (*life-long learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*).

**Manfaat Soft skills bagi Lulusan.** Dalam (Ahmed, Piers, Beg, & Capretz, 2011), Bolton (1986) menemukan hasil penelitiannya bahwa 80 persen individu, yang gagal dalam pekerjaannya, bukanlah dikarenakan keterbatasan akan kemampuan teknisnya, justru lebih dikarenakan keterbatasannya menjalin hubungan baik dengan lingkungan dan individu-individu lain disekitarnya. Kompetensi yang dibutuhkan dan seseorang dapat sukses meniti karir dan kehidupannya, yaitu kompetensi personal, komunikasi, organisasi, internasional/antar budaya dan domain, (Sharma, 2009); dan (Puliam, 2008). Perlunya kemampuan *soft skills* juga diperkuat oleh hasil survei yang dilakukan *National Association of Colleges and Employers (NACE)* tahun 2002 di Amerika Serikat. Peter Vogt kemudian mengelompokkan hasil survei itu menjadi 10 kemampuan atau keterampilan yang diminta oleh pemberi kerja dari para pencari kerja. Tabel 2 menyajikan ke-10 kemampuan itu diurut berdasar skor kepentingannya.

Tabel 1. Kompetensi Yang Dibutuhkan Untuk Sukses Dalam Pekerjaan

Kompetensi Personal	Kompetensi Komunikasi	Kompetensi Organisasi	Kompetensi Internasional/Antar Budaya	Kompetensi Domain
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku positif</li> <li>• Motivasi</li> <li>• Fleksibilitas/adaptabilitas</li> <li>• Integritas</li> <li>• Pembelajar aktif</li> <li>• Penyelesaian masalah</li> <li>• Kemampuan membuat keputusan</li> <li>• Analitis/kognitif</li> <li>• IPK/capaian akademik</li> <li>• Komitmen untuk berubah</li> <li>• Loyalitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi (tulis/oral)</li> <li>• Berbicara di depan publik</li> <li>• Keterampilan sosial</li> <li>• Keterampilan bekerja kelompok/tim</li> <li>• Jejaring kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan organisasi</li> <li>• Kepemimpinan/keterampilan manajemen</li> <li>• Keterampilan dalam pertemuan</li> <li>• Perspektif system</li> <li>• Keterampilan Komputer</li> <li>• Economics/statistics</li> <li>• Pengetahuan pendekatan mutu</li> <li>• Pengalaman kerja</li> <li>• Orientasi pelanggan</li> <li>• Aktivitas extracurricular</li> <li>• Pemahaman bisnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi antar budaya</li> <li>• Pemahaman internasional</li> <li>• Bahasa kedua</li> <li>• Manajemen international</li> <li>• Pemasaran international</li> <li>• Teori perdagangan internasional</li> <li>• Sumber daya manusia internasional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dasar-dasar bisnis</li> <li>• Pengetahuan domain</li> <li>• Akuntansi</li> </ul>

Sumber : ([Ruben & DeAngelis, 1998](#))

Tabel 2. Kemampuan Yang Diperlukan Dunia Kerja Menurut Kepentingannya

No.	Kemampuan/keterampilan	Skor Kepentingan
1.	Kemampuan Komunikasi	4,69
2.	Kejujuran/Integritas	4,59
3.	Kemampuan Bekerja Sama	4,54
4.	Kemampuan Interpersonal	4,50
5.	Beretika	4,46
6.	Motivasi/Inisiatif	4,42
7.	Kemampuan Beradaptasi	4,41
8.	Daya Analitik	4,36
9.	Kemampuan Komputer	4,21
10.	Kemampuan Berorganisasi	4,05
11.	Berorientasi pada Detail	4,00
12.	Kepemimpinan	3,97
13.	Kepercayaan Diri	3,95
14.	Ramah	3,85

Sumber: Hasil Survei NACE USA (2002).

## **METODE**

Memperhatikan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan adalah metode analisis faktor, untuk menjawab tujuan penelitian pertama dan kedua. Populasi penelitian ini adalah manajer ataupun pihak HRD dari perusahaan lokal skala menengah–besar dan perusahaan global di wilayah Jawa. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2009 jumlah perusahaan sedang dan besar di wilayah Jawa adalah 21.207. Berdasarkan metode pengambilan sampel dengan  $\pm 5\%$  *Precision Levels* dan *Confidence Level 95%* serta  $P=0.5$  maka jumlah sampelnya adalah 392 responden. Teknik penarikan sampel penelitian ini *purposive random sampling*. Untuk memperoleh sampel sebanyak 392 responden, maka kuesioner akan disebar kepada 1000 sampel, dengan asumsi bahwa hanya 30% yang akan mengembalikan kuesioner. Responden penelitian ini adalah bagian/departemen sumberdaya manusia dan pengguna (*user*) yang selevel direktur atau paling tidak manajer di perusahaan lokal skala besar–menengah dan perusahaan global.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk keperluan akurasi data, maka data dikumpulkan melalui surat (survey mail) yang dialamatkan ke perusahaan maupun penyerah langsung kepada perwakilan perusahaan. Kuesioner ditujukan kepada responden untuk jabatan manajer ke atas terutama yang berhubungan dengan penerimaan pegawai maupun pengguna tenaga kerja lulusan sarjana strata satu. Hasil pengumpulan data yang diperoleh adalah 181 lembar kuesioner yang memenuhi kriteria dari 217 lembar kuesioner yang kembali dari 1000 kuesioner yang disebar dengan tingkat respon rate 21.7%

**Uji Kualitas Data.** Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk



mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali (2001). Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Statistics 17 menunjukkan nilai *Coefficient correlation pearson* antara sebagian besar skor butir pertanyaan terhadap total skor variabel menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0,05). Beberapa butir pertanyaan tidak signifikan pada level (0,05) yaitu: 2 butir pertanyaan pada variabel **Kemampuan berkomunikasi** (butir 7 dan 9), 2 butir pertanyaan dalam variabel **Kerja dalam tim** (butir 35 dan 38), dan satu butir pertanyaan dalam variabel **Etika Moral dan Profesionalisme**. Dalam penelitian ini selanjutnya 5 butir pertanyaan tersebut di atas tidak diikutsertakan dalam analisis. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari 60 butir pertanyaan yang dilakukan dalam validasi, butir pertanyaan pada variabel konstruk penelitian yang valid adalah 55 butir pertanyaan dari enam variabel.

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 17 menunjukkan nilai **cronbach alpha** variabel yang diteliti disajikan adalah 0.706 untuk 55 butir pertanyaan, nilai cronbach alpha instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $> 0,60$  yang mengisyaratkan bahwa data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen tersebut reliabel.

**Gambaran Umum Responden.** Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai dengan level manajer atau pemilik perusahaan yang merekrut atau menggunakan tenaga kerja lulusan sarjana strata 1. Gambaran umum 181 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 97 (54%) responden yang berasal dari departemen sumberdaya manusia (HRD) dan 84 (46%) responde dari departemen lainnya (non HRD).

Responden yang berpartisipasi sebagian besar berasal dari departemen bukan sumber daya manusia (Non HRD yaitu sebanyak 97 orang (54%) dari 181 responden. Profil responden yang

berpartisipasi pada penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja antara 0-3 tahun sebanyak 141 responden (dengan rincian sebanyak 59 responden (33%) untuk masa kerja lebih kecil sama dengan 1 tahun, 48 responden (26%) dengan masa kerja 2 tahun, dan 34 responden (19%) dengan masa kerja 3 tahun. Sedangkan berdasarkan jenis perusahaan yang dibagi menjadi 6 jenis yaitu 41 perusahaan Lainnya (23%), 39 Perusahaan Terbuka (21%), 27 Perseroan Terbatas (15%), 26 Perusahaan Keluarga (14%), 26 PT Penanaman Modal Asing (PMA) (14%), 25 Perusahaan Perseorangan (14%), dan 23 PT Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) (13%). Sedangkan profil responden berdasarkan ukuran perusahaan berpartisipasi terdiri dari 111 responden perusahaan besar (61%) dan 70 responden dari perusahaan kecil-menengah (39%).

Statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian (Kemampuan Berkomunikasi, Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, Kerja dalam tim, Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi, Keterampilan kewirausahaan, Etika, moral dan profesionalisme dan Keterampilan kepemimpinan). Kemampuan berkomunikasi secara rata-rata  $\geq 5,95$ , disini responden cenderung setuju bahwa dengan kompetensi kemampuan berkomunikasi masuk dalam kategori soft skills yang harus dimiliki (*Must Have Elements*). Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah secara rerata  $> 6.5$  artinya dari jawaban responden menyatakan variabel kemampuan berfikir dan menyelesaikan masalah merupakan variabel *must have elements*.

Kerja dalam tim secara rata-rata  $> 5,9$  sehingga dapat disimpulkan bahwa responden rata-rata responden menyatakan variabel kerja sama dalam tim adalah ketrampilan yang harus dimiliki (*must have elements*). Keterampilan Kewirausahaan reratanya adalah  $>5.33$  yang berarti variabel ini dipersepsikan harus dimiliki oleh responden. Etika Moral dan Profesionalisme reratanya  $>6$ , yang berarti variabel ini dipersepsikan harus dimiliki oleh responden.

Ketrampilan Kepemimpinan rerata skornya lebih besar dari 6.40. yang berarti variabel ini dipersepsikan harus dimiliki oleh responden

**Uji Asumsi Analisis Faktor.** Analisis faktor mempunyai asumsi yang harus dipenuhi sebelumnya diantaranya yaitu data atau sampel diasumsikan cukup dan antar variabel mempunyai korelasi. Kecukupan data atau sampel dapat diidentifikasi melalui nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO). Nilai kedua ukuran tersebut bisa didapatkan dengan bantuan software SPSS statistics 17. Mengacu pada landasan teori bahwa sekelompok data dikatakan memenuhi asumsi kecukupan data adalah jika nilai MSA dan KMO lebih besar daripada 0.5 (J.F.Hair,2006).

Tabel 3. Output MSA dan KMO dan Output Bartlett's Test of Sphericity dari SPSS

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.708
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5.925E3
	df	1326
	Sig.	.000

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa asumsi kecukupan data telah terpenuhi yaitu dengan melihat nilai MSA dan KMO sebesar  $> 0.708$  pada output SPSS. Uji kecukupan data atau sampel telah terpenuhi, berarti salah satu asumsi untuk melanjutkan ke analisis faktor telah terpenuhi. . Selanjutnya, untuk melihat korelasi antarvariabel independen dapat diperhatikan tabel Anti-Image Matrices. Nilai yang diperhatikan adalah MSA (Measure of Sampling Adequacy). Nilai MSA berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $MSA = 1$ , variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
2.  $MSA > 0,5$ , variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
3.  $MSA < 0,5$ , variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Hasil pengujian dengan SPSS satu butir pertanyaan yang MSA-nya  $< 0.5$  yaitu butir V40Menghormat. Sehingga dalam analisis faktor ini butir pertanyaan tersebut tidak diikutsertakan. Selain itu Antar variabel harus memenuhi asumsi berkorelasi. Berdasarkan landasan teori bahwa hipotesis untuk uji korelasi ini adalah sebagai berikut,

$H_0$  : Matriks korelasi adalah matriks identitas

$H_1$  : Matriks korelasi bukan matriks identitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa antar variabel pada soft skills dipersepsi oleh responden telah memenuhi asumsi saling berkorelasi yaitu dengan melihat nilai Sig. 0.000 kurang dari  $\alpha$  0.05 yang berarti tolak  $H_0$ . Dengan demikian kedua asumsi untuk analisis faktor telah terpenuhi.

#### **Penentuan Banyak Faktor dan Pengelompokan Variabel Berdasarkan Loading Faktor.**

Keputusan pengambilan jumlah faktor sebanyak didasarkan pada nilai eigenvalue dari matriks korelasi antar variabel dan pengelompokan variabel dilakukan dengan membandingkan nilai loading faktor secara mutlak diantara faktor-faktor yang terbentuk. Penentuan banyak faktor di dasarkan pada nilai eigenvalue dari matriks korelasi antar variabel. Nilai eigenvalue seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.

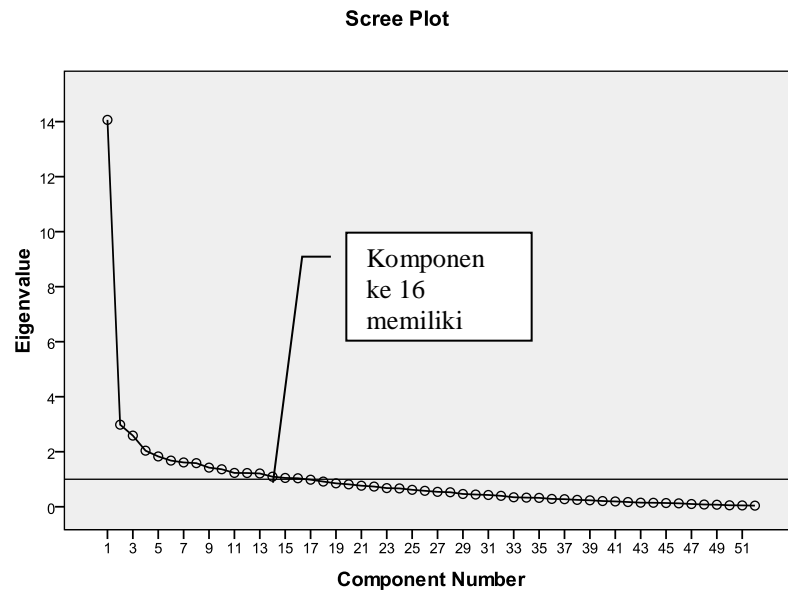
Nilai eigenvalue yang diambil untuk menentukan berapa banyaknya faktor yang terbentuk adalah nilai eigenvalue yang lebih besar dari satu (Subhash Sharma, 1996). Jika mengacu pada Lampiran 1 maka jumlah faktor yang terbentuk sebanyak 16 (enam belas) faktor dengan total varian explained 73.089%.

Scree plot adalah grafik yang menggambarkan plot nilai eigenvalue dari masing-masing variabel. Seperti pada pembahasan sebelumnya, untuk menentukan banyak faktor yang terbentuk dapat dilihat pada nilai eigenvalue yang lebih dari satu. Pada Gambar 1, dapat dilihat bahwa ada

16 (enam belas) variabel yang mempunyai nilai eigenvalue lebih dari satu, jadi ada enam belas faktor yang terbentuk.

Tabel 4. Output SPSS nilai Eigenvalue Matriks Korelasi (Total Variance Explained)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	14.102	27.119	27.119	14.102	27.119	27.119
2	2.942	5.658	32.777	2.942	5.658	32.777
3	2.558	4.919	37.695	2.558	4.919	37.695
4	2.089	4.017	41.712	2.089	4.017	41.712
5	1.863	3.582	45.295	1.863	3.582	45.295
6	1.665	3.202	48.496	1.665	3.202	48.496
7	1.606	3.088	51.584	1.606	3.088	51.584
8	1.555	2.990	54.574	1.555	2.990	54.574
9	1.426	2.743	57.316	1.426	2.743	57.316
10	1.363	2.620	59.937	1.363	2.620	59.937
11	1.311	2.521	62.458	1.311	2.521	62.458
12	1.213	2.332	64.790	1.213	2.332	64.790
13	1.187	2.283	67.073	1.187	2.283	67.073
14	1.077	2.071	69.144	1.077	2.071	69.144
15	1.040	2.001	71.145	1.040	2.001	71.145
16	1.016	1.953	73.098	1.016	1.953	73.098
17	.919	1.768	74.866			
18	.895	1.721	76.586			
19	.849	1.633	78.219			
...						
...						
50	.064	.123	99.825			
51	.050	.095	99.921			
52	.041	.079	100.000			



Gambar 1. Output Scree Plot SPSS

**Pengelompokan Variabel Ke dalam Masing-Masing Faktor.** Pada software SPSS metode ekstraksi yang digunakan untuk pembagian variabel adalah principal component factoring analysis. Pembagian variabel-variabel ke dalam kelompok faktor tertentu didasarkan pada urutan perbandingan nilai loading faktor secara mutlak mulai dari faktor 1 sampai dengan faktor 16. Pada Lampiran 1 merupakan output SPSS yang telah melalui proses rotasi varimax dan nilai loading faktor yang di bawah atau sama dengan 0.4 tidak ditampilkan. Apabila belum melalui proses rotasi varimax terdapat nilai loading faktor variabel yang terletak pada faktor 1 dan faktor 2. Hasil pada Lampiran 1 adalah hasil pengelompokan variabel-variabel ke dalam masing-masing faktor setelah dilakukan rotasi *varimax*, sehingga dengan jelas dapat diketahui anggota variabel-variabel pada faktor 1 sampai dengan faktor 16. Nilai loading faktor pada masing-masing faktor yang dibawah 0.35 dihapuskan.

Seperti yang dapat dilihat pada Lampiran 1 dapat disimpulkan bahwa 16 faktor telah mempunyai anggota variabelnya masing-masing. Komponen yang terdapat pada faktor 1 adalah:

a) Mempunyai pengetahuan teori dasar kepemimpinan; b) Kemampuan untuk memimpin suatu proyek; c) Kemampuan untuk berwirausaha sendiri; d) Kemampuan melakukan supervisi anggota suatu group; e) Kemampuan untuk menjadi pemimpin; dan f) Kemampuan untuk mengembangkan keinginan untuk melakukan investigasi.

Komponen tersebut berhubungan dengan Ketrampilan Kepemimpinan, Ketrampilan Kewirausahaan, dan Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi. Oleh karena itu, maka faktor 1 dapat diberi nama **Ketrampilan Kepemimpinan yang berjiwa wirausaha**.

Faktor 2 mempunyai anggota komponen adalah a) Kemampuan melakukan presentasi secara jelas; b) Kemampuan menyampaikan ide secara jelas melalui oral; c) Kemampuan melakukan presentasi secara meyakinkan kepada audiens; d) Kemampuan untuk mengeksplorasi peluang bisnis; e) Kemampuan menyampaikan ide secara efektif melalui oral; f) Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dalam situasi sulit; dan g) Kemampuan untuk menerima ide-ide baru. Komponen-komponen pada faktor 2 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi, Ketrampilan Kewirausahaan, Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, dan Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi, Faktor 2 dapat diberi nama **Kemampuan Komunikasi Oral**.

Faktor 3 mempunyai anggota komponen adalah a) Kemampuan menyampaikan ide secara meyakinkan melalui oral; b) Kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap perencanaan kerja group; c) Kemampuan untuk memahami seseorang; dan d) Kemampuan untuk bekerja sama dengan lainnya secara efektif. Komponen-komponen pada faktor 3 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi dan Kerja dalam tim, maka Faktor 3 dapat diberi nama **Komunikasi Ide Efektif dalam Tim**.

Faktor 4 mempunyai anggota komponen adalah a) Kemampuan untuk menjadi anggota; b) Kemampuan untuk mengelola informasi yang relevan dari berbagai sumber; c) Kemampuan untuk mengakomodasi seseorang ke dalam suasana kerja yang beragam; d) Kemampuan untuk membuat kesimpulan berdasarkan pembuktian yang valid; dan e) Kemampuan untuk memahami pemimpin. Komponen-komponen pada faktor 4 ini berhubungan dengan Ketrampilan Kepemimpinan, Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi, Kerja dalam tim, dan Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, maka Faktor 4 dapat diberi nama **Ketrampilan Beradaptasi**.

Faktor 5 mempunyai anggota komponen adalah: a) Kemampuan menyampaikan ide secara jelas melalui tulisan; b) Kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu yang mempunyai latar belakang budaya berbeda; c) Kemampuan menyampaikan ide secara meyakinkan melalui tulisan; d) Kemampuan untuk melakukan justifikasi saat ada masalah dalam situasi sulit. Komponen-komponen pada faktor 5 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi dan Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, maka Faktor 5 dapat diberi nama **Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikannya**.

Faktor 6 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk mempraktekkan keterampilan mendengar dengan baik; b) Kemampuan untuk menganalisa masalah dalam situasi sulit; c) Kemampuan untuk membangun hubungan (berinteraksi) secara efektif dengan lainnya; dan d) Kemampuan untuk berdiskusi. Komponen-komponen pada faktor 6 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi dan Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, maka Faktor 6 dapat diberi nama **Perilaku Positif - Emphati**.

Faktor 7 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk berperan dalam kelompok sebagai pemimpin; b) bertanggung jawab terhadap keputusan group; c)



Kemampuan memperbaiki keterampilan berfikir seperti menjelaskan, menganalisis, dan mengevaluasi diskusi; dan d) Kemampuan untuk mengembangkan keinginan mencari pengetahuan. Komponen-komponen pada faktor 7 ini berhubungan dengan Kerja dalam tim, Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi, dan Kerja dalam tim, maka Faktor 7 dapat diberi nama **Komitmen Organisasional**.

Faktor 8 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk mengkoordinasikan kerja group; dan b) Kemampuan untuk menerima tanggung jawab sepenuhnya. Komponen-komponen pada faktor 8 ini berhubungan dengan Kerja dalam tim dan Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi, maka Faktor 8 dapat diberi nama **Ketrampilan Kerja dalam Tim - Dedikatif**.

Faktor 9 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk mencari peluang bisnis; dan b) Kemampuan untuk membangun peluang bisnis. Komponen-komponen pada faktor 9 ini berhubungan dengan Ketrampilan Kewirausahaan, Kemampuan berkomunikasi, maka Faktor 9 dapat diberi nama **Ketrampilan proposal bisnis**.

Faktor 10 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan menggunakan keterampilan non-oral (gesture); b) Kemampuan untuk memahami anggota; dan c) Kemampuan untuk memahami keyakinan orang lain. Komponen-komponen pada faktor 10 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi, Ketrampilan Kepemimpinan dan Kerja dalam tim, maka Faktor 10 dapat diberi nama **Ketrampilan komunikasi non-verbal**.

Faktor 11 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Keterampilan untuk menularkan kemampuan komunikasinya ke orang lain; dan b) Kemampuan memperluas keterampilan berfikir seperti menjelaskan, menganalisis, dan mengevaluasi diskusi. Komponen-

komponen pada faktor 11 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi dan Kerja dalam tim, maka Faktor 11 dapat diberi nama Ketrampilan berkomunikasi melatih.

Faktor 12 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk menghormati pemahaman orang lain; b) Kemampuan untuk mengajukan proposal peluang bisnis; dan c) Kemampuan untuk mempraktikkan etika perilaku di samping mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat. Komponen-komponen pada faktor 12 ini berhubungan dengan Kerja dalam tim, Ketrampilan Kewirausahaan, Etika Moral dan Profesionalisme, maka Faktor 12 dapat diberi nama **Berjiwa wirausaha dengan Etika/Perilaku positif.**

Faktor 13 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk memahami krisis ekonomi secara profesional; dan b) Kemampuan untuk memahami perilaku orang lain. Komponen-komponen pada faktor 13 ini berhubungan dengan Etika Moral dan Profesionalisme dan Kerja dalam tim, maka Faktor 13 dapat diberi nama **Profesionalisme.**

Faktor 14 mempunyai anggota komponen adalah Kemampuan untuk mempraktekkan keterampilan memberikan tanggapan dengan baik. Komponen-komponen pada faktor 14 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi, maka Faktor 14 dapat diberi nama **Keterampilan komunikasi - tanggapan dengan baik.**

Faktor 15 mempunyai anggota komponen adalah Kemampuan menyampaikan ide secara efektif melalui tulisan. Komponen-komponen pada faktor 15 ini berhubungan dengan Kemampuan berkomunikasi, maka Faktor 15 dapat diberi nama **Ketrampilan berkomunikasi secara tulisan.**

Faktor 16 mempunyai anggota komponen sebagai berikut: a) Kemampuan untuk memberikan tanggung jawab sepenuhnya; dan b) Kemampuan untuk berperan dalam kelompok

sebagai pengikut (anggota). Komponen-komponen pada faktor 16 ini berhubungan dengan Kerja dalam tim, maka Faktor 16 dapat diberi nama **Ketrampilan Kerja dalam Tim-Pendelegasian**.

Pemberian nama faktor merupakan ketentuan dari peneliti, pemberian nama tersebut berdasarkan variabel yang dapat diukur langsung untuk menggambarkan faktor yang merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

Mereduksi variabel ke dalam 16 faktor tentu akan mengurangi informasi dari variabel-variabel utama, namun dengan terbentuknya enam belas faktor tersebut memudahkan peneliti untuk mengklasifikasikan variabel dan dapat mengukur variabel yang tidak dapat diukur secara langsung berdasarkan ke enambelas faktor tersebut. Prosentase kumulatif varian yang dapat dijelaskan oleh 16 faktor informasi yang dapat digali dari faktor yang terbentuk tersebut adalah sebesar 73.098 %.

Analisis faktor kompetensi soft skills mahasiswa yang dibutuhkan oleh dunia kerja berdasarkan persepsi manajer perusahaan menghasilkan 16 faktor yaitu:

- 1) Ketrampilan Kepemimpinan yang berjiwa wirausaha
- 2) Kemampuan Komunikasi secara oral
- 3) Komunikasi ide efektif dalam Tim.
- 4) Ketrampilan Kepemimpinan
- 5) Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikannya
- 6) Perilaku Positif - Emphati
- 7) Komitmen Organisasional
- 8) Ketrampilan Kepemimpinan Tim
- 9) Ketrampilan proposal usaha
- 10) Ketrampilan komunikasi non-verbal
- 11) Ketrampilan melatih.
- 12) Berjiwa wirausaha dengan Etika/Perilaku positif
- 13) Profesionalisme
- 14) Keterampilan komunikasi - tanggapan dengan baik.
- 15) Ketrampilan berkomunikasi secara tulisan.
- 16) Ketrampilan Kerja dalam Tim – Pendelegasian

Banyaknya faktor di atas masih menunjukkan hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruben & DeAngelis, 1998), Hasil Survei NACE USA (2002) dan (Sharma, 2009) dimana

variasinya masih sangat luas. (Sharma, 2009) menyatakan bahwa *soft skills* adalah seluruh aspek dari *generic skill* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan *non-academic skill*. Demikian pula jika dilihat dari hasil analisis faktor ini menghasilkan beberapa *generic skill* yang berhubungan dengan *non-academic skill* seperti halnya dengan Perilaku Positif (kepemimpinan, komunikasi tulisan, oral dan non-verbal, perilaku positif seperti empati dan profesionalisme, dan lainnya.)

Berdasarkan hasil penelitian, menghasilkan tujuh *soft skills* dan perlu dikembangkan pada mahasiswa di lembaga pendidikan tinggi, meliputi; keterampilan berkomunikasi (*communicative skill*), keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah (*thinking skill and Problem solving skill*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hidup dan pengelolaan informasi (*life-long learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*). Sedangkan dalam penelitian ini ditemukan sebanyak 16 faktor *soft skills* (Sharma, 2009). Pengelompokan yang digunakan dalam penelitian Sharma, masih terlalu general dengan mengumpulkan ketrampilan komunikasi menjadi satu bagian. Dalam penelitian ini ketrampilan komunikasi terbagi menjadi 8 faktor yaitu Kemampuan Komunikasi secara oral, Komunikasi ide efektif dalam Tim, Ketrampilan proposal usaha, Ketrampilan komunikasi non-verbal, Ketrampilan melatih, Keterampilan komunikasi - tanggapan dengan baik dan Ketrampilan berkomunikasi secara tulisan. Komunikasi dapat dibagi menjadi komunikasi verbal, komunikasi NonVerbal, komunikasi antar manusia, dan komunikasi massa (Mulyana, 2004). Oleh karena itu variabel ketrampilan komunikasi dalam mengelompok dalam 8 faktor. Banyaknya faktor komunikasi ini selaras pula dengan temuan survey NACE (2002), yang menempatkan Komunikasi sebagai peringkat pertama dalam survey tersebut serta elemen *soft skills* yang harus dan baik untuk dimiliki oleh (Sharma, 2009).

Sedangkan faktor yang berhubungan dengan Kepemimpinan dalam penelitian ini antara lain adalah Ketrampilan Kepemimpinan yang berjiwa wirausaha, Ketrampilan Kepemimpinan dalam Problem solving, Ketrampilan Kepemimpinan Tim, Ketrampilan Kerja dalam Tim – Pendelegasian. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja dan memotivasi bawahan (Dessler, 1997). Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi suatu organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat dicapai. Gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua dimensi penting menurut Edwin A. Fleisman, E.F. Harris dan H.E. Burt dalam OhioState Study mengenai Leadership and Supervision in Industry Tahun 1955, yaitu kepemimpinan atas dasar struktur dan berdasarkan pertimbangan (Gibson, Ivancevic, & Donnelly, 1997). Oleh karena itu, pengelompokan komponen soft skills dalam penelitian ini dalam bidang kepemimpinan pun menjadi 5 faktor. Kompetensi kepemimpinan dalam penelitian ini menjadi faktor pertama dengan loading faktor terbesar. Hal berbeda dengan hasil temuan survey NASE (2002) diurutkan ke 12 maupun (Sharma, 2009) yang menempatkan kepemimpinan sebagai elemen ke 7.

Pada penelitian ini ketrampilan kewirausahaan keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), yang menurut (Sharma, 2009), merupakan salah satu variabel kompetensi soft skills tidak muncul sebagai faktor tersendiri. Ketrampilan Kewirausahaan tergabung dalam faktor-faktor lainnya antara lain Ketrampilan Kepemimpinan yang berjiwa wirausaha, Ketrampilan proposal usaha, dan Berjiwa wirausaha dengan Etika/Perilaku positif. Peneliti menduga bahwa setiap faktor kompetensi soft skills yang dipresepsikan oleh manajer adalah faktor-faktor lainnya dengan

dijiwai semangat wirausaha agar lulusan sarjana dapat mengembangkan usaha (entrepreneur) maupun menjadi pekerja-pengusaha (intrapreneur).

Kompetensi etika, moral dan profesionalisme ( (Sharma, 2009); (Coates, 2006) dan NACE survey, (2002)) muncul menjadi beberapa faktor yang terpisah. Faktor yang berhubungan dengan etika moral dan profesionalisme ini ditemukan menjadi Perilaku Positif – Emphati, Komitmen Organisasional, Berjiwa wirausaha dengan Etika/Perilaku positif, Profesionalisme dan Keterampilan komunikasi - tanggapan dengan baik.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan Pertama.** Terdapat enam belas faktor kompetensi *soft skills s* mahasiswa yang dibutuhkan oleh dunia kerja berdasarkan persepsi manajer dan pihak HRD perusahaan multinasional di Jawa, yaitu: 1) keterampilan kepemimpinan yang berjiwa wirausaha, 2) keterampilan komunikasi secara oral, 3) kemampuan komunikasi ide efektif dalam tim, 4) kepemimpinan dalam penyelesaian masalah (*problem solving*), 5) keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikannya, 6) emphatic dan perilaku positif, 7) komitmen organisasional, 8) keterampilan kepemimpinan dalam tim, 9) keterampilan membuat proposal usaha, 10) keterampilan komunikasi non-verbal, 11) keterampilan memberikan pelatihan, *coach, encourage* kepada tim, 12) berjiwa wirausaha dengan etika dan perilaku positif, 13) profesionalisme dalam bekerja, 14) keterampilan memberikan tanggapan dengan baik, 15) keterampilan berkomunikasi secara lisan, dan 16) keterampilan kerja dalam tim dan kemampuan pendelegasian. **Kedua.** Dengan menemukan ke-enambelas faktor yang dianggap penting oleh pihak manajer dan HRD perusahaan multinasional se Jawa, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor-faktor *soft skills s* yang dibutuhkan dalam kurikulum pendidikan perguruan tinggi adalah keenambelas faktor yang tertera pada butir 1 di atas.

**Saran.** Bagi penelitian selanjutnya untuk mengelompokkan faktor-faktor kedalam kategori *must have* dan *may have* dalam lembar kuesioner pertanyaan. Peneliti selanjutnya dapat melihat tingkat kepentingan faktor *soft skills* s berdasarkan persepsi pihak HRD dan pihak manajer (*user*) dengan menggunakan uji keragaman. Peneliti selanjutnya dapat menemukan peringkat faktor yang paling utama dengan metode AHP. Bagi perguruan tinggi dapat memperhatikan faktor-faktor *soft skills* s apa saja yang dapat dikembangkan dalam kurikulumnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ahmed, F., P. C., Beg, A., & Capretz, L. F. (2011). What Soft Skills Software Architect Should Have? A Reflection from Software Industry. 2011 International Conference on Computer Communication and Management (pp. 565-569). Singapore: IACSIT Press.
- Bloom, B. S. (1956). Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain. New York: David McKay Co Inc.
- Coates, D. (2006). *People Skills Training: Are you Getting Return on Investment?* Retrieved June 28, 2012, from Coates, D.E. (2006). *People Skills Training: Are you Getting Return on*: <http://www.praxisconsulting.org/PeopleSkills.pdf>
- Dash, J. (2001). Schools push soft skills for info security majors. *Computerworld*, 35(6), p. 24.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallido.
- Dirjen DIKTI. (2008). *BUKU PANDUAN PENGEMBANGAN KURIKULUM BERBASIS KOMPETENSI PENDIDIKAN TINGGI*. Jakarta: Direktorat Akademik-Dirjen Dikti.
- Gibson, J., Ivancevic, J., & Donnelly, J. (1997). *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (August 2002, August 1). Realizing the Power of Emotional Intelligence: Primal Leadership . (C. G. Murray, Ed.) *Concentrated Knowledge™ for the Busy Executive Vol. 24, No. 8, 24(8 (2 parts) Part 1)*, pp. 1-8.
- Gorman, H. (2000). Winning hearts and minds?—Emotional labour and learning for care management. *Journal of Social Work Practice*, 14(2), 149-158.
- Isaacs, N. (1998). Use job interviews to evaluate ‘soft’ skills. *InfoWorld*, 20(14), p. 104.
- Mulyana, D. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Puliam, M. (2008). *Skill Employer Seek. Career Corner, Excelsior College*. Retrieved July 30, 2010, from [https://www.excelsior.edu/Excelsior\\_College/Publications/Skills\\_Employers\\_Seek\\_16.pdf](https://www.excelsior.edu/Excelsior_College/Publications/Skills_Employers_Seek_16.pdf)
- Roan, A., & Whitehouse, G. (2007). Women, information technology and waves of optimism: Australian evidence on mixed-skill jobs. *Work and Employment*, 22(1), 21–33.
- Ruben, B., & DeAngelis, J. (1998). Succeeding at work: Skills and competencies needed by college and university graduates in the work place. *the Total Quality Forum, VIII Transforming Our Organizations through University/Industry Collaboration*. Madison: University of Wisconsin.
- Schulz, Y. (1998). New world puts emphasis on softer skills. *Computing Canada*, 24(45), pp. 21-22.
- Sharma, A. (2009). *Professional Development for Teachers*. Retrieved July 30, 2010, from School of Educators: <http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-soft-skills-developmentin-education>



Lampiran 1. Output SPSS Nilai Loading masing-masing Faktor (Rotated Component Matrix)

Item	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
V58TeoriKepem	.732							
V59MemimpinPr	.710							
V49Wirausaha	.686							
V60SupervisiA	.632							
V56JadiPemimp	.596							
V42InginInves	.409							
V13Presentasi		.704						
V01IdeOralJel		.542						
V14Presentasi		.496						
V46EksploraPe		.482						
V02IdeOralEfe		.442						
V17Identifika		.424						
V44TerimaIdeB		.400						
V03IdeOralYak			.688					
V30Kontribusi			.663					
V26MemahamiOr			.593					
V29KerjaSamaE			.518					
V57JadiAnggot				.765				
V41MengelolaI				.680				
V27AkomodasiO				.466				
V21TarikKesim				.447				
V54PahamPimpi				.446				
V04IdeTulisJe					.666			
V12Komunikasi					.644			
V06IdeTulisYa					.615			
V19Justifikas					.353			
V10Mendengar						.741		
V18AnalisisMa						.586		
V28InteraksiE						.415		
V08Diskusi						.393		
V32PemimpinKe							.791	
V34KeputusanK							.669	
V23Meningkatk							.457	
V43InginPenge							.385	
V31Koordinasi								.757
V24MenerimaTa								.441

	Component							
	9	10	11	12	13	14	15	16
V47CariPeluan	.714							
V45BangunPelu	.638							
V15Gesture		.771						
V55PahamAnggo		.472						
V37MemahamiKe		.417						
V16AjarkanKom			.755					
V22Memperluas			.528					
V39Menghormat				.754				
V48BuatPropos				.522				
V52Perilaku				.444				
V50PahamKrisi					.832			
V35MemahamiPe					.439			
V11Menanggapi						.854		
V05IdeTulisEf							.748	
V25Memberikan								.665
V33AnggotaKel								-.414

Lampiran 5. Daftar Nama Components, Pertanyaan dan Variabel dan Penamaan faktor

No Faktor	Components	Pertanyaan	Variabel	Penamaan Faktor
01	V58TeoriKepemimpinan	Mempunyai pengetahuan teori dasar kepemimpinan	Ketrampilan Kepemimpinan	Ketrampilan Kepemimpinan yang berjiwa wirausaha
	V59MemimpinProyek	Kemampuan untuk memimpin suatu proyek	Ketrampilan Kepemimpinan	
	V49Wirausaha	Kemampuan untuk berwirausaha sendiri	Ketrampilan Kewirausahaan	
	V60SupervisiAnggota	Kemampuan melakukan supervisi anggota suatu group	Ketrampilan Kepemimpinan	
	V56JadiPemimpin	Kemampuan untuk menjadi pemimpin	Ketrampilan Kepemimpinan	
	V42InginInvestigasi	Kemampuan untuk mengembangkan keinginan untuk melakukan investigasi	Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi	
02	V13Presentasi	Kemampuan melakukan presentasi secara jelas	Kemampuan berkomunikasi	Kemampuan Komunikasi secara oral
	V01IdeOralJelas	Kemampuan menyampaikan ide secara jelas melalui oral	Kemampuan berkomunikasi	
	V14Presentasi	Kemampuan melakukan presentasi secara meyakinkan kepada audiens	Kemampuan berkomunikasi	
	V46EksplorasiPeluang	Kemampuan untuk mengeksplorasi peluang bisnis	Ketrampilan Kewirausahaan	
	V02IdeOralEfektif	Kemampuan menyampaikan ide secara efektif melalui oral	Kemampuan berkomunikasi	

No Faktor	Components	Pertanyaan	Variabel	Penamaan Faktor
	V17Identifika	Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dalam situasi sulit	Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah	
	V44TerimaldeB	Kemampuan untuk menerima ide-ide baru	Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi	
03	V03IdeOralYak	Kemampuan menyampaikan ide secara meyakinkan melalui oral	Kemampuan berkomunikasi	Komunikasi ide efektif dalam Tim.
	V30Kontribusi	Kemampuan untuk memberikan kontribusi terhadap perencanaan kerja group	Kerja dalam tim	
	V26MemahamiOr	Kemampuan untuk memahami seseorang	Kerja dalam tim	
	V29KerjaSamaE	Kemampuan untuk bekerja sama dengan lainnya secara efektif	Kerja dalam tim	
04	V57JadiAnggot	Kemampuan untuk menjadi anggota	Ketrampilan Kepemimpinan	Ketrampilan Kepemimpinan dalam Problem solving
	V41MengelolaI	Kemampuan untuk mengelola informasi yang relevan dari berbagai sumber	Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi	
	V27AkomodasiO	Kemampuan untuk mengakomodasi seseorang ke dalam suasana kerja yang beragam	Kerja dalam tim	
	V21TarikKesim	Kemampuan untuk membuat kesimpulan berdasarkan pembuktian yang valid	Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah	
	V54PahamPimpi	Kemampuan untuk memahami pemimpin	Ketrampilan Kepemimpinan	
05	V04IdeTulisJe	Kemampuan menyampaikan ide secara jelas melalui tulisan	Kemampuan berkomunikasi	Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah dan mengkomunikasikannya
	V12Komunikasi	Kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu yang mempunyai latar belakang budaya berbeda	Kemampuan berkomunikasi	
	V06IdeTulisYa	Kemampuan menyampaikan ide secara meyakinkan melalui tulisan	Kemampuan berkomunikasi	
	V19Justifikas	Kemampuan untuk melakukan justifikasi saat ada masalah dalam situasi sulit	Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah	
06	V10Mendengar	Kemampuan untuk mempraktekkan keterampilan mendengar dengan baik	Kemampuan berkomunikasi	Perilaku Positif - Emphati
	V18AnalisisMa	Kemampuan untuk menganalisa masalah dalam situasi sulit	Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah	
	V28InteraksiE	Kemampuan untuk membangun hubungan (berinteraksi) secara efektif dengan lainnya.	Kerja dalam tim	
	V08Diskusi	Kemampuan untuk berdiskusi	Kemampuan berkomunikasi	
07	V32PemimpinKe	Kemampuan untuk berperan dalam kelompok sebagai pemimpin	Kerja dalam tim	Komitmen Organisasional
	V34KeputusanK	Bertanggung jawab terhadap keputusan group	Kerja dalam tim	
	V23Meningkatk	Kemampuan memperbaiki keterampilan berfikir seperti menjelaskan, menganalisis, dan mengevaluasi diskusi	Kerja dalam tim	
	V43InginPenge	Kemampuan untuk mengembangkan keinginan mencari pengetahuan	Belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi	
08	V31Koordinasi	Kemampuan untuk mengkoordinasikan kerja group	Kerja dalam tim	Ketrampilan Kepemimpinan Tim

No Faktor	Components	Pertanyaan	Variabel	Penamaan Faktor
	V24MenerimaTanggung	Kemampuan untuk menerima tanggung jawab sepenuhnya	Kerja dalam tim	
09	V47CariPeluang V45BangunPeluang	Kemampuan untuk mencari peluang bisnis Kemampuan untuk membangun peluang bisnis	Ketrampilan Kewirausahaan Ketrampilan Kewirausahaan	Ketrampilan proposal usaha
10	V15Gesture V55PahamAnggota V37MemahamiKolega	Kemampuan menggunakan keterampilan non-oral (gesture) Kemampuan untuk memahami anggota Kemampuan untuk memahami keyakinan orang lain	Kemampuan berkomunikasi Ketrampilan Kepemimpinan Kerja dalam tim	Ketrampilan komunikasi non-verbal
11	V16AjarkanKompetensi V22Memperluas	Keterampilan untuk menularkan kemampuan komunikasinya ke orang lain Kemampuan memperluas keterampilan berfikir seperti menjelaskan, menganalisis, dan mengevaluasi diskusi	Kemampuan berkomunikasi Kerja dalam tim	Ketrampilan melatih.
12	V39Menghormati V48BuatProposal V52Perilaku	Kemampuan untuk menghormati pemahaman orang lain Kemampuan untuk mengajukan proposal peluang bisnis Kemampuan untuk mempraktikkan etika perilaku di samping mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat	Kerja dalam tim Ketrampilan Kewirausahaan Etika Moral dan Profesionalisme	Berjiwa wirausaha dengan Etika/Perilaku positif
13	V50PahamKrisis V35MemahamiPerilaku	Kemampuan untuk memahami krisis ekonomi secara profesional Kemampuan untuk memahami perilaku orang lain	Etika Moral dan Profesionalisme Kerja dalam tim	Profesionalisme
14	V11Menanggapi	Kemampuan untuk mempraktekkan keterampilan memberikan tanggapan dengan baik	Kemampuan berkomunikasi	Keterampilan komunikasi - tanggapan dengan baik.
15	V05IdeTulisEfektif	Kemampuan menyampaikan ide secara efektif melalui tulisan	Kemampuan berkomunikasi	Ketrampilan berkomunikasi seraca tulisan.
16	V25Memberikan V33AnggotaKelompok	Kemampuan untuk memberikan tanggung jawab sepenuhnya Kemampuan untuk berperan dalam kelompok sebagai pengikut (anggota)	Kerja dalam tim Kerja dalam tim	Ketrampilan Kerja dalam Tim - Pendelegasian