

**PENGARUH EFEKTIVITAS PELATIHAN *SOFT SKILLS* TERHADAP
KOMPETENSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Hania Aminah

Universitas Negeri Jakarta

hania@unj.ac.id

ABSTRACT: *In order to overcome the problem of unemployment in Indonesia as well as improving the competence of the students, it is the basis for the writer to be able to increase competence, through training. Training is one of to improve a person's competency with the aim to produce optimal performance in line with expectations. The aim of this study was to determine the extent of the influence of soft skills training for the competence of student at Faculty of Economics State University of Jakarta. The study was conducted by using descriptive and explanatory survey. The data collection techniques by observation, interviews, and questionnaires. The results of this study showed that the effectiveness of soft skills training has a positive and significant impact on student competence, where the influence of an impact on a student's self-concept, increase motifs, and knowledge, so that students have the competence to speak in public.*

Keywords: *effectiveness training, soft skilss, competence*

PENDAHULUAN

Usia yang relatif masih sangat baru untuk Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang baru berjalan hampir kurang lebih tiga (3) bulan semenjak diumumkannya pembukaan MEA pada bulan Desember 2015, namun sejak itulah permasalahan yang selama ini menjadi titik utama dalam menghadapi perkembangan industri di Indonesia menjadi semakin rumit, tepatnya pada bulan Januari 2016 PT Chevron Pacific Indonesia dan PT Ford Motor Indonesia memutuskan hubungan tenaga kerjanya hampir berjumlah ribuan, banyak opini dan juga pendapat yang beredar terkait dengan hal ini, beberapa diantaranya adalah menurut Kamaludin karena pada awal Januari 2016 terjadi anjlok harga minyak dunia yang sampai menyentuh level U\$20-an per barel (2016:1) hal tersebut diperkuat dengan pendapat dari Fajriyah bahwa PT Chevron Pacific Indonesia melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam rangka upaya peningkatan kinerja perseroan karena anjloknya harga minyak dunia (2016:1), namun tidak hanya PHK tetapi juga pengurangan fasilitas-fasilitas bagi karyawan yang masih bertahan di perusahaan tersebut.

Sama halnya dengan PT Ford Motor Indonesia, upaya yang dilakukan untuk efisiensi pengeluaran biaya perusahaan, maka dilakukannya penutupan hampir 44 *dealer* resmi yang tersebar di seluruh Indonesia yang berjumlah hampir 2000 karyawan di bawah naungan *dealer* PT Ford Motor Indonesia. Hal tersebut tentu sangat berdampak kepada perkembangan industri di Indonesia, dan khususnya pada tingkat pengangguran di Indonesia. Berdasarkan data terakhir

yang diperoleh sampai dengan tahun 2014, tingkat pengangguran di Indonesia masih berada di urutan kedua diantara Negara-negara Asean lainnya. Inilah yang dapat mencerminkan bahwa persiapan Indonesia dalam menghadapi MEA belum matang. Data terakhir tahun 2014 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa Indonesia berada di urutan kedua setelah Filipina.

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Beberapa Negara di ASEAN Tahun 2014

Negara	Tahun				
	2010	2011	2012	2013	2014
Filipina	7,3	7	7	7,1	6,8
Indonesia	7,1	6,6	6,1	6,2	5,9
Malaysia	3,3	3,1	3	3,1	2,9
Vietnam	4,3	4,5	2,7	2,8	2,5
Singapura	2,2	2	2	1,9	2
Thailand	1,1	0,7	0,7	0,7	0,8

Sumber: www.bps.go.id (2016)

Sementara itu data terakhir tahun 2013 yang dikeluarkan oleh ILO (International Labor Organization), Indonesia juga masih berada di urutan kedua setelah Filipina.

Berdasarkan dari kedua data di atas, maka dapat diperoleh beberapa fakta yang menarik, diantaranya adalah (1) kurang lebih perbandingan antara Filipina dengan Indonesia sekitar 13-15% perbedaan dari jumlah angka pengangguran; (2) adanya intensitas penurunan angka pengangguran khususnya di Indonesia, dimana rata-rata penurunan dari dua (2) tahun terakhir adalah kurang lebih 5-2%. Hal tersebut bisa jadi menjadi hal yang cukup menggembirakan karena adanya penurunan, namun Indonesia tetap harus waspada mengingat di tahun 2015 dan 2016 banyak terjadi konflik terkait ketenaga kerjaan.

Isu pengangguran tersebut jika tidak segera diselesaikan maka dapat menjadi bom waktu bagi Indonesia untuk menjadi Negara di peringkat pertama dalam tingkat pengangguran. Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan oleh Sanisah (2010) bahwa tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi (PT) disebabkan oleh (1) kompetensi keahlian yang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pasar tenaga

kerja; (2) adanya kejenuhan dari para lulusan PT di kalangan masyarakat; (3) tidak adanya keahlian yang dimiliki untuk bersaing di dunia kerja.

Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki peranan yang cukup penting dalam upaya untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia serta meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya dan juga sekaligus pertumbuhan industri. Terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi seseorang, yakni salah satunya dengan pelatihan, disampaikan oleh Syukro bahwa *training center* dapat dilakukan dengan memberikan kemampuan dasar seperti pelatihan (2013). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dalam hal ini sangat peduli tentang kompetensi mahasiswanya, terutama untuk mahasiswa angkatan 2015, karena dengan dari sedini mungkin peningkatan kompetensi dapat dilakukan. Upaya yang dilakukan adalah untuk meningkatkan *soft skills* yang dalam hal ini adalah menekankan kepada bagaimana berkomunikasi dengan orang lain dan presentasi di depan umum, karena pada kenyataannya kompetensi ini merupakan salah satu kompetensi yang akan dinilai. Seringkali pada saat harus berbicara di depan umum serta dalam kesempatan tertentu dimana harus mengemukakan pendapat serta ide dan gagasan dapat menjadi sebuah kendala, seperti yang disampaikan oleh Ginanjar (2014:1) bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kemampuan dalam hal non-material untuk mewujudkan potensi nyata yang berbentuk non-fisik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itulah peneliti merasa bahwa pentingnya penelitian ini guna untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan *soft skills* terhadap kompetensi mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pelatihan *soft skills* berpengaruh terhadap kompetensi mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?

Dalam penelitian ini, pembatasan masalahnya dalam pelatihan *soft skills* adalah kemampuan berbicara di depan umum.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kompetensi

Beragamnya istilah kompetensi membuat timbulnya berbagai pertanyaan tentang kompetensi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang yang digunakan dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi, sering sekali persepsi, pemahaman dan makna dari istilah tersebut tidak sama. Ada yang menangkap istilah kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan dan ada juga yang melekatkan istilah tersebut pada sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sehingga berdasarkan perbedaan-perbedaan tersebut, maka terdapat beberapa ahli mengemukakan definisi kompetensi agar istilah tersebut dapat digunakan sebagaimana mestinya. Adapun definisi kompetensi menurut Raymond A. Noe (2010:127) : *A competency refers to an area of personal capability that enables employees to successfully perform their jobs by achieving outcomes or accomplishing tasks.*

Menurut Raymond A. Noe (2010:127) bahwa kompetensi adalah mengarah pada hal kemampuan individu yang mampu menjadikan karyawan secara sukses menampilkan pekerjaan mereka dengan mencapai hasil untuk diperoleh atau menyelesaikan tugas-tugas.

Sementara itu definisi kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993), bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi. Dalam hal ini sumber daya manusia dituntut untuk mencapai kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dengan karakteristik dasar yang dimilikinya, hal ini diperkuat kembali definisinya oleh Brian E. Becher, Mark Huslid & Dave Ulrich (2001) yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:47), bahwa kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi kinerja pekerjaan. Karakteristik dasar individu yang dimaksud adalah pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang juga dipengaruhi oleh hal-hal lain yang ada di dalam diri seseorang untuk mencapai kinerja yang unggul.

Hal ini mampu memperkuat istilah kompetensi sebagai modal dasar yang dimiliki oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja yang unggul yang akhirnya menjadi sumber daya yang berkompentensi tinggi dan dijadikan sebagai dasar modal investasi bagi sebuah perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan bukan lagi sebagai sumber daya manusia yang hanya dapat memproduksi.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, seperti yang telah dijelaskan bahwa kompetensi didasari atas karakteristik-karakteristik dasar perilaku yang dapat melakukan seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang unggul, dimana karakteristik-karakteristik dasar tersebut memiliki lima hal yang dapat mempengaruhi kinerja yakni, motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Hal inilah yang menggambarkan bahwa kompetensi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja dengan karakteristik dasar yang dibangun di dalam diri seseorang, sehingga dapat menciptakan kinerja yang unggul.

Dijelaskan pula oleh Wibowo (2007:79) bahwa kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Dimana kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus mampu melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu serta mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan kompetensi akan memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Secara umum, kompetensi dianggap sebagai ukuran yang penting dalam mencapai suatu kinerja unggul yang diinginkan. Marlina Budhiningtias Winanti (2011) dalam hasil uji penelitiannya yang tertuang dalam sebuah jurnal, dimana hasil temuannya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi karakteristik dasar yang tergabung dalam kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komponen Kompetensi

Karakteristik atau komponen kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) yang dikutip oleh Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008:27) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik atau komponen utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu:

Motif (*motive*)

Yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.

Watak (*trait*)

Merupakan karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

Konsep diri (*self concept*)

Merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan komponen utama yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Dimana pengetahuan merupakan komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi, dan seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

Keterampilan (*skill*)

Merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan, namun seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya akan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dimana *skill* juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan, adapun hasil dari *skill* ini adalah sesuatu yang dapat dilihat dan diukur.

Pelatihan *Soft Skills*

Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *soft skills* dan salah satunya adalah dengan pelatihan. Perusahaan atau organisasi dapat melakukan fungsinya dengan baik, apabila menerapkan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien. Dimana perkembangan bisnis dan persaingan antar organisasi dewasa ini bergerak dengan cepat dan dinamis. Dengan kondisi seperti ini maka menuntut sebuah organisasi untuk dapat bersikap lebih tanggap dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia-nya. Dalam menjawab tantangan tersebut, maka sudah banyak organisasi yang melakukan tindakan dalam rangka peningkatan kinerja anggota organisasi melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan. Pelatihan-pelatihan yang

diselenggarakan diharapkan mampu berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Dimana menurut Adiyasa (2011:3) cara lain yang dapat dilakukan untuk mempelajari, membentuk, dan meningkatkan *soft skills* adalah melalui pelatihan.

Adapun pengertian *soft skills* menurut Sahasranam (2008:11) adalah kunci menuju kesuksesan, yang terdiri dari kepemimpinan, pengambilan keputusan, memecahkan masalah, negosiasi, kreatifitas, dan presentasi sangat perlu bagi individu dalam memaksimalkan potensinya. Menurut Sadat (2015) bahwa cara dalam meningkatkan kemampuan berbicara adalah dengan:

1. Mengatasi rasa takut
2. Memahami tujuan komunikasi
3. Strategi berbicara efektif
4. Menjadi pembicara sukses

Penjelasan di atas adalah bagaimana seseorang dapat meningkatkan kemampuannya dalam berbicara di depan umum, dengan memahami cara-cara yang efektif maka dapat menghilangkan perasa takut dan grogi di depan umum.

Kualitas organisasi sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut, dimana mereka harus dapat memperkerjakan para karyawan yang berkualitas, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kebutuhan akan sumber daya manusia semakin dirasa penting karena dalam menghadapi tantangan-tantangan serta daya kompetisi yang semakin tinggi, dan agar perusahaan mampu bersaing dengan ketat, maka banyak perusahaan yang memasukkan pelatihan sebagai bagian dari strategi utama perusahaan. Dimana menempatkan pelatihan sebagai wilayah fungsional yang paling penting. Karena diharapkan setelah mengikuti pelatihan karyawan mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya.

Hal senada dijelaskan oleh Noe (2010:5): *Training refers to a planned effort by a company to facilitate employees' learning of job related competencies. These competencies include knowledge, skills, or behaviors that are critical for successful job performance, by Noe(2010:5).*

Artinya bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan.

Dimana sasaran pelatihan bagi para karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Sehingga dapat mencapai keunggulan bersaing dan memandang sebuah pelatihan sebagai cara untuk menciptakan modal intelektual.

Usaha yang dilakukan perusahaan tersebut dalam rangka untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat mampu bersaing dengan ketat, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang baik.

Hal ini lebih dipertegas kembali pengertian pelatihan menurut Bernardin yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:2) adalah segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/ pegawai sesuai dengan pekerjaan atau jabatan

yang dipegangnya dengan tugas saat ini. Dalam pandangan Bernardin tersebut, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini, dapat dilakukan dengan pelatihan, sehingga dapat memperoleh karyawan dengan kinerja yang berkualitas. Hal ini dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dengan memaksimalkan kualitas sumber daya manusia.

Dengan demikian, berdasarkan pengertian pelatihan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bersifat formal maupun informal untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun komponen-komponen pelatihan menurut Mangkunegara (2008) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional).
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Komponen-komponen tersebut dibutuhkan agar proses pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan serta dapat terukur dengan jelas.

Proses keberhasilan suatu perusahaan terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi, dan salah satu faktor utama yang sangat mempengaruhi adalah sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia yang berkualitas sangat diharapkan untuk dapat memperoleh kinerja yang unggul. Memperoleh kinerja yang unggul dapat dilakukan salah satunya dengan pelaksanaan pelatihan, dimana menurut Kaswan (2011:55) pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga dapat dengan jelas disebutkan bahwa pelatihan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang dengan analisis kebutuhan pelatihan, penggunaan metode pelatihan, perencanaan materi pelatihan dan evaluasi pelatihan. Hal tersebut bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai kinerja unggulnya.

Dalam pengujian penelitian yang dilakukan oleh Rifa Ristanti (2009) bahwa hasil hipotesis menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana besar pengaruhnya adalah sebesar 14,1%. Dengan pelaksanaan pelatihan yang diuji sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam sebuah jurnal mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja yang dikemukakan oleh Abd Hair Awang, Rahmah Ismail dan Zulridah Mohd Noor pada tahun 2010 yang berjudul "*Training impact on employess's job performance: a self evaluation*", dijelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dimana pelatihan tersebut mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan dengan positif.

Komponen Pelatihan *Soft Skills*

Terdapat empat (4) komponen yang terdapat dalam pelatihan *soft skills* adalah:

1. Analisis kebutuhan pelatihan *soft skills*
2. Materi pelatihan *soft skills*
3. Metode pelatihan yang digunakan
4. Evaluasi pelatihan *soft skills*

Dengan demikian, berdasarkan komponen pelatihan *soft skills* di atas, maka dapat diketahui hasilnya bagaimana pengaruh pelatihan *soft skills* terhadap kompetensi mahasiswa.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Penelitian deskriptif menurut Singarimbun (2011:4) digunakan untuk pengukuran yang cermat terhadap suatu fenomena mengenai pelatihan, dan kompetensi mahasiswa baru FE UNJ. Hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan analisa statistik yang pada akhirnya diambil suatu kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan agar mampu mendeskripsikan beberapa karakteristik dari suatu populasi yang diwakili oleh kelompoknya dengan cara mengumpulkan informasi melalui pengajuan pertanyaan dan jawaban atas pertanyaan yang diajukan tersebut. Adapun penelitian survei digunakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada atau mencari keterangan-keterangan secara aktual. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui: kuesioner, wawancara dan observasi. Sementara itu *explanatory research* menurut Singarimbun (2011:5) digunakan untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dan yang menjadi objek penelitiannya adalah mahasiswa angkatan 2015.

Populasi menurut Sugiyono (2011:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 742 mahasiswa yang merupakan angkatan 2015.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011:62) adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Jadi dapat dikatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Sehingga berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, menurut Sugiyono (2010:91) teknik tersebut adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, dimana menurut Sugiyono (2010:93) pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak ranpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan slovin, maka sampel dalam penelitian ini adalah

berjumlah 261 mahasiswa angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji regresi linier sederhana. Dimana analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil penelitian dalam tabel menurut Arikunto (1989:246). Sedangkan analisis regresi sederhana Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas, hal tersebut dijelaskan oleh Sugiyono (2011:265), maksudnya adalah apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak, jika tidak linear maka penelitian tidak dapat dilanjutkan. Asumsi lainnya menurut Riduwan (2011:84) data yang digunakan interval dan rasio, data yang dipilih secara acak, data berdistribusi normal, dan data berpola linear. Kegunaan regresi menurut Riduwan (2011:83) adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2. Profil Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
17 Tahun	4	1.5%
18 Tahun	108	41.4%
19 Tahun	97	37.2%
20 Tahun	41	15.7%
21 Tahun	8	3.1%
22 Tahun	3	1.1%
Total	261	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Adapun dari segi jenis kelamin, maka profil responden hampir 67.8% adalah perempuan, sedangkan laki-laki adalah sebesar 32.2%.

Tabel 3. Profil Jenis Kelamin Responden

JenisKelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	84	32.2%
Perempuan	177	67.8%
Total	261	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Sedangkan profil jenjang pendidikan responden, sebanyak 70.9% adalah jenjang S1, dan 29.1% jenjang D3.

Tabel 4. Profil Jenjang Pendidikan Responden

Program Studi	Frekuensi	%
D3	76	29.1%
S1	185	70.9%
Total	261	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Adapun profil responden berdasarkan program studi, maka sebanyak 30.3% adalah program studi S1 dan D3 Akuntansi, kemudian 27.6% adalah S1 Manajemen, 11.1% S1 Pendidikan Tata Niaga dan D3 Manajemen Pemasaran, 10.3% adalah S1 Pendidikan Ekonomi, dan 9.6% yaitu program studi D3 Sekretaris.

Tabel 8. Profil Program Studi Responden

Program Studi	Frekuensi	%
S1 Manajemen	72	27.6%
S1 dan D3 Akuntansi	79	30.3%
S1 Pendidikan Tata Niaga	29	11.1%
D3 Sekretaris	25	9.6%
D3 Manajemen Pemasaran	29	11.1%
S1 Pendidikan Ekonomi	27	10.3%
Total	261	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Variabel bebas pada penelitian ini adalah efektivitas pelatihan *soft skills* yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-13. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi, yaitu Analisis kebutuhan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Diperoleh bahwa rata-rata keseluruhan variabel X ini adalah setuju dengan nilai persentase sebesar 39.6% bahwa pelatihan *soft skills* efektif dirasakan oleh responden, adapun jika dilihat dari masing-masing dimensi, maka nilai rata-rata tertinggi adalah pada dimensi evaluasi pelatihan dengan nilai 43.3% responden menjawab setuju kemudian diikuti oleh dimensi materi pelatihan sebesar 42.3% dan metode pelatihan yakni 41.4%, dimana berdasarkan hasil tersebut, maka responden dalam hal ini mahasiswa merasa bahwa tempat dan layout pelaksanaan pelatihan, interaksi pelatih dengan peserta, pencapaian tujuan pembelajaran, keinginan untuk berhasil, serta keberlanjutan dari responden dalam melaksanakan keterampilan yang diperoleh adalah sesuai dan merasa puas akan hal-hal tersebut.

Sedangkan analisis deskriptif kompetensi mahasiswa diperoleh bahwa rata-rata keseluruhan variabel Y ini adalah setuju dengan nilai persentase sebesar 65.4% bahwa kompetensi mahasiswa dirasa sudah berjalan sesuai dengan pelatihan yang diperoleh, adapun jika dilihat dari masing-masing dimensi, maka nilai rata-rata tertinggi adalah pada dimensi konsep diri dengan nilai 67.8% responden menjawab setuju kemudian diikuti oleh dimensi pengetahuan sebesar 65.6% dan motif yakni 65%, dimana berdasarkan hasil tersebut, maka responden dalam hal ini mahasiswa merasa bahwa penempatan diri mereka dalam umum atau publik ketika berbicara di depan umum sudah sesuai dan puas serta kesiapan dalam menyelesaikan tugas selalu siap.

Hasil uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada hasil persamaan regresi antara efektivitas pelatihan *soft skills* dan kompetensi mahasiswa pada tabel 14 dibawah ini :

Tabel 15. Hasil Uji t Variabel Efektivitas Pelatihan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.043	2.049		31.257	.000
Efektifitas Pelatihan	.455	.043	.546	10.501	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Mahasiswa

Berdasarkan tabel di atas, variabel efektivitas pelatihan memiliki t_{hitung} sebesar 10,501. Nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $261-1-1 = 259$, dimana n adalah jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,889 dan hasilnya adalah $t_{hitung} (10,501) > t_{tabel} (1,889)$ serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kesimpulan yang dapat diambil dari hipotesis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sekaligus menjawab rumusan masalah yang pertama, yang berarti efektivitas pelatihan *soft skills* memiliki pengaruh terhadap kompetensi mahasiswa.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama yaitu :

$$Y = 64,043 + 0,455X_1$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 64,043, dengan demikian jika variabel efektivitas pelatihan *soft skills* bernilai 0 maka variabel kompetensi mahasiswa bernilai 64,043. Selanjutnya koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,455, yang berarti jika variabel efektivitas pelatihan *soft skills* ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kompetensi mahasiswa akan mengalami kenaikan sebesar 0,455. Besarnya koefisien regresi variabel efektivitas pelatihan *soft skills* menunjukkan angka yang positif yaitu 0,455. Oleh karena itu, hasil uji t antara variabel efektivitas pelatihan *soft skills* dan kompetensi

mahasiswa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas pelatihan *soft skills* dan kompetensi mahasiswa.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat diketahui bahwa pelatihan terbukti memiliki pengaruh terhadap kompetensi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan 2015, dimana $t_{hitung} (10,501) > t_{tabel} (1,889)$. Berbagai upaya dapat dilakukan guna meningkatkan kompetensi individu, dimana kompetensi memiliki peranan yang cukup besar dan penting dalam kemajuan pengembangan pribadi, seperti halnya dijelaskan oleh Adiyasa (2011:3) cara lain yang dapat dilakukan untuk mempelajari, membentuk, dan meningkatkan *soft skills* adalah melalui pelatihan.

Dimana *soft skills* menurut penjelasan dari Sahasranam (2008:11) adalah kunci menuju kesuksesan, yang terdiri dari kepemimpinan, pengambilan keputusan, memecahkan masalah, negosiasi, kreatifitas, dan presentasi sangat perlu bagi individu dalam memaksimalkan potensinya. Kemudian diperjelas rincian dari pengembangan kemampuan berbicara di depan publik seperti yang didefinisikan oleh Sadat (2015) bahwa cara dalam meningkatkan kemampuan berbicara adalah dengan:

1. Mengatasi rasa takut
2. Memahami tujuan komunikasi
3. Strategi berbicara efektif
4. Menjadi pembicara sukses

Penjelasan di atas adalah bagaimana seseorang dapat meningkatkan kemampuannya dalam berbicara di depan umum, dengan memahami cara-cara yang efektif maka dapat menghilangkan perasa takut dan grogi di depan umum.

Dari hasil yang didapat yakni efektivitas pelatihan sebesar 71,5% hal tersebut menandakan bahwa pelatihan *soft skills* yang dirancang adalah efektif memberikan dampak yang baik karena pelatihan dirancang dengan langkah-langkah yang tepat, sesuai dengan komponen-komponen pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2008) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur; 2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional); 3) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai; 4) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta; 5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Komponen-komponen tersebut dibutuhkan agar proses pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan serta dapat terukur dengan jelas.

Adapun kompetensi mahasiswa memiliki nilai sebesar 81,1% efektif bagi mahasiswa berbicara di depan umum dalam meningkatkan kemampuan, hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh Raymond A. Noe (2010:127) bahwa kompetensi adalah mengarah pada hal kemampuan individu yang mampu menjadikan karyawan secara sukses menampilkan pekerjaan mereka dengan mencapai hasil untuk diperoleh atau menyelesaikan tugas-tugas. Sehingga hasil kinerja yang tampak dari seorang mahasiswa dalam kemampuannya berbicara di depan umum merupakan hasil yang terbaik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Efektivitas Pelatihan *Soft Skills* terhadap Kompetensi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta”, dengan responden sebanyak 261 mahasiswa dan menggunakan aplikasi SPSS versi 17 dalam penghitungan data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi mengenai efektivitas pelatihan *soft skills* dan kompetensi mahasiswa adalah :
 - a. Efektivitas pelatihan *soft skills* adalah efektif
 - b. Kompetensi mahasiswa adalah tinggi
2. Efektivitas pelatihan *soft skills* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dengan demikian, jika pelatihan *soft skills* dilaksanakan dengan baik dan tepat maka kompetensi mahasiswa akan tinggi, sebaliknya jika pelatihan *soft skills* dilaksanakan dengan kurang baik dan kurang tepat maka kompetensi mahasiswa akan rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Hair Awang, Rahmah Ismail & Zulridah Mohd Noor. 2010. *Ekonomiska istraživanja*, Vol. 23, No. 4 (78-90) – journal “Training Impact on Employee’s Job Performance: a Self Evaluation
- Hutapea, Parulina, Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi plus: teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- <http://beritasatu.com> (diakses pada tanggal 14 Maret 2016)
- <http://bps.go.id> (diakses pada tanggal 14 Maret 2016)
- <http://globalnation.inquirer.net> (diakses pada tanggal 14 Maret 2016)
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan: Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), <http://jurnal.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-kompetensi-terhadap.24>
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Noe, Raymond A. 2010. *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, Yogyakarta: Gaya Media
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta

- Riduwan. 2006. *Belajar Mudah Penelitian: untuk guru, karyawan dan peneliti pemula*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sadat, Andi M. 2015. *Out Standing Speaking*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suryana, Agus. 2006. *Panduan Praktis: Mengelola Pelatihan*. Jakarta: Edsa Mahkota.
- _____. 2004. *Kiat dan Teknik: Evaluasi Pelatihan*. Jakarta: Progres.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.