

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN *SOFT SKILL* MAHASISWA: PENDEKATAN *EXPERIMENTAL RESEARCH*

Isthofaina Astuty

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

The objective of this research was to evaluate student soft skill training program, especially on student satisfaction toward soft skill training execution, student understanding of training material, identification of self efficacy level (before and after training) and the training impact to the student behavior. 31 student from management Department were involved in this research. Mean analysis and paired sample t test were used to analyze data. The results showed that (i) student were satisfied with training execution in all aspects (ii) student understood with training material (iii) there was a difference level of self efficacy (before and after training) (iv) student behavior changing didn't need long time.

Keywords: *training, soft skill, self efficacy*

LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan kini makin terbuka seiring pesatnya perkembangan sistem informasi dan komunikasi, apalagi dengan dukungan kekuatan Iptek dan globalisasi. Ketertinggalan di bidang pendidikan menuntut kegiatan pendidikan formal, non-formal maupun informal ditangani secara profesional. Untuk mewujudkan program peningkatan kualitas pendidikan nasional, pemerintah menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS) yang ditujukan untuk mendorong kemandirian sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sesuai standar nasional dan internasional. Namun demikian masih terlalu banyak permasalahan yang mendesak untuk dipecahkan, seperti rendahnya pemerataan pendidikan, rendahnya kualitas dan relevansi pendidikan dan lemahnya manajemen pendidikan. Pemerintah juga dirasa kurang tegas dalam mengatur maraknya bangku yang ditawarkan oleh perguruan tinggi negeri (PTN) melalui program mandiri, yang berakibat pada tidak ada standar sumbangan uang masuk. Sekarang pun, pemerintah hanya melakukan rencana jangka pendek yang bersifat reaktif, tanpa kebijakan atau sistem yang mengikat untuk jangka waktu lama. Padahal, melalui kebijakannya khususnya di bidang pendidikan dan pengembangan sumberdaya manusia, pemerintah bertanggungjawab atas terciptanya manusia Indonesia yang seutuhnya baik lahir maupun bathin. Oleh karena itu, di masa depan, dunia pendidikan kita menghadapi tantangan besar, pertama untuk mempertahankan hasil prestasi yang telah dicapai. Kedua, bagaimana institusi pendidikan menghadapi era globalisasi, dan ketiga melakukan perubahan dan penyesuaian sistem, yang mendukung proses pendidikan yang lebih demokratis.

Terkait dengan prestasi pendidikan perguruan tinggi Suyanto dalam harian Kompas (2002) menyatakan bahwa realita menunjukkan bahwa kualitas proses penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia masih rendah. Padahal, penyelenggaraan pendidikan tinggi seharusnya memiliki tujuan utama untuk menghasilkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta aplikasinya, di samping menghasilkan lulusan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja dan pembangunan di suatu negara. Pengembangan aspek-aspek intelektual, spiritual, emosional, dan kultural bagi sivitas akademika baru dapat dilakukan jika sivitas akademika kampus memiliki kesadaran yang tinggi untuk bergulat dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.(www.didaktika.com).

Dalam artikelnya yang dimuat dalam harian umum Banjarmasin Pos, Irhamsyah Safari menuliskan bahwa PT terlalu konservatif untuk memenuhi kebutuhan pasar (lapangan kerja), dalam arti PT cenderung tidak banyak melakukan perbaikan-perbaikan terkait dengan proses pendidikan dan mutu lulusan, sehingga ketika seorang mahasiswa lulus dari PT dan mendapatkan gelar sarjana, maka permintaan pasar sudah berubah dikarenakan kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) telah mendorong kebutuhan dunia usaha dan industri terhadap tenaga kerja sarjana yang lebih berkualitas (Safari,1996). Sosiolog Wirutomo, yang juga Ketua Laboratorium Sosiologi Universitas Indonesia melihat, PT di Indonesia cenderung bersikap mendua. Di satu sisi ingin menciptakan manusia yang mampu berpikir, namun di sisi lain ingin memenuhi tuntutan pasar. Akibatnya, lulusan PT serba tanggung, dimana lulusan tersebut tidak diminati (tidak bisa diserap) di pasar tenaga kerja, namun juga tidak lagi menjadi sumber pemikiran dan pembaruan di masyarakat. PT juga terkesan sangat mengikuti dan memanjakan kehendak masyarakat, yaitu semua ingin mendapatkan gelar sarjana karena dalam anggapan mereka gelar sarjana merupakan jaminan untuk mendapat pekerjaan.Keinginan keras tersebut, menyebabkan terjadinya inflasi sarjana (Wirutomo, 2005).

Berbagai masalah dalam penyelenggaraan PT di atas berakibat pada rendahnya kualitas lulusan yang dihasilkan. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya daya jual lulusan perguruan tinggi di pasar tenaga kerja nasional, apalagi untuk bersaing di pasar tenaga kerja internasional. Rektor ITB, Prof. Dr. Ir. Djoko Santoso M.Sc., mengakui lulusan PT di Indonesia masih belum *match* dengan kebutuhan dunia kerja. Bahkan menurut Prof. Dr. Gerardus Polla M.APP.Sc., Rektor Universitas Bina Nusantara lulusan PT Indonesia saat ini makin sulit bersaing dengan lulusan luar negeri dikarenakan banyak perusahaan di negeri ini yang lebih memilih mempekerjakan lulusan luar negeri dengan alasan kualitas lulusan PT luar negeri lebih baik (*Survey Human Development Index* tahun 2004 yang menyebutkan kualitas SDM Indonesia ada di peringkat 113 dari 117 negara dunia) (Wirutomo, 2005).

Oleh karena itu perlu suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan yang didukung oleh semua pihak dalam rangka meningkatkan kualitas lulusan PT melalui peningkatan penyelenggaraan PT. Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Prof Dr Satrio Soemantri Brodjonegoro mengatakan, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas PT adalah melakukan pembenahan internal (Wirutomo, 2005). Hal senada juga disampaikan oleh Dekan Fakultas Farmasi Universitas Airlangga M. Zainuddin dalam Semiloka Nasional "Meneguhkan Jati Diri Bangsa Indonesia, Konsep dan Implementasinya di Perguruan Tinggi"

di Universitas Airlangga, Senin (26/6) menuturkan bahwa sistem pendidikan dewasa ini tidak lagi menganut paradigma behaviorisme, namun lebih pada konstruktivisme. Kecenderungan global menunjukkan kurikulum berbasis kompetensi lebih bermanfaat, publik semakin lebih menghargai kompetensi daripada ijazah semata, semakin banyak lembaga pendidikan berorientasi pada capaian peserta didik bisa melakukan apa, bukan sekadar tahu apa dan maraknya praktik pembelajaran yang lebih berpusat pada peserta didik (guru atau dosen hanya menjadi fasilitator) (Safari, 1996).

Salah satu aspek yang dirasa kurang dikuasai oleh lulusan PT adalah penguasaan *soft skill*. Hal ini didukung dengan pernyataan Wirutomo, 2005, yang menyatakan bahwa *skill* lulusan untuk siap ke dunia kerja sangat rendah, sehingga berdampak pada rendahnya daya serap lulusan dan jumlah pengangguran terdidik semakin meningkat. Padahal penelitian yang dilakukan oleh Harvard University, Amerika Serikat (AS) mengungkapkan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi oleh keterampilan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% dengan *hardskill* dan sisanya 80% dengan *soft skill*. Pendidikan *soft skill* tentu menjadi kebutuhan urgen dalam dunia pendidikan, yang meliputi bagaimana anak didik terampil dalam menerapkan manajemen diri (berkomunikasi, memimpin, membina hubungan dengan oranglain, dan mengembangkan diri) (Nurudin, 2004). Ketidamampuan dalam *soft skill* ini mengakibatkan mahasiswa/lulusan tidak memiliki kepercayaan diri untuk menunjukkan kemampuan diri dan bersaing di dunia kerja. *Soft skills* yang menjadi pilihan dikarenakan agar mahasiswa tidak saja bisa bersaing menghadapi berbagai masalah di bidang akademik, tetapi juga memberikan nilai tambah yang dibutuhkan dalam pengembangan diri mahasiswa ketika akan terjun ke dunia kerja. Jadi peningkatan kompetensi mahasiswa yang didukung oleh *soft skill* merupakan kebutuhan yang mendesak.

Pada dasarnya kesadaran mahasiswa akan pentingnya *soft skill* sudah tinggi. Berdasarkan penelitian mengenai Peran Pentingnya Pelatihan *Soft Skill* Guna Menunjang Perkuliahan dan Memasuki Dunia Kerja (Vivi, Ricci, dan Febriana, 2007) menunjukkan bahwa menurut sebagian besar responden penelitian *soft skill* penting dalam proses perkuliahan dan proses memasuki dunia kerja (berdasar pendapat dari 150 mahasiswa Ekonomi dari angkatan 2003, 2004, 2005, 2006, dan 2007). Lebih jelasnya 77,7 % responden menyatakan bahwa *soft skill* penting dalam menunjang perkuliahan, dan 84,0 % menyatakan bahwa *soft skill* sangat penting dalam memasuki dunia kerja, Penelitian juga menunjukkan dari sekian banyak jenis pelatihan *soft skill*, jenis pelatihan *soft skill* yang mereka anggap penting untuk menunjang proses pendidikan adalah motivasi berprestasi, manajemen waktu, mengenal diri sendiri, metode belajar super efektif, mengembangkan potensi diri. Sedangkan jenis pelatihan *soft skill* mengenal karakter pekerjaan / profesi, teknik membuat surat lamaran, teknik wawancara, menumbuhkan jiwa wirausaha, membangun tim yang produktif penting untuk membekali mereka dalam memasuki dunia kerja.

Di sisi lain, PTS sebagai salah satu pencetak sumberdaya manusia masyarakat sudah banyak menyelenggarakan berbagai pelatihan yang terkait dengan pengembangan *soft skill* mahasiswa, seperti di AMIKOM Yogyakarta dengan berbagai pelatihan pengembangan diri

yang bertujuan mempersiapkan diri mahasiswa baru, Universitas Muhamadiyah Magelang dan AMP YKPN dengan program persiapan diri dalam memasuki dunia kerja bahkan ada juga PTS yang memasukkan muatan *soft skill* dalam kurikulum mereka, seperti dengan memasukkan mata kuliah Pengembangan Diri (2 SKS) sebagai mata kuliah wajib (Panduan Akademik, Fakultas Ekonomi, UMY, 2007)

Meskipun kesadaran PTS akan pentingnya penyelenggaraan pelatihan *soft skill* sudah tinggi yang dibuktikan dengan banyaknya kesempatan pelatihan *soft skill* yang disediakan kepada mahasiswa, namun belum banyak PTS yang melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelatihan *soft skill*. Padahal seperti halnya dengan program pelatihan yang lain, pelatihan *soft skill* mahasiswa perlu dilakukan evaluasi sehingga dapat diketahui kontribusinya bagi pengembangan diri mahasiswa pada khususnya dan pengembangan lembaga pada umumnya. Secara lebih rinci pentingnya evaluasi dari suatu pelatihan adalah: Menemukan bagian-bagian mana saja dari suatu pelatihan yang berhasil mencapai tujuan, serta bagian-bagian yang tidak mencapai tujuan atau kurang berhasil sehingga dapat dibuat langkah-langkah perbaikan yang diperlukan, 2) Memberi kesempatan kepada peserta untuk menyumbangkan pemikiran dan saran saran serta penilaian terhadap efektifitas program pelatihan yang dilaksanakan, 3) Mengetahui sejauh mana dampak kegiatan pelatihan terutama yang berkaitan dengan terjadinya perilaku di kemudian hari. 4) Identifikasi kebutuhan pelatihan untuk merancang dan merencanakan kegiatan pelatihan selanjutnya. (www.deliveri.org)

Oleh karena itu dirasa perlu untuk melakukan penelitian yang ditujukan untuk mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan *soft skill* mahasiswa. Untuk mendapatkan hasil yang akurat penelitian ini didesain sebagai penelitian eksperimen (*experimental research*).

Rumusan Masalah

Pelatihan *soft skill* akan memberi dampak yang sangat baik kepada para mahasiswa guna mendukung perkuliahan dan menghadapi dunia kerja, karena dengan pelatihan kesenjangan kemampuan dan ketrampilan yang diharapkan dengan yang ada bisa diminimalkan, dengan pelatihan *soft skill* mahasiswa akan dikembangkan kemampuan manajemen diri, kepercayaan diri, kemampuan berkomunikasi dan berbagai ketrampilan-ketrampilan *soft* lain yang penting bagi mahasiswa dalam proses perkuliahan dan memasuki dunia kerja. Namun apakah benar pelatihan *soft skill* yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa dan mampu memberikan kepuasan kepada mahasiswa sebagai subyek pelatihan *soft skill*? Khususnya terkait dengan aspek teknis pelatihan seperti, metode pelatihan seperti apa yang cocok digunakan untuk pelatihan *soft skill* jenis tertentu, siapa yang harus menjadi pelatihnya (apakah dosen, mahasiswa senior, orang luar) dan lain-lain. Oleh karena itu rumusan masalah pertama penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah mahasiswa merasa puas terhadap teknis penyelenggaraan pelatihan *soft skill*?

Salah satu cara melihat kualitas suatu pelatihan adalah keberhasilan program pelatihan dalam mengubah perilaku peserta pelatihan. Perubahan perilaku ini sangat dimungkin apabila peserta pelatihan bisa mengikuti proses pelatihan dengan optimal dan mampu memahami isi

materi pelatihan yang disampaikan. Oleh karena itu rumusan masalah kedua yang diajukan adalah:

2. Apakah mahasiswa memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan *soft skill*?

Aspek lain yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi suatu program pelatihan adalah dampak pelatihan *soft skill* terhadap perilaku mahasiswa, dalam arti apakah mahasiswa yang mendapatkan pelatihan *soft skill* akan menunjukkan perilaku yang berbeda dibanding dengan perilaku mereka sebelum mendapatkan pelatihan, dengan kalimat lain apakah terdapat perbedaan perilaku mahasiswa sebelum dan sesudah pelatihan *soft skill*, dan berapa lama dampak pelatihan *soft skill* akan mempengaruhi perilaku mahasiswa. Aspek ketahanan dampak pelatihan *soft skill* menjadi hal yang penting, sebab dengan memahami daya tahan dampak suatu pelatihan kita akan mengetahui efektivitas dari suatu pelatihan *soft skill* dan kapan pelatihan-pelatihan itu harus diulang agar perilaku mahasiswa tetap terkontrol. Oleh karena itu penelitian ini juga didesain untuk menguji daya tahan dampak pelatihan *soft skill* pada perilaku mahasiswa. Sehubungan dengan uraian di atas, maka perumusan masalah ketiga dan empat yang diajukan adalah sebagai berikut:

3. Apakah terdapat perubahan perilaku sesudah diadakannya pelatihan *soft skill*?

4. Berapa lamakah dampak pelatihan *soft skill* dapat bertahan dalam perilaku mahasiswa?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis tingkat kepuasan mahasiswa terhadap teknis penyelenggaraan pelatihan *soft skill*.
2. Untuk menganalisis tingkat pemahaman mahasiswa terhadap materi yang disampaikan dalam pelatihan *soft skill*.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat perubahan perilaku sesudah diadakannya pelatihan *soft skill*
4. Untuk menganalisis berapa lamakah dampak pelatihan *soft skill* dapat bertahan dalam perilaku mahasiswa.

TINJAUAN PUSTAKA

Biantara, 2005 menyatakan bahwa *soft skill* dapat digolongkan dalam 2 golongan *Soft Skill*: a) *Intrapersonal skill* yang terkait dengan kemampuan seseorang mengenali diri sendiri, memotivasi diri, bekerja keras, dan ambisi, b) *Interpersonal skill* yang terkait dengan kemampuan seseorang berinteraksi dengan orang lain misalnya, empati, kepemimpinan, kemampuan bernegosiasi, memotivasi dan mengarahkan orang lain. Dengan kalimat lain *soft skill* adalah sikap dan ketrampilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Untuk meningkatkan kemampuan ini salah satu program yang bisa dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan yang didesain khusus untuk meningkatkan *soft skill* individu.

Pelatihan *soft skill* ini perlu dilakukan karena melalui pelatihan yang dirancang dengan baik dan didahului dengan analisis kebutuhan pelatihan yang akurat akan menghasilkan perubahan sikap dan kemampuan yang dibutuhkan dalam berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang lain. Seperti yang dijelaskan Schuller dan Jackson (1997) bahwa pelatihan dan pengembangan penting bagi organisasi untuk meningkatkan daya penyesuaian diri organisasi terhadap lingkungan dan menjadikan organisasi lebih bersaing, karena program pelatihan dan pengembangan bisa meningkatkan komitmen individu pada organisasi. Senada dengan itu adalah penjelasan Hani Handoko (1996) yang menguraikan manfaat pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan ketrampilan, kemampuan kerja dan pengembangan sikap seseorang.

Dari uraian di atas terlihat bahwa pelatihan akan berdampak pada perubahan sikap dan perilaku seseorang, artinya akan terjadi perbedaan perilaku dari seseorang sebelum mengalami pelatihan dan sesudah mengalami pelatihan. Jadi seorang mahasiswa yang mendapat pelatihan kepercayaan diri akan mengalami perubahan aspek kepercayaan dirinya, artinya tingkat kepercayaan dirinya akan berbeda sebelum dan sesudah pelatihan. Oleh karena itu hipotesis yang dibangun untuk menjawab rumusan masalah ketiga (3) adalah “terdapat perbedaan *soft skill* (tingkat kepercayaan diri) mahasiswa sebelum dan sesudah pelatihan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan *Soft Skill* Mahasiswa merupakan penelitian eksperimen yang membutuhkan subyek penelitian terbatas dan bisa diamati perilakunya secara terus menerus dalam jangka waktu tertentu.

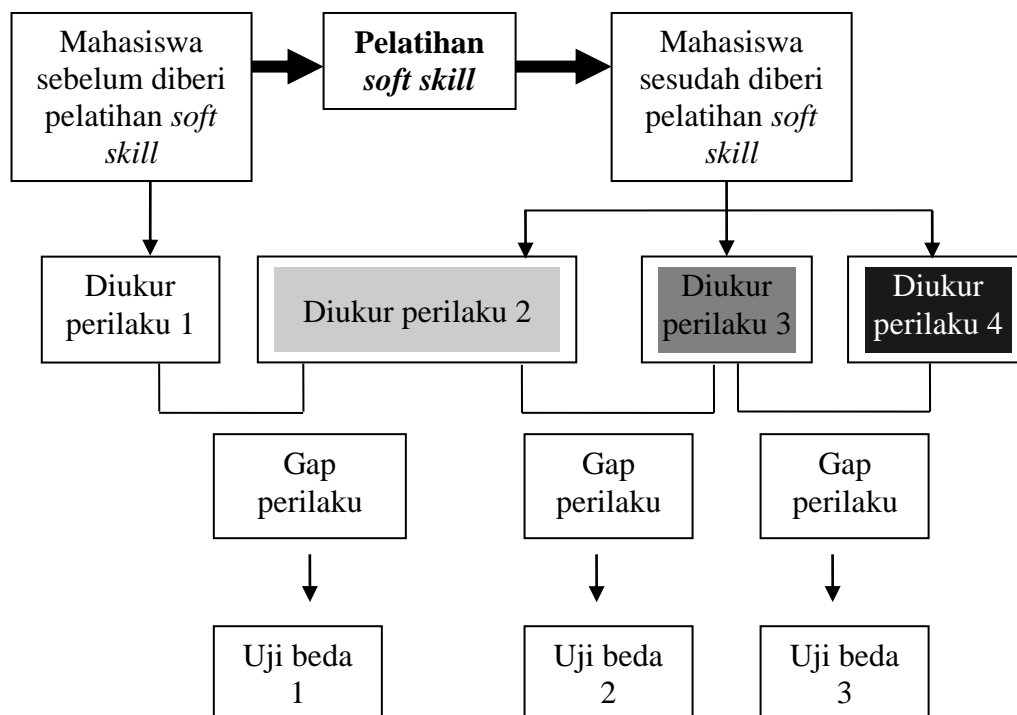
Subyek dari penelitian ini adalah para mahasiswa Program Studi Manajemen UMY dan sampel yang digunakan adalah 31 mahasiswa angkatan 2009. Objek dari penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan cara menyebarkan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuan penelitian ini, observasi lapangan dan wawancara.

Untuk menjawab rumusan masalah pertama yang bertujuan menganalisis tingkat kepuasan mahasiswa terhadap penyelenggaraan pelatihan *soft skill* digunakan analisis statistik deskriptif yakni analisis mean, demikian juga dengan rumusan masalah kedua yang bertujuan menganalisis tingkat pemahaman mahasiswa akan materi pelatihan. Dengan analisis *mean* ini akan diketahui rata-rata tingkat kepuasan mahasiswa dan tingkat pemahaman mahasiswa, selanjutnya hasil ini menjadi dasar pengambilan kesimpulan apakah tingkat kepuasan mahasiswa akan penyelenggaraan pelatihan tinggi atau rendah, serta tinggi rendahnya tingkat pemahaman mahasiswa akan materi pelatihan.

Rumusan masalah ketiga yang bertujuan mengidentifikasi perubahan perilaku setelah dilakukan pelatihan *soft skill* digunakan uji beda berpasangan dan analisis deskriptif kualitatif, demikian juga untuk menjawab rumusan masalah terakhir yang bertujuan untuk

mengidentifikasi daya tahan dampak perubahan perilaku dalam diri mahasiswa. Gambaran prosedur penelitian dan analisis data untuk rumusan masalah 3 dan 4 adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Prosedur Penelitian dan Analisis Data untuk Rumusan Masalah 3 dan 4

Keterangan:

- Pengukuran perilaku ke-2 dilakukan pada saat awal pelatihan dan pengukuran perilaku ke-3 dilakukan pada saat akhir pelatihan sedangkan pengukuran ke 4 dilakukan kurang lebih 1 bulan setelah proses pelatihan
- Pengukuran perilaku dilakukan dengan mengedarkan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil dari kuesionerlah yang akan dipakai dalam analisis uji beda, sedang data dari wawancara dan observasi dipakai sebagai dasar analisis diskriptif kualitatif.
- Uji beda 2 dilakukan untuk melihat beda perilaku sebelum dan sesudah pelatihan.
- Uji beda 3 dilakukan untuk melihat daya tahan dampak pelatihan pada perilaku mahasiswa. Apabila ditemukan hasil tidak ada beda berarti dampak perubahan perilaku masih bertahan, namun bila ada beda maka perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan itu.

Namun sebelum dilakukan berbagai analisis data akan dilakukan terlebih dahulu pengujian alat ukur variabel, yakni analisis validitas dan reliabilitas. Untuk mengetahui kualitas suatu kuesioner maka diperlukan suatu pengujian validitas dan reliabilitas meskipun instrumen/kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari literatur yang ada dan menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang bisa diterima. Pengujian kembali tingkat

validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini penting untuk dilakukan karena meskipun instrumen tersebut telah dinyatakan valid dan reliabel diberbagai penelitian sebelumnya namun dikawatirkan apabila instrumen ini diterapkan dalam kondisi yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda pula. Suatu instrumen dikatakan valid apabila *loading factor* berada diatas 0,40 dan *eigenvalues* lebih dari 1 (Hair *et al.*,1992). Reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari *cronbach's alpha*-nya. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,5 (Nunnally, 1967 seperti dikutip oleh Astuty 2005).

Dari pengujian faktor analisis dan uji reliabilitas terhadap data 31 responden diperoleh informasi bahwa kuesioner yang dipakai valid dan reliabel. Dari 28 item pertanyaan soft skill semua memiliki angka *loading factor* lebih besar dari 0,40. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan kuesioner *soft skill*. Nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,5, yakni 0.892, dengan kalimat lain kuesioner *soft skill* yang dipakai reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan desain penelitian awal, maka pengukuran *soft skill* mahasiswa dilakukan beberapa kali. Pengukuran pertama kali dilakukan pada tanggal 1 September 2009 yang ditujukan untuk mengidentifikasi sejumlah mahasiswa yang memiliki *soft skill* rendah, dalam hal ini *soft skill* yang diukur adalah kepercayaan diri. Dari 72 mahasiswa diperoleh 25 mahasiswa dengan tingkat ketidakpercayaan diri di atas 0,4 sehingga mereka dilibatkan dalam penelitian sebagai calon responden. Dari observasi di kelas diperoleh 7 mahasiswa yang sebenarnya memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi, namun di kelas menunjukkan perilaku yang sebaliknya, sehingga ketujuh siswa tersebut juga dilibatkan sebagai responden. Bagian terakhir dari responden penelitian adalah 3 orang mahasiswa yang belum teridentifikasi tingkat *soft skill*-nya namun perilaku di kelas menunjukkan bahwa mereka kurang percaya diri. Dengan demikian calon responden yang terpilih adalah 35 mahasiswa. Namun pada perkembangan selanjutnya, 6 orang dari 35 mahasiswa yang terpilih dinyatakan gugur sebagai calon responden dikarenakan sakit atau berhalangan hadir karena beberapa sebab lainnya. Oleh karena itu harus digantikan dengan mahasiswa lain yang besar kemungkinan memiliki tingkat kepercayaan tinggi dan berperilaku baik di kelas.

Pengukuran tingkat kepercayaan diri yang kedua dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2009 pada saat perlakuan terhadap responden dilakukan, yakni dalam bentuk pelatihan pengenalan diri dan kepercayaan diri. Dari 35 calon responden yang diundang, hanya 31 mahasiswa yang mengikuti pelatihan, sehingga mahasiswa yang pada akhirnya menjadi responden penelitian ini sejumlah 31 mahasiswa dan mereka inilah yang diukur tingkat kepercayaan diri untuk yang kedua kalinya. Informasi yang berkaitan dengan responden bisa dilihat di tabel 4.1.

Pengukuran yang ketiga dilakukan pada tanggal yang sama dengan pengukuran kedua, yakni tanggal 13 Oktober 2009, namun pada saat akhir sesi pelatihan kepercayaan diri, sedangkan pengukuran keempat dilakukan beberapa minggu setelah pelatihan dengan tujuan untuk memberikan waktu penguatan materi pelatihan pada diri mahasiswa. Pengukuran keempat dilakukan pada tanggal 9 November 2009.

Rumusan masalah pertama yakni “Apakah mahasiswa merasa pua terhadap teknis penyelenggaraan pelatihan *soft skill*?” dijawab dengan melakukan analisis diskriptif (yakni mean) data kepuasan mahasiswa terhadap penyelenggaraan pelatihan. Pengukuran data kepuasan mahasiswa dilakukan pada saat sesi terakhir pelatihan, yakni pada tanggal 13 Oktober 2009 dengan menggunakan kuesioner kepuasan mahasiswa terhadap pelatihan.

Tabel 1
Mean Kepuasan Mahasiswa

NO	PERNYATAAN	MEAN
1.	Apakah pelatihan telah mencapai tujuan yang diharapkan	Ya
2.	Apakah tujuan tersebut tepat sesuai dengan kebutuhan pelatihan	Ya
3.	Apakah materi yang dibahas sesuai dengan tujuan,	Ya
4.	Apakah materi pelatihan terlalu sederhana (terlalu sulit)	Tidak
5.	Apakah materi pelatihan terlalu teoritis	Tidak
6.	Manfaat dan kegunaan materi pelatihan	3,86
7.	Penguasaan dan kemampuan menggunakan metoda partisipatif,	3,5
8.	Penguasaan dan pemahaman terhadap materi pelatihan	3,77
9.	Kemampuan melakukan komunikasi dan interaksi dengan peserta	3,87
10.	Kemampuan penggunaan media pelatihan secara efektif	3,52
11.	Cara penyajian (penampilan)	3,67
12.	Ketrampilan memfasilitasi	3,78
13.	Apakah tujuan dan materi yang telah ditetapkan dapat dilakukan,	4,86
14.	Kualitas interaksi antar peserta,	3,55
15.	Kualitas interaksi dengan fasilitator,	3,67
16.	Suasana yang terbangun,	3,77
17.	Kelancaran,	3,67
18.	Kualitas sarana pendukung ,	3,81
19.	Kualitas media pelatihan,	3,74
20.	Kualitas konsumsi,	3,71
21.	Tempat pelatihan,	3,71
22.	Ketersediaan dan kesiapan bahan bahan	3,61

Dari tabel 1 di atas ditunjukkan bahwa dari 17 aspek penyelenggaraan pelatihan, mayoritas memiliki nilai rata-rata di atas 3 yang berarti cenderung puas dengan penyelenggaraan pelatihan, sedang pernyataan 1, 2, 3 yang cenderung *positive statement* dijawab dengan ya, sedangkan pernyataan 4 dan 5 yang cenderung *negative statement* rata-rata dijawab dengan tidak. Oleh karena itu bisa ditarik kesimpulan bahwa mahasiswa peserta pelatihan puas terhadap teknis penyelenggaraan pelatihan yang telah diadakan pada bulan Oktober lalu. Hal senada juga ditunjukkan oleh penilaian pemantau. Tim pemantau yang terdiri dari dua orang pemantau sepakat bahwa kualitas proses pelatihan telah memenuhi kebutuhan peserta. Dengan kalimat lain menurut hasil observasi tim pemantau peserta pelatihan merasa puas dengan proses pelatihan.

Rumusan masalah kedua yakni “Apakah mahasiswa memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan *soft skill*?” dijawab dengan melakukan analisis diskriptif (yakni *mean*) data

kepuasan mahasiswa terhadap penyelenggaraan pelatihan, khususnya aspek 3 sampai dengan 6 Hasil analisis mean menunjukkan bahwa mahasiswa cukup memahami materi yang disampaikan, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata penilaian mahasiswa yang sangat baik dalam aspek ini. Rata-rata mahasiswa menganggap bahwa materi sesuai dengan tujuan pelatihan, materi tidak sulit, materi tidak teoritis dan manfaat materi cukup besar.

Rumusan masalah ketiga yakni “Apakah terdapat perubahan perilaku sesudah diadakannya pelatihan *soft skill*? dijawab dengan analisis uji beda berpasangan (*Paired Samples T Test*).

Sebelum dilakukan uji beda berpasangan untuk mengetahui perbedaan perilaku sebelum dan sesudah pelatihan, peneliti juga mencoba menguji ada tidaknya perbedaan perilaku mahasiswa (tingkat kepercayaan diri) antara pengukuran 1 (9 November 2009) yang dilakukan jauh hari sebelum hari pelatihan (13 Oktober 2009). Hal ini dilakukan karena terdapat rentang waktu yang cukup panjang antara pengukuran 1 dan 2. Selama rentang waktu tersebut mahasiswa sudah mendapatkan banyak proses pembelajaran dan transfer sikap berperilaku dari beberapa dosen yang mungkin berdampak pada perkembangan *soft skill* mahasiswa, salah satunya adalah tingkat kepercayaan diri mahasiswa. Namun pada satu sisi mahasiswa juga mendapatkan kesempatan libur selama 2-3 minggu yang besar kemungkinan akan memberikan pengaruh pada perkembangan kepercayaan diri mereka. Hasil pengujian menunjukkan bahwa taraf signifikansi sebesar 0,036, sehingga keputusan yang diambil adalah hipotesis diterima. Dengan kalimat lain dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kepercayaan diri mahasiswa pada pengukuran 1 dan pengukuran ke 2.

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepercayaan diri mahasiswa sebelum dan sesudah pelatihan, dilakukan uji beda perpasangan data pengukuran 2 yang merupakan hasil *pre-test* sebelum pelatihan 13 Oktober 2009 dan data 3 yang merupakan hasil *post-test*nya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa taraf signifikansi dari uji beda berpasangan pengukuran 2 dan 3 sebesar 0,037, sehingga keputusan yang diambil adalah hipotesis diterima. Dengan kalimat lain dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kepercayaan diri mahasiswa pada pengukuran 2 dan pengukuran ke 3.

Rumusan masalah keempat yakni “Berapa lamakah dampak pelatihan *soft skill* dapat bertahan dalam perilaku mahasiswa? bisa dijawab dengan melihat melihat *mean* dari pengukuran 3 dan 4 serta melihat uji bedanya. Hasil analisis menunjukkan bahwa *mean* tingkat kepercayaan diri mahasiswa pengukuran 3 sebesar 0,274 lebih rendah daripada *mean* pengukuran 4 yakni 0,459. Artinya tingkat kepercayaan diri mahasiswa pada pengukuran 3 jauh lebih baik daripada pengukuran 4. Hasil uji t test menunjukkan bahwa kedua pengukuran tersebut berkaitan erat dan signifikan, serta kedua pengukuran tersebut memiliki perbedaan yang signifikan juga.

Dari hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak pelatihan *soft skill* (kepercayaan diri mahasiswa) yang dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2009 tidak bertahan sampai dengan tanggal 9 November 2009, karena tingkat kepercayaan mahasiswa menjadi turun setelah lebih kurang 3 minggu pelatihan dan perbedaannya signifikan.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan.....?????

- a. Penelitian tidak memasukkan observasi perilaku (*monitoring*) yang dilakukan rutin setelah proses pelatihan dalam desain pelatihan, padahal perubahan perilaku khususnya tingkat kepercayaan diri seseorang segera bisa diketahui beberapa saat setelah proses pelatihan. Akibatnya banyak informasi terkait dengan perubahan perilaku mahasiswa paska pelatihan yang tidak termonitor dan terdokumentasi.
- b. Desain pelatihan yang dilaksanakan tidak memasukkan proses penguatan yang seharusnya dilakukan setelah pelatihan dilakukan. Padahal semua bentuk pelatihan, apalagi pelatihan sikap seperti pelatihan kepercayaan diri butuh proses penguatan sehingga materi pelatihan bisa tetap diingat oleh peserta pelatihan.
- c. Peningkatan kualitas *soft skill* membutuhkan waktu yang agak lama dibanding dengan peningkatan keahlian teknis, karena itu pelatihan kepercayaan diri selama 5 jam yang dilakukan dirasakan sangat tidak memadai untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d. Implementasi pengukuran tingkat *soft skill* mahasiswa pada pengukuran 3 (*post test*) dan pengukuran ke 4 setelah jeda waktu 26 hari (pengukuran ini ditujukan untuk melihat daya tahan dari dampak pelatihan *soft skill*) ternyata terlalu lama sehingga hasil yang didapat tidak bisa dengan jelas menggambarkan daya tahan dampak pelatihan *soft skill*.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuty, Isthofaina, 2005, Antecedent dan Konsekuensi Komitmen Organisasional: A-3 Component Model. *UTILITAS*, Vol. 13, No. 1A, Mei 2005.
- Biantara, I Nyoman Wahya, 2005, *Empat Kecerdasan Manusia*,
- Cooper, D.R., Emory, C.W., 1995, *Business Research Methods*, Fifth Edition, Richard D. Irwin, Inc.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C., 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall International Inc.
- Nurudin., 2004, ITS Bekali Mahasiswanya dengan Pengetahuan Tambahan, *Kompas*, 20 September 2004.
- Papu, Johanes, 2002, Mengukur ROI sebuah Pelatihan, *E-psikologi*, Oktober 2002.
- Safari, Irhamsyah, 1996, Inflasi Sarjana (Kado Sarjana Baru IAIN Antasari), *Banjarmasin Pos*.
- Sudictar, Merry, 2007, *Analisis Kepemimpinan Berlandaskan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual*, Studi Kasus pada Perusahaan Otobus, Proposal Skripsi, UMY, tidak dipublikasikan.
- Wirotomo, 2005, Dunia Pendidikan Hadapi Dilema, *Suara Merdeka*, 28 Oktober 2005.

Vivi I, Ricci A, Febriana T.; 2007, *Peran Pentingnya Pelatihan Soft Skill Guna Menunjang Perkuliahan dan Memasuki Dunia Kerja, Penelitian tidak dipublikasikan*, UMY.

....., 2007, *Panduan Akademik*, Fakultas Ekonomi, UMY, 2007.

....., 2006, Kurikulum PT Perlu Diganti: Berbasis Kompetensi Lebih Bermanfaat, *Kompas*, Selasa 27 Juni 2006.

www.deliveri.org

www.mail-archive.com

www.portalhr.com

www.didaktika.com

<http://id.wikipedia.org>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com>

<http://fuadadman.com>

<http://www.captureasia-network.com>