



Capaian Kombinasi Training untuk Peningkatan Soft skill Mahasiswa

Wijiharta ^{*1}, Mu'tashim Billah Murtadlo ¹, Agus Yohana ¹, Salihah Khairawati ¹

¹ STEI Hamfara Yogyakarta

*e-mail: mwijih@gmail.com

received: Februari 2022

reviewed: Maret 2022

accepted: Maret 2022

Abstrak

Pendidikan pada perguruan tinggi selayaknya bukan hanya menekankan pada sisi knowledge (akademis), tetapi juga hard skill (praktik ketrampilan), soft skill (sikap, attitude), dan kepribadian (personality, syakhshiyah). hard skill). Akan tetapi dimensi non akademis sering kali kurang mendapat perhatian. Pelaksanaan kegiatan dan training yang terselenggara juga belum diikuti dengan evaluasi yang menjadi masukan berharga untuk pengembangan program selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program kombinasi kegiatan training manajerial, entrepreneurship dan leadership (MELT) STEI Hamfara yang diselenggarakan pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan total sampel. Pengambilan data menggunakan instrument kuesioner. Analisis menggunakan statistika deskriptif. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa program training a-MELT mendapatkan penilaian sangat baik (83,68 %), Training dinilai bermanfaat dalam pengembangan soft skill, terutama dalam mengasah mental bertanggung jawab (4,405), kemampuan komunikasi tim (4,324), etika interaksi dengan instansi (4,270) dan team work (4,216), Adapun tentang kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi (3,937) masih perlu ditingkatkan. Pada sisi pembinaan kepribadian Islam, training a-MELT menjadi wahana mengasah keistiqomahan berkepribadian Islam (4,405), menginspirasi dalam mendakwahkan dan mempraktikkan ekonomi Islam (4,351) dan mengasah ketawakkalan dalam mensosialisasikan praktik ekonomi Islam (4,216). Adapun hal yang menjadi catatan untuk ditingkatkan adalah inspirasi bidang keminatan yang akan digeluti (3,676). Training ke depan perlu memperkuat tantangan untuk peningkatan kepercayaan diri dan meng-intens-kan interaksi dengan praktisi dan bidang bisnis yang inspiratif.

Kata kunci: training soft skill, training manajerial, training leadership, kepribadian Islam, evaluasi training

Abstract

Education in higher education should not only emphasize the knowledge (academic) side, but also hard skills (skill practice), soft skills (attitude, attitude), and personality (personality, shakhshiyah). hard skill). However, the non-academic dimension often receives less attention. The implementation of the activities and training that have been carried out has also not been followed by evaluations which are valuable inputs for the development of the next program. This study aims to evaluate the combination program of managerial, entrepreneurship and leadership (MELT) training activities of STEI Hamfara which will be held in 2021. This research uses a quantitative approach. The sampling technique uses a total sample. Data collection using questionnaire instruments. The analysis uses descriptive statistics. This study resulted in the conclusion that a-MELT training program received a very good assessment (83.68 %), Training was considered useful in the development of soft skills, especially in honing a responsible mentality (4,405), team communication skills (4,324), ethics of interaction with agencies (4,270) and team work (4,216), as for self-confidence in facing various situations (3,937) it still needs to be improved. On the side of islamic personality development, a-MELT training is a vehicle for honing Islamic personality (4,405), inspiring in indicting and practicing Islamic economics (4,351) and honing laughter in socializing Islamic economic practices (4,216). The thing that is of note to be improved is the inspiration for the field of interest to be engaged in (3,676). Future training needs to strengthen challenges for confidence improvement and intense interaction with practitioners and inspiring business fields.

Keywords: soft skills training, managerial training, leadership training, Islamic personality, training evaluation



PENDAHULUAN

Kurikulum yang komprehensif sangat penting untuk pengembangan profesional secara komprehensif (Maitra & K.Gopalram, 2016). Lulusan perguruan tinggi harus memiliki soft skill yang baik (Yaacob et al., 2018). Pembelajaran soft skill dipandang sebagai upaya pembentukan sikap profesional (Ningga et al., 2019). Soft skill didefinisikan sebagai kemampuan sosio-emosional yang penting untuk pengembangan pribadi, partisipasi sosial, prestasi akademik dan pekerjaan, dan idealnya berbeda dengan keterampilan teknis tertentu (Ricchiardi & Emanuel, 2018).

Mahasiswa perlu ditanamkan soft – skill yang memadai sebagai persiapan terjun ke dunia kerja atau dunia usaha. Terdapat empat pola penanaman soft skill yang bisa diselenggarakan di perguruan tinggi yaitu integrasi kurikuler, integrasi ko-kurikuler, ekstra kurikuler dan non-kurikuler (Rohaeni & Wijiharta, 2020). Diantara kegiatan ekstra kurikuler untuk mengembangkan soft skill adalah organisasi mahasiswa melalui kompetisi di bidang penalaran, seni dan olahraga serta pelatihan di bidang keterampilan kepemimpinan dan manajemen (Munadi et al., 2021). Sunway University menyelenggarakan program ko kurikuler 21 Camp bagi mahasiswa yang mengambil mata kuliah Peradaban Islam dan Asia (Yaacob et al., 2018). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyelenggarakan program non kurikuler Training Soft Skill Training (Wahyullah & Andriyanti, 2020).

Training soft skill telah dipandang penting karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan perilaku dan efektif dalam mengajarkan "kelenturan" gaya pribadi mereka dan untuk meningkatkan hubungan interpersonal (Charoensap-Kelly et al., 2016). Training soft skill juga meningkatkan kemampuan pendekatan partisipatif, manajemen konflik, dan pengembangan model bisnis kolaboratif (Veriasa et al., 2021). Akan tetapi perhatian terhadap kegiatan non akademis pada perguruan tinggi relative kurang jika dibandingkan dengan kegiatan akademis. Pada pelaksanaannya, kegiatan non akademis seperti training juga belum dievaluasi serius untuk menjadi masukan berharga untuk pengembangan program selanjutnya.

Padahal penyelenggaraan pelatihan soft skill memerlukan perencanaan agar terselenggara dengan baik, sejak tahap desain pelatihan (Repi, 2019), materi training, trainer, alokasi waktu, biaya dan fasilitas (Wahyullah & Andriyanti, 2020), termasuk penunjang seperti tempat ibadah (Zulfikar, 2020). Begitupun evaluasi penting dilakukan untuk perbaikan ke depan (Repi, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Training Soft skill MELT pada Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara untuk mendapatkan masukan bagi peningkatan kualitas dan manfaat penyelenggaraannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Ferdinand, 2014). Pengambilan data menggunakan total sampel dimana kuesioner yang diedarkan kepada seluruh mahasiswa peserta Training aMELT. Training advanced Management, Entrepreneurship & Leadership Training (a-MELT) adalah training soft skill untuk mahasiswa semester 6 di STEI Hamfara. Kuesioner menggunakan 5 skala Lickert. Instrumen mendasarkan pada skala yang telah dikembangkan Yohana & Wijiharta (2021). Analisis menggunakan statistika deskriptif.



TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan soft skill sebagaimana knowledge dan hardskill dipandang penting di dunia kerja (Manuhutu et al., 2020). Gelar sarjana dan keterampilan teknis tidak cukup untuk mendapatkan pekerjaan pertama mereka, tetapi pengusaha mengeluhkan rendahnya soft skill lulusan baru. (Kinicki & Fugate, 2018). Perhatian pada soft skill dan kompetensi dalam seleksi mengalami peningkatan (Torrington et al., 2020). Dunia profesional bukan hanya membutuhkan hardskill tetapi juga membutuhkan softskill. (Kinicki & Fugate, 2018). Soft skill akan menjadikan seseorang berkinerja excellent dalam pekerjaan apapun. (Griffin et al., 2020).

Soft skill

Berbeda dengan hardskill yang merupakan keahlian teknis dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau fungsi pekerjaan tertentu, seperti analisis keuangan, akuntansi, atau operasi; Softskills berhubungan dengan interaksi manusia dan mencakup keterampilan interpersonal dan atribut pribadi (Kinicki & Fugate, 2018). Soft skills yang penting untuk dikuasai mahasiswa meliputi komunikasi, leadership, kerja tim, berfikir kritis, tanggung jawab, etika kerja, interpersonal, kolaborasi, problem solving dan kepercayaan diri (Yohana & Wijiharta, 2021).

Training Soft skill

Pengertian sederhana training menggambarkan hampir semua upaya yang diprakarsai oleh suatu organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara para anggotanya (Snell & Morris, 2019). Training merupakan proses dimana orang memperoleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Training dapat mencakup hard skills ataupun soft skills (Mathis et al., 2016). Training dianggap sebagai pilihan terbaik untuk membina dan mengembangkan soft skill dan kepribadian (Kaveri, 2019). Perguruan tinggi perlu memberikan pendidikan dan kombinasi pelatihan (Chen, 2016), untuk pengembangan soft skill yang berharga di masa depan (Davlin-Pater & Rosencrum, 2019).

Evaluasi Training

Evaluasi training, sebagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan, penting dilakukan dalam manajemen training (Rasmani et al., 2017). Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan beberapa kriteria: reaksi peserta, jumlah pembelajaran yang mereka peroleh, perubahan perilaku mereka di tempat kerja, dan hasil akhir seperti laba atas investasi program (Snell & Morris, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasarkan data isian kuesioner responden terhadap 10 indikator soft skill menghasilkan skor penilaian berkisar antara 3,973 hingga 4,405. Rerata skor indikator soft skill sebesar 4,184 dari skala 5, berarti rerata penilaian responden terhadap paket Training a-MELT sangat tinggi sebesar 83,68 % dari nilai maksimal. Sehingga program training terus dikembangkan agar lebih tepat sasaran sebagaimana visi misi institusi.

Peserta training a-MELT memberikan penilaian yang tinggi pada indikator mengasah mental bertanggung jawab (4,405). Hal ini berarti pemberian kepercayaan pada tim peserta dalam kajian penentuan tema, institusi sasaran, strategi dan moda pencapaian dan pembagian tugas peserta sudah berjalan baik. Kemampuan komunikasi tim (4,324) mendapatkan penilaian tinggi. Berarti komunikasi sebagai soft skill utama (Yohana & Wijiharta, 2021) berjalan baik, terutama internal tim (4,324). Adapun kemampuan komunikasi dengan pimpinan instansi penentu kebijakan mendapat skor sedikit lebih rendah (4,108). Urutan skor berikutnya adalah



etika interaksi dengan instansi (4,270). Teamwork sebagai soft skill utama juga mendapat penilaian tinggi keempat (4,216).

Table 1. Penilaian responden terhadap 10 indikator soft skill

No	Uraian	Skor
1	mengasah kemampuan komunikasi	4,216
2	mengasah kemampuan leadership	4,189
3	mengasah kemampuan team work	4,216
4	mengasah mental bertanggung jawab	4,405
5	mengasah kemampuan berfikir kritis	4,189
6	mengasah etika dalam berinteraksi dengan pihak - pihak penentu kebijakan	4,27
7	mengasah keterampilan interpersonal (Interpersonal Skill)	4,162
8	mengasah kemampuan berkolaborasi dengan pihak lain	4,108
9	mengasah kemampuan problem solving	4,108
10	meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi	3,973
	Rerata	4,184

(Sumber: data diolah)

Adapun indikator yang perlu ditingkatkan adalah tentang kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi (3,937). Training ke depan perlu memperkuat tantangan untuk peningkatan kepercayaan diri, misalnya melalui ketepatan leveling tantangan, pemberian motivasi ruhiyah. Begitu juga halnya dengan kolaborasi dengan pihak lain (4,108) dan problem solving (4,108) memerlukan penyesuaian tantangan untuk meningkatkannya.

Table 2. Urutan skor penilaian terhadap 10 indikator soft skill

No	Uraian	Skor
1	mengasah mental bertanggung jawab	4,405
2	mengasah kemampuan komunikasi dengan sesama anggota tim	4,324
3	mengasah etika dalam berinteraksi dengan pihak - pihak penentu kebijakan	4,27
4	mengasah kemampuan team work	4,216
5	mengasah kemampuan leadership	4,189
6	mengasah kemampuan berfikir kritis	4,189
7	mengasah keterampilan interpersonal (interpersonal skill)	4,162
8	mengasah kemampuan komunikasi dengan pihak - pihak penentu kebijakan	4,108
9	mengasah kemampuan berkolaborasi dengan pihak lain	4,108
10	mengasah kemampuan problem solving	4,108
11	meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi	3,973

(Sumber: data diolah)

Pada sisi pembinaan kepribadian Islam, peserta menilai training a-MELT memberikan penilaian yang tinggi yaitu rerata 4,324 atau 86,48%. Penilaian tertinggi adalah pada indikator menjadi wahana mengasah keistiqomahan berkepribadian Islam (4,405), menginspirasi dalam mendakwahkan dan mempraktikkan ekonomi Islam (4,351) dan mengasah ketawakkalan dalam mensosialisasikan praktik ekonomi Islam (4,216). Sehingga dari sisi pembinaan kepribadian Islam dan dakwah ekonomi Islam metode training dengan berbagai kombinasi ini layak untuk terus dikembangkan.



Tabel 3. Indikator kepribadian Islam dan dakwah ekonomi Islam

No	Uraian	Skor
1	mengasah keistiqomahan berkepribadian Islam	4,405
2	menginspirasi dalam mendakwah dan mempraktikkan ekonomi Islam	4,351
3	mengasah ketawakalan dalam mensosialisasikan praktik ekonomi Islam	4,216
	Rerata	4,324

(Sumber: data diolah)

Adapun penilaian peserta terkait dengan pembinaan karir masih perlu ditingkatkan. Skor untuk pernyataan inspirasi bidang keminatan yang akan digeluti sebesar 3,676. Ke depan perlu dikembangkan dalam bentuk tambahan intensitas pertemuan dengan praktisi bisnis untuk memberikan penguatan inspirasi bisnis pada bidang tertentu. Praktisi bisnis bisa berperan menjadi sosok panutan dan memotivasi dalam berbisnis (Irawan & Setyawati, 2018). Mentor bisnis dari kalangan praktisi akan membentuk jiwa entrepreneurship (Nurchayani, 2021).

KESIMPULAN

Program training a-MELT yang didesain secara kombinasi integrative mendapatkan penilaian sangat baik (83,68 %) dari peserta. Training a-MELT dinilai bermanfaat dalam pengembangan soft skill, terutama dalam mengasah mental bertanggung jawab (4,405), kemampuan komunikasi tim (4,324), etika interaksi dengan instansi (4,270) dan team work (4,216). Hal yang perlu ditingkatkan adalah tentang kepercayaan diri dalam menghadapi berbagai situasi (3,937).

Pada sisi pembinaan kepribadian Islam, peserta menilai training a-MELT menjadi wahana mengasah keistiqomahan berkepribadian Islam (4,405), menginspirasi dalam mendakwahkan dan mempraktikkan ekonomi Islam (4,351) dan mengasah ketawakalan dalam mensosialisasikan praktik ekonomi Islam (4,216). Adapun hal yang menjadi catatan untuk ditingkatkan adalah inspirasi bidang keminatan yang akan digeluti (3,676). Training ke depan perlu memperkuat tantangan untuk peningkatan kepercayaan diri dan meng-intens-kan interaksi dengan praktisi dan bidang bisnis yang inspiratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Charoensap-Kelly, P., Broussard, L., Lindsly, M., & Troy, M. (2016). Evaluation of a soft skills training program. *Business and Professional Communication Quarterly*, 79(2), 154–179. <https://doi.org/10.1177/2329490615602090>
- Chen, Y. (2016). Study of Applied Innovative Talents Training Mode Management based on Combination of Entrepreneurship Education, Professional Education and Humanistic Education. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 85(4), 1777–1781. <https://doi.org/10.2991/msetasse-16.2016.399>
- Davlin-Pater, C., & Rosencrum, E. (2019). Promoting Soft Skill Development in Preprofessional Athletic Training Students. *Athletic Training Education Journal*, 14(1), 73–79. <https://doi.org/10.4085/140173>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (ed 5). Undip Press.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition*. <http://www.cengage.com/>
- Irawan, M. A., & Setyawati, C. Y. (2018). Faktor-Faktor Penentu Keberhasilan Start-Up Bisnis



- Di Universitas Ciputra. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Kaveri, M. (2019). Effect of Soft Skill Training on Competency Development of Students in Selected Private Engineering Colleges in Chennai City. *Think India Journal*, 22(14), 90–100.
- Kinicki & Fugate. (2018). Behavior Organizational. In *Social Service Review* (Vol. 64, Issue 2).
- Maitra, S., & K.Gopalram. (2016). Ethics and Soft Skill Assessment Tool for Program Outcome Attainment: A Case Study. *2016 IEEE 4th International Conference on MOOCs, Innovation and Technology in Education (MITE)*, Doi: 10.1109/MITE.2016.069, 317–324.
- Manuhutu, M. A., Merung, Y. A., Hasbi, I., Enas, U., Satriawan, D. G., Wijiharta, Lasmono, S., Irwansyah, R., Zulfikar, R., Kusumastuti, D., Maulida, I. S. R., Kustini, E., & Mahmud, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan)*. Widina.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*, 15th ed.
- Munadi, M., Annur, F., Inderasari, E., Alwiyah, N., & Umar, A. (2021). Student Soft Skill Development Through Extracurricular Activities At Higher Education In Indonesia. *Psychology and Education*, 58(January), 4572–4580.
- Ningga, S. Y., Rusdarti, R., & Suminar, T. (2019). The Soft Skill Model Based On Emotional Intelligence In Taruna Polytechnic of Shipping Science Semarang. *Educational Management*, 8(2), 113–123. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/30792>
- Nurchayani, M. (2021). *Bisnis Mentoring Sebagai Strategi Pengembangan Entrepreneurship Pendahuluan*. 1406–1416.
- Rasmani, U. E. E., Widodo, J., & Wibowo, M. E. (2017). A model for developing soft skill training management oriented toward service quality for shs coueslors. *The Journal of Educational Development*, 5(1), 39–49.
- Repi, A. A. (2019). Evaluation of "How To Be A Good Mentoring Training" Effectiveness for Peer Mentor. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 10(1), 50–61. <https://doi.org/10.24127/gdn.v10i1.2623>
- Ricchiardi, P., & Emanuel, F. (2018). Soft skill assessment in higher education | Valutare le soft skill in università. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 18, 21–53.
- Rohaeni, A., & Wijiharta. (2020). *Review Penelitian tentang Alumni dan Perguruan Tinggi Almamater*. 1(1), 12–19.
- Snell, S. A., & Morris, S. S. (2019). Managing Human Resources, 18th ed. In *Managing Human Resources*, 18th edition.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2020). Human Resource Management, 11th ed. In *Distributed Computing*.
- Veriasa, T. O., Muchtar, M., Indraswati, E., & Putri, A. M. (2021). Evaluation of Soft Skill Training to Strengthen Collaborative Management of National Parks in Sumatera, Indonesia. *Jurnal Manajemen Hutan Tropika (Journal of Tropical Forest Management)*, 27(te), 9–20. <https://doi.org/10.7226/jtfm.27.te.9>
- Wahyullah, A., & Andriyanti, E. (2020). Students' Perception on the Implementation of Soft Skill Training Program at University Level. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 461(Icllae 2019), 31–37. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200804.006>



- Yaacob, Y., Mahmud, M. M., & Ching, M. W. S. (2018). *The Soft Skill Assessment of the Interaction and Integrity (21 Camp) Program in the Teaching and Learning Modules of the Islamic and Asian Civilizations Course in Sunway University Malaysia. March 2019*, 94–100. <https://doi.org/10.26499/iceap.v1i1.79>
- Yohana, A., & Wijiharta. (2021). Penguasaan Soft skill Mahasiswa dan Strategi Pembinaannya Secara Terintegrasi: Literatur Review. *Youth & Islamic Economic Journal*, 2(1), 13–27.
- Zulfikar, E. (2020). Khazanah Tasawuf Nusantara: Telaah Atas Pemikiran Maqamat Tasawuf Nawawi Al-Bantani Dalam Kitab Salalim Al-Fudhala'. *Spiritualita*, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.30762/spr.v4i1.1177>