

STUDI KORELASI ANTARA NILAI *SOFT SKILLS* DENGAN CAPAIAN INDEKS PRESTASI KUMULATIF (IPK) MAHASISWA DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

Supriyadi Sadikin

e-mail: isoer@polman-bandung.ac.id

Emma Dwi Ariyani

e-mail: emma@polman-bandung.ac.id

Achmad Muhammad

e-mail: amuhammad@polman-bandung.ac.id

Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Negeri Bandung

Abstrak

Penelitian ini merupakan deskriptif atas pengolahan statistik data kuesioner melalui alat ukur *Soft Competency Scale-Self Administrated Questionnaire* (SCS-SAQ) terhadap *sample responden* mahasiswa program diploma 3 POLMAN Bandung. Penelitian bertujuan untuk melihat korelasi dimensi-dimensi *soft skills* yang terdiri dari: *motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building, teamwork & cooperation, leadership*, dan *communication skill* dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa. Responden penelitian adalah mahasiswa POLMAN Bandung tingkat III sebanyak 72 orang. Pada penelitian ini, jawaban kuesioner menggunakan *skala Osborn* dengan empat rentang pilihan mulai dari sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Metode penelitiannya adalah deduktif dengan metode pengumpulan data survei melalui kuesioner. Jenis penelitian *Kausal Research Non Experimental*, sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian *ex post facto* dimana peneliti tidak memberikan perlakuan tertentu terhadap subjek dalam penelitian, tetapi hanya mengamati sesuatu yang telah berlangsung. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara *soft skills* dengan Indeks Prestasi Kumulatif mendapatkan nilai - 0,170 yang dapat dikategorikan memiliki hubungan yang lemah dan berdasarkan uji signifikansi hasil menunjukkan nilai 0,152 yang berarti korelasi kedua variabel tersebut tidak signifikan. Meskipun hasilnya terdapat hubungan yang lemah antara *soft skills* dan Indeks Prestasi Kumulatif namun bukan berarti mengecilkkan arti capaian nilai dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa kegiatan pendidikan untuk pengembangan baik *soft skills* maupun *hard skills* yang terakumulasi dalam nilai IPK perlu diarahkan untuk sama-sama mendapatkan porsi yang sama, sehingga mahasiswa diharapkan mendapatkan prestasi akademik yang baik sekaligus sikap yang baik pula.

Kata Kunci: Studi Korelasi *Soft Skills*, Indeks Prestasi Kumulatif

Study of Correlation Between The Soft Skills Scores and Achievements of Students' Grade Point Average (GPA) in Bandung State Polytechnics of Manufacture

Abstract

This study uses a descriptive method using statistical processing of data on the questionnaire through measurement tools of Soft Competency Scale-Self administrated Questionnaire (SCS-SAQ) to the diploma students of Polman Bandung. The study aims to look at the correlation between dimensions consisting of soft skills: motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building, teamwork and cooperation, leadership, and communication skills and students' grade point average (GPA). The respondents were 72 diploma students of Polman Bandung. The questionnaire answer using Osborn scale with four options ranging from strongly agree, agree, disagree and strongly disagree. The research method is a deductive method of data collection through questionnaire using Non Experimental-Causal research, while the type of research is ex post facto study in which researchers did not give a specific treatment to the subjects in the study, but only observe something that has taken place. The results shows a correlation between soft skills with GPA scores - 0.170 which can be categorized as having a weak correlation and significance tests based on the results shows the value of 0.152, which means the correlation between the two variables is not significant. Although there is a weak correlation between soft skills and grade point average but by no means belittle the achievements of the value of two variables. This may imply that the educational activities for the development of both soft skills and hard skills accumulated in the value of CPI should be directed to both get the same portion, so that students are expected to get a good academic record as well a good attitude as well.

Key Words: Correlation Study of Soft Skills, GPA

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003). Kebijakan Nasional tentang Pembangunan Karakter Bangsa Tahun 2010-2025 tercantum perspektif karakter individu dengan menggunakan pendekatan psikologis, karakter bangsa yang terdapat dalam setiap sila ditempatkan dalam kerangka referensi *olah hati, olah pikir, olah raga, olah rasa dan karsa*. Berbagai macam jenis karakter dan karakter yang dipilih sebagai nilai-nilai dasar karakter yang diberlakukan di lingkungan Pendidikan Tinggi adalah **jujur, cerdas, tangguh, dan peduli**.

Politeknik Manufaktur Negeri Bandung (POLMAN Bandung) sebagai perguruan tinggi negeri di Indonesia juga memiliki sasaran mutu yang sama untuk menyiapkan lulusannya memiliki karakter yang jujur, cerdas, tangguh dan peduli. Salah satu program sasaran mutu institusi adalah pengukuran nilai indeks *soft skills* mahasiswa naik 10% setiap angkatan. Penerapan pembinaan karakter tersebut dapat dilihat dari profil lulusan POLMAN Bandung terkandung 4 karakter yang telah dicanangkan serta dilengkapi dengan karakter iman dan taqwa kepada Tuhan YME, jiwa wirausaha dan karakter adaptasi terhadap lingkungan dan teknologi. Untuk menyiapkan para mahasiswanya memiliki karakter tersebut, berbagai upaya pembinaan karakter dilakukan melalui program intra-kurikuler dan program kegiatan kemahasiswaan seperti ko-kurikuler, ekstra-kurikuler serta program kesejahteraan dan kepedulian mahasiswa.

Menurut hasil-hasil penelusuran dan kajian Illah Sailah (2008), ada perbedaan kebutuhan dan pengembangannya serta sudut pandang terhadap *hard skills* dan *soft skills* antara dunia kerja/usaha dan perguruan tinggi pada saat ini sebagai berikut:

1. Rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha berbanding terbalik dengan pengembangannya di perguruan tinggi. Kesuksesan di dunia kerja/usaha

80% ditentukan oleh *mind set (soft skills)* yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh *technical skills (hard skills)*. Namun dalam praktek sistem pendidikan kita saat ini khususnya di perguruan tinggi, porsi pengembangan *soft skills* hanya diberikan rata-rata 10% saja dalam kurikulumnya, sementara itu 90% nya berisi *hard skills*.

2. Pandangan perguruan tinggi terhadap lulusan yang "*high competence*" adalah lulusan dengan IPK tinggi dan lulus dalam waktu yang cepat (< 4 tahun). Sedangkan dunia industri menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lulusan yang "*high competence*" yaitu mereka yang memiliki kemampuan dalam aspek teknis dan sikap yang baik. Suatu program studi dinyatakan baik oleh perguruan tinggi, jika lulusannya memiliki waktu tunggu yang singkat untuk mendapatkan pekerjaan pertama, namun industri mengatakan bukan itu, melainkan seberapa tangguh seorang lulusan untuk memiliki komitmen atas perjanjian yang telah dibuatnya pada pekerjaan pertama.

Di sisi lain banyak kenyataan yang kita jumpai di dalam masyarakat pada saat ini, seorang sarjana yang notabene mempunyai ketrampilan teknis yang tinggi namun hanya menjadi pengangguran, sementara itu orang yang berpendidikan rendah malahan dapat mencapai sukses dalam hidupnya. Kenyataan ini sesuai dengan hasil penelitian terhadap 50 orang tersukses di Amerika (Illah Sailah, 2008) yang menunjukkan bahwa yang paling menentukan kesuksesan mereka bukanlah keterampilan teknis (*hard skills*), melainkan kualitas diri yang termasuk dalam kategori keterampilan lunak (*soft skills*).

Sehubungan adanya perbedaan fakta di lapangan dan sudut pandang antara dunia kerja/usaha dan perguruan tinggi dewasa ini seperti tersebut di muka, maka perlu dibangun *mind set* yang sama dalam pengembangan *hard skills* dan *soft skills* tersebut, minimal dalam internal perguruan tinggi. Sebuah penelitian dari *National Association of College and Employee (NACE)* 2002 menempatkan indeks prestasi kumulatif (IPK) di perguruan tinggi (PT) pada urutan ke-17. IPK kalah oleh kemampuan komputer, kemampuan berorganisasi, kepemimpinan, kepercayaan diri, ramah, sopan, dan bijaksana. Namun kemampuan komunikasi, bekerja sama, interpersonal, etika,

inisiatif, adaptasi, dan analitik lebih penting daripada komputer. Bisa jadi ada keraguan bahwa IPK tinggi adalah bagus, demikian sebaliknya.

Perolehan IPK tinggi mulai diragukan oleh banyak kalangan. Dampaknya, konsumen cenderung tidak terlalu bersemangat merekrut alumni PT yang IPK-nya terlalu tinggi. Bisa jadi IPK malah menyulitkan dalam setiap penyelesaian pekerjaan lantaran egoisme diri tiap-tiap individu terlalu tinggi sehingga mengabaikan kerja sama dengan orang lain yang menjadi mitranya. Tentu hal ini akan merugikan konsumen sebagai lembaga sehingga produktivitas menjadi terganggu. Konsumen pun pindah mencari figur yang dipandangnya mampu mempertinggi produktivitas dan kemampuan *team work* sebagai primadona baru seperti halnya *soft skills*.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Golleman (1995) menyatakan bahwa kebanyakan CEO di dunia memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi. Kemampuan mereka dalam mengelola pekerjaan dan orang lain menjadi kombinasi unik yang luar biasa. Kemampuan emosional mereka lebih banyak mengambil peran kesuksesannya ketimbang kemampuan intelektualnya. Nah, kemampuan-kemampuan seperti mereka itu bisa didapatkan melalui pengasahan *soft skills* sejak dini. Konon, kabarnya George W. Bush Jr. (presiden Amerika Serikat) memiliki *soft skills* yang hebat sehingga walaupun nilai SAT saat masuk universitasnya hanya sebesar 150 (syarat kelulusan untuk masuk universitas di U.S sebesar 200) dan diejek sebagai anak yang bodoh namun ternyata olokan teman-temannya itu salah (Anwar.2008)

Dalam dunia publik, posisi keserjanaan menjadi penting untuk karier para pejabatnya. Fenomena tersebut didorong pula dengan persyaratan untuk menempati pos lebih tinggi dengan gelar keserjanaan mulai dari strata 1 sampai strata 3. Bagi kalangan ini, *soft skills* bukan hal yang asing termasuk berhadapan dengan para pengajarnya. Dampak paling dekat, bisa jadi kemampuan memperoleh IPK bagus bagi sebagian orang cenderung disebabkan oleh *soft skills*-nya. Namun hal ini masih perlu dikaji lebih mendalam mengingat *hard skills* dan *soft skills* merupakan dua hal yang memiliki karakteristik yang sangat berbeda.

Politeknik Manufaktur Negeri Bandung (POLMAN Bandung) sebagai institusi pendidikan tinggi vokasi/terapan yang mendidik mahasiswanya untuk memiliki

keahlian tertentu. Keahlian ini selain berupa *hard skill* juga *soft skills*. Untuk mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan *hard skills* melalui program perkuliahan yang terdiri dari 60% praktik dan 40% teori. Dari program tersebut diharapkan para mahasiswa mampu memiliki keterampilan teknis yang mumpuni untuk dipakai di tempat kerja. Kemampuan *hard skills* ini berkaitan dengan nilai IPK karena dalam capaian nilai ini terkandung tentang kemampuan dan keterampilan, fisik dan pengetahuan (*knowledge*).

Sedangkan untuk mengembangkan *soft skills* mahasiswa, POLMAN Bandung menerapkan kegiatan-kegiatan intra, ko-kurikuler dan ekstra kurikuler yang diharapkan mampu menumbuhkan kepekaan sosial, jiwa kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sebagainya.

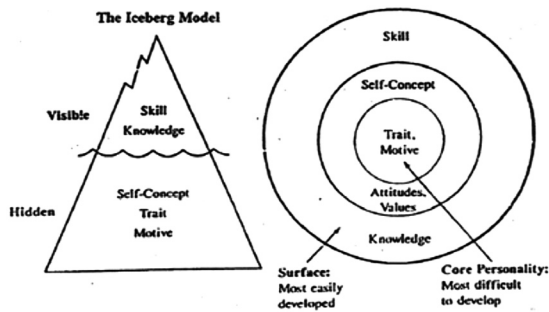
Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian tersebut, maka masalah penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu: apakah terdapat hubungan antara nilai *soft skills* dengan capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswadi Politeknik Manufaktur Negeri Bandung.

B. LANDASAN TEORITIS

a. *Soft Skills*

Soft skills adalah seperangkat kemampuan yang mempengaruhi bagaimana kita berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* memuat komunikasi efektif, berpikir kreatif dan kritis, membangun tim, serta kemampuan lainnya yang terkait kapasitas kepribadian individu (Widhiarso, 2009). Kemampuan yang dimiliki manusia dapat diibaratkan gunung es (*ice berg*), sebagaimana disajikan pada gambar dibawah ini, dimana yang tampak diluar permukaan air adalah *hard skills* atau *technical skills*. Sedangkan kemampuan yang berada di bawah permukaan air dan memiliki porsi paling besar serta merupakan kemampuan yang tidak tampak dan seringkali berhubungan dengan emosi manusia adalah *soft skills*. *Hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya, sedangkan *soft skills* merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu

mengembangkan untuk kerja secara maksimal (BahrumSyah dalam Sinaga, 2012).



Sumber: Spencer (1993)

Gambar 1. The Iceberg Model

Konsep *the iceberg model* (Spencer, 1993) menunjukkan adanya dua macam tipe kompetensi yaitu *hard competency* yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Tipe ini lebih mudah untuk diamati dan dibentuk/dikembangkan. Dan *soft competency* yang terdiri dari konsep diri (*self concept*), sifat (*traits*) dan motif (*motive*). Tipe ini merupakan karakteristik mendasar yang penting untuk keberhasilan, lebih sulit untuk diamati dan perlu waktu yang lama untuk dibentuk/dikembangkan.

Dunia pendidikan pun mengungkapkan bahwa berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skills*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skills*).

Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skills*. Sedangkan menurut Spencer menyatakan bahwa *soft skills* menyumbang 70% dalam menunjang keberhasilan seseorang dan *hard skill* (pengetahuan, keterampilan, dan keahlian) hanya menyumbang 30% saja.

Pendidikan *soft skills* atau *soft competency* adalah keahlian yang tidak nampak atau lebih dikenal dengan ke arah pengembangan kemampuan sikap dan kepribadian yang mendasar untuk mendukung dalam sosialisasi kehidupan manusia. Spencer menyatakan bahwa *soft competency* dibagi menjadi 3 bagian yaitu tentang kepribadian, konsep diri, sikap mental. Kalau melihat data diatas tidaklah salah bahwa dengan kemampuan *soft skills* yang tinggi tentunya tingkat kemampuan atau daya saing bangsa ini akan lebih maju, Sebagai contoh negara Jepang bisa melesat maju pasca

pengeboman di Hiroshima ini disebabkan karena tingkat *soft competency* (dedikasi, loyalitas, integritas, tingkat kreativitas dan inovasi yang tinggi) dengan mengalihkan kesetiaan pada dunia militer ke dunia bisnis, sekarang Jepang diakui menjadi negara teknologi. Bagaimana dengan bangsa ini? pertanyaan besar bagi kita, kita tidak bisa menyalahkan masa lalu saja, karena berkuat dengan masa lalu kita akan menjadi tambah kerdil, tetapi kita harus memikirkan kembali bagaimana membangun kembali karakter bangsa ini, sejatinya dunia pendidikan tidak hanya menerapkan *hard competency* melainkan juga *soft competency*, sebab dengan motivasi yang tinggi untuk membangun bersama-sama agar bisa jauh lebih baik lagi.

Kata *soft skills* adalah istilah sosiologis yang berkaitan dengan seseorang "EQ" (*Emotional Intelligence Quotient*), kumpulan karakter kepribadian, rahmat sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menjadi ciri hubungan dengan orang lain. *Soft skills* ini melengkapi keterampilan keras (bagian dari seseorang IQ), yang merupakan persyaratan teknis pekerjaan dan banyak kegiatan lainnya.

Soft skills atau keterampilan lunak menurut Berthhall (dalam Rizky, 2012) mendefinisikan *soft skills* sebagai "*personal and interpersonal behaviour that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, decision making, initiative).*" merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Kamus wikipedia (dalam Rizky, 2012) mendefinisikan *soft skills* sebagai: "*sociological term relating to person's emotional quotient, the cluster of personality traits, social graces, communication, language, personal habits, friendliness, and optimism that characterized relationships with other people.*"

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* adalah perilaku individu yang tidak terlihat wujudnya dan bersifat personal maupun interpersonal yang dapat berkembang dan meningkatkan kualitas diri seseorang.

Konsep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan

emosional (*emotional intelligence*). *Soft skills* sendiri diartikan sebagai kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

Goleman (1999), salah seorang yang mempopulerkan jenis kecerdasan manusia yang dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi seseorang, yakni Kecerdasan Emosional, yang kemudian kita mengenalnya dengan sebutan Emotional Quotient (EQ). Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Penggunaan istilah EQ ini tidaklah sepenuhnya tepat dan terkesan *stereotype* (latah) mengikuti popularitas IQ yang lebih dulu dikenal orang. Penggunaan konsep Quotient dalam EQ belum begitu jelas perumusannya. Berbeda dengan IQ, pengertian Quotient disana sangat jelas menunjuk kepada hasil bagi antara usia mental (*mental age*) yang dihasilkan melalui pengukuran psikologis yang ketat dengan usia kalender (*chronological age*).

Ada satu hal yang perlu digaris bawahi dari para “penggagas beserta pengikut kelompok kecerdasan emosional”, bahwasanya potensi individu dalam aspek aspek “non-intelektual” yang berkaitan dengan sikap, motivasi, sosiabilitas, serta aspek-aspek emosional lainnya, merupakan faktor-faktor yang amat penting bagi pencapaian kesuksesan seseorang.

Berbeda dengan kecerdasan intelektual (IQ) yang cenderung bersifat permanen, kecakapan emosional (EQ) justru lebih mungkin untuk dipelajari dan dimodifikasi kapan saja dan oleh siapa saja yang berkeinginan untuk meraih sukses atau prestasi hidup.

Secara garis besar *soft skills* bisa digolongkan ke dalam dua kategori: *intrapersonal* dan *interpersonal skill*.

Intrapersonal skill mencakup:

1. *Self awareness* (kesadaran diri)
Self confident (percaya diri)
Self assessment (penilaian diri)
Trait & preference (berkarakter dan preferensi)
Emotional awareness (kesadaran emosional)
2. *Self skill* (keterampilan diri)
Improvement (kemajuan/perbaikan)
Self control (kontrol diri)
Trust (percaya)
Worthiness (bernilai)

Time/source management (manajemen waktu/sumber)

Proactivity (proaktif)

Conscience (hati nurani)

Sedangkan *interpersonal skill* mencakup:

1. *Social awareness* (kesadaran sosial)
Political awareness (kesadaran politik)
Developing others (mengembangkan orang lain)
Leveraging diversity (pengaruh yang berbeda)
Service orientation (berorientasi pada pelayanan)
Emphaty (empati)
2. *Social skill* (keterampilan sosial)
Leadership (kepemimpinan)
Influence (pengaruh)
Communication (komunikasi)
Conflict management (manajemen konflik)
Cooperation (kooperatif)
Team work

Menurut Agus Nggermanto (2005) indikator-indikator orang yang memiliki kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri atau mengenali perasaan waktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional. Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri.
2. Pengaturan diri, Mampu mengelola emosi. Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan, atau ketersinggungan, dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan emosional dasar ini.
3. Motivasi diri sendiri. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri serta untuk berkreasi. Kendali diri emosional adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang.
4. Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan “keterampilan bergaul” dasar.
5. Keterampilan sosial. Sebagian besar membina hubungan merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain.

Soft skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). *Atribut soft skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. *Atribut soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.

Apabila dicermati dari kenyataan yang ada, baik dari perbincangan informal maupun hasil penelusuran atau kajian formal, maka rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha berbanding terbalik dengan pengembangannya di Sekolah-sekolah dan perguruan tinggi. Fakta menunjukkan bahwa yang membawa atau mempertahankan orang di dalam sebuah kesuksesan di lapangan kerja yaitu 80% ditentukan oleh *mind set* yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh *technical skills*. Namun, kenyataan di perguruan tinggi atau sistem pendidikan kita saat ini, *soft skills* hanya diberikan rata-rata 10% saja dalam kurikulumnya. Pengembangan *soft skills* memiliki 3 hal penting, yaitu:

Pertama, *hard work* (kerja keras).

Untuk memaksimalkan suatu kerja tentu butuh upaya kerja keras dari diri sendiri maupun lingkungan. Hanya dengan kerja keras, orang akan mampu mengubah garis hidupnya sendiri. Melalui pendidikan yang terencana, terarah dan didukung pengalaman belajar, peserta didik akan memiliki daya tahan dan semangat hidup bekerja keras. Etos kerja keras perlu dikenakan sejak dini disekolah melalui berbagai kegiatan intra ataupun ekstrakurikuler di sekolah. Peserta didik dengan tantangan ke depan yang lebih berat tentu harus mempersiapkan diri sedini mungkin melalui pelatihan melakukan kerja praktik sendiri maupun kelompok.

Kedua, kemandirian

Ciri peserta didik mandiri adalah responsif, percaya diri dan berinisiatif. Responsif berarti peserta didik tanggap terhadap persoalan diri dan lingkungan. Sebagai contoh bagaimana peserta didik tanggap terhadap krisis global warming dengan kampanye hijaukan sekolahku dan gerakan bersepeda tanpa motor. Menjaga kepercayaan diri seorang peserta didik untuk memaksimalkan potensi peserta didik harus sinergis dengan kerja kerasnya.

Ketiga, kerjasama tim

Keberhasilan adalah buah dari kebersamaan. Keberhasilan menyelesaikan tugas kelompok adalah pola klasik yang masih relevan untuk menampilkan karakter ini. Pola pelatihan outbond yang sekarang marak diselenggarakan merupakan pola peniruan karakter ini.

b. Manfaat *Soft skills*

Manfaat *Soft skills* dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Mampu berpartisipasi dalam tim
2. Mampu mengajar orang lain
3. Mampu memberikan layanan
4. Mampu memimpin sebuah tim
5. Bisa bernegosiasi
6. Mampu menyatukan sebuah tim di tengah-tengah perbedaan budaya
7. Motivasi
8. Pengambilan keputusan menggunakan keterampilan
9. Menggunakan kemampuan memecahkan masalah
10. Berhubungan dengan orang lain

c. Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

Dari pengertian IPK, atau GPA adalah pengukuran standar dari berbagai tingkat pemahaman dalam area subjek. Kelas dapat diberikan dalam huruf (misalnya, A, B, C, D, atau F), sebagai rentang (misalnya 1,0-4,0), sebagai descriptor (sangat baik, besar, memuaskan, perlu perbaikan), dalam persentase, atau, seperti yang umum di beberapa institusi pasca sekolah menengah di beberapa negara, sebagai *Grade Point Average* (GPA).

IPK singkatan dari Indeks Prestasi Kumulatif merupakan ukuran kemampuan mahasiswa sampai pada periode tertentu yang dihitung berdasarkan jumlah SKS (Satuan Kredit Semester) tiap mata kuliah yang telah ditempuh. Ukuran nilai tersebut akan dikalikan dengan nilai bobot tiap mata kuliah kemudian dibagi dengan jumlah SKS mata kuliah yang telah ditempuh dalam periode tersebut.

IPK dapat diperoleh dengan adanya kerjasama antara dosen dan mahasiswa. Dosen akan memberikan nilai kepada mahasiswa sebelum kuliah dimulai pada awal semester. Biasanya para dosen menetapkan aturan selama kuliah berlangsung yang akan disepakati keduanya pada semester tersebut. Aturan itu bisa terdiri dari:

A. Attendance

Kehadiran mahasiswa tiap jam perkuliahan ini tidak hanya kehadiran yang dinilai oleh dosennya tetapi juga adanya keaktifan mahasiswa selama jam perkuliahan berlangsung

1. Tugas
Dosen akan memberi tugas kepada mahasiswa. Tugas bisa dikerjakan tiap individu atau kelompok tergantung dosen pengampu.
2. Nilai UTS (Ujian Tengah Semester)
Ini dilaksanakan tiap tengah semester. Beberapa dosen ada yang memberikan soal UTS tapi ada juga yang tidak
3. Nilai UAS (Ujian Akhir Semester)
Nilai ini akan diperoleh mahasiswa pada akhir semester dengan mengikuti ujian yang dilaksanakan oleh masing-masing dosen.

d. Penilaian Prestasi Akademik di POLMAN Bandung

1. Penilaian prestasi akademik dilakukan pada setiap akhir semester berdasarkan hasil evaluasi akademik seluruh mata kuliah yang ditempuh pada semester tersebut.
2. Penilaian prestasi akademik pada akhir semester dinyatakan dengan nilai Indeks Prestasi (IP).
3. Indeks Prestasi Semester (IPS) merupakan kumulasi dari nilai Indeks Prestasi Mata Kuliah Praktik (IPP) dan Indeks Prestasi Mata Kuliah Teori (IPT).
4. Hasil perhitungan Indeks Prestasi Semester dihitung sampai dua desimal.
5. Untuk program pendidikan Diploma-3 berlaku perhitungan Indeks Prestasi Semester sebagai berikut:

$$IPS = \frac{2 \times IPP + 1 \times IPT}{3}$$

$$IPS = \frac{2 \times \frac{\sum (K_{pi} \times AM_{pi})}{\sum K_{pi}} + 1 \times \frac{\sum (K_{Ti} \times AM_{Ti})}{\sum K_{Ti}}}{3}$$

Keterangan:

- IPS = Indeks Prestasi Semester
- IPP = Indeks Prestasi Praktik
- IPT = Indeks Prestasi Teori
- KPi = Bobot kredit tiap mata kuliah praktik
- KTi = Bobot kredit tiap mata kuliah teori
- AMPi = Angka Mutu tiap mata kuliah praktik
- AMTi = Angka Mutu tiap mata kuliah teori

1. Pada program pendidikan Diploma-3 Indeks Prestasi Kumulatif dihitung dengan menggunakan rumus:

$$IPK = \frac{\sum IPS_i}{6}$$

Keterangan:

- IPK = Indeks Prestasi Kumulatif
- IPSi = Indeks Prestasi Semester 1 s.d. 6

1. Nilai Kelakuan dihitung berdasarkan jumlah Peringatan Lisan dan/atau Peringatan Tertulis yang diterima oleh mahasiswa pada tiap semester dimana:
 - a. Nilai 4 (Sangat Baik) diberikan pada mahasiswa yang tidak pernah mendapat peringatan lisan dalam 1 semester.
 - b. Nilai 3 (Baik) diberikan pada mahasiswa yang mendapatkan peringatan lisan sebanyak-banyaknya 3 kali dalam 1 semester.
 - c. Nilai 2 (Cukup) diberikan pada mahasiswa yang mendapat peringatan lisan lebih dari 3 kali dan sebanyak-banyaknya 7 kali dalam 1 semester.
 - d. Nilai 1 (Kurang) diberikan pada mahasiswa yang mendapat peringatan lisan lebih dari 7 kali dalam 1 semester.
 - e. Satu peringatan tertulis dihitung setara dengan empat peringatan lisan.
2. Nilai Kelakuan Kumulatif (NKK) dihitung berdasarkan rumus:

$$NKK = \sum NK_i$$

Keterangan:
 NKK = Nilai Kelakuan Kumulatif
 NKi = Nilai Kelakuan Semester pertama s.d. semester terakhir
3. Berdasarkan unsur-unsur seperti tersebut maka Yudisium POLMAN Bandung ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 1. Program Diploma-3

Yudisium	Kriteria
Cum Laude	IPK 3,50 dan NKK 20 dan Tidak pernah mendapatkan Status Kelulusan Percobaan selama masa pendidikannya
Sangat Memuaskan	IPK 3,50 tetapi tidak memenuhi persyaratan NKK dan/atau Jumlah Status Kelulusan Percobaan atau 2,75 IPK < 3,50 dan NKK 14 dan Sebanyak-banyaknya hanya pernah mendapatkan satu kali Status Kelulusan Percobaan pada semester selama masa pendidikannya
Memuaskan	Kondisi lain yang tidak termasuk dalam 2 kriteria sebelumnya

Sumber: Peraturan Akademik POLMAN Bandung 2013

Banyak kalangan mahasiswa yang mengejar untuk mendapatkan IPK yang tinggi, yang menjadi penting berikutnya adalah pertanggung jawaban orang yang memiliki IPK tersebut, bagaimana orang yang bersangkutan mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan dan mendapat IPK bagus itu di dalam dunia nyata atau di dalam dunia kerja. Nah, disinilah peran dari kemampuan teknis yang harus dimiliki.

Kelebihan dari memiliki IPK tinggi pastinya adalah kemudahan dalam mengikuti seleksi pekerjaan, karena IPK sebagai salah satu syarat administratif dalam mengikuti seleksi pekerjaan. Pastilah dalam membuka lowongan pekerjaan ada syarat IPK minimal yang dicantumkan. Dalam hal ini, mahasiswa dengan IPK tinggi pasti akan lebih unggul. Dalam tahap selanjutnya, disinilah keilmuan, kemampuan teknis dan kemampuan berorganisasi yang lebih berperan. Terkadang dalam suatu proses rekrutasi terdapat proses diskusi dalam kelompok. Disini, peran yang lebih diutamakan adalah kemampuan berorganisasi atau lebih spesifik kemampuan komunikasi.

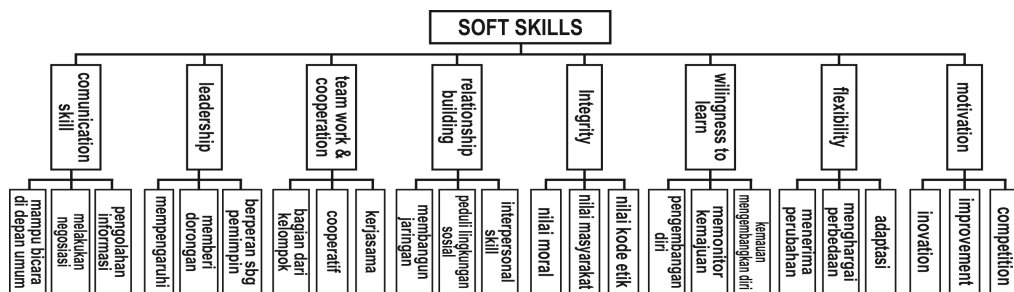
Setelah memasuki dunia kerja, hampir tak ada bedanya antara yang ber-IPK 3,5 dengan yang ber-IPK 3,0 jika hasil dan posisi pekerjaan

sama. Atau bisa jadi yang ber-IPK 3,5 bisa kalah dengan yang ber-IPK 3,0 apabila si 3,0 ternyata lebih cekatan dalam menjalankan kerjanya.

Berdasarkan Latar Belakang dan landasan teori diatas peneliti mencoba melakukan studi korelasi antara nilai *soft skills* melalui pengolahan statistik data kuesioner melalui alat ukur *Soft Competency Scale-Self Administrated Questionnaire* (SCS-SAQ) terhadap sample responden mahasiswa program diploma 3 POLMAN Bandung dengan capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa di POLMAN Bandung.

C. METODE

Alat ukur dalam penelitian ini adalah *Soft Competency Scale-Self Administrated Questionnaire* (SCS-SAQ) (Ariyani et al., 2015). Alat ukur SCS-SAQ dikembangkan oleh tim dosen peneliti kajian *soft skills* Unit Sosio Manufaktur POLMAN Bandung. Hasil dari pengembangan model pengukuran ini selain dari delapan dimensi *soft competency* yang diukur yaitu *motivation, flexibility, willingness to learn, integrity, relationship building dan teamwork & cooperation, leadership dan communication skill*. Masing-masing dimensi diukur melalui 3 indikator. Gambar dibawah ini menunjukkan dimensi dan masing-masing indikator dari setiap dimensinya.



Sumber: Muhammad (2015)

Gambar 2. Dimensi & indikator *soft skills*

Definisi operasional dari setiap dimensi *soft competency* adalah sebagai berikut:

- *Motivation*
Merupakan energi/dorongan untuk bekerja keras, belajar semaksimal mungkin bila perlu melampaui target prestasi dan menetapkan target yang menantang meskipun tingkat keberhasilan sangat kecil.
- *Flexibility*
Merupakan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, belajar dengan efektif dalam situasi yang berbeda baik dengan individu maupun kelompok.

- *Willingness to learn*
Merupakan kemauan dan kemampuan untuk selalu ingin belajar, kebutuhan untuk mengembangkan diri, melakukan introspeksi diri akan kelebihan dan kelemahan diri.
- *Integrity*
Merupakan tindakan yang konsisten dan komitmen untuk melakukan tindakan kejujuran yang sesuai dengan nilai moral dan kode etik.
- *Relationship building*
Merupakan kegiatan membangun dan memelihara jaringan, kontak dengan orang lain, dan kepedulian terhadap sesama.

- *Team work & cooperation*
Merupakan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.
- *Leadership*
Merupakan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin, dapat memberikan dorongan dan mempengaruhi orang lain.
- *Communication skill*
Merupakan kemampuan untuk menerima, memahami dan menyampaikan informasi, mampu melakukan negosiasi serta mampu berbicara di depan umum.

Metode penelitiannya adalah deduktif dengan metode pengumpulan data survei melalui kuesioner. Jenis penelitian Kausal Research Non Eksperimental merupakan penelitian yang observasinya dilakukan terhadap sejumlah ciri (variabel) subjek penelitian menurut keadaan apa adanya, tanpa ada manipulasi (intervensi) peneliti. Tipe kuesioner yang digunakan adalah *Soft Competency Scale*, yaitu kuesioner yang diisi sendiri oleh subjek penelitian. Pada penelitian ini, jawaban kuesioner menggunakan skala Osborn dengan empat rentang pilihan mulai dari sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Metode penelitiannya adalah deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Sudjana, 1981), dengan metode pengumpulan data survey melalui kuesioner. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian *ex post facto* dimana peneliti tidak memberikan perlakuan tertentu terhadap subjek dalam penelitian, tetapi hanya mengamati sesuatu yang telah berlangsung (Eko, 2012).

Partisipan penelitian adalah mahasiswa POLMAN Bandung, dengan menggunakan metode *simple random sampling*, dimana pemilihan partisipan yang ada mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih (Sumarsono, 2004). Dari 100 eksemplar kuesioner yang disebar, yang kembali ke peneliti sampai dengan waktu yang telah ditentukan sebanyak 83 kuesioner dan yang diolah sebanyak 72 data kuesioner karena 11 kuesioner tidak diisi dengan lengkap.

Sedangkan data Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) didapatkan dari Bagian Administrasi Akademik POLMAN Bandung sesuai dengan mahasiswa sebagai subjek yang mengisi mengisi

secara lengkap kuesioner *Soft Competency Scale-Self Administered Questionnaire* (SCS-SAQ).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian analisis korelasi menurut Sarwono (2006:37) adalah: "Analisis korelasional digunakan untuk melihat kuat lemahnya antara variabel bebas dengan tergantung." Selain pengertian diatas analisis korelasi juga digunakan untuk mengetahui derajat korelasi antara kedua variabel, sehingga digunakan analisis korelasi product moment yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, analisis korelasi ini dapat pula dihitung dengan menggunakan software SPSS versi 20, dimana teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi dari *product moment* atau dikenal juga dengan korelasi Pearson.

Pengujian Hipotesis Digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang memiliki hubungan yang erat atau saling mempengaruhi, antara variabel X (*Soft skills*) dan variabel Y (IPK) maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan hipotesis nol yang dikemukakan oleh sugiyono (2005), hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 : tidak ada hubungan yang signifikan antara *Soft skills* dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa. POLMAN Bandung
- H_1 : ada hubungan yang signifikan antara *Soft skills* dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa POLMAN Bandung

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi pearson, didapatkan nilai koefisien -0,170 dengan N=72 dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,2287$, karena nilai koefisien $-0,170 < \text{dai nilai } t_{tabel} = 0,2287$ maka *Hoditerima*, hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *soft skills* dan IPK, dengan kata lain terdapat hubungan yang lemah antara *soft skills* dan IPK.
2. Berdasarkan perhitungan sig.[2-tailed] 0,152, maka korelasi antara *soft skills* dengan Indeks Prestasi Kumulatif tidak signifikan, karena nilai sig. > 0,05.

Tabel 2 Tabel Perbandingan Nilai Rata-rata indeks *soft skills* dan IPK

No.	Gender	Nilai Rata-Rata Indeks <i>Soft skills</i>	IPK	No.	Gender	Nilai Rata-Rata Indeks <i>Soft skills</i>	IPK
1	L	3.56	2.74	37	L	2.99	2.99
2	L	3.39	3.13	38	L	3.18	2.85
3	L	2.93	2.94	39	L	3.02	2.92
4	L	2.73	2.78	40	L	3.28	3.07
5	L	3.22	3.03	41	L	2.93	3.01
6	L	3.02	3.04	42	L	3.18	2.79
7	L	3.03	3.45	43	L	3.53	2.53
8	L	2.83	3.29	44	L	3.01	3.00
9	L	3.23	3.53	45	L	3.02	2.92
10	L	3.52	3.04	46	L	3.60	2.72
11	L	3.10	3.37	47	L	3.01	2.95
12	L	2.86	2.95	48	L	2.78	3.28
13	L	2.68	2.89	49	L	3.46	2.91
14	L	3.93	3.55	50	L	3.26	2.72
15	L	2.88	3.23	51	L	3.54	3.15
16	L	2.97	3.32	52	L	3.03	2.89
17	L	2.93	3.41	53	L	3.28	2.85
18	L	3.10	3.13	54	L	2.50	3.16
19	L	3.34	3.08	55	L	3.00	3.04
20	L	2.76	3.52	56	L	3.26	3.13
21	L	2.87	3.72	57	L	3.23	3.32
22	L	2.66	3.49	58	L	3.02	3.63
23	L	3.14	3.32	59	L	3.12	3.29
24	L	3.12	3.39	60	L	3.31	3.45
25	L	2.74	3.54	61	L	3.03	3.51
26	L	2.97	3.28	62	P	3.36	2.72
27	L	2.58	2.80	63	P	3.18	2.73
28	L	3.01	2.83	64	P	3.32	2.72
29	L	3.03	2.82	65	P	3.22	2.69
30	L	3.33	2.64	66	P	3.69	3.12
31	L	2.89	2.76	67	P	2.80	2.85
32	L	3.22	2.99	68	P	3.14	3.08
33	L	2.97	2.95	69	P	3.08	2.93
34	L	3.28	2.90	70	P	3.24	2.73
35	L	3.14	2.53	71	P	2.88	2.75
36	L	3.20	3.06	72	P	3.02	3.03

Tabel 3 Tabel Korelasi *Pearson Correlations*

		Rerata_SS	IPK
Rerata_SS	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.170
	Sig. (2-tailed)		.152
	N	72	72
IPK	<i>Pearson Correlation</i>	-.170	1
	Sig. (2-tailed)	.152	
	N	72	72

3. Berdasarkan arah hubungan menunjukkan nilai negatif (-0,170) maka interpretasi arah hubungan memiliki arti apabila variabel *soft skills* tinggi maka variabel IPK rendah atau sebaliknya. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan seseorang yang memiliki *soft skills* yang tinggi akan memiliki IPK yang tinggi pula.

Hasil perhitungan statistik memang menunjukkan hubungan yang lemah antara *soft skills* dan IPK namun bukan berarti *soft skills* dan IPK dalam hal ini adalah *hard skills* merupakan hal yang terpisah. Kedua variabel tersebut ada di dalam setiap individu dengan karakteristik yang berbeda, karena kedua keterampilan tersebut ada dalam diri individu maka keduanya perlu dikembangkan dengan sebaik-baiknya.

Pengembangan *soft skills* maupun *hard skills* tidak bisa sembarangan dilakukan, harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing keterampilan, seperti *hard skills* dapat dikembangkan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya, sedangkan *soft skills* dikembangkan dengan meningkatkan kepekaan sosial, keterampilan berkomunikasi, kerjasama dalam tim, mandiri, dsb.

Hasil penelitian ini juga sejalan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terhadap 50 orang tersukses di Amerika (Illah Sailah, 2008) yang menunjukkan bahwa yang paling menentukan kesuksesan mereka bukanlah keterampilan teknis (*hard skills*), melainkan kualitas diri yang termasuk dalam katagori keterampilan lunak (*soft skills*).

Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Golleman (1995) yang menyatakan bahwa kebanyakan CEO di dunia memiliki *Emotional Intelligence* yang tinggi. Kemampuan mereka dalam mengelola pekerjaan dan orang lain menjadi kombinasi unik yang luar biasa. Kemampuan emosional mereka lebih banyak mengambil peran kesuksesannya ketimbang kemampuan intelektualnya. Nah, kemampuan-kemampuan seperti mereka itu bisa didapatkan melalui pengasahan *soft skills* sejak dini.

Sehubungan adanya perbedaan fakta di lapangan dan sudut pandang antara dunia kerja/usaha dan perguruan tinggi dewasa ini seperti tersebut, maka perlu dibangun mind set yang sama dalam pengembangan *hard skills* dan *soft skills* tersebut, minimal dalam internal perguruan tinggi.

E. KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu pengukuran korelasi *soft skills* dengan indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa di POLMAN Bandung, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan statistika menggunakan koefisien korelasi pearson menunjukkan terdapat korelasi yang lemah antara *Soft skills* dengan Indeks Prestasi Kumulatif
2. Berdasarkan perhitungan sig.[2-tailed] 0,152, maka korelasi antara *soft skills* dengan Indeks Prestasi Kumulatif tidak signifikan
3. Interpretasi arah hubungan menunjukkan nilai negatif sehingga apabila nilai *soft skills* tinggi maka IPK rendah, demikian pula sebaliknya
4. Meskipun hasilnya terdapat hubungan yang lemah antara *soft skills* dan Indeks Prestasi Kumulatif namun bukan berarti mengecilkan arti capaian nilai dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa kegiatan pendidikan untuk pengembangan baik *soft skills* maupun *hard skills* yang terakumulasi dalam nilai IPK perlu diarahkan untuk sama-sama mendapatkan porsi yang sama, sehingga mahasiswa diharapkan mendapatkan prestasi akademik yang baik sekaligus sikap yang baik pula
5. Dunia kerja saat ini membutuhkan sumber daya yang terampil, sebagai seorang mahasiswa dituntut untuk mempunyai keahlian *hard skills* yang tinggi. *Hard skills* merupakan keahlian bagaimana nilai akhir kuliah mahasiswa/nilai akademis (IPK) mahasiswa ini sebagai persyaratan untuk memenuhi administrasi dalam melamar pada suatu perusahaan, selain harus memiliki IPK yang tinggi di era persaingan yang ketat ini juga kita dituntut memiliki *soft skills* yaitu keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*). Baik *hard skills* maupun *soft skills* merupakan prasyarat kesuksesan seorang lulusan POLMAN Bandung dalam menempuh kehidupan setelah selesai pendidikannya.

REFERENSI

- Ariyani, E.D., Muhammad, A., Sadikin, S. (2015). *Mengembangkan Model Soft Competency Scale dalam Pengukuran Nilai Indeks Soft Skills Mahasiswa (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Manufaktur Negeri Bandung)*. Makalah Presentasi Temu Ilmiah di Universitas Tarumanagara: Jakarta.
- Nggermanto, A (2005) *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum*. Bandung: Nuansa, 2005), cet ke - 6.
- Eko, dkk. (2012). *Penelitian Ex Post Facto, Deskriptif dan Historis*. Universitas Sebelas Maret: Surakarta. [Online] Tersedia di: <http://www.penalaran-unm.org/artikel/penelitian> [Diakses pada tanggal 1-7-2015]
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi..
- Sarwono, J (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhammad, A. (2015). *Gambaran Soft Skill Mahasiswa Dilihat dari Hasil Pengukuran Soft Competency Scale (Studi Kasus di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung)*. Seminar Nasional Penerapan Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat, Universitas Tarumanagara 2015.
- Sinaga, H. (2012). *Pentingnya Hard Skill dan Soft Skills bagi Mahasiswa*. [On line] Tersedia di: <http://hardinan.blogspot.com> [Diakses pada tanggal 14-9-2015].
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence At Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Sumarsono, HM. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Widhiarso, W.(2009). *Evaluasi Soft Skills dalam Pembelajaran*. [On line] Tersedia di: <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id> [Diakses pada tanggal 14-9-2015]
- Sumaryana, A. (2007) *IPK vs "Soft skills" d/h Adakah Korelasi Tingkat Pendidikan dengan Keberhasilan Karir?* [On line tersedia di :<http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2007/072007/18/0901.htm> [Diakses pada tanggal 10-9-2015]
- Rizki, N. (2012) *Kajian Teoritik Soft Skills Bab II* [On line] tersedia di: <http://eprints.uny.ac.id/8954/3/BAB%20%20-08402244004.pdf> [Diakses pada tanggal 11-9-2015] Peraturan Akademik Politeknik Manufaktur Negeri Bandung, (2013)