

DRAFT ARTIKEL PUBLIKASI

EMPLOYABILITY SKILL SEBAGAI BENTUK PEMBELAJARAN *SOFT SKILL*; Upaya Meningkatkan Daya Serap Lulusan Pada Dunia Kerja

Oleh :

Dra. Woro Retnaningsih, MPd.
Drs. M. Farid Wajdi, MM.
Dosen Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai aspek skill yang berperan penting bagi para pengusaha pada industri kecil dalam mengembangkan kinerja usahanya. Sampel penelitian adalah para pengusaha kecil yang berada di berbagai kota/kabupaten di Jawa Tengah. Berbagai aspek skill yang teridentifikasi akan dijadikan *benchmark* dalam penyusunan materi pembelajaran *soft skill* di perguruan tinggi.

Dalam penelitian ini skill dikaji dari sebelas aspek, sedangkan kinerja dikaji dari lima aspek. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa berbagai aspek skill tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap berbagai aspek kinerjanya. Dari hasil analisis regresi aspek-aspek skill terhadap berbagai aspek kinerja dapat diidentifikasi berbagai aspek skill yang berperan bagi setiap orang untuk dapat bekerja dan mengembangkan usahanya. Bagi perguruan tinggi penting untuk memasukkan aspek *Communication skill*, *Team work skill*, *Problem solving skill*, *Initiative and enterprise skill*, *Planning and organizing skill*, *Self awareness skill*, *Learning skill*, *Technology skill*, Inovasi, Bertindak proaktif dan Me-manage Resiko dalam kurikulum mata kuliah kewirausahaan atau materi pelatihan mahasiswa. Dari penguasaan berbagai skill tersebut diharapkan dapat membekali ketrampilan mahasiswa sehingga akan meningkatkan daya serap lulusan pada dunia kerja.

Kata Kunci : *soft skill*, kinerja, industri kecil

A. Pendahuluan

Skill atau ketrampilan merupakan salah satu aspek modal manusia (*human capital*) berperan penting dalam pembangunan ekonomi dan pembangunan keberlanjutan. Dalam dokumen *Centre for the Study of Living Standard Ottawas* (2003) dicatatkan bahwa keberlanjutan pembangunan dalam perspektif modal secara mudah dijabarkan dalam modal manusia, baik dalam hal pendidikan dan kesehatan. Namun tanpa adanya berbagai *skill* orang tidak dapat sukses memanfaatkan modal ekonomi

produksi dan sumber-sumber alam. Peran *skill* menjadi penting dalam kondisi kekurangan sumber alam atau ekosistem.

Dalam kajian Ho dan Mula (2003) di Singapura, dicatat bahwa kekurangan ketrampilan *entrepreneurial* dan manajerial telah diidentifikasi sebagai penyebab utama kegagalan usaha kecil menengah. Namun demikian kajian ini tidak menjelaskan apa saja aspek-aspek ketrampilan yang termasuk ketrampilan *entrepreneurial* dan manajerial.

Dalam dunia pendidikan tinggi *skill* difahami dalam dua aspek utama, yaitu *hard skill* dan *soft skill*. Bagi kepentingan dan untuk keberhasilan dalam bekerja, "*soft skill*" semakin disadari sebagai aspek penting, melengkapi "*hard skill*". Jika kandungan *hard skill* biasa difahami meliputi ketrampilan yang berkaitan dengan bidang ilmu tertentu, maka masalah yang perlu diperjelas saat ini adalah apa saja muatan yang terkandung dalam *soft skill*, yaitu yang dapat efektif memenuhi kebutuhan *life skill* dan tuntutan dunia kerja.

Terdapat berbagai konsep *skill* yang sudah banyak dikenal, dipelajari atau diajarkan. Konsep *Skill* yang beragam dan luas aspeknya perlu diperjelas apa saja yang memiliki peran penting, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan kerja, mengurus suatu usaha dengan berhasil. Permasalahannya adalah dalam tataran praktis terdapat kesulitan untuk menguasai berbagai konsep *skill* yang sudah mapan rumusnya saat ini, yaitu seseorang harus punya jabatan/pekerjaan untuk mempelajari, mengembangkannya. Padahal untuk bisa menduduki pekerjaan tertentu seseorang harus sudah punya *skill* terlebih dahulu sebelum masuk dunia kerja.

Untuk menentukan arah tuntutan dunia kerja penulis mengajukan fokus kajian kepada *skill* yang diperlukan bagi usaha kecil menengah. Hal ini dikarenakan hampir 99 % industri yang ada di Indonesia adalah UKM, dengan demikian pemikirannya adalah jika seseorang memiliki ketrampilan (*skill*) yang sesuai keperluan untuk menjalankan bisnis UKM maka hampir dapat dipastikan seseorang tersebut tidak akan kesulitan untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perlu ada upaya memperjelas berbagai aspek ketrampilan. Melalui makalah ini penulis mengusulkan suatu konsep *skill* yang baru, yang lebih praktis, multi-disiplin, *aplicable*, dan

transferable yaitu "*employability skill*" sebagai konsep "*soft skill*". Sebagai perbandingan dalam tulisan ini akan diuraikan juga beberapa konsep *skill* lainnya.

B. Tinjauan Teoritis Konsep Skill

Terdapat Berbagai istilah berkaitan dengan *skill*. Sedangkan di Indonesia menurut Depnakertrans (2006) terdapat istilah yang dipakai dalam bidang ketenagakerjaan. Berbagai kajian mencatatkan bahwa Ketrampilan memiliki beberapa dimensi dan *terminology* diantaranya *managerial skill*, *competency business*, *employability skills*. Masing-masing mempunyai kandungan aspek-aspek dan tumpuan kajian sendiri. Sebagai perbandingan terhadap kelengkapan dan kesesuaian *Employability Skill* maka akan diuraikan satu persatu. Masing-masing konsep skill tersebut akan diuraikan satu persatu.

B. 1. Konsep Skill Depnakertrans

- a) Ketrampilan:
 - kemampuan yang diperoleh dan dipraktekkan untuk melakukan suatu tugas, pekerjaan, atau okupasi (profesi, jabatan, kepakaran).
 - kemampuan kerja yang disyaratkan untuk suatu jabatan yang pada umumnya lebih rendah dari kepakaran.
 - kemampuan melakukan pekerjaan yang dominan menggunakan upaya fisik.
- b) Ketrampilan pekerjaan tangan:
 - Pekerjaan yang memerlukan kecakapan dan kemampuan menggunakan tangan.
- c) Ketrampilan praktis:
 - Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang seringkali memerlukan pengetahuan dan pengalaman teknis.
- d) Ketrampilan profesional:
 - Ketrampilan menyeluruh yang diperlukan untuk kualifikasi profesional dan untuk pelaksanaan pekerjaan yang dirujuk sebagai profesi.
- e) Kompetensi kerja
 - Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan
- f) Kualifikasi Ketrampilan
 - Uraian Ketrampilan yang baku berdasarkan analisis suatu jabatan yang harus dikuasai oleh seorang tenaga kerja untuk mampu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif.

Berbagai definisi tersebut diatas dapat menjelaskan kepada kita bahwa terdapat berbagai makna mengenai ketrampilan yang semuanya mengarah pada pekerjaan. Berbagai makna tersebut terlihat bahwa arah dari isi ketrampilannya menunjuk kepada pembidangan dan tingkatan ketrampilan untuk pekerjaan tertentu. Dampak dari pembidangan ketrampilan tersebut mengakibatkan ketrampilan tidak bisa dikuasai atau diajarkan secara umum, kecuali hanya pada tingkatan pendidikan tertentu atau bidang ilmu tertentu. Perlu dirumuskan adanya ketrampilan yang dapat berlaku umum pada semua orang.

B. 2. Managerial Skill

Bentuk skill dalam konteks bisnis yang populer adalah *Managerial Skill*. Skill ini berguna untuk seseorang yang menduduki posisi pimpinan agar orang tersebut dapat optimal melaksanakan perannya. Dalam melaksanakan fungsi dari manajemen dan untuk melaksanakan peranannya, para manajer harus trampil.

Katz (1974) mengemukakan tiga ketrampilan managerial yang penting untuk manajemen yang sukses: ketrampilan teknikal, manusiawi, dan konseptual. Ketrampilan teknikal melibatkan proses atau pengetahuan dan ketrampilan teknik. Para manajer menggunakan proses, teknik dan peralatan dari suatu area yang spesifik. Ketrampilan Manusiawi melibatkan kemampuan untuk saling berhubungan secara impaktif dengan orang-orang. Para manajer saling berhubungan dan bekerja sama dengan karyawan. Ketrampilan konseptual melibatkan perumusan dari gagasan. Para Manajer memahami hubungan abstrak, mengembangkan gagasan, dan memecahkan permasalahan dengan kreatif. Dari berbagai hal tersebut, ketrampilan teknis berhadapan dengan berbagai hal teknis operasi, ketrampilan kemanusiaan berhubungan dengan orang-orang, dan ketrampilan konseptual berkaitan dengan gagasan.

Suatu tingkatan manajer di organisasi menentukan pentingnya menguasai ketrampilan teknis (*tecknic*), ketrampilan manusia (*human*), dan ketrampilan konseptual. Mengukur ketrampilan konseptual bagi keperluan para manajer dalam rangka memandang organisasi secara keseluruhan. Ketrampilan konseptual digunakan di dalam perencanaan dan berhadapan dengan gagasan dan abstrak. Para Penyelia memerlukan ketrampilan teknis untuk mengatur area khusus mereka Semua tingkatan

manajemen memerlukan ketrampilan manusiawi dalam rangka saling berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain dengan sukses.

Dalam perspektif tradisional yang dinyatakan bahwa manajemen merupakan serangkaian fungsi dan peranan universal yang didukung oleh ketrampilan personal dan karakteristik tetap menjadi dasar dari banyak teks manajemen kontemporer, di mana input manajerial didefinisikan menurut tipologi Katz's, seperti yang dipaparkan pada tabel di bawah.

Tabel tersebut dibawah memaparkan bahwa banyak teks yang berdasarkan pada prespektif manajemen tradisional menyatakan para manajer perlu memiliki dan atau mengembangkan ketrampilan manajemen teknis tertentu yang menjadi alat atau teknik manajemen yang bisa dipelajari. Para manajer juga memerlukan ketrampilan interpersonal yang dapat dikembangkan dengan baik menyangkut ketrampilan bekerja dengan orang-orang lain, kemampuan untuk memanage dan memimpin orang-orang. Seperti halnya dikemukakan oleh Vaughan (1989), istilah-istilah *leadership, motivation dan communication* adalah begitu umum dan tidak begitu tepat sehingga istilah ini tidak menjelaskan atribut, skill dan latihan khusus sebagaimana yang diperlukan dalam mengurus dan menjalankan perusahaan .

Berkait dengan ketrampilan managerial (*managerial skill*), ada beberapa isu umum yang berkenaan dengan manajemen industri kecil (Spakarn, 1997). Ketika disadari bahawa manajemen didalam industri kecil secara umumnya adalah lebih *personalised* dibanding *institutionalised*, namun manajemen dari perusahaan kecil dapat meningkatkan posisi mereka dalam persaingan, dengan mempraktekkan manajemen yang memberi konsistensi dan keberlangsungan hidup pada administrasi bisnis keseluruhan. Seluruh kepemilikan dari suatu bisnis menuju kepada menciptakan sikap elitis dan self-orientation.

Banyak usahawan dari perusahaan kecil kekurangan pengalaman managerial ketika memulai karier bisnis mereka. Bahkan pada usahawan sering terdapat suatu kecenderungan mendasarkan keputusan dan tindakan atas harapan dan mimpi dibanding pada data yang lengkap.

Secara singkat hal berikut catatan Spakarn (1997) mengenai organisasi dan manajemen pada perusahaan kecil :

- usahawan yang berhasil di dalam bisnis adalah berkaitan dengan ketrampilan teknis nya, bukan oleh karena kemampuan conceptual tentang peluang pasar atau dalam membuat rencana strategis;
- berlawanan dengan perusahaan yang besar, yang pada umumnya mengorganisir staf karyawannya secara spesialis, manajer perusahaan kecil adalah suatu individu yang secara relatif terisolasi yang berusaha untuk berhubungan dengan isu kebijakanjangka panjang dan permasalahan operasional sehari-hari secara simultan;
- para manajer perusahaan kecil sering beroperasi tanpa data kuantitatif yang cukup atau informasi yang lain, melainkan mengikuti strategi dari usahawan yang lain yang sukses;
- dalam kaitan dengan gaji yang rendah, jaminan kerja yang terbatas dan suatu status yang rendah dari bekerja pada perusahaan kecil, manajer tidak boleh dengan mudah merekrut dan memelihara karyawan yang berkwaliti.

Berbagai skill tersebut terlihat tidak bisa dikuasai atau diajarkan secara umum, kecuali hanya pada tingkatan pendidikan tertentu, yang tidak akan diperoleh pada tingkatan awal pendidikan tinggi (S1).

B. 3. *Kompetensi Bisnis*

Rumusan lain yang memiliki kemiripan adalah kompetensi bisnis. Keith Newton (2002) dalam melakukan tinjauan pustaka, menyimpulkan beberapa kompetensi yang diperlukan untuk mengurus suatu bisnis dengan berhasil. Keith Newton, 2001, memberikan rangkuman dalam membahas ketrampilan dan atribut manajemen yang lebih berpengalaman yang mampu mewujudkan tahap-tahap yang lebih maju menyangkut, karakteristik, sikap dan kultur manajemen dan pengembangan perusahaan dianggap penting. Selanjutnya dinyatakan bahwa “kompetensi-kompetensi” nampak menjadi istilah yang lebih menyangkut pengembangan kebijakan, baik publik maupun private di Inggris.

1. Visi: kepemimpinan, komunikasi, nilai-nilai usahawan dan menciptkana iklim yang kondusif terhadap prestasi yang tinggi.
2. Menentukan strategi dan merencanakan: kemampuan untuk mengembagnkan perencanaan bisnis dan membangun perpaduan strategi yang tepat yang mampu mengaktikan model bisnis.
3. *People management*: kemampuan untuk menyewa (memperkerjakan), melatih, memanage dan mengevaluasi karyawan dan *interpersonal 'soft skills'* seperti motivasi dan persuasi.
4. Kontrol operasional: kemampuan untuk mengadaptasikan teknologi dan komunikasi baru, inovasi dan standar kualiti dengan produksi dan sistem operasional dan

memanage risiko (yang meliputi risiko finansial) melalui semua tahap pertumbuhan bisnis.

5. Pemasaran dan penjualan: kemampuan untuk mengembangkan perencanaan pemasaran, mengidentifikasi peluang-peluang jaringan, dan mengidentifikasi pasar dan produk baru.

Berbagai skill tersebut terlihat untuk menguasainya perlu adanya posisi atau pekerjaan tertentu yang harus dipegang seseorang. Kalau belum bekerja maka tidak dapat mengembangkan ketrampilan tersebut.

B. 4. *Employability Skills*

Disamping *managerial skill* yang telah umum dikenal, adanya seperangkat *employability skill*. Suatu skill yang dapat menjadikan seseorang mampu segera bekerja dan mampu berlanjut mengembangkan pekerjaan sehingga mampu memimpin orang lain dan usaha menjadi lebih berkembang. Dalam pembahasan berikut ini akan penulis uraikan dua pendapat tentang kandungan atau indicator *employability skill*, yaitu dari Robinson, dan dari kajian Erica Smith dan Paul Comyn.

Robinson (2000), dalam papernya mencatatkan tentang *employability skill* dari sudut pemberi kerja. Pemberi kerja memerlukan para pekerja yang dapat dipercaya, bertanggung jawab untuk dapat memecahkan permasalahan dan mempunyai ketrampilan social dan sikap untuk bekerjasama dengan para pekerja yang lain. Kreativiti, seringkali yang dihindarkan oleh pemberi kerja yang menggunakan suatu sistem yang otomatis, kini dihargai antara pemberi kerja yang sedang berusaha untuk mampu menciptakannya, yang mana kekuatan pekerja berprestasi tinggi diperlukan untuk daya saing dalam pasar masa kini. Karyawan dengan ketrampilan ini adalah diperlukan dan dipertimbangkan sebagai asset modal manusia yang berharga bagi perusahaan.

Dalam papernya Robinson, (2000) memberikan penjelasan bahawa *Employability skill* adalah ketrampilan dasar yang penting bagi memperoleh, memelihara, dan mampu bekerja dengan baik pada suatu pekerjaan. Ini adalah ketrampilan, sikap dan tindakan yang memungkinkan para pekerja untuk bergaul akrab dengan para penyelia dan rekan sekerja mereka dan untuk membuat serasi pada keputusan yang kritis.

Tidak sama dengan posisi jabatan atau ketrampilan teknis, *employability skills* adalah lebih umum secara alami dan bukan skill yang hanya pada pekerjaan yang spesifik dan khusus, tetapi berlaku pada semua jenis industri, ukuran bisnis, dan tingkatan pekerjaan dari tingkat awal pekerja sampai sebagian besar posisi senior. Secara garis besar *employability skill* adalah ketrampilan, sikap dan tindakan, bagi memperoleh, memelihara, dan mampu bekerja dengan baik pada suatu pekerjaan *Employability skill*, digolongkan melalui banyak cara, secara umum dibagi menjadi tiga ketrampilan: (a) ketrampilan basis akademis, (b) ketrampilan berpikir *higher-order*, dan (c) kualiti pribadi.

Dari berbagai ketrampilan tersebut uraian penjelasannya sebagai berikut. Walaupun tingkatan *basic academic skill* rendah dipersyaratkan dalam memasuki berbagai pekerjaan, namun *basic academic skills* tetap sebagai hal yang penting bagi memperoleh prestasi kerja tinggi. Pada idealnya, pekerja baru akan memiliki kemampuan dan kemahuan untuk belajar. Oleh itu mereka perlu kemampuan untuk mendengar dan membaca instruksi kerja dan melaksanakan intruksi tersebut.

Ketika informasi diminta, individu harus boleh menjawab yang tepat baik dengan lisan mahupun secara tertulis, termasuk merekam dan menyebarkan informasi. Kemampuan membaca meliputi mengerti apa yang telah dibaca dan penggunaan berbagai bahan-bahan tulis, mencakup grafik, charts/bagan, tabel dan paparan.

Pada tahapan awal karyawan juga memerlukan kemampuan untuk melengkapi, menyelesaikan matematika perhitungan dasar dengan teliti. Oleh karena itu boleh jadi lebih penting lagi dapat sukses pekerjaan dibanding mempunyai ketrampilan dasar akademis yang baik. Maknanya hal ini adalah perlu mempunyai ketrampilan berpikir *higher-order* yang baik.

Kemampuan untuk berpikir, memberi alasan, dan memutuskan adalah penting untuk karyawan guna menjadikan dapat bekerja baik dan *advance*. Sesiapa yang dapat berpikir dengan kritis, bertindak secara logika, dan mengevaluasi situasi untuk membuat keputusan dan memecahkan permasalahan, adalah suatu asset yang berharga.

Aplikasi dari order lebih tinggi yang memerlukan ketrampilan berpikir, ketrampilan pada penggunaan teknologi, instrumen, perkakas dan sistim informasi yang

lebih tinggi, maka hal ini bagi karyawan pada tahapan semula dapat membuat lebih lagi berharga. Pemberi Kerja pada umumnya akan mencoba untuk membantu karyawan lebih berharga, yaitu dengan mencari dan mendapatkan lebih latihan tingkat lanjut, dengan begitu akan melebarkan gap antara mereka yang mempunyai ketrampilan order yang lebih tinggi dan mereka yang menguasai ketrampilan dasar akademis

Projek kajian Anne McLeish 2002, *Department of Education, Science dan Training, Commonwealth of Australia*, telah melibatkan perusahaan-perusahaan untuk mengidentifikasi *employability skills* yang akan memiliki relevansi dengan prestasi bisnisnya pada masa mendatang. *Employability Skills Framework* yang dihasilkan dari penyelidikan awal *dimuat* melalui ACCI untuk 150 perusahaan lain dan *employer group* untuk menguji responnya. Untuk tujuan-tujuan projek *employability skills* didefinisikan sebagai “ketrampilan yang diperlukan tidak hanya untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga untuk mengembangkan atau memajukan perusahaan untuk mencapai potensinya dan dengan berhasil memberikan kontribusi terhadap arah strategi perusahaan ”.

Smith, dan Comyn, (2003) melakukan pengembangan menyangkut *employability skill*, dari kajiannya ditambahkan pula adanya nilai diri (*personal value*). Beberapa aspek nilai diri (*personal value*) antaranya adalah :

- *Loyalty*
- *Commitment*
- *Honesty*
- *Positive self esteem*
- *Enthusiasm*
- *Reliability*
- *Positive personal presentation and a positive attitude towards life.*

Sedangkan aspek-aspek *employability skill* diantaranya meliputi Komunikasi, *Team Work, Problem Solving, Initiative dan Enterprise Skills*, Ketrampilan Perusahaan dan Prakarsa, Planning dan Organizing, Self Awareness, Belajar, dan Teknologi. Penjelasan *Employability Skills* dicatatkan sebagai berikut ini.

- 1) *communication skills* adalah ketrampilan komunikasi yang berperan untuk hubungan harmonis dan produktif ke sebarang karyawan dan pelanggan. Ketrampilan ini merupakan faktor krusial dalam semua tingkat ketenaga-kerjaan. Pemberi kerja yang diwawancarai di Austria dinasehatkan mereka merasa ketrampilan komunikasi mendukung terwujudnya suatu tempat kerja harmonis dan adanya hubungan pelanggan lebih baik. Ketrampilan komunikasi, seperti

mendengarkan, berbicara, menulis, bernegosiasi, dan *empathising* adalah paling sering disebut. Sedangkan indikator komunikasi yang diperlukan pada sebarang pekerjaan akan bertukar-tukar bobot kepentingannya.

- 2) *team work skills* adalah ketrampilan bekerja tim yang berperan untuk hasil dan hubungan kerja yang produktif. pentingnya bekerja tim adalah untuk mendukung adanya hubungan dan produktivitas di tempat kerja. Karyawan harus mampu bekerja sebagai anggota dari suatu tim/regu dan di dalam suasana *partnerships* kecil satu sama lain seperti halnya hubungan dengan klien.
- 3) *problem-solving skills* adalah ketrampilan memecahkan masalah yang berperan untuk hasil yang produktif. Ketrampilan memecahkan merupakan masalah penting baik bagi karyawan baru dan maupun lam. Bagaimanapun, tingkatan dan cakupan pemecahan masalah indikatornya akan berubah-ubah menurut sifat alami suatu pekerjaan.
- 4) *initiative dan enterprise skills* adalah ketrampilan inisiatif dan mengurus perusahaan yang berperan untuk hasil yang inovatif. Perusahaan yang di-riset menyatakan kebutuhan akan adanya pemrakarsa, yaitu orang yang mampu melihat isu yang muncul dan mengantisipasi implikasi dari isu itu. Ketrampilan seperti itu dapat membantu bagi prestasi pribadi dan prestasi bisnis.
- 5) *planning dan organising skills* adalah ketrampilan perencanaan dan mengorganisir yang berperan untuk perencanaan strategis yang jangka pendek dan jangka panjang. Ketrampilan perencanaan dan mengorganisir dikenali penting untuk memahami perubahan alami tempat kerja, merancang struktur dan fokus pada solusi dan layanan tepat waktu. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa mengatur waktu mereka sendiri dan membuat rencana bagaimana cara menyelesaikan tugas secara efisien.
- 6) *self-awareness* adalah ketrampilan dihubungkan dengan keperluan karyawan untuk lebih mampu mengatasi perubahan dan memaksa untuk mengidentifikasi bagaimana mereka dapat berhasil di dalam suatu keadaan. Karyawan diharapkan untuk mengetahui kekuatan mereka sendiri dan bagaimana cara terbaik menggunakannya. Serta mengetahui kelemahan mereka dan siap untuk meningkatkannya
- 7) *learning skills* ketrampilan belajar yang berperan untuk peningkatan dan perluasan yang berkelanjutan baik bagi karyawan maupun bagi operasi perusahaan dan keluarannya. Kemampuan untuk dapat *self-evaluate* pekerjaan termasuk rumit menurut perusahaan yang diwawancarai. Mereka mengusulkan bahwa ketrampilan ini membantu karyawan "berkait dengan" tempat kerja dan melaksanakan kerja lebih secara efektif.
- 8) *technology skills* ketrampilan menggunakan teknologi yang berperan untuk pelaksanaan tentang tugas yang impaktif. Ketrampilan dasar-dasar komputer dan suatu kesediaan untuk melatih kembali dan menyesuaikan ke perubahan teknologi yang cepat sangat diperlukan. Mampu mempertunjukkan pengetahuan dan pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja bersifat penting.

Kemampuan phisik yang sesuai untuk menerapkan teknologi adalah juga dibutuhkan.

C. Hasil Penelitian

Dari hasil uji validitas, reliabilitas dan analisis faktor yang penulis lakukan terhadap para pengusaha kecil semua indikator dan variabel skill ini valid dan reliabel. Dari hasil analisis regresi aspek-aspek skill terhadap berbagai aspek kinerja dapat diidentifikasi berbagai aspek skill yang berperan bagi setiap orang untuk dapat bekerja dan mengembangkan usahanya. Sedangkan dari hasil uji regresi logit binary terhadap berbagai aspek kinerja diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada berikut ini.

Tabel Hasil Regresi Aspek Skill terhadap Aspek Kinerja

Uraian	Penjualan	Profitabilitas	Kepuasan Konsumen	Kualitas Produk	Keunggulan Bersaing
Constanta	-1,168	-0,156	0,994	-0,330	-0,962
<i>Communication Skill</i>	0,021 0,010**	0,050 0,012***	0,009 0,012	0,037 0,012***	0,020 0,010*
<i>Teamwork Skill</i>	0,001 0,011	0,026 0,012**	0,032 0,013***	0,012 0,013	0,005 0,011
<i>Problem Solving Skill</i>	0,010 0,009	0,014 0,011	0,004 0,011	0,008 0,011	0,030 0,009***
<i>Initiative Skill</i>	0,022 0,022	0,064 0,026***	0,006 0,026	0,021 0,026	0,017 0,022
<i>Planing – Oeganizing Skill</i>	0,025 0,011**	0,008 0,009	0,012 0,009	0,004 0,009	0,010 0,008
<i>Self Awarness Skill</i>	0,023 0,012*	0,014 0,014	0,009 0,014	0,023 0,014*	-0,018 0,012
<i>Learning Skill</i>	0,012 0,007*	0,007 0,008	0,020 0,008**	0,020 0,008**	-0,005 0,007
<i>Workplace Skill</i>	0,015 0,006**	0,011 0,007	0,027 0,007***	0,027 0,007***	0,012 0,006**
<i>Inovasi</i>	0,006 0,010	0,010 0,012	0,013 0,012	0,002 0,012	0,020 0,010*
<i>Bertindak Proaktif</i>	0,023 0,006***	0,010 0,007	0,008 0,007	0,000 0,007	0,001 0,006
<i>Memanager Resiko</i>	0,000 0,008	0,010 0,010	0,019 0,010*	-0,006 0,010	-0,004 0,008
<i>R2</i>	0,424	0,190	0,137	0,194	0,380
<i>F</i>	19,836***	6,322***	4,280***	6,467***	16,484***

Dari tabel hasil regresi tersebut dapat dilihat pengaruh berbagai berbagai aspek skill terhadap berbagai aspek kinerja. Pengaruh masing-masing aspek skill terhadap aspek-

aspek kinerja terlihat berbeda signifikansinya. Secara satu persatu akan diuraikan pengaruh aspek-aspek skill terhadap kinerja sebagaimana berikut ini.

Communication skill, mempunyai pengaruh positif terhadap semua aspek kinerja namun yang signifikan adalah terhadap penjualan, profitabilitas, kualitas produk dan keunggulan bersaing. Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa *Communication skill* merupakan skill yang penting bagi setiap orang yang bekerja dan orang yang dapat mengembangkan usahanya untuk dapat menjadi bagus.

Teamwork Skill, mempunyai pengaruh positif semua aspek kinerja namun yang signifikan adalah terhadap profitabilitas dan kepuasan konsumen. Walaupun skill ini hanya berpengaruh terhadap dua aspek kinerja tetapi aspek skill ini menunjukkan ada peran penting terhadap kinerja. Artinya skill ini tetap diperlukan bagi setiap orang yang bekerja maupun yang akan mengembangkan usahanya.

Problem solving skill, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap satu aspek kinerja saja yaitu keunggulan bersaing. Namun demikian skill ini tetap berpengaruh positif terhadap semua aspek kinerja. *Initiative and Enterprise Skill*, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profitabilitas. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan. *Planning dan Organizing skill*, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan.

Self Awareness Skill, Variabel ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan dan kualitas produk.. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan. *Learning Skill*, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap penjualan, kepuasan konsumen, dan kualitas produk.. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan

Workplace Skill, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hampir semua aspek kinerja yaitu terhadap penjualan, kepuasan konsumen, kualitas produk, dan keunggulan bersaing. Artinya skill ini memiliki peran yang penting bagi setiap orang yang bekerja dan yang akan mengembangkan pekerjaannya.

Inovasi, variabel ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan. Artinya skill ini penting bagi setiap orang untuk menjadikan usahanya lebih unggul dibanding lainnya. Bertindak Proaktif, mempunyai pengaruh positif

dan signifikan terhadap penjualan. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan. Artinya skill ini lebih penting bagi setiap orang untuk mampu menjual karya-karyanya. Me-manage resiko, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Pada aspek kinerja yang lain walaupun pengaruhnya juga positif namun tidak signifikan. Artinya keberanian memmanage resiko menjadikan setiap orang yang bekerja dan yang mengembangkan usahanya lebih dapat memberikan kepuasan terhadap pelangganya.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa setiap aspek skill tersebut mempunyai peran terhadap kinerja walaupun dengan signifikansi berbeda-beda untuk setiap aspek kinerja.

C. Penutup

Dari hasil analisis aspek-aspek skill terhadap berbagai aspek kinerja dapat diidentifikasi berbagai aspek skill yang berperan bagi setiap orang untuk dapat bekerja dan mengembangkan usahanya. Ditemukan bahwa setiap aspek skill tersebut mempunyai peran terhadap kinerja walaupun dengan signifikansi berbeda-beda untuk setiap aspek kinerja.

Bagi perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya supaya memasukkan aspek Communication skill, Team work skill, Problem solving skill, Initiative and enterprise skill, *Planning and organizing skill*, *Self awareness skill*, *Learning skill*, *Technology skill*, Inovasi, Bertindak proaktif dan Me-manage Risiko dalam kurikulum mata kuliah kewirausahaan atau materi pelatihan mahasiswa. Dengan ini diharapkan dapat membekali ketrampilan mahasiswa sehingga akan meningkatkan daya serap lulusan pada dunia kerja dan menciptakan lapangan kerja.

=====

DAFTAR PUSTAKA

- Ake Sahlin, (1997) *Improving management and the managerial skills of small-scale entrepreneurs*, Management Development Branch International Labour Organisation (ILO) Geneva, [http://www.fao.org/documents/FaoCorporate Document Repository](http://www.fao.org/documents/FaoCorporateDocumentRepository)
- Anne McLeish (2002), *Employability Skills For Australian Small And Medium Sized Enterprises Employability Skills For The Future Project 2002 Supporting UKM Research*, Department of Education, Science and Training, Commonwealth of Australia **February 2002**
- Bartol, K. & Martin, D. (1991). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Centre for the Study of Living Standards, (2003), *Proposed Framework on Human Capital Indicators*, 111 Sparks Street, Suite 500 Ottawa, Ontario K1P 5B5
- Daft, R. (1997). *Management*. 4th Ed.. Fort Worth: Dryden Press
- Depnakertrans, (2006) Data Dan Informasi Ketenagakerjaan; Ragam Data, Informasi Dan Publikasi Ketenagakerjaan; Penganggur Terbuka Menurut Pendidikan Dan Jenis Kelamin, Tahun 2005, http://www.nakertrans.go.id/pusdatinnaker/BPS/Penganggur/index_penganggur.php
- Smith, Erica; Comyn, Paul (2003), *The development of employability skills in novice workers*, Australian National Training Authority, Published by NCVER ABN 87 007 967 311, PO Box 8288, Station Arcade, SA 5000, Australia
- Gilbert, J., Jones, G., Vitalis, T., Walker, R. & Gilbertson, D. (1995). *Introduction to management in New Zealand*. 2nd Ed. Melbourne: Harcourt Brace & Co.
- Giridharadas, Anand, (2006), For Many Indians, Higher Education Does More Harm Than Good, *International Herald Tribune*, Published: November 26, 2006
- Ho, Ngiap Kum; Mula, (2003) Joseph Impact Of Advisers On Small And Medium Enterprises' Business Performance - A Study Of CPA Interventions On Singaporean Chinese SMES, (*paper work*) International Graduate School of Management, University of South Australia.
- Inkson, K. & Kolb, D. (1995). *Management. A New Zealand perspective*. Auckland: Longman Paul.
- Robinson, Jacquelyn P. (2000), *What Are Employability Skills?* A Fact Sheet, Alabama Cooperative Extension System Volume 1, Issue 3 September 15, Community Resource Development, Home Page At [HYPERLINK http://Www.Aces.Edu/Department/Crd/](http://Www.Aces.Edu/Department/Crd/)
- Katz, Robert, (1974) "*Skills of an effective administrator*," Harvard Business Review, September-October , pp. 90-101
- Keith Newton, (2002), *Management Skills for Small Business*, paper APEC High Level Meeting on Micro-Enterprises held in Mexico in August 2002, Carleton University and the Industry Canada Small Business Research and Policy Website at: [HYPERLINK http://www.strategis.ic.gc.ca/sbresearch](http://www.strategis.ic.gc.ca/sbresearch)
- Vaughan, E. (1989). *The leadership obsession: An addendum to Mangham's "In search of competence"*. Journal of General Management, 14 (3), 26-34.

Lampiran Tabel Perincian Aspek Employability Skill

Personal Values	Loyalty Commitment Honesty Positive self esteem Enthusiasm Reliability Positive personal presentation	
Theme	Employability skill	Indicators
Inter-personal skills	Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Listens and understands • Speaks clearly and directly • Writes clearly • Negotiates effectively • Reading independently
	Team work	<ul style="list-style-type: none"> • Works well with peers, customers, supervisors and support staff • Works across different ages • Transfers effectively between individual work and team work • Knows their own role as part of the team in the work situation • Shows cultural sensitivity
Initiative and enterprise skills	Problem solving	<ul style="list-style-type: none"> • Develops creative solutions • Is practical • Shows independence and initiative in identifying problems and solving them • Problem solves in teams • Able to estimate and calculate • Understands tables of figures and can interpret graphs • Understands basic budgeting
	Initiative and enterprise	<ul style="list-style-type: none"> • Adapts to new situations • Develops a strategic vision
Learning skills	Planning and organising	<ul style="list-style-type: none"> • Manages time • Manages self and work alone • Resourceful • Makes decisions • Understands relationships amongst workplace processes and systems • Adapts resource allocations to cope with contingencies • Establishes clear project goals and deliverables • Allocates people and other resources to tasks
	Self awareness	<ul style="list-style-type: none"> • Has a personal vision and goals • Evaluates and monitors own performance
	Learning	<ul style="list-style-type: none"> • Has enthusiasm for ongoing learning • Willing to learn in any setting • Open to new ideas and techniques • Prepared to invest time and effort in learning new skills • Acknowledges the need to learn in order to accommodate change
Workplace skills	Technology	<ul style="list-style-type: none"> • Able to relate the use of technology to work • Has basic computer skills • Willing to upgrade technology skills • Willing to use a range of technologies • Uses technology to seek, process and present the information • Uses physical abilities for the application of technology • Relevant physical ability to apply technology

