

KAJI ANALISIS TINGKAT KEPUASAN DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI TERHADAP LULUSAN POLMAN BANDUNG

Supriyadi Sadikin¹, Emma Dwi Ariyani², Achmad Muhammad³, Dede Sujana⁴

^{1,2,3,4} Unit Sosio Manufaktur, Politeknik Manufaktur Negeri Bandung
Email : isoer@polman-bandung.ac.id

ABSTRACT

POLMAN Bandung is a vocational higher education institution that annually graduates hundreds of alumni spread all over workplace. This research aims to see the level of company satisfaction toward graduates related to soft skills, hard skills and other elements. The research method is descriptive method. Methods of collecting survey data through questionnaires. The type of research is ex post facto. Respondents are 22 companies graduate users. Answers to the questionnaire using Likert scale with calculation to find GAP, where GAP is the difference between reality value and company expectation value to the quality of graduates. From the measurement results for the main elements of hard skills show that the company is very satisfied (GAP, -0.79). While the measurement for the main elements of soft skills on average is very satisfied (GAP, -0.98). For other elements both internal and external are on average very satisfied (GAP, -0.24)

Keywords: satisfaction, workplace, graduates

ABSTRAK

POLMAN Bandung merupakan institusi pendidikan tinggi vokasi yang setiap tahunnya meluluskan ratusan alumni yang tersebar ke seluruh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Penelitian ini bertujuan untuk melihat tingkat kepuasan DUDI terhadap lulusan terkait soft skills dan hard skills serta unsur lainnya. Metode penelitian adalah metode deskriptif. Metode pengumpulan data survei melalui kuesioner. Tipe penelitian adalah ex post facto. Responden adalah 22 perusahaan pengguna lulusan. Jawaban kuesioner menggunakan skala Likert dengan perhitungan untuk mencari GAP, dimana GAP merupakan selisih antara nilai realitas dan nilai harapan DUDI terhadap kualitas lulusan. Dari hasil pengukuran untuk unsur utama hard skills menunjukkan bahwa perusahaan sangat puas (GAP, -0,79). Sedangkan pengukuran untuk unsur utama soft skills secara rata-rata sangat puas (GAP, -0,98). Untuk unsur lainnya baik internal maupun eksternal secara rata-rata sangat puas (GAP, -0,24).

Kata kunci: tingkat kepuasan, dunia usaha dan dunia industri (DUDI), lulusan

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada kemampuan dan keterampilan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Alhadi, 2012). Kebanyakan perusahaan akan menerima karyawan baru melalui test mengenai kemampuan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki pelamar. Hal ini dilakukan karena tidak ada perusahaan yang mau menerima karyawan yang tidak memiliki keterampilan apapun.

Berkenaan dengan keterampilan yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja di perusahaan, penelitian dari *Employment Riset Institute* tahun 2005 mengungkapkan bahwa *hard skill* berkontribusi terhadap keberhasilan seseorang dalam kehidupan sebesar 18% saja, sedangkan 82% disumbangkan oleh kemampuan-kemampuan yang disebut *soft skill* (Abdurachman, dalam Muhammad, A., 2016). Ditambah lagi dengan *survey National Association of Colleges and Employers, USA, 2002* (disurvei dari 457 pimpinan), ternyata Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) bukanlah hal yang dianggap penting di dalam dunia kerja, jauh lebih penting adalah *soft skill* yang antara lain adalah kemampuan komunikasi, kejujuran dan kerjasama, motivasi, kemampuan beradaptasi, kompetensi interpersonal lainnya, dengan orientasi nilai yang dijunjung kinerja yang efektif (Tarmidi, 2010).

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Program MBA (*Master of Bussines Administration*) dunia yang dilakukan terhadap lulusan program MBA menyimpulkan bahwa *soft skill* lebih berperan dalam peningkatan karir. Penelitian ini dilakukan tahun 2008 dan merupakan penelitian lanjutan yang dimulai sejak tahun 2006 (Tarmidi, 2010). Neff & Citrin (dalam dalam Muhammad, A., 2016) mengungkapkan bahwa dalam survey yang dilakukan dalam sebuah forum yang dihadiri oleh 500 orang CEO Perusahaan, LSM, Rektor dan Dekan terungkap bahwa ada 10 rahasia sukses 50 orang terkaya dan tersukses di

dunia. Dari 10 rahasia itu tidak ada satupun yang merupakan bagian dari *hard skills*, semuanya adalah bagian *soft skills*. Diantaranya adalah semangat/gairah, kemampuan berkomunikasi, kemampuan berfikir analitis, motivasi dan energi, dukungan keluarga, pengalaman, sikap positif dan fokus pada perkataan dan pikiran yang benar.

Kajian tentang *soft skill* mahasiswa beberapa kali telah dilakukan diantaranya studi deskriptif mengenai *soft skill* pada mahasiswa di POLMAN Bandung dilakukan setiap tahun untuk melihat indeks *soft skill* yang dimiliki oleh mahasiswa (Ariyani, 2013) dan studi korelasi antara nilai *soft skill* dengan capaian IPK (Sadikin, dkk., 2015)

POLMAN Bandung yang setiap tahunnya meluluskan mahasiswa lebih kurang tiga ratus orang, sudah tentu lulusan tersebut akan bekerja dan akan bersaing dengan lulusan itu sendiri ataupun lulusan perguruan tinggi lainnya. Dengan demikian mahasiswa harus mempersiapkan dirinya untuk bersaing sebelum dan setelah dinyatakan lulus dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. POLMAN Bandung, sebagai salah satu institusi pendidikan yang memiliki komitmen untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu, selalu mengupayakan pengukuran tingkat kepuasan pengguna lulusan oleh DUDI (Renstra POLMAN Bandung 2010-2019). Hal ini untuk mengetahui apakah POLMAN Bandung telah mampu memenuhi ketentuan-ketentuan yang diharapkan oleh DUDI. Dengan demikian untuk mengetahui hal tersebut diatas maka dinilai perlu untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisa tingkat kepuasan DUDI terhadap Lulusan POLMAN Bandung, melalui pengukuran perbedaan (GAP) antara harapan dan realitas yang dirasakan oleh pengguna lulusan.

2. Metode

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang (Sudjana, 1991), 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).

Tipe kuesioner yang digunakan adalah *self administrated questionnaire* yaitu kuesioner yang diisi sendiri oleh subjek penelitian yaitu perusahaan. Sumber pertanyaan pada kuesioner diturunkan dari kebutuhan kompetensi *hard skills* yang disyaratkan pada KKN level 5 dan 6 sesuai tuntutan kompetensi diploma 3 (Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 tahun 2012). Untuk pertanyaan pada komponen *soft skills* mengadopsi dimensi yang dipergunakan dalam *soft competency scale* yaitu alat ukur yang dikembangkan oleh peneliti internal POLMAN Bandung untuk mengukur indeks *soft skills* mahasiswa politeknik yang telah teruji valid dan reliabel (Ariyani, 2016). Faktor internal dan eksternal diperlukan sebagai data tambahan yang turut dipertimbangkan dalam mengukur kepuasan pengguna. Pada penelitian ini, jawaban kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima rentang pilihan mulai dari sangat puas, puas, cukup puas, kurang puas dan tidak puas.

Analisa data menggunakan rumusan yang dikemukakan oleh teori Parasuraman (1985). Perhitungan rata-rata skor untuk setiap pertanyaan yang sedang dikalkulasikannya. Sebagai contoh, menghitung kesenjangan unsur *hard skill* antara tingkat harapan dan realitas, maka dilakukan perhitungan rata-rata tingkat harapan (*expected*) dan perhitungan rata-rata tingkat realitas (*perceived*). Perhitungan rata-rata skor dilakukan dengan menggunakan formula berikut.

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + \dots + X_n}{n} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = Nilai rata-rata pertanyaan

X = nilai tingkat setiap unsur pertanyaan

n = responden

Perhitungan tersebut dilakukan untuk masing-masing pertanyaan baik untuk tingkat harapan maupun realitas.

Contoh menghitung rata-rata tingkat harapan unsur *hard skill* untuk pertanyaan "menguasai bahasa asing" :

$$X = \frac{5 + 5 + 5 + 10 + 10 + 10 + 10 + 7 + 7 + 7 + 7 + 7}{22} = 4,09$$

Rumus kepuasan sebagai berikut:

$$G = P - E$$

dimana :

G = *Gap* (kesenjangan)

E = *Ekspected* (harapan)

P = *Perceived* (realitas)

Untuk mengukur tingkat kepuasan digunakan kriteria sebagaimana pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Kriteria Tingkat Kepuasan

Kriteria Tingkat Kepuasan	
GAP	Keterangan
GAP > -1	Sangat Puas
-2 < GAP <= -1	Puas
-3 < GAP <= -2	Cukup Puas
-4 < GAP <= -3	Tidak Puas
GAP < -4	Sangat Tidak Puas

3. Hasil dan Pembahasan

Responden adalah perusahaan pengguna lulusan POLMAN Bandung, dengan sampel sebanyak 22 (dua puluh dua) perusahaan yang mengikuti program presentasi industri (program rekrutmen lulusan) di Kampus POLMAN Bandung 2017, responden dimaksud sebagai mana tertuang dalam tabel berikut.

Tabel. 2 Responden Perusahaan Pengguna Lulusan POLMAN Bandung

NO	NAMA PENGGUNA	BIDANG USAHA	JABATAN RESPONDEN
1	CV. KARYA HIDUP SENTOSA	Traktor Quick	HRD
2	PT. CENTURY BATTERIES INDONESIA	Energi / Batre, Accu	HRD
3	PT. BUKAKA TEKNIK UTAMA	Energi, Transportasi, Telekomunikasi	HRD
4	PT. HPPM	Automotif / Sepeda Motor	Staf HRD
5	PT. VELASTO INDONESIA-CIKARANG PLANT	Automotif / Spare Part	Product Engineering Staf
6	PT. DYNAPLAST MOULD CENTER TBK	Kemasan Plastik	Section Head
7	PT. MEKAR ARMADA JAYA	Automotif / Karoseri	HRD
8	PT. CG POWER SYSTEMS INDONESIA	Energi / Trafo	Staf Maintenance Engineering
9	PT. PAPAJAYA AGUNG	Baja / Coil Center, Strapping, Band Eyzer	OPR MGR
10	PT. GETEKA FOUNINDO	Steel Casting	HRD
NO	NAMA PENGGUNA	BIDANG USAHA	JABATAN RESPONDEN
11	PT. ANDALAN FURNINDO	Gula Rafinas	Mech. Dept. Head
12	PT. ASTRA OTOPARTS TBK. DIVISI NUSAMETAL	Automotif	HRD
13	PT. BINA USAHA MANDIRI MIZUSAWA	Manufakturing/Die Casting	Staf HRD
14	PT. ANCOL TERANG METAL PRINTING INDUSTRI	Metal Packaging	Manager HR
15	PT. GEMABANGUN PRONAPERKASA	Pabrikan jig elektronika & test fixture	Manager HRD
16	PT. COPPAL UTAMA INDOMELT	Cetakan logam	HRD
17	PT. YAMAHA MOTOR PARTS MFG INDONESIA	Automotif / Sepeda Motor	HRD SPV
18	PT. KYORAKU BLOWMOLDING INDONESIA	Moulding Rubber / Plastic	Deputy Manager HRGA
19	KAWAN LAMA GROUP	Permesinan & Alat2 Perlengkapan Industri	Recruitment Manager
20	PT. SEKAWAN GLOBAL ENGINEERING	Automotif / Spare Part	HRD

21	TRAKTOR QUICK	Traktor Quick	Staf Seleksi
22	PT. SINAR ALUM SARANA	Manufacturing Aluminium & Zinc Die Casting	Quality Assurance

Penilaian DUDI terhadap *Hard Skill* Lulusan

Kriteria Penilaian DUDI terhadap lulusan salah satunya adalah berdasarkan pada *hard skill*. Aspek *hard skill* yang diukur kepuasannya, yaitu menguasai bahasa asing, memiliki wawasan/pengetahuan pada keahlian yang dimiliki, mampu mengoperasikan perangkat teknologi informasi, mampu merancang produk & proses, mampu merancang sistem, Mampu melaksanakan/mengimplementasi bidang keahlian yang dimiliki, mampu melaksanakan pengendalian kerja. Penilaian DUDI terhadap *hardskill* lulusan pada dasarnya terkait dengan tingkat harapan dan realitas yang disajikan dalam bentuk pertanyaan kuesioner dengan pilihan jawaban 1) tidak puas, 2) kurang puas, 3) cukup puas, 4) puas, dan 5) sangat puas

Hasil kuesioner untuk unsur utama *hard skill* sebagai berikut :

Tabel. 3 GAP kepuasan unsur *hard skill*

No.	Pertanyaan	Nilai Harapan	Nilai Realitas	GAP	Keterangan
1	Menguasai bahasa asing	4.09	3.09	-1	Sangat Puas
2	Memiliki wawasan/pengetahuan pada keahlian yang dimiliki	4.64	3.82	-0.82	Sangat Puas
3	Mampu mengoperasikan perangkat teknologi informasi	4.32	3.91	-0.41	Sangat Puas
4	Mampu merancang produk & Proses	4.33	3.4	-0.93	Sangat Puas
5	Mampu merancang sistem	4.18	3.29	-0.9	Sangat Puas
6	Mampu melaksanakan/mengimplementasi bidang keahlian yang dimiliki	4.68	3.91	-0.77	Sangat Puas
7	Mampu melaksanakan pengendalian kerja	4.32	3.64	-0.68	Sangat Puas
Rerata GAP				-0,79	Sangat Puas

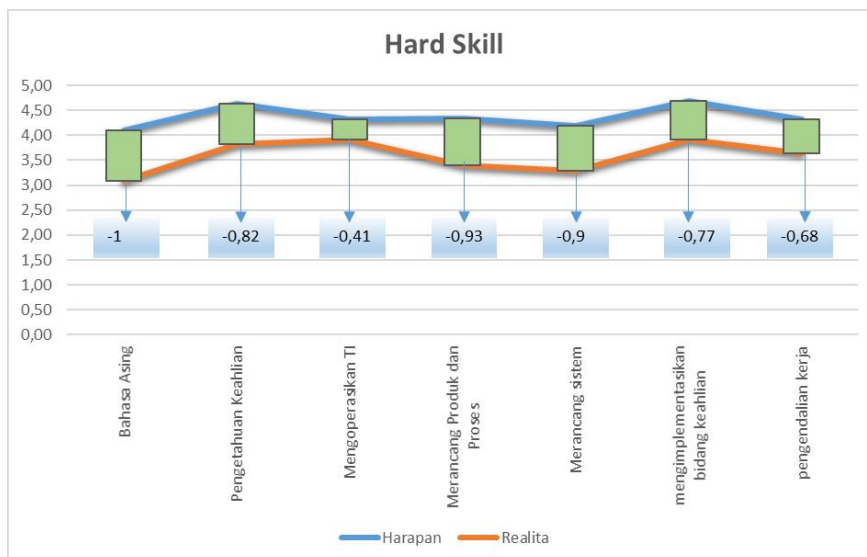


Diagram 1.kepuasan unsur *hard skill*

Dari Tabel. 3 dan Diagram 1 terlihat bahwa DUDI secara keseluruhan menilai sangat puas (-0,79) terhadap kompetensi *Hard Skill* lulusan POLMAN Bandung hasil menunjukkan secara berturut-turut kemampuan mengoperasikan perangkat teknologi informasi dengan GAP (-0,41), selanjutnya pengendalian kerja (-0,68),

mengimplementasikan bidang keahlian yang dimiliki (-0,77), memiliki pengetahuan pada keahlian yang dimiliki (-0,82), mampu merancang sistem (-0,9), mampu merancang produk dan proses (-0,93) dan menguasai bahasa asing dengan GAP cukup besar (-1)

Penilaian DUDI terhadap Soft Skill Lulusan

Kriteria penilaian DUDI terhadap lulusan berikutnya adalah berdasarkan pada aspek soft skill yang diukur kepuasannya yaitu : *commitment, communication skill, detail orientation, euntrepreneur skill, flexibility, integrity, leadership, lifelong learning, motivation, relationship building, self confidence, dan thinking skill*, Penilaian DUDI terhadap *soft skill* lulusan pada dasarnya terkait dengan tingkat harapan dan realitas yang disajikan dalam bentuk pertanyaan kuesioner dengan pilihan jawaban 1) tidak puas, 2) kurang puas, 3) cukup puas, 4) puas, dan 5) sangat puas: Hasil kuesioner untuk unsur utama *soft skill* sebagai berikut.

Tabel 4. GAP kepuasan unsur *soft skill*

No.	Pertanyaan	Nilai Harapan	Nilai Realitas	GAP	Keterangan
1	Mampu Memahami pengetahuan terkini serta komitmen terhadap kualitas (<i>Commitment</i>)	4.5	3.68	-0.82	Sangat Puas
2	Mampu berkomunikasi secara tulisan dan mampu berkomunikasi secara non verbal (<i>Communication Skill</i>)	4.55	3.59	-0.95	Sangat Puas
3	Mampu untuk fokus pada segala hal yang penting (<i>Detail Orientation</i>)	4.27	3.32	-0.95	Sangat Puas
4	Mampu untuk menjalankan kreativitas dan inovasi (<i>Entrepreneur Skill</i>)	4.32	3.41	-0.91	Sangat Puas
5	Mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan (<i>Flexibility</i>)	4.68	3.73	-0.95	Sangat Puas
6	Kejujuran (<i>Integrity</i>)	4.86	3.82	-1.05	Puas
7	Mampu berperan sebagai pemimpin (<i>Leadership</i>)	4.5	3.36	-1.14	Puas
8	Memiliki keinginan untuk belajar (<i>Lifelong Learning</i>)	4.73	3.86	-0.86	Sangat Puas
9	Memiliki motifasi yang tinggi (<i>Motivation</i>)	4.68	3.73	-0.95	Sangat Puas
10	Mampu bekerja secara individual maupun dalam tim (<i>Relationship Building</i>)	4.64	3.64	-1	Puas
11	Percaya diri dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan (<i>Self Confidence</i>)	4.36	3.59	-0.77	Sangat Puas
12	Mampu untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan (<i>Thinking Skill</i>)	4.38	3.24	-1.14	Puas
Rerata GAP				-0,98	Sangat Puas

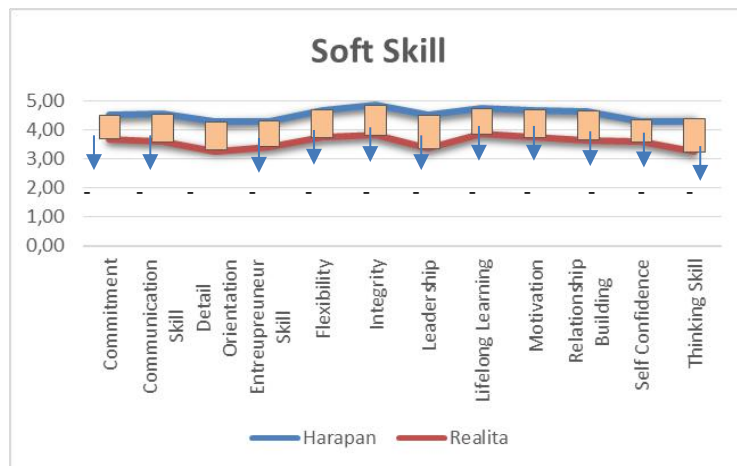


Diagram2. Kepuasan unsur *Soft Skill*

Dari Tabel 4. dan Diagram 2. hasil penilaian DUDI terhadap *soft skill* dinilai secara rata-rata sangat puas (-0.96), mereka sangat puas terhadap *Self confidence* dengan GAP tertinggi (-0.77), *commitment* (-0,82), *lifelong learning* (-0,86), *entrepreneur skill* (-0,91), *communication skill*, *detail orientation*, *flexibility* dan *motivation* mempunyai GAP yang sama (-0.95), sedangkan *Leadership* dan *thinking skill* termasuk kategori penilaian puas dengan GAP cukup besar (-1,14), selanjutnya *integrity* (-1,05) dan *relationship building* (-1)

Penilaian DUDI terhadap Faktor Internal Eksternal Lulusan

Kriteria ketiga penilaian DUDI terhadap lulusan dalam survey Kepuasan Pengguna adalah berdasarkan pada faktor internal eksternal lulusan. Faktor internal eksternal lulusan yang dinilai oleh DUDI antara lain terdiri dari domisili disekitar lokasi industri, bersedia ditempatkan dimana saja sesuai dengan penugasan, prioritas jenis kelamin tertentu, sehat jasmani dan rohani dan bersedia bekerja pada dan dengan waktu sesuai penugasan. Penilaian DUDI terhadap *soft skill* lulusan pada dasarnya terkait dengan tingkat harapan dan realitas yang disajikan dalam bentuk pertanyaan kuesioner dengan pilihan jawaban 1) tidak puas, 2) kurang puas, 3) cukup puas, 4) puas, dan 5) sangat puas. Hasil kuesioner untuk unsur utama faktor internal eksternal sebagai berikut.

Tabel 5. GAP Kepuasan Unsur Faktor Internal dan Eksternal

No.	Pertanyaan	Nilai Harapan	Nilai Realitas	GAP	Keterangan
1	Domisili di sekitar lokasi industri	3.77	3.55	-0.23	Sangat Puas
2	Bersedia ditempatkan dimana saja sesuai penugasan	4.27	3.73	-0.55	Sangat Puas
3	Prioritas jenis kelamin tertentu	3.09	3.77	0.68	Sangat Puas
4	Sehat jasmani dan rohani	4.55	3.91	-0.64	Sangat Puas
5	Bersedia bekerja pada dan dengan waktu sesuai penugasan	4.55	4.09	-0.45	Sangat Puas
Rerata GAP				-0,24	Sangat Puas

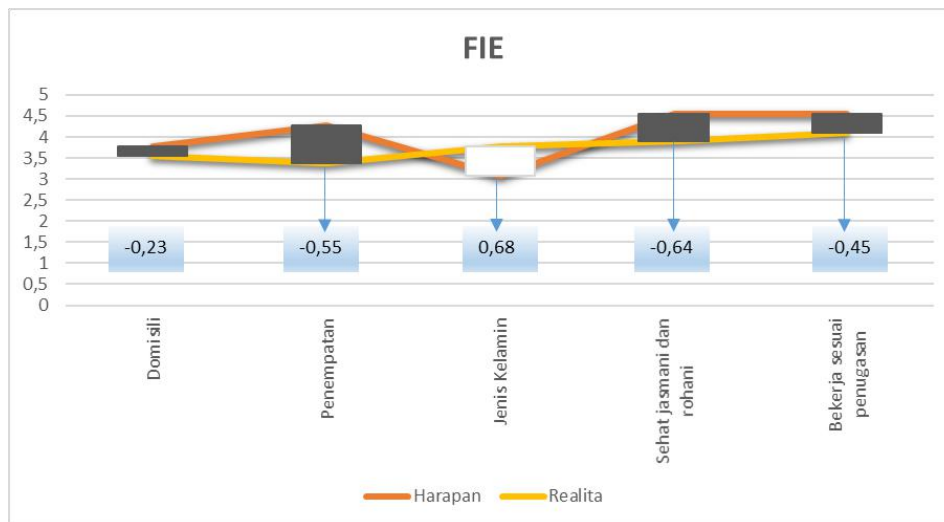


Diagram 3. kepuasan faktor internal dan eksternal

Dari tabel 5. dan diagram 3. hasil penilaian DUDI terhadap faktor internal dan eksternal, secara keseluruhan mereka sangat puas (-0,24), bahkan terkait jenis kelamin DUDI menilai sangat puas dengan nilai (0,68) artinya lulusan POLMAN Bandung baik laki-laki maupun perempuan mempunyai kinerja dan kompetensi sama baiknya, kemudian domisili (-0,23), bekerja sesuai dengan dengan waktu dan penegasan (-0,45), ditempatkan sesuai dengan penugasan (-0,55), sehat jasmani dan rohani (-0,64)

4. Simpulan

Dari hasil analisa yang menitikberatkan penelitian pada target responden perusahaan-perusahaan yang menjalin kerjasama dengan POLMAN Bandung sepanjang tahun 2017 diperoleh tingkat kepuasan DUDI terhadap lulusan dengan kesimpulan sebagai berikut .

- a. Penilaian tingkat kepuasan DUDI terhadap lulusan POLMAN Bandung pada tahun 2017 pada dasarnya DUDI sudah menganggap sangat puas terhadap kompetensi *hardskill*, *softskill*, dan faktor internal eksternal, Kompetensi yang dianggap belum masuk kategori penilaian sangat memuaskan ada pada kompetensi *soft skill* yaitu : *Integrity, relationship building, leadership* dan *thinking skill*.
- b. Hasil-hasil yang diperoleh pada pengukuran tingkat kepuasan DUDI ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan bagi semua pihak, khususnya POLMAN Bandung sendiri sebagai lembaga pendidikan untuk dapat merancang program-program dan menciptakan "*environment*" yang lebih mendukung terciptanya lulusan yang semakin berkualitas baik dari *hardskill*, *softskill* maupun faktor-faktor lainnya.
- c. Selain itu juga diharapkan pengukuran tingkat kepuasan DUDI ini menjadi masukan pula bagi perusahaan-perusahaan yang melakukan rekrutmen dari lulusan-lulusan POLMAN Bandung, dengan segala kelebihan dan kekurangannya, serta dapat mengakselerasi terciptanya keselarasan dunia pendidikan dan dunia kerja, karena perusahaan/industri sudah semestinya menjadi "mitra pendidikan" bagi dunia pendidikan.

Daftar Rujukan

- Alhadi, E., 2012 Pentingnya Peningkatan Soft Skill Dalam Lingkungan Kerja, Administrasi Niaga-Politeknik Negeri Sriwijaya, tersedia : orasibisnis.files.wordpress.com, diakses 5-10-2017
- Ariyani, E.D., 2013, Studi Deskriptif Mengenai *Soft Skill* Pada Mahasiswa POLMAN Bandung, *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 15, Nomor 2
- Ariyani, E.D dkk., 2016, *Pengembangan Model Pengukuran Soft Skills Mahasiswa Politeknik di Indonesia*, Prosiding seminar nasional riset inovatif (SENARI 4 Undhiksa)
- Eko, dkk. 2012 Penelitian Ex post facto, deskriptif dan Historis. Universitas Sebelas Maret: Surakarta. [Online] Tersedia di: <http://www.penalarn-unm.org/artikel/penelitian> [Diakses pada tanggal 15-9-2017]
- Muhammad, A., 2016 Analisa Profil *Soft Skill* Mahasiswadan Alumni Politeknik Manufaktur Negeri Bandung, *Jurnal Mimbar* Vol. 32, Nomor 1
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, Jakarta
- Parasuraman., 1985, SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality." Tersedia melalui : <http://setabasri01.blogspot.co.id/2011/04/service-quality-akronimnya-servqual.html> diakses 6-10-2017
- Renstra POLMAN Bandung 2010-2019
- Sadikin, dkk., 2015 Studi Korelasi Antara Nilai Soft Skill Dengan Capaian Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) mahasiswa di Politeknik Manufaktur Negeri Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol. XII, Nomor 3
- Sudjana, 1991 Statistika Untuk Ekonomi Dan Niaga, Bandung : Tarsito
- Tarmidi, 2010, Peranan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Terhadap Pembentukan Softskill Mahasiswa Medan, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, Tersedia: <http://repository.usu.ac.id>, diakses 5-8-10-2017