

BAB II

LANDASAN TEORETIS, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teoretis

Penelitian selalu menggunakan teori. Proses mencari teori, gagasan, dan generalisasi hasil penelitian yang mungkin berfungsi sebagai landasan untuk secara metodis menjelaskan berbagai fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, dengan demikian, merupakan landasan teoritis. Sehingga penelitian ini tidak semata-mata didasarkan pada trial and error tetapi memiliki landasan yang kuat.

2.1.1. Kesiapan Kerja

Secara alami, kesiapan kerja menuntut sumber daya manusia untuk memiliki kompetensi atau keahlian untuk memungkinkan orang dalam menangani tempat kerja secara optimal dan untuk memenuhi kebutuhan daya saing di tempat kerja.

2.1.1.1. Pengertian Tentang Kesiapan

Kesiapan kerja adalah portmanteau yang terdiri dari istilah "kerja" dan "kesiapan." Menurut Chaplin (2011: 292), "kesiapan" memiliki dua definisi dalam kamus lengkap psikologi. Pertama, kesiapan adalah keadaan atau kondisi siap untuk bereaksi, merespons, atau menanggapi suatu peristiwa tertentu. Definisi kedua dari kesiapan adalah: tingkat kematangan yang diinginkan atau kemampuan untuk mempraktikkan sesuatu secara matang. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa kesiapan adalah rasa memiliki kapasitas, keinginan, atau kemampuan untuk melaksanakan suatu hal yang diperlukan dan didasari dengan tingkat

kematangan diri baik dari perspektif pengalaman maupun kondisi mental, sehingga seseorang dimampukan untuk siap terjun ke dunia kerja dengan kondisi yang sudah matang.

Robert (2007: 292) mendefinisikan kesiapsiagaan sebagai kapasitas untuk secara proaktif, tidak sengaja, atau spontan mempersiapkan diri dalam menanggapi situasi yang tidak terduga. Pada lain pihak, Seseorang mengalami kesiapan ketika mereka berada dalam keadaan yang membuat mereka siap untuk bereaksi atau menanggapi suatu keadaan dengan cara tertentu, menurut Slameto (2010: 113). Ketika seseorang dipersiapkan dengan baik untuk suatu masalah, mereka mungkin menghadapinya dengan merespons atau bereaksi dengan cara tertentu.

Akibatnya, kesiapan dapat didefinisikan sebagai keadaan yang melengkapi individu untuk menghadapi tantangan yang mereka hadapi. Bersiap mengacu pada kemampuan seseorang untuk bereaksi atau menjawab situasi tertentu baik secara sadar maupun tidak sadar. Tingkat kedewasaan seseorang atau kemampuan mereka untuk melihat dunia di sekitar mereka dapat meningkat dengan kesiapan kerja. Bersiap untuk bekerja berarti memiliki fleksibilitas untuk segala jenis perubahan yang mungkin timbul. Keadaan umum seseorang yang siap untuk menanggapi suatu kegiatan yang membutuhkan keterampilan mental, fisik, dan sosial yang siap dikenal sebagai kesiapan.

2.1.1.2. Pengertian Tentang Kerja

Kerja sebagai salah satu hal terpenting dalam diri manusia sebagai makhluk pekerja. Dengan kerja juga dapat menjadi sarana untuk manusia bisa bereksistensi atau eksistensi manusia juga dapat diukur dari kerja yang dia jalani

sebagai makhluk pekerja. Maka kerja juga merupakan aspek yang cukup integral dalam diri dan pribadi manusia.

Kerja adalah penerapan kecakapan mental dan fisik untuk mencapai dan menghasilkan nilai yang berharga, menurut Brown (Anoraga Panji 2014: 32). Dewa Ketut Sukardi (1993: 19), pekerjaan terdiri dari urutan pekerjaan, jabatan, atau peran yang mempersiapkan seseorang untuk berkarir di lingkungan kerja. Ndraha (1999: 8) di sisi lain mendefinisikan pekerjaan sebagai tindakan menambah, memodifikasi, atau menghasilkan nilai baru dalam unit sumber daya untuk memenuhi tuntutan saat ini.

Wawasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa pekerjaan adalah setiap kegiatan personal maupun bersama-sama dengan harapan menghasilkan komoditas atau jasa yang dapat mereka manfaatkan untuk menutupi pengeluaran langsung mereka dan dari mana mereka dapat memperoleh uang dalam bentuk gaji atau remunerasi lainnya.

2.1.1.3. Pengertian Tentang Kesiapan Kerja

Istilah "kesiapan kerja" terbentuk atas dua istilah: "kesiapan," yang dapat dilihat sebagai prasyarat untuk menanggapi dan terlibat dalam kegiatan di mana kemampuan mental, fisik, dan sosial diperlukan, bersama dengan sikap yang membutuhkan persiapan sejak usia muda. Sementara bekerja adalah sesuatu yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan dan mencapai sesuatu yang berharga. Pemahaman tentang kesiapan kerja juga memiliki banyak persentif oleh para ahli. Kesiapan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Kartono dan Kartini (1991: 23), Adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan barang atau layanan yang diberikan baik di dalam maupun di luar

pekerjaan. "Kesiapan kerja" didefinisikan oleh Dewa Ketut Sukardi (1993: 37) sebagai kapasitas, sikap, dan bakat yang sesuai dengan harapan masyarakat dan kemampuan mahasiswa dalam domain kerja tertentu yang dapat dilaksanakan dengan tepat.

Dari wawasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: kesiapan kerja mengacu pada sikap individu terhadap penerimaan dan melakukan pekerjaan yang membutuhkan energi sebagai alat untuk memberikan nilai. Suatu tujuan membutuhkan persiapan yang ketat, dan itu adalah kesiapan peserta didik untuk memasuki dunia kerja (Kulsum Tri Mei, 2016: 14). Akibatnya, kesiapan mahasiswa untuk tenaga kerja secara keseluruhan dan sebagai calon karyawan tergantung pada keadaan unik mereka, pendidikan mereka, dan pelatihan mereka, selain memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menanggapi pertanyaan dan memenuhi tuntutan di tempat kerja.

2.1.1.4. Indikator Kesiapan Kerja

Tingkat kesiapan kerja setiap orang bervariasi, komponen kesiapan kerja tertentu dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan individu. Kesiapan kerja, menurut Pool & Sewell (2007:281), terdiri dari empat komponen utama., yaitu:

1. Kreativitas

Kapasitas untuk melakukan tugas tergantung pada hasil instruksi dan pengalaman dikenal sebagai kreativitas. Hal-hal yang terkandung dalam kreativitas yakni keterampilan interpersonal, berfikir kritis, bekerja sama, penyesuaian diri, keterampilan berkomunikasi dan mampu memecahkan masalah.

2. Ilmu pengetahuan

Ilmu pengetahuan merupakan dasar bagi pendidikan dalam mengembangkan kemampuan untuk menjadi ahli dalam bidang tertentu.

3. Penalaran

Pemahaman merupakan kecakapan individu agar memahami hal yang dialami serta dipraktek dalam suatu pekerjaan yang mampu memberi nilai dan juga memahami apa yang diinginkannya.

4. Individualitas

Kepribadian adalah suatu sikap yang mendorong individu dalam mengekspresikan potensi yang ada dalam dirinya. Hal-hal yang menyangkut kepribadian yakni; tanggung jawab, etos kerja, manajemen waktu, pemikiran kritis, komunikasi, dan kerja tim.

Menurut Brady (2010: 14-15) ada enam aspek kesiapan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menjadi kompeten di tempat kerja melibatkan melakukan diri sendiri dengan cara menunjukkan pengetahuan Anda tentang tindakan Anda sendiri dan bagaimana menyelesaikan tugas bahkan tanpa adanya pengawasan eksternal. Ketika seseorang siap untuk bekerja, mereka merasa terdorong untuk menerima pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Salah satu elemen penting yang harus dimiliki orang di tempat kerja adalah tanggung jawab.

2. Fleksibel (*Flexibility*)

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan dalam pekerjaan dikenal sebagai fleksibilitas. Mereka yang memiliki fleksibilitas mampu menghadapi perubahan di lingkungan mereka, apakah mereka diharapkan atau tidak terduga. Selain itu, orang mungkin lebih fleksibel dan dilengkapi untuk menyesuaikan dengan modifikasi dalam penugasan dan jadwal kerja.

3. Komunikasi (*Communication*)

Orang-orang yang dipersiapkan untuk angkatan kerja memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang dapat mereka manfaatkan dalam pekerjaan. Akan lebih mudah bagi orang untuk berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru jika mereka dapat berkomunikasi secara efektif. Orang juga dapat menghormati satu sama lain dan berhubungan dengan bos dan rekan kerja. Mereka juga dapat mengikuti arahan atau instruksi, tahu kapan harus meminta bantuan, dan menerima kritik dan saran.

4. Kecakapan dan kreativitas (*Skills*)

Mereka yang siap untuk bekerja menyadari kualitas dan bakat yang dapat mereka berikan kepada lingkungan kerja baru. Mereka mampu mengenali kekuatan dalam keterampilan mereka untuk melakukan tugas dalam bisnis. Mereka juga harus terbuka untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan melanjutkan program pendidikan dan belajar keterampilan baru yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.

5. Pemahaman diri (*Self View*)

Proses intrapersonal seseorang, termasuk pandangan mereka tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka, tercermin dalam bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri. Komponen penting dari komponen kesiapan kerja adalah persepsi diri seseorang karena memainkan peran penting dalam memahami orang dan bagaimana mereka menganggap diri mereka dalam konteks pribadi dan profesional. Orang-orang yang siap untuk bekerja pada saat itu mengenalinya dengan keterampilan, penerimaan, kepercayaan diri, dan keyakinan diri mereka.

6. Keselamatan dan kesehatan (*Health and Safety*)

Orang-orang yang secara fisik dan psikologis baik mampu menjaga diri mereka sendiri, menjaga diri mereka bersih, dan siap untuk angkatan kerja. Orang memiliki kemampuan untuk secara tepat dan sesuai dengan peraturan, memanfaatkan atau mengoperasikan peralatan mesin di tempat kerja ditetapkan jika mereka memiliki semangat yang sehat. Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, orang mungkin juga bersedia mematuhi aturan atau kebijakan dan mengenakan pakaian atau peralatan yang disediakan.

2.1.1.5. Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Persiapan untuk suatu pekerjaan dipengaruhi oleh sejumlah elemen. Hal ini berfokus pada faktor-faktor yang berpotensi membantu atau menghambat keputusan profesional seseorang. Berikut ini adalah pendapat cendekiawan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja:

1). Winkel dan Sri Hastuti (2007: 29) mencantumkan variabel-variabel berikut sebagai berdampak pada kesiapan kerja

a. Tingkat kecerdasan, kapasitas untuk mencapai tujuan di mana seseorang bersedia untuk berpartisipasi.

b. Minat, yang mungkin merujuk pada kecenderungan seseorang untuk perilaku menetap ketika mereka antusias tentang aktivitas tertentu dan bidang tertentu.

c. Informasi dan pengalaman, termasuk pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari latar belakang profesi.

d. Keadaan fisik: Atribut individu, termasuk tinggi badan, daya tarik fisik, persepsi kedalaman, ketajaman pendengaran, kekuatan otot, dan dorongan seksual yang tulus.

e. Kualitas kepribadian; termasuk keramahan, kreativitas, ketulusan, kesadaran, keterbukaan, ketertutupan, dan kecerobohan dapat memberi seseorang corak tertentu.

f. Nilai-nilai kehidupan masyarakat; berdampak pada pekerjaan yang mereka pilih dan berdampak pada kehidupan sosial

2). kesiapan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yakni sebagai berikut:

a) Kecerdasan

Kemampuan untuk melakukan aktivitas dengan sukses atau tidak berhasil sebagian besar tergantung pada kecerdasan seseorang. "Kecerdasan sebagai kecakapan berperilaku tepat dan akurat merupakan hasil dari proses belajar" adalah sebagaimana Yusuf mendefinisikannya dalam Dirwanto (2008: 70).

Namun, Vernon menyatakan dalam Slamento (2015: 128) bahwa kecerdasan

adalah "kapasitas untuk mengenali hubungan antara ide atau objek dan kemampuan untuk menerapkan koneksi ini ke situasi baru yang analog."

b) Keterampilan dan Kecakapan

Menurut Dirwanto (2008:70), keterampilan lebih tepat didefinisikan sebagai kapasitas khusus untuk melakukan tugas dengan lebih cepat, akurat, efisien, dan mudah beradaptasi melalui penggunaan alat dan/atau gerak tubuh. Keterampilan adalah kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas mental atau fisik, menurut Wagiran (2007: 47).

c) Kemampuan dan Minat

Kecenderungan seseorang untuk mengambil tindakan dikenal sebagai minat (Dirwanto 2008: 71). Seorang individu dengan hasrat tertentu secara alami akan berusaha mengejanya dengan berbagai cara. Tentu saja, jurusan pilihan seorang mahasiswa adalah yang paling mereka minati.

c) Motivasi

Dirwanto (2008: 82) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong tindakan pribadi dan menunjukkan keadaan internal yang mendorong atau memotivasi individu untuk terlibat dalam tindakan yang dirancang demi mencapai suatu tujuan. Motivasi akan memacu tindakan kerja, yang terkait dengan masalah mahasiswa yang tidak siap menghadapi dunia kerja. Motivator yang kuat akan selalu menginspirasi mahasiswa untuk terus bekerja menuju tujuan mereka mencapai hasil terbaik.

d) Kesehatan

Kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien dan menyelesaikan semua tugasnya sangat tergantung pada kesehatannya. Semua kegiatan yang

dilakukan sebagian besar dipengaruhi oleh keadaan fisik individu. Ketika bersiap untuk kerja, pekerja yang dalam kesehatan fisik yang baik akan merasa mudah untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja nanti. Maka, bisa dipahami bahwa mahasiswa dalam kondisi fisik yang optimal akan lebih siap untuk bekerja daripada mereka mengalami masalah kesehatan.

e) Kepribadian

Dirwanto (2008: 73) mendefinisikan kepribadian sebagai kumpulan abadi dari sifat-sifat perilaku yang dimiliki orang. Setiap orang memiliki kepribadian yang unik, namun beberapa sangat mirip satu sama lain. Karakteristik seperti keyakinan diri, kepatuhan, dan keterampilan sosial sering digunakan untuk mendefinisikan kepribadian. Pola perilaku individu mungkin dipengaruhi oleh kepribadian mereka.

g) Pengalaman Praktik

Mahasiswa di pendidikan tinggi menerapkan teori yang telah mereka pelajari di kampus untuk kegiatan praktis dunia nyata di bidang sosial. Praktik kerja, menurut Dirwanto (2008:72), pada dasarnya adalah program pelatihan yang dilakukan sebagai komponen penting dari program pelatihan di lapangan atau di luar kampus melalui serangkaian kegiatan pembelajaran.

h) Lingkungan keluarga

Keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi keluarga. Seseorang mendapat manfaat secara psikologis dan spiritual dari memiliki anggota keluarga yang mendukung ketika mengejar karier. Anggota keluarga, lingkungan keluarga merupakan

kelompok sosial terkecil. Hubungan keluarga mempunyai dampak pada perilaku dan sikap pribadi seseorang, itulah sebabnya kesiapan kerja akan dibentuk oleh dinamika keluarga yang positif. Ketertarikan anak untuk bekerja bisa dipicu oleh orang tua yang bekerja. Meningkatkan kesiapan karir individu juga dapat difasilitasi dengan dukungan keluarga yang positif.

Dari pandangan ahli yang disebutkan, dapat dipahami bahwa kesiapan kerja pada dasarnya adalah prasyarat bagi sebagian orang untuk bereaksi dan terlibat dalam suatu kegiatan yang membutuhkan pengeluaran energi dalam upaya untuk menyelesaikan atau mencapai sesuatu yang dipengaruhi oleh hubungan antara individu dan sesuatu yang eksternal.

2.1.1.6. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Kesiapan yang matang dalam diri sendiri diperlukan bagi seseorang yang bersiap-siap memasuki dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan kualitas pribadi. Berikut atribut kesiapan kerja, menurut Anoraga Panji (2014: 41):

1) Mempunyai motivasi

Dorongan yang mendorong tindakan menuju tujuan tertentu umumnya dipahami sebagai motivasi. Oleh karena itu, sesuatu yang menginspirasi atau memotivasi orang lain untuk bekerja adalah motivasi kerja. Tingkat prestasi seorang karyawan juga ditentukan oleh seberapa termotivasi mereka di tempat kerja, apakah mereka kuat atau lemah.

2). Serius dan tulus

Keberhasilan bekerja juga dipengaruhi oleh ketulusan atau keseriusan. Mengingat bahwa sebuah karya tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya tanpanya sama sekali. Oleh karena itu, agar pekerjaan dapat dilanjutkan dan

diselesaikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud, diperlukan keikhlasan saat melamar pekerjaan.

3) Keterampilan yang memadai

Mampu melakukan suatu tindakan dengan ketangkasan atau kemahiran sendiri disebut sebagai memiliki keterampilan. Akibatnya, untuk memulai pekerjaan, ia harus memiliki keterampilan yang diperlukan, termasuk kemampuan untuk membuat keputusan sendiri, bebas dari pengaruh luar, dan dengan pemahaman yang jelas tentang pilihan yang tersedia.

1) Disiplin yang tinggi

Menjaga ketertiban adalah pola pikir dan perilaku yang ditandai dengan disiplin. Oleh karena itu, disiplin sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja saat memulai pekerjaan baru. Seorang karyawan yang sangat disiplin secara konsisten mengikuti instruksi, tiba di masuk dan pulang kerja dengan tepat waktu.

Menurut Fitriyanto (2011) mendeskripsikan bahwa, orang yang mempunyai kesiapan kerja ditandai dengan aspek-aspek seperti (Kulsum T. Mei, 2016:14):

- a. Bersikap kritis.
- b. yang logis dan obyektif dalam mengambil keputusan.
- c. Mempunyai kemampuan dan kemauan bekerjasama dengan orang lain.
- d. Tanggung jawab kerja secara pribadi.
- e. Kemampuan adaptasi yang baik.
- f. Memiliki ambisi demi kemajuan.

Dengan demikian seseorang mampu dan siap kerja jika didukung oleh aspek-aspek yang ada. Hal ini sebagai suatu titik berangkan seseorang sebagai pijakan ketika berada di dunia pekerjaan.

2.1.1.7. Manfaat Kesiapan Kerja

Keuntungan kesiapan kerja sebagai berikut, bagi Achmad S. Ruky (2003: 107-108): 1) mendefinisikan patokan kerja dan hasil yang harus dipenuhi; 2) berfungsi sebagai instrumen untuk mempekerjakan anggota pekerja; 3) memaksimalkan produktivitas; 4) berfungsi sebagai patokan untuk mengembangkan kompensasi; 5) membuatnya lebih mudah beradaptasi dengan erubahan; dan 6) mengkoordinasikan sikap kerja dengan tujuan-tujuan organisasi.

Kemampuan untuk menentukan tujuan dan standar kerja dan harapan adalah manfaat lain dari kesiapan kerja. Maka standar kerja memiliki kaitan yang erat dengan kompetensi yang ada. Achmad S. Ruky (2003: 107) mendeskripsikan bahwa hubungan kompetensi yaitu Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik sangat dibutuhkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, menjadi siap kerja memungkinkan seseorang untuk menentukan jenis pekerjaan apa yang ingin mereka lakukan dan mencocokkannya dengan pekerjaan apa yang tersedia. sesuai kompetensi yang dimilikinyadan dan juga dengan memiliki kesiapan kerja dapat membantu memudahkan penyesuai diri seseorang dengan lingkungan kerja yang ada. Manfaat kesiapan kerja sebagai alat kesiapan karyawan. Manfaat dari kesiapan kerja ini tentu sangat erat kaitannya dengan pihak perusahaan atau lembaga pekerjaan. Tentu hal ini penting bagi perusaahn karena dengan kesiapan kerja yang ada akan memudahkan perusahaan untuk memilih, merekrut calon pekerja. Maka bagi perguruan tinggi, kesiapan kerja dapat dimanfaatkan juga sebagai pijakan bagi mahasiswanya dalam menghadapi seleksi karyawan atau pekerja.

Kesiapan kerja sebagai saran mempermudah adaptasi terhadap perubahan-perubahan. Kesiapan kerja memungkinkan pekerja untuk memiliki kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan tertentu yang mungkin tidak sesuai dengan apa yang pernah dilakukan sebelumnya. Dengan memiliki kesiapan kerja setidaknya dapat memberi daya tersendiri bagi mahasiswa yang nantinya akan bekerja dalam mengenal dan memahami karakteristik suatu pekerjaan, sehingga ketika sudah bekerja, mahasiswa tersebut akan lebih gampang dalam memposisikan diri terhadap lingkungan kerja yang ada.

Dipersiapkan untuk bekerja sangat membantu untuk meningkatkan output. Calon karyawan yang dipersiapkan akan lebih mudah beradaptasi dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Pekerja yang memiliki kesiapan kerja sudah memahami beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Maka, walaupun kemudia ada perbedaan dengan pengalaman sebelumnya, hal tersebut tidak menjadi persoalan dalam memaksimalkan produktivitas.

Pekerja baru merasa lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai perusahaan ketika mereka siap untuk bekerja. Pekerja akan merasa lebih mudah untuk beradaptasi dengan nilai-nilai perusahaan di tempat kerja jika mereka mahir dalam pekerjaan dasar. Dalam hal ini, kesiapan kerja akan menjadi penting dalam mendukung sikap karyawan untuk menjunjung tinggi lingkungan kerja dan mencegah perselisihan dengan manajer atau karyawan lain.

2.1.2. Soft Skill

Lebih mudah bagi karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai perusahaan ketika mereka siap untuk bekerja. Karyawan akan merasa lebih mudah untuk beradaptasi dengan cita-cita perusahaan di tempat kerja jika mereka mahir

dalam melakukan tugas-tugas dasar. Kesiapan kerja akan menjadi penting dalam membantu karyawan dalam mempertahankan sikap positif di tempat kerja sehingga dapat mencegah konfrontasi dengan manajer atau karyawan lain.

2.1.2.1. Pengertian Tentang *Soft Skill*

Soft skill, dalam hal terminologi, merupakan keterampilan nonteknis, juga sering disebut sebagai keterampilan kekuatan, keterampilan umum, atau keterampilan inti, adalah keterampilan yang berlaku untuk semua bidang pekerjaan. Contoh keterampilan ini termasuk kepemimpinan, literasi digital, kolaborasi, berbicara di depan umum, pemecahan masalah, kefasihan antar budaya, menulis profesional, kerja tim, dan sikap profesional. Bakat teknis, di sisi lain, khusus untuk pekerjaan tertentu. ("NACE Defines Career Readiness, Identifies Key Competencies": 2020). "Keterampilan" mengacu pada kemampuan fungsional. Ini adalah frasa umum yang mengacu pada kapasitas tertentu untuk melaksanakan tugas yang bisa sesederhana belajar cara menendang bola atau serumit belajar bagaimana menjadi kreatif. Definisi "keterampilan" dalam konteks ini mengacu pada kemampuan untuk menguasai suatu tindakan yang menantang untuk dikendalikan (Claxton, Guy; Costa, Kallick, Bena: 2008: 62).

Konsep kecerdasan emosional (Emotional Intelligent) merupakan landasan untuk memahami soft skill. Sesuai Kecerdasan intelektual (IQ) seseorang biasanya tetap, tetapi kecerdasan emosional (EQ) mereka dapat lebih ditingkatkan, menurut Ary Ginanjar (2009: 285). EQ merupakan prasyarat untuk menggunakan IQ secara efektif, menurut Goleman (2000:3). Soft skill adalah kemampuan yang melampaui bakat akademik dan teknis (hard skill) dan lebih erat terkait dengan kapasitas individu untuk manajemen diri, interaksi interpersonal, optimisme, dan sosialisasi.

Akronim untuk "EQ" (emotional intelligence quotient) dalam sosiologi, "soft skill" mengacu pada berbagai sifat yang mendefinisikan kepribadian seseorang, termasuk sikap terhadap harmoni sosial, kemahiran bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme. Sementara mereka secara teknis diperlukan dalam kehidupan manusia, soft talent berfungsi sebagai pelengkap hard skill. Akibatnya, untuk meningkatkan hubungan interpersonal, prestasi kerja, dan peluang karir, soft skill adalah atribut manusia yang penting (Benciano dan Seivalkink dikutip oleh Yuiyun Yuniarti, 2016: 152). Konsep yang sama dikemukakan oleh Bonnie Me Elroy dalam tulisan yang berjudul "Why Soft Skills", menyatakan bahwa "*Soft talents are the assortment of attitudes, friendliness, optimism, personal habits, social graces, and personality qualities that, in varied degrees, distinguish individuals. The technical prerequisites of schooling are hard skills and soft abilities.*" "Keterampilan lunak atau *soft skill* menggambarkan sekelompok karakteristik yang mengidentifikasi orang dengan derajat yang berbeda, termasuk ciri-ciri kepribadian, keramahan sosial, kemahiran linguistik, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme. Hard skill dilengkapi Soft skill, yang adalah persyaratan teknis pendidikan" (Burden & Dyr, 1998: 129).

Keberhasilan dalam manajemen saat ini didasarkan pada kepemilikan soft skill seseorang di samping bakat intelektual mereka. Kemampuan untuk Membangun koneksi dengan orang-orang dan berlatih manajemen diri yang baik dianggap sebagai bakat lunak, menurut Muqowim (2012: 10-11). Keterampilan intrapersonal adalah kapasitas untuk mengatur diri sendiri; Keterampilan interpersonal adalah kapasitas untuk membentuk ikatan dengan orang lain.

Sailah (2008: 11) menegaskan pula bahwa *soft skill* adalah “*Individual and social conduct that enhances and optimizes human capabilities (such as mentoring, group formation, self-organization, judgment, etc.). Technical abilities like financial computing and assembling are not considered soft talents.*” Adalah mungkin untuk membaca definisi yang berarti bahwa kinerja manusia dimaksimalkan dan hubungan antara orang-orang dan dengan diri sendiri terbentuk. Misalnya, melalui forum pelatihan, kerja sama, inisiatif, penilaian, dan dialog, fleksibilitas, penyelesaian konflik, kepemimpinan, pemecahan masalah, dll. Keterampilan teknis, termasuk kemampuan menghitung keuangan, tidak dianggap sebagai soft talent. Di sisi lain, soft skill adalah kualitas yang melampaui bakat akademik dan teknis dan mengutamakan keterampilan intrapersonal dan interpersonal. (Ikhsan S. Putra dan Aryanti Pratiwi, 2005: 11)

Wicaksana (2010: 36) menguraikan pembagian soft talent menjadi dua kategori: kemampuan interpersonal dan intrapersonal. Kapasitas untuk mengatur diri sendiri dengan cara yang mengoptimalkan kinerja dikenal sebagai kemampuan intrapersonal. Keterampilan interpersonal mengacu berdasarkan keterampilan interpersonal orang tersebut. Pertimbangkan keterampilan intrapersonal manajemen waktu., *Controlling depretion, Managing, Changing, Changing Accelerated learning techniques, Setting objectives and determining one's purpose in life, and creative thought processes.*

Kapasitas untuk regulasi emosional dan keyakinan diri adalah contoh keterampilan intrapersonal yang terkait dengan kesadaran diri. Selanjutnya, keterampilan diri seperti peningkatan diri, pengendalian diri, keandalan, manajemen waktu, inisiatif, dan konsistensi termasuk dalam bakat intrapersonal. Selain itu,

kemampuan untuk mengevaluasi diri sendiri, menumbuhkan emosi positif, berpikir positif dan konsisten menerapkan kebiasaan untuk kebaikan orang lain dan diri sendiri dalam kehidupan sehari-hari seseorang dapat diartikan sebagai contoh keterampilan intrapersonal (Ahmad Sultoni, 2020).

Jelas dari semua definisi tersebut di atas bahwa soft skill adalah kemampuan non-teknis yang mendukung kemampuan keras dan teknis. Ada dua kategori soft skill: interpersonal dan intrapersonal. Manajemen diri adalah komponen keterampilan intrapersonal. Sebelum membentuk koneksi dengan orang lain, ini adalah langkah yang paling penting. Bakat intrapersonal mencakup hal-hal seperti proaktif, kepercayaan diri, manajemen waktu, dan modifikasi karakter. Keterampilan interpersonal berkaitan dengan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan kerja dan kelompok masyarakat, serta dengan satu sama lain. Keterampilan interpersonal mencakup berbagai kemampuan, seperti kerja tim, berbicara di depan umum, negosiasi, kepemimpinan, dan komunikasi.

2.1.2.2. Atribut *Soft Skill*

Dalam bukunya "Making College Count," Patrick S. O'Brien (2007: 186) menguraikan pentingnya soft skill dan bagaimana mereka jatuh ke dalam tujuh kategori yang dikenal sebagai Karakteristik Kemenangan: usaha, penalaran, keterampilan kelompok, keterampilan komunikasi, keterampilan organisasi, kepemimpinan, dan etika.

Dalam penelitian yang diterbitkan pada tahun 2004, Yahya Buntat (2004: 69) menguraikan karakteristik soft skill dalam tiga bidang yang perlu diperhitungkan:

- a. Karakteristik akademik mencakup berbagai kemampuan, seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, komunikasi, dan berpikir matematika.
- b. Kualitas pribadi meliputi: (1) Positif; (2) Tanggung jawab; dan (3) Fleksibilitas.
- c. Keterampilan sosial terdiri atas: (1) Kemampuan kolaborasi kelompok; (2) Kemampuan keterlibatan proyek.

Berdasarkan Survey National Association of Colleges and Employee di Amerika (NACE, 2020), Pasar kerja membutuhkan dua puluh (20) keterampilan yang berbeda. Tabel berikut mencantumkan kompetensi ini.

Tabel 2.1
Temuan Survei NACE Tentang Apa Yang Dibutuhkan Dalam Dunia Kerja Dari Lulusan Perguruan Tinggi

<i>No</i>	<i>Attribute</i>	<i>% of Respondents</i>	<i>Clasification Skill</i>
1	Problems-solving skills	91.2%	Soft Skill
2	Ability to work with team	86.3%	Soft Skill
3	Strong work ethics	80.4%	Soft Skill
4	Analytical/quantitative skills	79.4%	Hard Skill
5	Communication skills (written)	77.5%	Soft Skill
6	Leadership	72.5%	Soft Skill
7	Communication skills (verbal)	69.6%	Soft Skill
8	Initiative	69.6%	Soft Skill
9	Detail-orientation	67.6%	Soft Skill
10	Technical skills	65.7%	Hard Skill
11	Flexibility/adaptability	62.7%	Soft Skill
12	Interpersonal skills	62.7%	Soft Skill
13	Computer abilities	52.6%	Hard Skill
14	Capacity to organize	44.7%	Soft Skill
15	Abilities in strategic planning	49.8%	Soft Skill
16	Gregarious and extroverted personality	25.1%	Soft Skill
17	Ability to take risks and be entrepreneurial	23.8%	Soft Skill
18	Dexterity	23.5%	Soft Skill
19	Originality	33.3%	Soft Skill
20	Mastery of a different language	3.8%	Hard Skill

Sumber : NACE Job Outlook 2020

Data pada tabel 2.1 menunjukkan kemampuan sumber daya diperlukan dalam pasar kerja di dunia saat ini adalah yang memiliki kemampuan *soft skill* tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka mahasiswa diharapkan untuk mengembangkan dan meningkatkan *soft skill* mereka agar mereka Menjadi siap untuk tenaga kerja agar dapat mencapai kinerja yaang memuaskan.

Aribowo membagi *soft skill* menjadi dua kategori: intrapersonal skills dan interpersonal skills (Sailah 2008: 97). Kapasitas seseorang untuk mengendalikan diri dikenal sebagai bakat intrapersonal mereka. Keterampilan interpersonal adalah kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain. Di antara keterampilan intrapersonal adalah manajemen waktu, manajemen stres, manajemen perubahan, dan transformasi karakter. Komunikasi, membangun hubungan, motivasi, dan kepemimpinan adalah contoh keterampilan interpersonal.

Dengan demikian, *soft skill* merupakan sikap dan kemampuan yang berguna bagi setiap orang dalam membantu dirinya demi memenuhi tuntutan pekerjaan. *Soft skill* merupakan kemampuan nonteknis yang perlu dimiliki setiap orang agar dalam bekerja.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Soft skill merupakan kemampuan personal dan dimiliki oleh setiap orang. Oleh sebab itu perlu adanya pengembangan diri terus menerus mengenai *soft skill*. Dalam pengembangannya tentu haruslah memperhatikan Elemen yang mempengaruhi *soft skill* meliputi:

2.1.2.3.1. Faktor Internal

Selain variabel internal lainnya, Shah (2008: 87) mencantumkan hal-hal berikut sebagai pengaruh terhadap *soft skill* individu:

1. Intelektual

Kapasitas untuk bernalar, bertindak dengan niat, dan berhasil mengelola lingkungan seseorang dikenal sebagai kecerdasan.

2. kreativitas

Seorang individu dilahirkan dengan bakat, yang merupakan kemampuan yang dapat dikembangkan melalui pembelajaran untuk menjadi keterampilan sejati. Sementara itu, keterampilan ini tidak akan matang menjadi kemampuan sejati jika mereka tidak ditingkatkan melalui pendidikan.

3. Peminantan

Kecenderungan jiwa terhadap apa pun disebut minat. Saat mengejar minat, seseorang akan berusaha lebih keras. Dinyatakan secara berbeda, motivasi individu untuk mencapai tujuannya berasal dari kehadiran minat di dalamnya.

4. Dorongan Hati

Motivasi adalah dorongan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak (belajar). Keinginan dan kesukaan materi pelajaran sebagai sumber daya masa depan termasuk dalam motivasi.

5. Tindakan

Sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan belajarnya tergantung pada sikapnya. Jika seseorang memiliki sikap buruk tentang topik yang akan mereka pelajari, mereka akan merasa sulit untuk belajar.

2.1.2.3.2. Faktor Eksternal

Ulfah Hidayati, dkk. (2015: 613-614) dalam penelitiannya mengemukakan ada tiga faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan *soft skills* yaitu:

1. Metode Belajar

Memanfaatkan semua alat formal yang tersedia dalam proses pembelajaran, strategi pembelajaran adalah rencana, pendekatan, dan tindakan. Sumber daya pengajaran, rencana pelajaran, teknik pengajaran, dan kegiatan belajar adalah tanda-tanda praktik pengajaran yang efektif. Pengembangan soft skill mendapatkan manfaat dari penggunaan pendekatan pembelajaran yang tepat. Dinyatakan berbeda, soft skill mahasiswa meningkat sebanding dengan kualitas teknik pembelajaran yang diajarkan oleh dosen atau guru.

2. Pengalaman Berorganisasi

Mengambil bagian dalam kelompok kerja untuk mencapai tujuan bersama adalah definisi pengorganisasian. Mahasiswa yang terorganisir dengan baik belajar bagaimana berkomunikasi, bekerja sama, mengendalikan, dan menghormati satu sama lain. Mengembangkan kepribadian dan pandangan hidup seseorang dapat sangat bermanfaat dari organisasi.

3. Pendidikan Informal Berbasis Keluarga

Pendidikan informal adalah proses memperoleh pengetahuan, nilai-nilai, sikap, dan kemampuan dengan pertemuan sehari-hari dan pengaruh lingkungan, seperti dari keluarga, tetangga, pekerjaan, perpustakaan, dan media. Itu telah terjadi secara historis. Keterlibatan orang tua sangat penting dalam sekolah informal. Ketika datang untuk mengajar anak-anak mereka sikap hidup, orang tua adalah pendidik utama dan paling penting dalam keluarga.

Menurut Syah (2008: 84), faktor eksternal lain yang mempengaruhi *soft skills*, antara lain:

1. Bimbingan dari Pengajar

Mahasiswa dapat berhasil atau gagal tergantung pada berbagai faktor, termasuk sikap supervisor atau dosen, kepribadian, tingkat pendidikan, dan metode pengajaran. Jika seorang guru dapat mempengaruhi murid-muridnya untuk mengadopsi pandangan yang lebih positif sejalan dengan tujuan pembelajaran, maka keberhasilan telah tercapai. Di sisi lain, jika ia tidak memiliki kompetensi yang terhubung dengan proses pembelajaran, seorang pendidik akan berjuang untuk mewujudkannya.

2. Intrumen Pembelajaran

Pengetahuan dan proses belajar mahasiswa akan berjalan lebih cepat di sekolah atau kampus dengan fasilitas yang komprehensif dan menggembirakan. Hal ini dapat didukung oleh keahlian instruktur atau manajer melalui penggunaan sumber daya yang sudah ada.

3. Pemberian Apresiasi

Dengan memberi mereka pujian atau penghargaan lainnya, orang tua atau dosen dapat secara efektif memotivasi mahasiswa mereka. Ambisi dan dorongan seseorang untuk belajar lebih efektif dapat berasal dari motivasi. Tujuan pembelajaran dan tujuan yang akan dipenuhi dengan pengetahuan yang diperoleh juga dapat dipahami oleh mahasiswa.

4. Lingkungan dan Kesempatan

Karena kurangnya kesempatan, efek lingkungan yang tidak menguntungkan, dan keadaan di luar kendali mereka, banyak mahasiswa tidak dapat meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

2.1.3. Kreativitas

Kreativitas merupakan suatu kemampuan berikir secara luas mengenai sesuatu atau obyek tertentu. Dengan kreativitas memungkinkan pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat selalu mempunyai solusi terhadap setiap persoalan yang ada dalam dunia kerja.

2.1.3.1. Pengertian Kreativitas

Kemampuan untuk menciptakan atau tindakan memunculkan ide-ide baru adalah definisi kreativitas menurut KBBI, atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (<https://kbbi.web.id/kreatif>). dasarnya, kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru — baik sebagai karya atau ide aktual — serta kombinasi baru dengan objek yang sudah ada sebelumnya yang semuanya secara substansial berbeda satu sama lain adalah apa yang dimaksudkan untuk dipahami sebagai kreativitas.

Kapasitas untuk berpikir kreatif adalah kesanggupan mental dalam memeriksa hal dari sudut yang berbeda. Adanya beragam ide dalam diri seorang individu inilah yang membentuk kreativitas. Kemampuan bawaan untuk menjadi kreatif muncul dari semua pengalaman individu. Chandra (Sugihartono, et al., 2007: 14) mendefinisikan kreativitas sebagai kemampuan mental khusus yang menghasilkan ekspresi manusia berbeda-beda, orisinal, baru, menarik, efisien, tepat sasaran, dan efektif.

Dalam definisi Amal Abdussalam Al-Khalili (2005: 12), kreativitas sebagai kemampuan untuk menjawab pengaruh yang kuat dan kuat. Dengan sangat mempengaruhi individu dan kemudian menanggapi dengan elegan dalam semua aspek, Hobkenz menunjukkan bahwa Definisi adalah pola pikir yang diambil orang tersebut, dan itu memiliki pengaruh yang signifikan. Anderson setuju dengan deskripsi Hobkenz pada Abdussalam Al-Khalili (2005: 13), tetapi melangkah lebih jauh untuk mendefinisikan kreativitas sebagai proses yang dilalui seseorang dalam perjalanan pengalamannya untuk memperbaiki dan menumbuhkan dirinya sendiri. Seseorang dapat merujuk pada gagasan Anderson sebagai manifestasi dari kemerdekaan seseorang.

Menurut Leibling, Craft, and Jeffrey (2001: 38) "*All of our intelligences are operating together when we are in a creative state of mind. It requires looking, thinking, and coming up with new ideas. Creativity is the shown for some academic person area of life, even though it is frequently associated with the creative arts.* Setiap bentuk kecerdasan berfungsi dalam keadaan pikiran yang kreatif. Ini memerlukan memahami, menalar, dan menciptakan. Kreativitas dapat dilihat dalam berbagai disiplin ilmu atau dalam banyak aspek kehidupan, meskipun sering dikaitkan dengan seni kreatif.

Guilford, dikutip oleh Sugihartono et al. (2007: 14), menjelaskan bahwa kreativitas adalah kapasitas untuk berpikir secara berbeda, yang melibatkan mempertimbangkan beberapa pilihan untuk memecahkan situasi tertentu. Kapasitas untuk berpikir difus dikenal sebagai pemikiran divergen. Melalui pemikiran yang berbeda, stimulus dapat dilihat dari beberapa perspektif selain dirasakan oleh individu yang terbiasa melihatnya.

Utami Munandar mendefinisikan kreativitas sebagai kapasitas untuk memahami konteks baru berdasarkan detail, elemen, atau kebenaran yang diketahui sebelumnya (2009: 47-49). Kreativitas didefinisikan sebagai kapasitas untuk menghasilkan karya seni asli. Namun, ia tidak dapat menciptakan sesuatu yang sepenuhnya orisinal — sebaliknya, ia hanya dapat mensintesis elemen yang sudah ada.

Menarik kesimpulan dari beberapa penjelasan ini, kreativitas dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk berpikir kreatif dalam menanggapi stimulus eksternal. Pemikiran yang berbeda atau luas memungkinkan orang kreatif untuk mendekati masalah dari berbagai sudut dan menghasilkan jawaban. Kapasitas untuk memadukan pendekatan yang berbeda untuk memecahkan masalah adalah apa yang membuat seseorang kreatif. mahasiswa dengan pemikiran kreatif akan lebih mampu bangkit kembali dari kemunduran di tempat kerja.

2.1.3.2. Tahap-Tahap Kreativitas

Ada empat fase penciptaan meliputi persiapan, inkubasi, iluminasi, dan verifikasi, menurut Walias dalam Amal (2005: 245). Pelajaran dan pengalaman hidup orang kreatif, bahkan dalam menghadapi kegagalan dan kemunduran awal, semuanya termasuk dalam tahap persiapan. Seseorang mungkin berpendapat bahwa semua pengetahuan yang diperoleh sepanjang hidup seseorang mendukung pengembangan pemikiran kreatif. Untuk mendukung ide dan kegiatan orisinal yang akan diambil, seorang kreatif kini akan kembali dan meninjau semua pengalamannya.

Orang yang kreatif secara emosional tidak khawatir tentang masalah yang berbeda selama tahap inkubasi. Ketika tahap perencanaan selesai, orang-orang kreatif dengan sengaja mengalihkan perhatian mereka dari masalah utama dan menjadi sesuatu yang lain dengan harapan menawarkan petunjuk tentang solusi seiring berjalannya waktu. Tahap ini memungkinkan individu kreatif untuk berefleksi dengan tenang dan menghasilkan jawaban terbaik untuk masalah yang sedang dihadapi.

Ketika seorang kreatif segera menyadari bagaimana mengatasi masalah yang dihadapi, mereka masuk ke tahap inspirasi. Tidak mungkin inspirasi ada dalam ruang hampa. Inspirasi adalah gagasan setiap kehendak yang dilaksanakan oleh individu kreatif pada fase yang lalu. Tindakan pemecahan masalah didorong oleh inspirasi.

Langkah terakhir melibatkan menempatkan hasil inspirasi ke dalam praktik, yaitu dengan menempatkan solusi — yang merupakan produk kreativitas — untuk menguji dan melihat apakah mereka bisa diterapkan. Tujuan yang diantisipasi tidak selalu terpenuhi dalam proses realisasi. Suatu tindakan mungkin tidak selalu cocok untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan mencegah tahapan kreatif dari bersepeda bolak-balik. Prosedur ini dilakukan berulang kali sampai tindakan yang tepat ditentukan.

Dimulai dengan tahap perencanaan dan berakhir dengan tahap realisasi, fase kreatif mungkin terjadi dengan cepat. Ini bergantung pada tingkat kemampuan kreatif individu. Kemampuan untuk dengan cepat dan akurat mengatasi masalah dalam berbagai cara adalah tanda kreativitas yang baik. Berlatihlah sesering mungkin dan masukkan wawasan ke dalam pengetahuan

Anda untuk menumbuhkan kreativitas.

Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa tahapan kreativitas melibatkan pengumpulan informasi atau data untuk membantu mengatasi masalah saat ini, mengevaluasinya secara kritis dan konvergen ketika inspirasi atau ide segar muncul, dan akhirnya menghadapi kenyataan.

2.1.3.3. Karakteristik atau Indikator Kreativitas

Ada banyak dimensi dan fitur berbeda yang menggambarkan karakteristik kreativitas. Dari sudut pandang kognitif dan afektif, sifat-sifat kreatif dapat diperiksa. Setiap mahasiswa akan memiliki tingkat kreativitas yang bervariasi, seperti yang dapat dilihat dari sifat-sifat kreatif yang ditunjukkan oleh mahasiswa.

Berdasarkan berbagai definisi profesional kreativitas, Rhodes (seperti dikutip dalam Sugihartono, et al., 2007: 15) mencantumkan empat ciri kreativitas yang ia sebut sebagai "Kreativitas Empat P," atau empat P, yaitu sebagai berikut:

1. Kekhasan orang dalam ide dan komunikasinya (*Person*).
2. Orisinalitas pemikiran, kelancaran, dan kemampuan beradaptasi (*Prosses*).
3. Cara hidup dan pengaturan sosial yang membuatnya mudah dan mendorong ekspresi tindakan kreatif (*Press*).
4. kapasitas untuk menciptakan karya yang segar, inovatif, serta bernilai untuk kehidupan bersama (*Product*).

Guilford (Utami Munandar. 2009: 10) membedakan antara sifat *aptitude* dan *non-aptitude* dalam hal atribut kreativitas. (1) *Fluency* (Kelancaran) yakni seseorang dengan kefasihan dalam menjawab pertanyaan, pemecahan masalah,

dan menghasilkan ide dikatakan cenderung kreatif. (2) *Flexibility* (keluwesan) yakni ciri orang kreatif adalah kefasihan mereka dalam menangani masalah dari berbagai perspektif dan fleksibilitas mereka, yang merupakan kapasitas untuk menghasilkan berbagai solusi lain dan strategi pemecahan masalah. (3) Orisinalitas dalam berpikir, atau kapasitas untuk sampai pada ide-ide baru secara mandiri, adalah sifat lain yang dimiliki oleh individu kreatif. Mereka dapat melihat situasi dari berbagai perspektif. Daftar atribut *non-aptitude* meliputi: (1) percaya diri; (2) keuletan; (3) kenikmatan seni (apresiasi estetik; dan (4) keyakinan diri (kemandirian).

Kapasitas untuk menghasilkan ide-ide asli dan karya seni yang menggabungkan komponen kognitif, seperti kapasitas untuk berpikir kreatif, adalah apa yang dikenal sebagai kreativitas. Individu dengan kreativitas memiliki kemampuan untuk melihat sesuatu dari sudut yang tidak konvensional dan menemukan solusi untuk tantangan yang orang biasa tidak bisa (Sugihartono, 2007: 14). Berikut ini adalah bagaimana Utami Munandar, mengutip Monty dan Fedelis (2009: 12), mencirikan ciri-ciri berpikir kreatif:

1. (*fluency*), Ini memungkinkan seseorang untuk datang dengan beberapa konsep, solusi, pertanyaan, atau cara untuk memecahkan masalah. Individu kreatif mampu menghasilkan berbagai solusi dan ide ketika menghadapi tantangan;
2. (*flexibility*), ketika individu dengan pikiran kreatif menghasilkan beragam ide, solusi, atau pertanyaan sebagai hasil dari kemampuan mereka untuk memahami masalah dari berbagai sudut pandang;
3. Proses pemikiran logis yang menginspirasi individu kreatif memunculkan

ekspresi orisinal dan baru karena mereka dapat menyulap cara-cara aneh untuk mengekspresikan diri mereka atau menghasilkan cara-cara aneh untuk menggabungkan bagian-bagian umum;

4. Mengembangkan kemampuan, seperti kapasitas untuk meningkatkan dan memajukan konsep atau hasil akhir;
5. Keterampilan penilaian (mengevaluasi): ini termasuk kapasitas untuk menetapkan standar untuk evaluasi sendiri dan memutuskan apakah suatu pertanyaan akurat, tindakan yang masuk akal, atau rencana yang sehat untuk membuat keputusan mengenai dilema.

Ciri-ciri kreatif juga dapat dipahami dalam hal kualitas emosional yang menjadi ciri individu kreatif. Monty dan Fedelis (2003: 110) percaya bahwa individu kreatif memiliki ciri-ciri emosional berikut: (1) niat mengetahui; (2) imajinasi kreatif; (3) rasa tantangan dari kemajuan; (4) kecenderungan mengambil risiko; dan (5) pengakuan atas kemampuan mereka sendiri yang berkembang.

Beberapa sudut pandang ini menyatakan bahwa kualitas kreativitas dapat disimpulkan sebagai kualitas afektif dan kapasitas untuk berpikir kreatif, yang mencakup kapasitas untuk menangani berbagai masalah, kapasitas untuk pertumbuhan, kapasitas untuk pemikiran luas, kapasitas untuk membuat keputusan, dan kapasitas untuk penciptaan.

2.1.4. Keaktifan Berorganisasi

2.1.4.1 Pengertian Tentang Organisasi

Kata Yunani "organon" (yang berarti alat atau instrumen) adalah tempat kata organisasi berasal. Manusia menggunakan organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan (Siswanto dan Agus Sucipto, 2008: 54). Organisasi didefinisikan

sebagai kumpulan orang-orang yang kooperatif yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, ed. 4-cet. 2, 2010: 803).

manusia perlu ikut serta, dalam setiap struktur pada suatu organisasi. Untuk membina koneksi positif, semua anggota organisasi harus berpartisipasi. sehingga setiap orang dapat berhasil dan efisien melakukan bagian tugas mereka sendiri.

Organisasi, menurut Robbins (1994: 4), adalah entitas sosial yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan secara sadar diatur dalam batas-batas yang relatif berbeda. Organisasi digambarkan oleh Kast dan Rozenzweig dalam Sudaryono sebagai kelompok individu yang secara resmi membentuk kemitraan antara pemimpin dan bawahan dan bekerja sama demi menggapai apa yang menjadi nilai bersama (Sudaryono, 2014: 34).

Menurut perspektif profesional di atas, setiap organisasi memiliki tiga komponen penting : kumpulan individu, kolaborasi, dan tujuan yang harus dipenuhi. Untuk mencapai tujuan bersama, organisasi berfungsi sebagai kendaraan bagi kumpulan orang untuk bekerja sama. Saat membuat atau mendirikan organisasi, penting untuk mempertimbangkan sifat-sifat yang menjadi ciri organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana disampaikan oleh Mahasiswanto dalam Siska Sinta Pratiwi (2016: 23), atribut-atribut organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kumpulan individu yang bersatu di bawah seperangkat standar, pedoman, kebijakan, dan prosedur umum yang telah dikembangkan dan bahwa semua anggota siap untuk melaksanakan secara bertanggung jawab disebut organisasi.

- 2) Dalam sebuah organisasi, individu membentuk hubungan yang saling menguntungkan, saling memberi dan menerima, serta berkolaborasi untuk menciptakan dan mencapai tujuan, sasaran, dan aspirasi.
- 3) Interaksi dan kerja sama di antara anggota organisasi difokuskan untuk mencapai tujuan bersama yang ingin dicapai perusahaan.

Penjelasan ini bermuara pada esensi dari apa artinya menjadi sebuah organisasi: kumpulan individu dengan hubungan timbal balik yang berkolaborasi untuk mewujudkan tujuan, sasaran, dan arah bersama sehingga tujuan bersama dapat terpenuhi.

2.1.4.2 Pengertian Organisasi Kemahasiswaan

Seperti yang dirumuskan dalam Organisasi kemahasiswaan digambarkan sebagai platform yang didirikan untuk melakukan pengembangan kepemimpinan, penalaran, minat, hobi, dan kesejahteraan mahasiswa dalam kehidupan kampus berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 Republik Indonesia. Kegiatan mahasiswa tersebut dipandang sebagai alat untuk pertumbuhan mahasiswa, membantu mahasiswa untuk memperluas perspektif mereka dan meningkatkan integrasi intelektual dan kepribadian mereka dalam memenuhi aspirasi mereka selama proses pembelajaran di perguruan tinggi.

Kegiatan akademik dan ekstrakurikuler mahasiswa ditawarkan oleh universitas. Kegiatan akademik yang termasuk dalam kategori "kurikulum" meliputi perkuliahan, seminar, diskusi, praktikum, supervisi penelitian, penugasan mandiri, studi mandiri, dan mengabdikan ke masyarakat (seperti praktek lapangan dan kuliah kerja nyata). Istilah "ekstrakurikuler" mengacu pada pengejaran peserta didik seperti sains dan penalaran, minat dan hiburan, dan inisiatif pelayanan masyarakat dan

kesejahteraan.

Dalam rangka memperluas wawasan dan meningkatkan kecerdasan dan karakter moral seseorang, mahasiswa dapat mengembangkan diri melalui organisasi kemahasiswaan. Mahasiswa mengoperasikan kendaraan atau fasilitas atas nama mereka sendiri. Berarti organisasi kemahasiswaan merupakan wahana dan sarana untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu untuk 1). Perluasan wawasan 2). Peningkatan kecendekiawanan dan 3). Untuk peningkatan integritas kepribadian mahasiswa.

Pada intinya, ormawa di sebuah universitas, dibangun dengan tujuan premis pada kebutuhan mahasiswa itu sendiri, menurut Sudarman (2004: 38). Organisasi adalah wahana, metode yang diperuntukan kepada mahasiswa untuk berkembang guna memperluas perspektif, mendapatkan pengetahuan lebih, dan menjaga integritasnya sebagai individu. Perguruan tinggi berperan dalam menyediakan platform untuk pengembangan kegiatan ekstrakurikuler yang menumbuhkan minat, kemampuan, dan hobi mahasiswa serta penalaran dan keterampilan ilmiah mereka.

Ketika mahasiswa secara sadar mengelompokkan diri mereka dalam kelompok tertentu di tingkat departemen, fakultas, atau universitas, mereka terlibat dalam kegiatan yang dapat membantu mereka meningkatkan pengetahuan mereka, mengembangkan kemampuan, minat, dan keterampilan penalaran mereka, dan hobi mereka, memperluas wawasan mereka, dan membentuk kepribadian mereka.

Penekanan dalam setiap pernyataan di atas adalah pada peran yang dimainkan organisasi kemahasiswaan dalam mempersiapkan mahasiswa untuk kehidupan di tengah masyarakat. Mahasiswa yang ingin terlibat dalam organisasi kemahasiswaan harus mampu menyuarakan pemikirannya, berani bertindak cepat,

bertanggung jawab, dan mengembangkan kebijakan kewarganegaraannya. Selain itu, organisasi mahasiswa memainkan peran strategis yang cukup penting dalam mewujudkan cita-cita mahasiswa dan berfungsi sebagai pusat pengembangan potensi akademik dan ekstrakurikuler.

2.1.4.3 Fungsi dan Peranan Mahasiswa dalam Berorganisasi

Ketika datang ke aspirasi masyarakat atau negara untuk masa depan, mahasiswa di perguruan tinggi sering diberi label atau diberi banyak nama. Syaiful Arifin (2014: 203) mengklaim bahwa mahasiswa diberikan sejumlah sebutan, seperti sebagai berikut:

1). *Iron Stock*.

Sangat penting bahwa mahasiswa perlu mengambil peran pemimpin dalam kehidupan masyarakat, baik di pemerintahan atau lembaga sosial lainnya. Dengan demikian, mahasiswa akan terlatih menjadi generasi yang memimpin negeri ini di masa depan.

2) Promotor pembangunan

Mahasiswa diharapkan menjadi promotor bagi pembangunan masyarakat dan negara. Maksudnya, jika ada dan terjadi sesuatu di tengah masyarakat yang salah atau bertentangan dengan nilai-nilai kebenaran, keadilan, atau nilai-nilai kemanusiaan maka mahasiswa dituntut untuk mengkritisi dan memberikan pencerahan ke arah perubahan berdasarkan nilai kebaikan bersama.

3) *Social Control*

Untuk dapat mengelola berbagai aspek kehidupan sosial di masa depan, mahasiswa perlu belajar. mahasiswa harus cerdas dalam bidang akademik dan interaksi sosial dengan lingkungan selain akademisi mereka.

4) Moral Face

Nilai dan etika yang ada harus dijunjung tinggi atau dilestarikan oleh mahasiswa. Jika ada komponen dari lingkungan masyarakat yang melanggar standar moral atau etika, mahasiswa diminta untuk menegakkan atau memodifikasi harapan yang ditempatkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Dari uraian di atas, jelas bahwa melalui kelompok mahasiswa harus mulai mengembangkan setidaknya tiga peran atau fungsi, yaitu sebagai berikut:

1. Kewajiban Moral

Setiap mahasiswa di kampus memiliki kebebasan untuk menjalani kehidupan apa pun yang mereka inginkan. Di sinilah mahasiswa harus memiliki kewajiban moralitas individu untuk melakukan kehidupan yang lurus secara moral yang konsisten dengan standar masyarakat.

2. Fungsi Sosial

Mahasiswa tidak hanya memiliki kewajiban pribadi tetapi juga tugas sosial, yaitu memastikan bahwa keberadaan mereka dan setiap kegiatan membantu lingkungan tempat mereka tinggal serta diri mereka sendiri.

3. Fungsi Intelektual

Kemampuan untuk mengenali kedudukan intelektual seseorang di dunia nyata merupakan prasyarat bagi mahasiswa. Oleh karena itu, peran utama mahasiswa dalam kehidupan adalah bergulat dengan informasi dan membuat penyesuaian menggunakan kecerdasan mereka.

2.1.4.4. Ciri Keaktifan Mahasiswa dalam Mengikuti Organisasi

Diharapkan organisasi kemahasiswaan bisa mengembangkan minat, pengetahuan mahasiswa, dan engagement dan pertumbuhan mahasiswa. Kegiatan

yang disebutkan di atas berfungsi sebagai sarana bagi para mahasiswa untuk menilai kemampuan, potensi, dan pengetahuan mereka sendiri. Tujuan dari setiap organisasi adalah untuk membuat semua anggotanya lebih baik dan lebih produktif. Suryosubroto mengatakan (2002: 17) contoh ciri-ciri kreatif di mana mahasiswa dapat berpartisipasi dalam organisasi adalah demikian:

1. Persentase kehadiran rapat.
2. Peran yang diasumsikan.
3. Menawarkan rekomendasi, ide, kritik, dan sudut pandang untuk meningkatkan organisasi.
4. Kesiapan anggota untuk berkorban.
5. Inspirasi di antara anggota.

Priambodo (Ismail, B. Sulaiman, A. Z., Mohamad, & Yusuf, 2011: 89) mencantumkan sejumlah ciri yang dimiliki oleh mahasiswa yang berpartisipasi aktif dalam kelompok, termasuk yang berikut:

1. Mereka berpartisipasi dalam berbagai acara kampus sebagai perencana, anggota komite, ketua, dan pemimpin organisasi.
2. Kenali diri dan diakui oleh berbagai organisasi dan kelompok di sekolah.
3. Luangkan waktu untuk mengunjungi sekretariat organisasi.
4. sering menasihati teman tentang norma-norma sosial yang diantisipasi dan berbagi pendapat dengan mereka.
5. Bereaksi secara lisan dan tertulis terhadap masalah sosial saat ini.
6. Berbicara, merencanakan, dan berkoordinasi dengan teman-teman secara berkelanjutan tentang hal-hal organisasi.
7. Sering menyuarakan pemikiran dalam rapat atau forum keorganisasian.

8. Memanfaatkan sebagian kesempatan tersedia demi menghadiri tugas-tugas pengorganisasian.
9. Lebih berpengetahuan tentang masalah yang muncul di lingkungan sekitar.
10. Secara teratur berbicara tentang dan menawarkan saran untuk meningkatka.
11. Sering menawarkan bantuan organisasi atau kontribusi dari kedua jenis material dan immaterial (waktu, usaha, dan ide). Nikmati mengambil tugas dan petualangan baru.

Fitur mahasiswa yang terlibat dalam kelompok, menurut para ahli yang disebutkan di atas sesungguhnya mau menegaskan banyak faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa terlibat mahasiswa dalam organisasi. Keaktifan mahasiswa sangatlah diperlukan karena berguna agar mahasiswa benar-benar memberikan perhatian yang penuh terhadap berbagai kegiatan pengembangan potensi dan kepribadian yang tersedia dalam organisasi mahasiswa tersebut.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada banyak penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, khususnya faktor pengetahuan dan kreativitas dan juga *Soft Skill*. Oleh sebab itu, untuk mendukung penelitian yang masalahnya telah dirumuskan, perlu ditemukan penelitian sejenis yang menjadi Riset Gap dalam penyelidikan ini. Di antara studi-studi ini adalah::

1. "Judul studi kasus karya Arif Kurniawan, Pardiman, dan Isroah adalah "Hubungan Kreativitas dan Kemandirian Pembelajaran Komputer dengan Kesiapan Mental Kerja Mahasiswa" (Mahasiswa IMKI Yogyakarta). Pada tingkat signifikan 5% ($0,385 > 0,224$), hasilnya menunjukkan hubungan

positif dan substansial antara kreativitas dan persiapan mental kerja, dengan koefisien korelasi (r_{x1y}) lebih besar dari tabel r . Variabel yang terhubung dengan kreativitas secara efektif berkontribusi 8,75% terhadap kesiapan mental untuk bekerja.

2. Menurut studi Ghrozali Kabul berjudul "The Relationship between Creativity, Learning Independence and Information of the World of Work with Work Readiness of STM I Yogyakarta Students majoring in Electronics," Dengan koefisien korelasi, kreativitas dan kesiapan kerja memiliki asosiasi yang kuat dan menguntungkan 0,593 pada taraf signifikansi data sebesar 5%. Mahasiswa jurusan elektronika memiliki tingkat kreativitas dan kesiapan kerja yang tinggi. Kesiapan juga berkorelasi positif dengan pengembangan kemandirian, daya cipta, dan pemahaman seseorang tentang lingkungan kerja.
3. Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN dipelajari oleh Novia Lucas Cahyadi Lie dan Noviaty Kresna Darmasetiawan pada mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, di antara mahasiswa S1 di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya, Soft Skills memiliki dampak signifikan pada kesiapan kerja ketika menghadapi MEA. Koefisien korelasi 0.668 menunjukkan korelasi kuat antara soft skill dan prestasi kerja mahasiswa.
4. Menurut studi Fikralim dan Noni Rozaini tahun 2016, "Pengaruh Kreativitas Belajar dan Soft Skill Mahasiswa terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Bisnis," kesiapan mahasiswa untuk memasuki

dunia kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perolehan kreativitas dan soft skill mereka.

5. Kajian Wan Rika Aprilia, "The Effect of Soft Skills and Learning Outcomes on the Work Readiness of Accounting Education Students of University Islam Riau," menunjukkan bahwa 78,8% koefisien determinan soft skill dan hasil belajar berdampak pada kesiapan kerja, dengan 21,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
6. Sebuah studi oleh Fauzan berjudul "The Effect of Soft Skills and Locus of Control on the Readiness of Fresh Graduate in the Industrial Era 4.0 (Study at the Management Study at UNIHAZ Bengkulu)" menunjukkan dampak menguntungkan yang dimiliki soft skill dan locus of control terhadap kesiapan fresh graduate Program Studi Manajemen UNIHAZ Bengkulu di Era Industri 4.0.
7. "Pengaruh Capaian Belajar dan Aktivitas Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKI" merupakan kajian Windi M., Anton L. Syahan, dan Deby P. M. yang menunjukkan bagaimana prestasi belajar dan tindakan organisasi secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kesiapan mahasiswa terhadap dunia kerja, dengan jumlah f hitung 12.231 dan signifikansi 000. Kegiatan organisasi memiliki pengaruh yang cukup (t hitung 4,401 dan signifikansi 0,000) terhadap keberhasilan belajar (t hitung 2,077).
8. Penelitian "Pengaruh Prestasi Belajar dan Aktivitas Organisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Angkatan 2013-2016 di Universitas Sebelas Maret" oleh Aditiya R. Saputro, Mintasih

Indriayu, dan Salman A. Totalia menunjukkan bahwa keberhasilan pembelajaran dan aktivitas organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan ekonomi di FKIP UNS ($F_{\text{hitung}} 84,498 > F_{\text{table}} 3,07$) sebesar 57,7%. Dengan skor $t_{\text{hitung}} 11,120 > t_{\text{tabel}} 1,65723$ sebesar 49,98%, terdapat pengaruh positif yang kuat dari keterlibatan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Dengan skor $t_{\text{hitung}} 5,529 > t_{\text{tabel}} 1,65723$ sebesar 18,23%, terdapat pengaruh positif dan prestasi belajar yang kuat terhadap persiapan kerja mahasiswa.

9. Penelitian "*Pengaruh Pengalaman Organisasi, Persepsi Magang dalam Dunia Usaha Industri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa*" dilakukan oleh Nur Azizah, Sigit Santoso, dan Sri Sumaryati. menunjukkan bahwa kuliah magang Du/Di dan pengalaman organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap persiapan kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) pada uji F.

2.3. Kerangka Berpikir

Kemampuan, kompetensi, dan kesiapan yang dimiliki setiap orang berdasarkan potensi mereka dan tuntutan masyarakat untuk jenis pekerjaan tertentu yang dapat mereka lakukan di tempat kerja dengan segera. Kesiapan kerja sebenarnya adalah kapasitas individu untuk melakukan tugas sesuai dengan harapan dan kemampuan terbaik mereka.

Muqowim (2012: 10-11) menjelaskan bahwa kapasitas untuk manajemen diri yang baik dan membangun hubungan *interpersonal* yang sukses adalah *soft skill*.

Keterampilan *interpersonal* adalah kapasitas untuk membentuk ikatan dengan orang-orang, sedangkan keterampilan *intrapersonal* adalah kapasitas untuk mengatur diri sendiri.

Kinerja seseorang dalam pekerjaannya sangat bergantung pada tingkat penguasaan, kesiapan kerja, dan wawasan mereka tentang tugas-tugas yang akan mereka lakukan. Kesiapan kerja merupakan sikap yang menumbuhkan hal tersebut (A. Muri Yusuf, 2002: 63). Dengan demikian, salah satu aspek kepribadian seseorang yang harus dia miliki adalah kesiapan kerja. Dipersiapkan memungkinkan seseorang untuk melihat situasi atau objek dari sudut terbaik dan juga akan menunjukkan kesiapan untuk belajar.

Soft skill adalah hasil interaksi antara manusia dengan lingkungannya, menurut Utami Munandar (2009: 12). Jelas bahwa seorang Orang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka tinggal. Mereka menemukan diri mereka sendiri, yang berarti bahwa penyesuaian yang dilakukan pada salah satu dari mereka dapat mendorong atau menghambat upaya kreatif. Ini menyiratkan bahwa pembelajaran dan pertumbuhan pribadi adalah cara untuk meningkatkan kemampuan kreatif seseorang.

Brady (2010: 15) memberikan indikator berikut, digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur berbagai aspek kesiapan kerja: a) tanggung jawab; b) fleksibilitas; c) keterampilan dan kreativitas (skill); d) komunikasi; dan e) pandangan diri. Karena teori ini dipandang cukup menunjukkan faktor-faktor yang digunakan untuk menilai persiapan mahasiswa untuk angkatan kerja di semester akhir mereka, itu dipilih.

Variabel *Soft skills* diukur dengan menggunakan indikator dari Sailah (2008) yaitu: *Intrapersonal talents include time management, stress management, change management, and character transformation. Conversely, interpersonal skills include the following: leadership, motivation, relationship-building, and communication abilities.*

Variabel Kreativitas indikatornya menggunakan karakteristik kreativitas yang diukur dengan indikator menurut Guilford dalam Utami Munandar (2009) yakni; Kualitas yang membentuk bakat adalah kelancaran, fleksibilitas (termasuk kemampuan untuk menjadi kreatif dalam berpikir. sedangkan percayaan diri, keuletan, apresiasi estetik, kemandirian adalah ciri *non-aptitud.*:

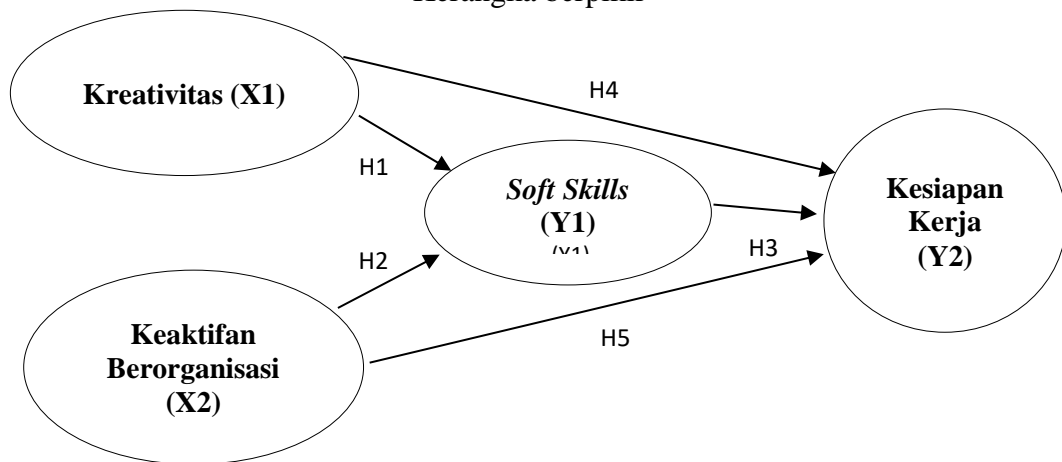
Variabel keaktifan berorganisasi akan diukur dengan indikator dari Suryosubroto. (2002: 17) sebagai berikut: a) Persentase mahasiswa yang menghadiri acara dan pertemuan; b) Jabatan yang dipegang; c) Komentar dan saran untuk meningkatkan organisasi; d) Kesiediaan anggota untuk berkorban; dan e) Motivasi anggota.

Usaha pengembangan kesiapan kerja mahasiswa sangat dipengaruhi oleh kreativitas, keaktifan berorganisasi dan *soft skill* sebagai variabel intervening. Ketiga variabel tersebut sangat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sekaligus mutu pendidikan di STIPAS Keuskupan Agung Kupang.

Mengingat informasi dari latar belakang, dan penelitian teoritis, maka penelitian ini berusaha untuk menyelidiki kesiapan kerja mahasiswa yang dipengaruhi oleh kreativitas, organisasi kemahasiswaan dan *soft skill*. Dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan organisasi kemahasiswaan berpengaruh terhadap *soft skill*. Demikian juga, kreativitas, organisasi kemahasiswaan dan *soft*

skill berpengaruh terhadap *soft skills* mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kuang. Dengan demikian kerangka pemikiran penelitian ini mengikuti alur pemikiran tersebut, dan secara skematis disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



2.4. Hipotesis Penelitian

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2020: 134) Hipotesis adalah jawaban jangka pendek untuk masalah penelitian yang dinyatakan. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban tentatif untuk masalah penelitian, yang validitasnya perlu dikonfirmasi secara empiris.

Perumusan hipotesis penelitian berikut dimungkinkan mengingat latar belakang masalah, konseptualisasinya, tujuan penelitiannya, dan teori-teori yang telah diajukan:

1. Gambaran kesiapan kerja, kreativitas, organisasi kemahasiswaan dan *soft skill* mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang baik.
2. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap *soft skill* dari mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang.
3. Keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap *soft skill* dari mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang.
4. *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang.
5. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang.
6. Keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang.
7. Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang dengan *soft skill sebagai variabel* intervening.
8. Keaktifan berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa STIPAS Keuskupan Agung Kupang dengan *soft skill yang adalah variabel* intervening.