



**KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LA TANSAMASHIRO
Nomor: 069/C-1/UNILAM/V/2024**

Tentang

**PENGANGKATAN PEMBICARA PADA ORASI ILMIAH DALAM RANGKA
DIES NATALIS FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LA TANSAMASHIRO KE 30 TAHUN 2023**

DEKAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LA TANSAMASHIRO

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Dies Natalis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro, maka perlu diangkat Pembicara pada Orasi Ilmiah dalam Rangka Dies Natalis Natalis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro ke 30 Tahun 2023;
- b. Bahwa pelaksanaan butir a tersebut di atas, perlu ditetapkan dengan Keputusan Ketua.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Statuta Universitas Latansa Mashiro Tahun 2023

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LA TANSAMASHIRO TENTANG PENGANGKATAN PEMBICARA PADA ORASI ILMIAH DALAM RANGKA DIES NATALIS FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LA TANSAMASHIRO KE 30 TAHUN 2023**

- KESATU : Mengangkat nama yang tersebut dalam lampiran Keputusan ini sebagai Pembicara pada Orasi Ilmiah dalam Rangka Dies Natalis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro Tahun 2023;
- KEDUA : Pembicara pada Orasi Ilmiah dalam rangka Dies Natalis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro Tahun 2023 yang dilaksanakan pada Tanggal 31 Mei 2023 dalam melaksanakan tugas tanggung jawab kepada Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro;
- KETIGA : Biaya yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan Keputusan ini dibebankan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro Tahun Anggaran 2023;
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.



Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M.
NPP. 22306740898004



LAMPIRAN

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS LA TANSYA MASHIRO

NOMOR : 069/C-1/UNILAM/V/2024

TANGGAL : 2 Mei 2023

TENTANG : Pengangkatan Pembicara Pada
Orasi Ilmiah Dalam Rangka Dies
Natalis Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas La Tansa
Mashiro Ke 30 Tahun 2023

DAFTAR NAMA PEMBICARA DIES NATALIS

No	Nama	NIDN	Pangkat/Gol	Jumlah Jam
1	Dr. Juliansyah Noor, S.E.,M.M.	0518076202	Penata Tk I/IIIId	1 Jam



Ditetapkan di Rangkasbitung

Dekan,

Dr. Myya Tunnufus, S.E., M.M.

NPP. 2230674089804

Orasi Ilmiah dalam Rangka Dies Natalis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa
Mashiro Ke 30 (STIE La Tansa Mashiro), Rangkasbitung Banten
Tahun Akademik 2022/2023
Tanggal 31 Mei 2023

PELATIHAN SOFT SKILL BAGI MAHASISWA SEBAGAI MOTIVASI BERPRESTASI

Oleh: Dr. Juliansyah Noor, S.E.M.M

Bissmillaahirrahmaanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang terhormat:

- Ketua dan Pengurus Yayasan La Tansa;
- Rektor Universitas La Tansa Mashiro;
- Para Wakil Rektor Universitas La Tansa Mashiro;
- Dekan FEB Universitas La Tansa Mashiro;
- Para Dekan di Lingkungan Universitas La Tansa Mashiro;
- Para Tokoh Masyarakat, Agama dan Pemuda;
- Para Akademisi di Lingkungan Perguruan Tinggi La Tansa Mashiro serta
- Para Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro;
- Hadirin sekalian yang saya hormati

Hadirin undangan yang berbahagia

Marilah kita panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah swt, atas limpahan rahmat dan nikmatnya kita semua masih bisa berkumpul di tempat ini untuk mengikuti rangkaian kegiatan Dies Natalis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro (d/h STIE La Tansa Mashiro) yang ke 30 tanpa adanya halangan sedikitpun dan dalam keadaan sehat walafiat. Tidak lupa sholawat serta salam tetap tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad saw yang telah membawa kita ke luar dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang saat ini, yakni agama Islam. Semoga kita semua mendapatkan syafaatnya pada yaumul akhir kelak aamiin.

Pengembangan kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan setelah penempatan (*placing*), karena kegiatan ini membantu seorang untuk menyukseskan dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang mengajarkan bagaimana seseorang dapat melaksanakan tugas-tugasnya pada Saat sekarang (*current jobs*). Sedang pengembangan diartikan membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dimasa yang akan datang, dengan sedikit menyangkut kerja masa kini, namun demikian, karena perbedaan pelatihan (untuk sekarang) dan pengembangan (untuk masa yang akan datang) sering dikaburkan batas-batasnya, maka sering digunakan sebagai suatu kegiatan pelatihan sumber daya manusia.

Hadirin undangan yang berbahagia

Selama dekade terakhir, para politisi, peneliti dan praktisi pendidikan sama-sama menekankan pentingnya pengembangan seperangkat atribut non-akademis, seperti 'kemampuan' untuk bekerja sama, berkomunikasi dan memecahkan masalah, yang sering disebut sebagai keterampilan generik atau lunak di pendidikan tinggi (Aliu dan Aigbavboa, 2021). Tidak seperti pengetahuan akademis, yang berbasis pada subjek, berbasis konten dan dinilai secara formal, soft skill terdiri dari serangkaian kompetensi yang independen, walaupun sering dikembangkan oleh, kurikulum formal dan jarang dinilai secara eksplisit. Dengan demikian, soft skill sering didefinisikan dalam istilah 'kemampuan, kemampuan, dan atribut pribadi yang dapat digunakan dalam berbagai lingkungan kerja yang lulusannya beroperasi sepanjang hidup mereka' (Robbins dan Judge, 2022).

Meskipun berbagai institusi dan laporan pemerintah telah mengidentifikasi atribut atribut yang sedikit berbeda, ada peningkatan penerimaan untuk gagasan bahwa soft skill dapat membantu mahasiswa untuk mencapai tujuan akademis tetapi juga pekerjaan setelah lulus. Namun survei pengusaha telah lama mencerminkan ketidakpuasan dengan sejauh mana

keterampilan ini dipupuk dalam pendidikan tinggi. Misalnya, Colquitt dkk. (2022) menunjukkan bahwa 'sering ada kesenjangan antara apa yang kita inginkan dari mahasiswa dalam tugas penilaian dan apa yang terjadi dalam dunia kerja'. Contoh yang jelas adalah kemampuan komunikasi lisan, yang dinilai tinggi di industri namun jarang dipupuk atau dinilai di universitas.

Seberapa berguna soft skill itu? Para ilmuwan dan praktisi telah menyoroti kesulitan dalam menjawab pertanyaan ini, terutama karena dua alasan. Pertama, 'katalog' soft skill bervariasi dari satu studi atau intervensi ke intervensi lainnya dan mencakup beragam atribut. Kedua, banyak dari atribut ini hanya dapat dinilai secara subjektif, yaitu tidak ada tes objektif untuk, katakanlah, keterampilan interpersonal dan manajemen. Selain itu, beberapa atribut yang merupakan taksonomi soft skill mengacu pada sifat disposisi yang mungkin berubah sangat sedikit selama tahun-tahun pendidikan tinggi dan diketahui mempengaruhi nilai akademis (Hogan dan Sherman, 2020).

Seperti dicatat, peneliti dan praktisi tidak hanya menggunakan label yang berbeda untuk mengacu pada soft skill tetapi juga mencakup beragam atribut, mulai dari keterampilan operasional sampai kompetensi interpersonal. Dengan demikian, keabsahan kompetensi ini untuk memprediksi hasil pendidikan dan pekerjaan yang berbeda tergantung pada keterampilan tertentu yang sedang diperiksa, dan juga pada pengaturan spesifik. Keterampilan lunak yang berbeda juga menunjukkan pola kelenturan yang sangat berbeda, yaitu tingkat keterampilan tingkat individu dapat berubah dari waktu ke waktu, terutama sebagai konsekuensi pendidikan formal dan pelatihan. Bentuk seperti kecerdasan emosional, dorongan dan motivasi, mungkin lebih dipengaruhi oleh kepribadian daripada dengan pengajaran atau pelatihan akademis (Armstrong, 2016).

Namun, taksonomi soft skill integratif telah menyoroti kesamaan di antara daftar yang berbeda dan bahkan menyediakan subkategori untuk mengklasifikasikannya. Durazzi (2018) menyurvei persyaratan akademis dan

mahasiswa, dan mengidentifikasi empat kategori utama yang mendasari soft skill, yaitu pengelolaan diri, informasi, lain dan tugas. Demikian pula, Gallivan dkk. (2004) mengidentifikasi enam soft skill yang umum dicari di Amerika Serikat, yaitu komunikasi, interpersonal, kepemimpinan, organisasi, motivasi diri dan kreativitas, dan memperkirakan atribut ini mencapai sekitar 26% dari keterampilan yang disebutkan. di iklan lowongan kerja online. Baru-baru ini, Survei yang dilakukan oleh Succi dan Canovi (2019) mencantumkan 13 'keterampilan utama yang dicari oleh pengusaha' (misalnya komunikasi, analitis, kerja tim, keterampilan interpersonal dan organisasi, serta motivasi, fleksibilitas dan orientasi detail).

Hadirin undangan yang berbahagia

Kebanyakan ilmuwan percaya bahwa soft skill harus dikaitkan dengan prestasi akademik. Dengan demikian, soft skill akan menjadi pendahulu yang diperlukan untuk belajar berdasarkan pengetahuan akademis (Barrie, 2006). Meskipun kursus khusus yang bertujuan untuk membina keterampilan lunak tertentu telah diperiksa, bukti meta-analitik menunjukkan bahwa kursus keterampilan lunak tidak begitu efektif untuk mahasiswa. Sebagai gantinya, alternatif yang lebih baik nampaknya membantu kemampuan ini melalui studi disiplin formal dan pengetahuan akademis. Jadi, 'pendekatan yang lebih umum adalah melalui keyakinan bahwa pengembangan [keterampilan lunak] harus tertanam dalam pembelajaran tentang disiplin' (Virtanen & Tynjälä, 2022).

Hadirin undangan yang berbahagia

Seberapa baik mahasiswa dapat memperoleh manfaat dari kesempatan untuk mengembangkan soft skill mereka sebagian dapat bergantung pada kompetensi mereka yang sebenarnya. Dengan sifat disposisi dari beberapa atribut ini, kami akan menyelidiki hubungan mereka dengan perbedaan individu (kecerdasan dan kepribadian). Selain itu, karena kepribadian (neurotisme,

ekstraversi dan kesadaran) dan kemampuan kognitif (IQ [faktor kecerdasan umum]) secara sistematis terkait dengan kinerja akademis, serta kinerja pekerjaan (Hogan dan Sherman, 2020), perlu untuk menunjukkan bahwa efek soft skill terhadap prestasi akademik tidak diperhitungkan oleh faktor perbedaan individual. Selain itu, studi Starr dan Riemann (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan yang dinilai sendiri terkait secara signifikan dengan kinerja akademis. Dengan demikian, kaitan antara soft skill dan self-assessed intelligence juga akan diperiksa.

Hadirin undangan yang berbahagia

Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan, upah, dan kemajuan karier (Hassan et al., 2014). Studi terbaru telah menjelaskan partisipasi dalam pelatihan terutama di tingkat organisasi dari variabel struktural dan pekerjaan (misalnya karakteristik pendirian, praktik kerja) dan demografi (Ren dkk., 2020). Namun, pengulas berpendapat bahwa bagaimana individu termotivasi terhadap pelatihan juga harus memengaruhi partisipasi mereka. Para ilmuwan menganjurkan bahwa harapan memperoleh manfaat yang berharga dari pelatihan merupakan prekursor penting untuk partisipasi, dan lebih dari sekadar ukuran motivasi tradisional untuk belajar (Mathieu & Martineau, 1997).

Pousa dkk. (2017) mengklasifikasikan motivasi pra-pelatihan menjadi tiga jenis: motivasi untuk belajar, self-efficacy, dan valence-instrumentality-expectancy beliefs (yaitu motivasi melalui harapan). Noe dkk. (2018) mendefinisikan motivasi untuk belajar sebagai keinginan khusus dari peserta pelatihan untuk mempelajari isi program pelatihan. Mereka mengemukakan bahwa motivasi untuk belajar harus paling relevan dengan seberapa banyak peserta pelatihan belajar selama pelatihan, namun juga digunakan untuk menjelaskan berapa banyak yang berpartisipasi dalam pengembangan. Pousa dkk. (2017) menunjukkan bahwa motivasi untuk belajar adalah cara yang

sederhana, langsung dan langsung untuk mengukur bagaimana peserta pelatihan melihat partisipasi mereka namun transparan (dan karenanya dapat dikenai persetujuan dan keinginan sosial), mengatakan sedikit tentang mengapa beberapa peserta pelatihan lebih termotivasi daripada yang lain, dan hanya memberikan sedikit informasi diagnostik

Motivasi melalui harapan, label yang diberikan oleh Noe dkk. (2018), adalah harapan yang berusaha untuk mengikuti pelatihan akan menghasilkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang menghasilkan hasil nilai. Artinya, menggabungkan harapan (E), instrumentality (I), dan valence (V). Pousa dkk. (2017) berpendapat bahwa pendekatan VIE lebih unggul daripada pendekatan motivasi pra-pelatihan lainnya karena melampaui persepsi self-efficacy, menempatkan partisipasi dalam pelatihan menjadi kerangka kerja motivasi yang menangkap konteks peran kerja trainee, dan mengikat individu. 'motivasi terhadap penghargaan yang dirasakan tersedia di organisasi mereka. Memang, manfaat yang dirasakan telah ditemukan terkait dengan partisipasi dalam pembangunan, walaupun tidak konsisten dengan jenis manfaat atau sampel. Ini berasal dari berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan, daripada menilai harapan, instrumen, dan valensi, atau kombinasi mereka. Pousa dkk. (2017) berpendapat bahwa keuntungan dari pendekatan VIE adalah bahwa ketiga komponen tersebut dapat dipilah untuk membantu diagnosis. Namun, mereka menunjukkan bahwa pendekatan tersebut menderita beberapa kritik yang dibuat dari teori harapan termasuk kompleksitasnya, penekanan pada model rasional motivasi manusia dan proyeksi pemikiran ke masa depan, dan asumsi bahwa orang memaksimalkan perilaku yang memuaskan.

Terlepas dari penekanan pada motivasi melalui harapan, dengan adanya ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dengan menilai bagaimana motivasi pelatihan (motivasi belajar dan motivasi melalui harapan) menjelaskan

partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan. Ini menggunakan pendekatan longitudinal, seperti yang direkomendasikan.

Demikianlah yang dapat saya sampaikan, semoga FEB Universitas La Tansa Mashiro dapat memberikan pelatihan softskill kepada mahasiswa sebagai bekal bagi mahasiswa setelah menjadi alumni dan berkiprah di Masyarakat. Sekian.

Wssalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Rangkasbitung, 31 Mei 2023

Dr. Juliansyah Noor, S.E.,M.M.

REFERENSI

- Aliu, J., & Aigbavboa, C. (2021). Key generic skills for employability of built environment graduates. *International Journal of Construction Management*, 30(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/15623599.2021.1894633>
- Armstrong, M. (2016). Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR: Developing Effective People Skills for Better Leadership and Management. In *Kogan Page Limited* (4 eds.). London: Kogan Page Limited. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.019><https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.051><https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.03.001><https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1538651><http://dx.doi.org/10.1108/IJQSS-04-2016-0038>www.cya.unam.mx/in
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Durazzi, N. (2018). The political economy of high skills: higher education in knowledge-based labour markets. *Journal of European Public Policy*, 12(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1551415>
- Gallivan, M. J., Iii, D. P. T., & Kvasny, L. (2004). Changing Patterns in IT Skill Sets A Content Analysis of Classified Advertising. *Database*, 35(3), 64–87.
- Hassan, S., Yukl, G., & Wright, B. E. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333–343. <https://doi.org/10.1111/puar.12216>.Does
- Hogan, R., & Sherman, R. A. (2020). Personality and Individual Differences Personality theory and the nature of human nature. *Personality and Individual Differences*, 152(6), 156–186. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109561>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). Fundamentals of Human Resources Management. In *McGraw-Hill Education* (7 eds.). McGraw-Hill Education.
- Pousa, C., Mathieu, A., & Trépanier, C. (2017). Managing frontline employee performance through coaching: does selling experience matter? *International Journal of Bank Marketing*, 35(2), 220–240. <https://doi.org/10.1108/IJBM-01-2016-0005>
- Ren, S., Tang, G., & Jackson, S. E. (2020). Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. *International*

- Journal of Manpower*, 42(6), 961–983. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0414>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior* (15th eds.). Pearson Education Limited. <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526>
- Starr, A., & Riemann, R. (2022). Common genetic and environmental effects on cognitive ability, conscientiousness, self-perceived abilities, and school performance. *Intelligence*, 93(8), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.intell.2022.101664>
- Succi, C., & Canovi, M. (2019). Studies in Higher Education Soft skills to enhance graduate employability : comparing students and employers ' perceptions. *Studies in Higher Education*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Virtanen, A., & Tynjälä, P. (2022). Pedagogical practices predicting perceived learning of social skills among university students. *International Journal of Educational Research*, 111(12), 230–259. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101895>