

**Program Pengembangan Kemampuan *Soft Skills* bagi Karangtaruna dan Aparat Pemangku Kelurahan Wonoplumbon, Kecamatan Mijen, Kota Semarang**

*Soft skills Capability Development Program for Karangtaruna and Wonoplumbon Village Stakeholder Officials, Mijen District, Semarang City*

**Eko Nursanty<sup>1\*</sup>, Agus Wibowo<sup>2</sup>, Rahmat Purwanto Widyastomo<sup>3</sup>, Putra Inter Perdana Waruwu<sup>4</sup>**

<sup>1,4</sup>Prodi Arsitektur, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG), Semarang

<sup>2</sup>Prodi Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG), Semarang

<sup>3</sup>Prodi Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG), Semarang

\*santy@untagsmg.ac.id

---

**Article History:**

Received: 29 Januari 2023

Revised: 20 Februari 2023

Accepted: 23 Maret 2023

**Keywords:**

soft skill, future career, productivity

***Abstract:** Soft skills are non-technical skills that relate to how people operate, engage with coworkers, solve problems, and manage the task for which they are responsible. Soft skills are required for future leadership jobs and will influence their effectiveness in managing teams to execute diverse initiatives. Furthermore, the capacity to show attentiveness and empathy to clients indicates a dedication to solving problems or meeting their requirements. To strengthen the ability to work with others and positively impact one's profession, a soft skills development program was held for the community in Wonoplumbon Urban Village, Mijen Sub-district, Semarang City, and its stakeholders comprising of RW leaders. This activity aims to achieve one of the Sustainable Development Goals, namely that governments, workers' organizations, and employers all over the world work to improve workers' employability, place young people in decent productive jobs, and increase company productivity through higher quality and relevant training.*

---

**Abstrak**

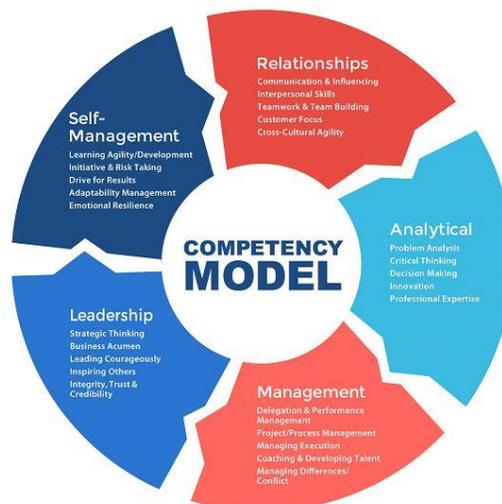
Soft skill adalah keterampilan nonteknis yang berhubungan dengan cara manusia bekerja, berinteraksi dengan rekan kerja, memecahkan masalah, dan bagaimana mengelola pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita. Soft skill diperlukan dalam peran kepemimpinan di masa depan dan menentukan keberhasilan mereka dalam memimpin tim untuk menyelesaikan berbagai proyek kelak. Selain itu, kemampuan seseorang untuk menunjukkan daya tanggap dan empati kepada klien

menandakan adanya komitmen untuk menyelesaikan masalah atau melayani kebutuhan mereka. Program pengembangan kemampuan *soft skill* dilakukan kepada para masyarakat di Kelurahan Wonoplumbon, Kecamatan Mijen kota Semarang beserta para pemangku yang terdiri atas Ketua RW untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja bersama orang lain dan berdampak positif pada karir seseorang. Kegiatan ini bertujuan mencapai salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan yaitu pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha di seluruh dunia bekerja untuk meningkatkan kemampuan kerja para pekerja, menggerakkan kaum muda ke pekerjaan yang produktif layak, meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pelatihan yang lebih berkualitas dan relevan.

**Kata Kunci:** soft skill, karir, produktivitas

## PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade, para pengusaha dan juga pendidik sering mengeluh tentang kurangnya *soft skill* di antara lulusan dari institusi pendidikan tinggi. Terutama yang paling banyak terlewatkan adalah keterampilan komunikasi, tetapi pengetahuan tambahan dalam bisnis atau manajemen proyek juga menduduki peringkat tinggi dalam daftar keterampilan yang diinginkan oleh para lulusan yang memasuki dunia bisnis <sup>1</sup>. Selama dekade terakhir, kompetensi individu dan soft skill telah mencapai posisi yang sangat penting di antara para sarjana di berbagai bidang. Namun, tampaknya ada kekurangan konsensus seputar makna kedua konsep tersebut sehingga kadang-kadang digunakan secara bergantian.



**Gambar 1. Diagram Model Kompetensi.** Sumber: Competency Modelling, 2023

<sup>1</sup> Bernd Schulz, "The Importance of Soft Skills: Education beyond Academic Knowledge.," *NAWA Journal of Language & Communication* 2, no. 1 (2008).

Menanggapi hal ini, kami melakukan upaya untuk mengaplikasikan tinjauan sistematis yang bertujuan untuk menjelaskan makna kompetensi dan soft skill terkait erat dengan definisi konsep-konsep ini, yang digambarkan pada diagram Model Kompetensi pada gambar 1 di atas. Menurut gambar 1 diatas, ditemukan bahwa ada 5 (lima) jenis kompetensi penting yang perlu dimiliki oleh seseorang di masa depannya, yaitu: self-management, relationships, analytical, management dan leadership<sup>2</sup>. Kompetensi adalah atribut yang dapat diamati dan diukur dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Kompetensi ini biasanya mencakup<sup>3</sup>:

- *Pengetahuan*. Diperoleh melalui pendidikan formal, sertifikasi profesional, pelatihan, dan informasi yang dipelajari yang digunakan untuk pekerjaan.
- *Keterampilan*. Kemampuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja dan praktik sebelumnya.
- *Kemampuan*. Kemampuan yang ditunjukkan untuk memperoleh keterampilan dan/atau pengetahuan yang meningkatkan kinerja.
- *Gaya Kerja*. Gaya berperilaku yang lebih disukai, sering dikaitkan dengan kepribadian seseorang (yaitu, Fleksibilitas).
- *Motivasi*. Pikiran dan kecenderungan yang mendorong perilaku (yaitu, Dorongan Berprestasi).

Saat ini *soft skill* telah mendapatkan relevansi baik di dunia akademis maupun praktisi. Karyawan saat ini di semua tingkatan dituntut untuk melakukan lebih banyak hal dibandingkan sepuluh tahun yang lalu. Beberapa laporan profesional menunjukkan seberapa besar kesenjangan yang ada antara *soft skill* yang dimiliki karyawan modern dan yang dibutuhkan oleh atasan mereka di tempat kerja modern. Karena milenial begitu mahir dan bergantung pada teknologi, banyak organisasi dihadapkan pada keharusan menemukan cara untuk membangun kepercayaan diri mereka dan mengajari mereka keterampilan sosial yang mereka lewatkan<sup>4</sup>. *Soft skill* yang dibutuhkan untuk berkomunikasi secara efektif, memecahkan masalah, berkolaborasi, dan berorganisasi menjadi lebih penting untuk sukses seiring dengan berkembangnya tempat kerja secara sosial dan teknologi.

Tidak seperti hard skill yang dipelajari, soft skill mirip dengan emosi atau wawasan yang memungkinkan orang untuk "membaca" orang lain. Ini jauh lebih sulit untuk dipelajari, setidaknya di ruang kelas tradisional. *Soft skill* juga jauh lebih sulit untuk diukur dan dievaluasi. Beberapa program pelatihan kerja mencakup *soft skill*. Mereka mungkin membahas *soft skill* sehingga

---

<sup>2</sup> Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, and Kazeem Kayode Bakare, "The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance," *European Journal of Training and Development* (2017).

<sup>3</sup> Masduki Asbari et al., "Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies as Mediating," *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 101–121.

<sup>4</sup> Jessy John, "Study on the Nature of Impact of Soft Skills Training Programme on the Soft Skills Development of Management Students," *Pacific Business Review* (2009): 19–27.

pencari kerja tahu apa itu *soft skill* dan pentingnya menyoroti *soft skill* pada resume mereka. Beberapa kursus online gratis dapat membantu masyarakat untuk meningkatkan *soft skill*.

Bagi mereka yang sudah bekerja untuk sementara waktu, kemungkinan besar mereka sudah mengembangkan beberapa *soft skill* yang dimiliki. Misalnya, jika seseorang pernah bekerja di bidang ritel, umumnya mereka telah bekerja dalam lingkungan tim<sup>5</sup>. Jika Anda telah membantu pelanggan yang tidak senang menemukan resolusi, Anda telah menggunakan resolusi konflik dan keterampilan pemecahan masalah. Sebaliknya jika Anda baru bekerja, pikirkan aktivitas lain yang pernah Anda lakukan, baik melalui sekolah atau secara sukarela. Kemungkinan Anda harus berkomunikasi, beradaptasi dengan perubahan, dan memecahkan masalah. Anda juga bisa merefleksikan *soft skill* yang perlu Anda kembangkan. Misalnya, alih-alih hanya mendiskusikan masalah dengan manajer Anda, sarankan solusi untuk masalah tersebut. Jika Anda melihat seorang rekan kerja yang sedang berjuang, tawarkan diri untuk membantu. Jika ada proses yang bisa meningkatkan tempat kerja Anda, Anda bisa melakukan upaya pemberian saran.

## METODE

Ketika kita berpikir tentang pelatihan di tempat kerja, *soft skill* sering kali diabaikan karena tidak berwujud seperti *hard skill* seperti coding atau keterampilan tingkat lanjut. Tetapi mengembangkan pelatihan *soft skill* untuk karyawan sama pentingnya dengan keterampilan teknis<sup>6</sup>. Organisasi bersifat cair dan dinamis. Teknologi dan proses berubah, dan tekanan persaingan terus-menerus mengubah bagaimana pekerjaan didefinisikan. Kurangnya pengawasan, peningkatan keterampilan teknis, peningkatan penggunaan teknologi informasi, dan sifat pekerjaan itu sendiri yang selalu berubah, semuanya menciptakan kebutuhan akan serangkaian kompetensi yang berbeda<sup>7</sup>. Hal ini mendorong pertanyaan kritis bagi organisasi saat ini, yaitu: "Apa saja persyaratan kompetensi pekerjaan kita?".

Kompetensi adalah blok bangunan untuk seleksi dan pengembangan karyawan. Kompetensi adalah titik awal dalam mengidentifikasi apa yang harus dicari dalam kandidat pekerjaan atau karyawan dengan memandu keputusan tentang apa yang harus dinilai dan dibandingkan<sup>8</sup>. Kompetensi juga berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan pengembangan di mana kekuatan potensial dan area untuk perbaikan dapat diidentifikasi melalui penilaian dan perbandingan dengan skor lain dalam organisasi atau di seluruh industri. Seberapa baik Anda mengidentifikasi dan mendefinisikan kompetensi yang relevan dengan organisasi Anda dan pekerjaan di dalamnya sangat memengaruhi seberapa baik Anda memilih dan mengembangkan

---

<sup>5</sup> Jolanda A. Botke et al., "Work Factors Influencing the Transfer Stages of Soft Skills Training: A Literature Review," *Educational Research Review* 24 (2018): 130–147.

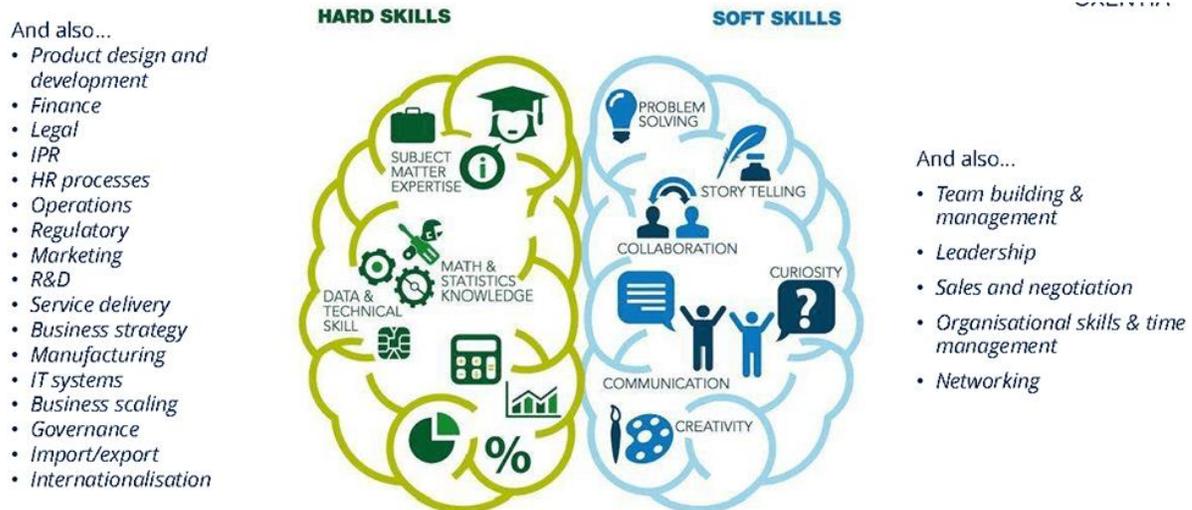
<sup>6</sup> Konstantinos Kechagias, "Teaching and Assessing Soft Skills" (SCST, 2011).

<sup>7</sup> Botke et al., "Work Factors Influencing the Transfer Stages of Soft Skills Training."

<sup>8</sup> James C. Georges, "The Myth of Soft-Skills Training," *Training* 33, no. 1 (1996).

tenaga kerja Anda <sup>9</sup>.

Metode kegiatan adalah memanfaatkan bagian otak manusia yang terbagi atas kemampuan dasar *hardskill* dan *softskill* dibagian kiri dan kanan otak manusia, seperti terlihat pada gambar 2 di bawah.



**Gambar 2. Perbedaan skill sesuai struktur orak manusia.** Sumber: Hart, 2023.

Sebuah hasil penelitian mengatakan bahwa semuanya harus dimulai dengan pemahaman bahwa kita melakukan penelitian untuk memajukan pengetahuan demi kepentingan masa depan umat manusia dan lingkungan kita. Hal ini juga menyangkut upaya menghargai kebutuhan akan inovasi, yang berarti penerapan pengetahuan dalam penciptaan produk dan layanan baru <sup>10</sup>. Bertolak belakang dengan keyakinan yang telah lama dipegang bahwa tanggung jawab berinovasi dari penelitian terletak pada industri atau pemain lain di kampus. Faktanya adalah bahwa tanggung jawab untuk berinovasi terletak pada peneliti akademis itu sendiri. Memahami bahwa sebagian besar penelitian didanai dari dana publik, yang paling tidak dapat dilakukan oleh para peneliti adalah memastikan bahwa masyarakat mendapatkan manfaat langsung dari pengetahuan yang mereka hasilkan dan inovasi yang mengalir setelahnya.

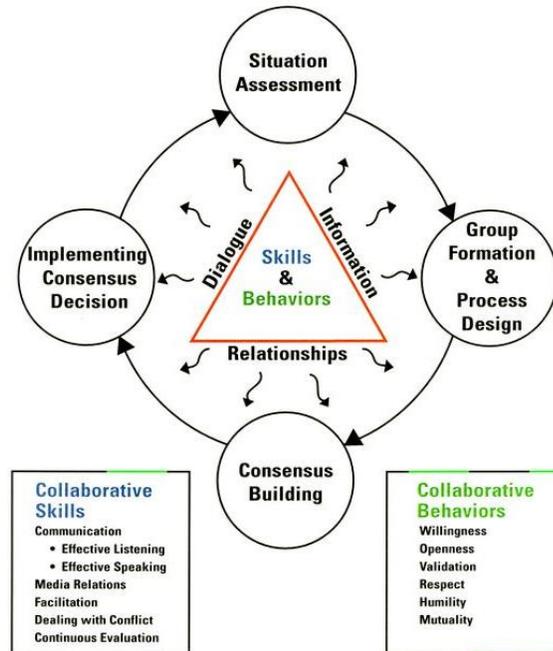
Dengan berinovasi dan mengkomersialkan penelitian, para peneliti bertujuan untuk mengaktifkan ekonomi dan menghasilkan pendapatan, sehingga memastikan investasi publik yang lebih besar dalam upaya penelitian kami di masa depan untuk membuat perbedaan bagi dunia, dan untuk membenarkan bangun setiap pagi untuk pergi ke tempat kerja dan institusi kami <sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Jami Dixon et al., "The Importance of Soft Skills," *Corporate finance review* 14, no. 6 (2010): 35.

<sup>10</sup> Michael Jones et al., "The Hard Truth about Soft Skills: What Recruiters Look for in Business Graduates," *College Student Journal* 50, no. 3 (2017): 422–428.

<sup>11</sup> Sri Utaminingsih, Slamet Utomo, and Edris Zamroni, "Strengthening of Indonesian Islamic Character Though Islamic Education Management Based of Soft Skills," *Addin* 11, no. 1 (2017): 215–242.

## The Collaborative Process



**Gambar 3. Contoh Diagram**

(Gambar harus diberikan penomoran, contohnya: *Gambar 1*. Contoh Diagram. Keterangan gambar (nomor dan judul gambar) diletakkan di tengah bawah)

## HASIL

Berisi deskripsi tentang hasil dari proses pengabdian masyarakat, yaitu penjelasan tentang dinamika proses pendampingan (ragam kegiatan yang dilaksanakan, bentuk-bentuk aksi yang bersifat teknis atau aksi program untuk memecahkan masalah komunitas). Juga menjelaskan munculnya perubahan sosial yang diharapkan, misalnya munculnya pranata baru, perubahan perilaku, munculnya pemimpin lokal (*local leader*), dan terciptanya kesadaran baru menuju transformasi sosial, dan sebagainya. (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

Contoh Tabel:

Tabel harus diberikan penomoran, contohnya: Tabel 1. Descriptive Statistics Keterangan tabel (nomor dan judul tabel) diletakkan di tengah atas.

**Tabel. 1 Descriptive Statistics**

Soft Skills	Hard Skills
Experience based	Rule based
People related	Technological/scientific
Attitudinal	Industrial/mechanical
Behavioral	Relates to tools and techniques
Non-domain specific	Specialized
General	Procedural and methodical
Trans-situational	Replicable
Non-technical	Predictable
Intangible	Tangible

## DISKUSI

*Soft skill* menjadi semakin didambakan, dengan adanya banyak organisasi memberikan penghargaan yang layak mereka dapatkan. *Soft skill* memberikan peluang tenaga kerja yang percaya diri dan memuaskan yang akan mempertahankan organisasinya. Banyak pengusaha berasumsi bahwa *soft skill* yang paling praktis adalah standar ketika menyangkut karyawan mereka, tetapi ini tidak selalu terjadi. *Soft skill* merupakan kesenjangan keterampilan terbesar hamper di seluruh dunia. Ketika tenaga kerja umumnya memiliki banyak keterampilan teknis, tetapi kurang dalam *soft skill*, kita mungkin memperhatikan bahwa beberapa elemen bisnis menghadapi tantangan. Misalnya, jika karyawan terlatih dengan baik dalam mendapatkan pelanggan, tetapi tidak begitu hebat dalam mempertahankan pelanggan, perusahaan memiliki kesenjangan *soft skill*. Untungnya, saat ini kita bisa berupaya mengurangi kesenjangan *soft skills* dalam bisnis melalui pelatihan berdasarkan materi 3 elemen seperti yang tergambar pada gambar 4 di bawah.



Gambar 4. Diagram The Three E's: Education, Experience, and Exposure. Sumber: Clausen, 2021

Diagram 4 di atas, Tiga E - memainkan peran mendasar dalam semua kehidupan kita. Orang membuat pilihan sejak mereka bangun tidur hingga mereka tidur kembali. Kemampuan untuk membuat pilihan sering dianggap remeh. Apakah ini berarti memilih apa yang akan Anda makan siang atau memilih pejabat terpilih melalui pemungutan suara, kita semua memiliki harapan untuk dapat membuat keputusan tentang kejadian sehari-hari, serta hal-hal yang memengaruhi seluruh hidup kita. Pilihan adalah hak yang mendasar<sup>12</sup>. Untuk mempromosikan kualitas, organisasi harus menjadi lebih terarah dalam memberikan pendidikan, pengalaman, dan pemaparan. Orang belajar melalui pengalaman mereka, bahkan ketika pengalaman ini tidak berjalan sesuai rencana. Bahkan, sering kali kesalahan kita yang memungkinkan kita untuk membuat pilihan yang lebih baik di masa depan. Meskipun kita harus mengambil langkah-langkah untuk mencegah orang menempatkan diri mereka ke dalam situasi yang benar-benar berbahaya, namun kesempatan untuk gagal dan martabat risiko yang terkait harus diakui oleh organisasi sebagai hak-hak dasar<sup>13</sup>.

Pilihan berdasarkan informasi ini didasarkan pada sesuatu yang mungkin pernah kita alami, pernah terpapar, atau pernah dididik. Kita membuat pilihan berdasarkan informasi. Kita mungkin memilih restoran tertentu karena makanan atau layanannya yang enak. Kita mungkin memilih layanan berdasarkan rekomendasi dari seseorang yang kita percayai. Ketika kita tidak memiliki informasi yang kita butuhkan, kita mungkin mencari ulasan online untuk menginformasikan keputusan kita dengan lebih baik<sup>14</sup>. Pilihan berdasarkan informasi ini didasarkan pada sesuatu yang mungkin pernah kita alami, terpapar, atau telah dididik. Bagi orang-orang yang menerima layanan, pilihan sering kali dibatasi atau dibuat oleh orang lain karena asumsi tentang kemampuan atau kekhawatiran tentang kemampuan. Bagi penyedia layanan, ada nilai nyata dalam memberikan pendidikan, pengalaman, dan pemaparan sebagai tindakan nyata yang sepenuhnya terintegrasi ke dalam dukungan yang kami berikan, atau bahkan sebagai tujuan itu sendiri.

Dalam menentukan ada atau tidaknya suatu hasil, sebagai contoh seperti 'Masyarakat memilih tempat dan dengan siapa mereka tinggal' - masyarakat tidak ditanya apakah mereka puas dengan tempat dan dengan siapa kita tinggal. Ditanyakan apakah mereka memilih tempat dan dengan siapa mereka tinggal<sup>15</sup>. Kami menilai apakah orang memilih jenis dan frekuensi ini dan indikator lainnya termasuk peran sosial, hubungan, dan partisipasi dalam kehidupan masyarakat. Faktanya, data menunjukkan bahwa orang 24,0 kali lebih mungkin memilih tempat dan dengan siapa mereka tinggal ketika organisasi mendukung orang untuk mengeksplorasi semua opsi perumahan sehingga mereka dapat membuat pilihan berdasarkan informasi.

---

<sup>12</sup> Douglas D. Ready, "Socioeconomic Disadvantage, School Attendance, and Early Cognitive Development: The Differential Effects of School Exposure," *Sociology of Education* 83, no. 4 (2010): 271–286.

<sup>13</sup> Kara S. Harris and George E. Rogers, "Soft Skills in the Technology Education Classroom: What Do Students Need," *Technology Teacher* 68, no. 3 (2008): 19–24.

<sup>14</sup> Deborah L. Elkis-Abuhoff et al., "The Impact of Education and Exposure on Art Therapist Identity and Perception," *Art Therapy* 27, no. 3 (2010): 119–126.

<sup>15</sup> Miriam L. Matteson, Lorien Anderson, and Cynthia Boyden, "'Soft Skills': A Phrase in Search of Meaning," *portal: Libraries and the Academy* 16, no. 1 (2016): 71–88.

Keberhasilan dalam peran manajemen tidak hanya bergantung pada satu keterampilan atau kekuatan tertentu, tetapi juga bergantung pada pengalaman praktis yang dikombinasikan dengan dukungan berkelanjutan termasuk pelatihan manajemen. Pemimpin harus mampu menunjukkan sejumlah keterampilan utama yang dapat mereka gunakan saat dibutuhkan untuk bekerja secara efektif, mendorong tujuan organisasi, mendapatkan yang terbaik dari tim mereka, dan berhasil mengatasi masalah dan tantangan yang muncul, seperti pada gambar 5 di bawah.



Gambar 5. Sepuluh ketrampilan soft skill yang harus dikuasai untuk sukses. Sumber: TSL <sup>16</sup>

*Time manajemen.* Keterampilan manajemen waktu dan organisasi. Waktu adalah uang. Lagi pula, hanya ada 24 jam dalam sehari. Semakin efektif Anda bisa mengatur waktu, semakin besar produktivitas Anda. Dengan kata lain, semakin banyak yang bisa Anda selesaikan, semakin baik kinerja organisasi Anda. Dalam hal memperoleh keterampilan ini, ada banyak bantuan di luar sana, termasuk banyak alat dan teknik manajemen waktu yang dapat Anda pelajari untuk membantu Anda menggunakan waktu yang tersedia untuk Anda secara lebih efektif. Kuncinya di sini adalah menemukan yang paling sesuai untuk peran Anda dan cara Anda bekerja.

<sup>16</sup> "Ten Must-Have Soft Skills for Success," accessed January 11, 2023, <https://www.stl-training.co.uk/sharing/ten-must-have-soft-skills-for-success/28>.

*Negotiating skills.* Berkomunikasi, bernegosiasi dan mempengaruhi. Hidup ini sering kali terlihat seperti berkomunikasi dan bernegosiasi. Entah itu mengatasi masalah bersama dengan orang yang dicintai dan kolega, atau mendapatkan kesepakatan terbaik untuk biaya hidup Anda, dipandang sebagai komunikator dan negosiator yang baik dapat sangat membantu Anda memajukan karier Anda. Setiap pemberi kerja yang baik tahu nilai dari memiliki influencer yang baik dan akan dengan senang hati membayar seseorang yang dapat menggunakan keterampilan tersebut untuk memotivasi tim pekerja dan memajukan bisnis.

*Stress management.* Tingkat stres tertentu tidak dapat dihindari di tempat kerja, serta dalam rutinitas kita sehari-hari, tetapi bagaimana kita menghadapi stres itulah kunci keberhasilan dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja kita. Pada akhirnya, inilah yang akan membantu kita mencapai aspirasi karier kita. Membiarkan stres di luar kendali tidak hanya buruk bagi orang-orang yang dekat dengan kita di rumah dan di tempat kerja, tetapi juga dapat memengaruhi kita secara fisik, menyebabkan berbagai masalah kesehatan mulai dari depresi hingga penyakit jantung. Itulah sebabnya mengapa sangat penting untuk menyadari pemicu yang menyebabkan stres dalam kehidupan kita sehari-hari. Setelah kita dapat melakukannya, kita dapat mengambil tindakan untuk memerangi stres dan bekerja lebih efektif di tempat kerja.

*Creative thinking.* Yang membawa kita dengan baik ke keterampilan hidup penting berikutnya adalah berpikir kreatif. Berpikir kreatif adalah salah satu keterampilan yang dapat membantu kita menghadapi stres. Sebagai kunci pemecahan masalah, pemikiran kreatif dan analitis yang baik memungkinkan kita untuk menghasilkan pendekatan inovatif untuk menghadapi skenario dan situasi yang menantang. Kabar baiknya adalah, meskipun banyak orang yang secara alami berbakat dalam hal berpikir kreatif, ini adalah sesuatu yang bisa dipelajari. Seperti yang pernah dikatakan Albert Einstein: 'Berpikir kreatif adalah kecerdasan yang menyenangkan'. Pada dasarnya, berpikir kreatif adalah mendekonstruksi masalah atau situasi secara analitis ke dalam komponen-komponennya dan secara metodis mencari cara untuk mengatasinya.

*Presentation skills.* Keterampilan lain yang umumnya dianggap sebagai salah satu yang Anda miliki atau tidak miliki, adalah kemampuan untuk berbicara di depan audiens - apakah itu promosi penjualan, rapat perusahaan, atau wawancara kerja. Faktanya, 40% dari populasi takut berbicara di depan umum, yang mungkin menjadi alasan mengapa begitu banyak orang merasa gugup ketika harus mengambil mikrofon. Namun, sama seperti berpikir kreatif, ini adalah sesuatu yang bisa Anda pelajari. Kuncinya di sini adalah latihan, latihan, dan lebih banyak latihan. Belajarlah dari menonton mereka yang pandai dalam presentasi dan berbicara di depan umum. Gunakan visualisasi positif untuk mengalahkan rasa gugup, lakukan latihan pernapasan dan luangkan waktu Anda. Sepanjang jalan, Anda akan mendapatkan kepercayaan diri dan kelancaran. Ini adalah keterampilan yang layak diperoleh, terutama dalam penjualan. Keterampilan presentasi yang hebat sangat diminati oleh banyak pemberi kerja dan secara signifikan akan meningkatkan prospek karier Anda.

*Resilience and assertiveness.* Untuk menjadi lebih percaya diri, positif dan efektif, para pemimpin harus tangguh dan tegas. Bertentangan dengan apa yang dipikirkan banyak orang, ketegasan bukanlah tentang agresi, atau 'mendapatkan jalan Anda sendiri', itu sebenarnya didasarkan pada rasa saling menghormati. Ini tentang diplomasi dan menghormati orang lain dan pendapat mereka, tetapi juga membela apa yang Anda yakini, atau anggap sebagai cara terbaik untuk maju, berdasarkan pengalaman dan pengetahuan Anda.

Demikian juga, ketahanan adalah kemampuan untuk mengatasi kegagalan dan bangkit menghadapi tantangan. Dalam banyak hal, ketangguhan dan ketegasan bergantung pada banyak keterampilan lain yang telah kita singgung di sini, seperti menggunakan keterampilan komunikasi dan mempengaruhi untuk membangun hubungan, dan berpikir kreatif untuk memecahkan masalah. Sementara beberapa orang adalah pemimpin alami, seperti halnya dengan begitu banyak hal dalam hidup, menjadi benar-benar sukses berarti meluangkan waktu dan upaya untuk mengkonsolidasikan dan menyempurnakan keterampilan penting yang diperlukan untuk unggul di tempat kerja, seperti dalam kehidupan.

*Effective communication.* Seorang komunikator yang baik mampu mengartikulasikan ide-ide mereka dan benar-benar mendengarkan orang lain. Keterampilan komunikasi meliputi menulis, berbicara, mendengarkan secara aktif, dan kolaborasi. Di tempat kerja, Anda memerlukan keterampilan komunikasi yang solid untuk: Menulis email yang jelas dan menarik; Berbicara dengan rekan kerja dan klien; Mempresentasikan ide kepada atasan Anda; Membuat presentasi persuasif; Berkolaborasi dengan tim.

*Influencing skills.* Pengaruh berasal dari bahasa Latin *influere*, yang berarti mengalir ke dalam. Pengaruh adalah kemampuan seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi, membentuk, atau mengubah pendapat (meyakinkan) dan perilaku atau tindakan (membujuk) orang lain tanpa harus memiliki otoritas formal atas mereka. Mempengaruhi adalah kekuatan lunak atau pribadi, terlepas dari kekuatan posisi seseorang. Keterampilan persuasi memungkinkan seorang pemimpin untuk menyelesaikan sesuatu dan mencapai hasil yang diinginkan tanpa paksaan. Pengaruh adalah sesuatu yang kita pelajari di masa kanak-kanak. Hal ini terjadi di dalam keluarga, di antara teman-teman, di komunitas, di tempat kerja, dan di masyarakat secara lebih luas. Penelitian menunjukkan bahwa mempengaruhi adalah salah satu dari 4 kompetensi kepemimpinan yang penting bagi setiap pemimpin di setiap tingkat dalam organisasi.

*Organizational skill.* Organisasi adalah kemampuan untuk menjadi sistematis dan efisien. Keterampilan organisasi yang kuat ditunjukkan dengan merencanakan waktu dan beban kerja Anda secara efektif. Kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu akan memberikan bukti kepada perekrut bahwa Anda memiliki keterampilan organisasi yang baik. Keterampilan organisasi sangat penting untuk menjadi efektif dan efisien di tempat kerja modern.

## KESIMPULAN

*Soft skill* berfokus pada siapa orangnya, bukan pada apa yang mereka latih. *Soft skill* berfungsi untuk mewakili pendekatan seseorang terhadap kehidupan dan pekerjaan. Sederhananya, *soft skill* adalah keterampilan interpersonal yang terprogram pada kepribadian seseorang, dan keterampilan ini mencirikan bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja. Pada dasarnya, *soft skill* adalah keterampilan orang, keterampilan kepribadian, dan kemampuan komunikasi yang dibutuhkan tenaga kerja untuk kesuksesan jangka panjang organisasi. Pada hampir setiap pekerjaan mengharuskan karyawan untuk terlibat dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasinya, sehingga keterampilan ini menjadi sesuatu yang tidak boleh diabaikan.

Kegiatan ini telah menjelaskan bagaimana *soft skill* lebih berfokus pada kepribadian, daripada didasarkan pada kualifikasi atau pengalaman kerja. *Soft skills* mencakup keterampilan orang, keterampilan sosial, karakter, keterampilan interpersonal, dan keterampilan yang dapat ditransfer. Di sisi lain, *hard skill* adalah keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan tertentu. Keterampilan *hard skill* seseorang berasal dari pendidikan, sertifikasi, pelatihan, dan pengalaman kerja. Keterampilan ini dapat diajarkan, dapat diukur, dan memiliki kemampuan untuk diuji melalui ujian dan tugas praktik. Sementara *hard skill* dipelajari dan dikuasai dari waktu ke waktu, *soft skill* sering kali lebih sulit dikembangkan dan sulit dievaluasi dan diukur. Mari kita gunakan contoh instruktur kursus dan memeriksa *soft skill* dan *hard skill* apa saja yang diperlukan untuk peran ini.

## ACKNOWLEDGEMENTS

Para penulis mengucapkan terima kasih atas kerja sama yang diberikan oleh Pemerintah Kota Semarang, terutama Kepala Kelurahan Wonoplumbon, Ibu Karimah Muzayanah, SH beserta seluruh staff kelurahan Wonoplumbon yang telah mendukung kegiatan ini agar dapat berjalan lancar dan sempurna. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada masyarakat dan para pemangku kebijakan di Kelurahan Wonoplumbon atas partisipasinya dalam mendukung serta berpartisipasi dalam kegiatan ini. Tak lupa penghargaan sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Lembaga Pengabdian Masyarakat UNTAG Semarang Bersama para mahasiswa KKN di Kelurahan Wonoplumbon atas semangat dan kerja kerasnya menyatu bersama masyarakat guna mewujudkan tercapainya kegiatan yang sangat bermanfaat ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Asbari, Masduki, Agus Purwanto, Freddy Ong, Anggaripeni Mustikasiwi, Siti Maesaroh, Mustofa Mustofa, Dhaniel Hutagalung, and Yulia Andriyani. "Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies As Mediating." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 101–121.
- Botke, Jolanda A., Paul GW Jansen, Svetlana N. Khapova, and Maria Tims. "Work Factors Influencing the Transfer Stages of Soft Skills Training: A Literature Review." *Educational Research Review* 24 (2018): 130–147.
- Dixon, Jami, Cody Belnap, Chad Albrecht, and Konrad Lee. "The Importance of Soft Skills." *Corporate finance review* 14, no. 6 (2010): 35.
- Elkis-Abuhoff, Deborah L., Morgan Gaydos, Sage Rose, and Robert Goldblatt. "The Impact of Education and Exposure on Art Therapist Identity and Perception." *Art Therapy* 27, no. 3 (2010): 119–126.
- Georges, James C. "The Myth of Soft-Skills Training." *Training* 33, no. 1 (1996).
- Harris, Kara S., and George E. Rogers. "Soft Skills in the Technology Education Classroom: What Do Students Need." *Technology Teacher* 68, no. 3 (2008): 19–24.
- Ibrahim, Rosli, Ali Boerhannoeddin, and Kazeem Kayode Bakare. "The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance." *European Journal of Training and Development* (2017).
- John, Jessy. "Study on the Nature of Impact of Soft Skills Training Programme on the Soft Skills Development of Management Students." *Pacific Business Review* (2009): 19–27.
- Jones, Michael, Cindi Baldi, Carl Phillips, and Avinash Waikar. "The Hard Truth about Soft Skills: What Recruiters Look for in Business Graduates." *College Student Journal* 50, no. 3 (2017): 422–428.
- Kechagias, Konstantinos. "Teaching and Assessing Soft Skills." SCST, 2011.
- Matteson, Miriam L., Lorien Anderson, and Cynthia Boyden. "'Soft Skills': A Phrase in Search of Meaning." *portal: Libraries and the Academy* 16, no. 1 (2016): 71–88.
- Ready, Douglas D. "Socioeconomic Disadvantage, School Attendance, and Early Cognitive Development: The Differential Effects of School Exposure." *Sociology of Education* 83, no. 4 (2010): 271–286.
- Schulz, Bernd. "The Importance of Soft Skills: Education beyond Academic Knowledge." *NAWA Journal of Language & Communication* 2, no. 1 (2008).

Utaminingsih, Sri, Slamet Utomo, and Edris Zamroni. "Strengthening of Indonesian Islamic Character Through Islamic Education Management Based of Soft Skills." *Addin* 11, no. 1 (2017): 215–242.

"Ten Must-Have Soft Skills for Success." Accessed January 11, 2023. <https://www.stl-training.co.uk/sharing/ten-must-have-soft-skills-for-success/28>.