

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA  
MELALUI PELATIHAN SOFT SKILL

Dewi Shinta Wulandari Lubis  
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma  
E-mail: dewishintawulandari83@gmail.com

**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset dan modal suatu negara ataupun organisasi yang harus menjadi perhatian agar menghasilkan keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan secara global. Salah satu faktor keberhasilan sebuah negara ataupun organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang didalamnya, tetapi sumber daya manusia yang dibutuhkan merupakan sumber daya manusia yang berkompeten. SDM yang dibutuhkan adalah yang kompeten dan memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Permasalahan yang masih ada masa ini adalah tingginya tingkat pengangguran disebabkan oleh masih banyaknya sumber daya manusia yang tidak berkompeten. SDM merupakan modal manusia dalam suatu negara ataupun perusahaan yang tidak hanya mengandalkan *hard skill*nya saja tetapi aspek *soft skill* pun harus dikembangkan dengan strategi yang tepat agar mencapai kinerja yang terbaik. Salah satu strategi yang dapat diusulkan oleh peneliti dalam permasalahan ini adalah melalui strategi peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan *Soft Skill*. Penelitian ini menggunakan metode studi perpustakaan dan kualitatif untuk melahirkan interpretasi dalam menangkap arti yang lebih dalam dengan mengelaborasikannya. Strategi yang ditekankan oleh peneliti adalah strategi peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan *Soft Skill* agar mampu menjadi aset bagi negara dan organisasi di kancah global.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Pelatihan dan Soft Skill.

**Abstract**

Human resources are assets and capital of a country or company that must be a concern to produce a competitive advantage in the face of global competition. One of the success factors of a country or company is the Human Resources (HR) in it, but the human resources needed are competent human resources. The human resources needed are competent and have certain competencies needed to support the successful implementation of their work. The problem that still exists at this time is the high unemployment rate caused by many incompetent human resources. HR is human capital in a country or company that does not only rely on hard skills but also the soft skills aspect that must be developed with the right strategy to achieve the best performance. One of the strategies that can be proposed by researchers in this problem is the strategy of increasing HR competence through Soft Skill training. This research uses the library and qualitative study methods to generate interpretations in capture deeper meanings by elaborating them. The strategy emphasized by the researcher is the strategy of increasing the competence of human resources through Soft Skill training so that they can become assets for countries and companies in the global arena.

Key words: Human Resource, Competency, Training, and Soft Skill.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Hasibuan. 2000). Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang akan menggerakkan dan yang beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas SDM yang berada didalamnya. Lazimnya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan meningkatkan kinerja SDM sehingga kualitas kerja mereka akan tinggi juga dan akan menghasilkan yang diinginkan oleh organisasi. Kapabilitas SDM akan dilihat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya SDM tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi karena SDM memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Organisasi yang baik akan senantiasa memperhatikan pembinaan SDMnya yang dianggap sebagai aset organisasi dalam melaksanakan keseluruhan aktivitas dalam rangka merealisasikan tujuan dan mencapai visi misi organisasi. Faktor yang mendorong pentingnya pembinaan untuk SDM adalah terdapatnya tantangan dan perubahan lingkungan. Pembinaan yang diberikan merupakan pelatihan untuk peningkatan pengetahuan dan juga keahlian para SDM. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu SDM tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi (Spencer and Signe, 1993).

Di dalam organisasi akan mengalami banyaknya perubahan, salah satu perubahan adalah perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan. Pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori (Robbins, 2010). Untuk itu, organisasi harus dapat memiliki strategi dalam meningkatkan *hard skill* maupun *soft skill* yang dimiliki karyawannya. *Soft skill* merupakan keterampilan yang mampu membentuk kepribadian yang kuat untuk memperkuat kompetensi profesional dalam *hard skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan diri yang tidak dapat dilihat dan dapat diatasi dengan belajar sambil melakukan, berbagai pelatihan atau seminar atau belajar dan melakukan kegiatan dengan orang lain. (4). Meskipun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Menurut Wahyuni (2016) Memandang pentingnya SDM yang memiliki kompetensi *soft skill* di organisasi, maka tulisan ini difokuskan pada strategi pelatihan soft skill dalam meningkatkan kompetensi SDM.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia di definisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan dari organisasi (Hasibuan. 2000). Selain itu sumber daya manusia menurut Veithzal (2004) dianggap sebagai salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi. SDM merupakan elemen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama dalam hal daya saing. SDM yang paling penting bagi suatu organisasi adalah SDM yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi, oleh karena itu kesulitan SDM merupakan sumber masalah dalam organisasi seperti tersedianya SDM yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan kinerja.

### **Kompetensi**

Kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan atau kecakapan Wojowasito and Poerwadarminta (1990). Dalam perkembangan, kompetensi ini mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan dengan persepsi yang beragam, antara lain adalah penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia. Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi (Spencer and Signe, 1993). Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut Spencer and Signe, (1993) untuk mencapai visi dan misi organisasi, tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi. Karakteristik kompetensi memiliki lima karakteristik yaitu, Motif yang merupakan apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan Tindakan atau dapat kita artikan sebagai apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Yang kedua, Sifat/ciri bawaan (*trait*) yang merupakan ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Yang ketiga, Konsep diri yaitu sikap, nilai dari orang-orang. Yang ke empat, Pengetahuan (*knowledge*), yang merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan ini merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. Dan yang terakhir adalah keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugastugas fisik dan mental tertentu.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja SDM adalah kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. SDM harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, SDM harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pelatihan**

Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses untuk meningkatkan SDM dalam aspek keterampilan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, serta memperlancar proses pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Dalam pelatihan akan lebih diarahkan untuk memberikan keterampilan tentang pekerjaan yang dihadapinya. Menurut Anwar (2001). Pelatihan (*training*) merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana SDM mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dan tujuan terbatas. Secara konseptual pelatihan akan mengubah sikap SDM terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman SDM terhadap pekerjaannya juga berubah. Sikap seseorang memiliki beberapa elemen, yaitu yang pertama, kognitif yang merupakan keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek; Kedua, afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap obyek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya; dan yang terakhir, kecenderungan tindakan terhadap obyek sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap SDM dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Pelatihan (*training*) dilakukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan SDM untuk melakukan pekerjaan masa sekarang (Hani, 1996).

### **Soft Skill**

Menurut Irene, et al (2018) *soft skill* merupakan keterampilan yang mampu dalam membentuk kepribadian yang kuat untuk mempertajam kompetensi SDM dalam *hard skill* nya. *Soft skill* juga dapat diartikan sebagai kemampuan diri yang tidak dapat dilihat dan dapat

ditingkatkan dengan belajar sambil mempraktekannya dan berbagai pelatihan. Meskipun soft skill dapat dikatakan sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun soft skill bukan sesuatu yang stagnan, tetapi kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan mengikuti pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja Wahyuni (2016). *Soft Skill* dapat diartikan sebagai kumpulan dari karakter seseorang, daya tarik sosial, kemampuan berkomunikasi, kebiasaan diri, kepedulian terhadap diri dan orang lain serta rasa percaya diri. *Soft skill* juga bukan sebagai pelengkap dari *hard skill* tetapi *soft skill* sesuatu hal yang dianggap penting masa kini.

Menurut Patrick (1997) *soft skill* merupakan kemampuan nonteknis yang tidak berwujud (*intangible*) namun sangat diperlukan untuk perkembangan karier seseorang. *Soft skill* dapat dikategorikan ke dalam 7 (tujuh) area yang dikenal dengan istilah *Winning Characteristics*, yang terdiri dari *communication skills, organizational skills, leadership, logic, effort, group skills, dan ethics*.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dimana penelitian ini berusaha untuk memberikan deskripsi dan ekplanasi terhadap strategi peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan *soft skill* pada saat ini. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu menggunakan teknik kepustakaan dengan cara membaca, menelaah dan mencatat berbagai literatur atau bahan bacaan yang sesuai dengan pokok bahasan, lalu disaring dan dituangkan dalam kerangka pemikiran secara teoritis Kartini (1998). Teknik ini dilakukan guna memperkuat fakta untuk membandingkan perbedaan dan atau persamaan antara teori dan praktek yang sedang penulis teliti terkait masalah kompetensi SDM melalui pelatihan *soft skill*. Pendekatan studi kepustakaan dilakukan dengan mengamati dan menganalisis semua informasi mengenai topik penelitian.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Semua organisasi dituntut untuk mampu bersaing di era globalisasi saat ini dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan tersedianya SDM yang berkompeten atau handal. SDM merupakan aset di dalam sebuah organisasi tetapi SDM yang akan tetap menjadi aset dan SDM yang mampu bertahan didalam organisasi adalah SDM yang berkompetensi. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja SDM dalam organisasi antara lain karena minimnya pengetahuan, keterampilan, keahlian, kemampuan, atau kompetensi mereka. Banyak SDM yang berkompetensi pun masih banyak juga yang tidak mampu bertahan karena SDM yang berkompetensi masih mengutamakan kompetensi *hard skill* nya. Padahal pada jamannya perubahan yang dimana jaman kompetitif sangat dibutuhkan kompetensi SDM dalam hal *soft skill*. Kompetensi *soft skill* yang mencakup seperti kemampuan membuat sebuah keputusan, manajemen waktu, disiplin, dan sampai hal bagaimana untuk berkomunikasi yang baik di dalam sebuah organisasi baik dalam negeri ataupun secara global.

Untuk itu, sebuah organisasi harus memiliki strategi untuk meningkatkan kompetensi *hard skill* maupun *soft skill* yang dimiliki karyawannya. Di jaman perubahan era global, SDM sangat diperlukan kompetensi *soft skill* nya dimana *soft skill* dapat kita maknai sebagai sebuah keterampilan yang mampu membentuk kepribadian yang kuat untuk memperkuat kompetensi profesional dalam *hard skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan dalam diri yang tidak dapat dilihat dan dapat diperbaiki atau ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan belajar dengan mempraktekannya secara langsung.

Dapat kita maknai, kompetensi merupakan penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja SDM dan dikeluarkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. fokus dalam kompetensi untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki di dalam pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu Organisasi memiliki berbagai

macam sumber daya, salah satu sumber daya yang akan mengerakan keseluruhan sumber daya lainnya adalah SDM merupakan elemen yang paling penting.

Berdasarkan rangkuman penulis membaca referensi yang ada yang kemudian di bandingkan dengan teori dan konsep dari Kompetensi serta di hubungkan dengan kompetensi sumber daya manusia terutama kompetensi *soft skill* melalui sebuah pelatihan yang diberikan kepada SDM dalam meningkatkan kinerja SDM, yang dideskripsikan kemudian di perkuat dengan teori yang ada diatas secara keseluruhan menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada sudah mampu dalam pelaksanaan tugas pekerjaan setiap hari, dengan baik, bertanggungjawab, bersifat membantu dan melayani, memiliki dampak dari pengaruh kesadaran berorganisasi dan pembinaan hubungan, kompetensi manajerial, kognitif, dan efektifitas pribadi. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang bisa kita gunakan dalam peningkatan kompetensi soft skill SDM melalui pelatihan yang diberikan secara reguler kepada SDM dalam mempertajam pengetahuan dan *skill* SDM dalam kompetensi *soft skill* mereka.

Ada beberapa strategi yang penulis berikan agar anda sebagai SDM menguasai *soft skill* dan mampu bersaing didunia kerja global yang akan dianggap sebagai SDM yang berkompeten, diantaranya adalah (1) Selalu mengikuti pelatihan atau *training soft skill*, (2) Aktif dalam kegiatan di organisasi agar langsung mempraktekan apa yang sudah didapatkan didalam pelatihan yang telah diterima. Dan (3) mempunyai motivasi diri yang kuat agar fokus kepada tujuan.

Saat ini tidak sulit untuk mendapatkan pelatihan khusus *soft skill*, mengingat masalah terbesar sekarang terletak pada diri manusianya sendiri. Perilaku yang kurang baik menjadi permasalahan besar dan juga sebagai penghambat sinergi dalam sebuah sistem organisasi. Selain itu juga terdapat masalah dengan kurangnya *attitude*, motivasi diri, kurangnya *communication skill*, *interpersonal skill*, *business development*, *teamwork* yang lemah, lemahnya jiwa *leadership* dan manajemen waktu. Pelatihan *soft skill* merupakan pelatihan yang orientasinya lebih pada pengembangan dan perubahan sikap. Pelatihan *soft skill* ini akan membantu dalam mengatasi permasalahan *soft skill*. Dengan begitu, permasalahan dalam *soft skill* akan cepat dipahami sebagai modal utama dalam sukses. Dengan telah diterimanya ilmu dalam peningkatan kompetensi *soft skill* melalui pelatihan, selanjutnya adalah untuk mengimplementasikan apa yang sudah didapatkan di dalam pelatihan didunia nyata di dalam organisasi. *Soft skill* lebih kepada bagaimana kita mampu mengimplementasikan didalam kehidupan kita sehari-hari

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa; Keberhasilan suatu organisasi ditentukan tersedianya SDM yang berkompeten atau handal.; SDM yang mampu bertahan di dunia pekerjaan di dalam sebuah organisasi adalah SDM yang berkompeten (bukan hanya *hard skill* tetapi yang lebih kepada *soft skill* nya); SDM yang sangat diperlukan pada saat ini adalah SDM yang kompeten dalam *Soft skill* nya seperti keterampilan yang mampu membentuk kepribadian yang kuat untuk memperkuat kompetensi profesional dalam *hard skill*; peningkatan kompetensi *soft skill* SDM melalui pelatihan yang diberikan secara reguler kepada SDM.

Pengetahuan *hard skill* atau pengetahuan/ keahlian teknis dan akademis adalah penting untuk meraih sebuah pekerjaan, tetapi apabila tidak didukung dengan *soft skill* yang bagus, akan membuat SDM tidak melakukan suatu perubahan didalam kehidupan pekerjaannya atau stagnan. Akan berbeda dengan SDM yang *soft skill* yang terasah atau sangat baik. Akan menjadi SDM yang lebih dianggap berkompeten. *Soft skill* masa kini sudah berdiri sendiri disamping *hard skill*, bukan hanya mendukung atau didalam *hard skill* saja.

Dari uraian di atas, penulis memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kompetensi soft skill SDM seperti; (1) Selalu mengikuti pelatihan atau *Training Soft Skill*, (2) Aktif dalam kegiatan di organisasi agar langsung mempraktekan apa yang sudah didapatkan didalam

pelatihan yang telah diterima. Dan (3) mempunyai motivasi diri yang kuat agar fokus kepada tujuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja RosdaKarya)
- Hani Handoko. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: PT. BPFE)
- Hasibuan Sayuti. 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Irene Polnaya, Nazief Nirwanto, Boge Triatmanto. 2018. The Evaluation of Lecturer Performance Through Soft Skills, Organizational Culture and Compensation on Private University of Ambon. *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 17, Issue 2
- Kartini Kartono. 1998. Pengantar Metodologi Research, ALUMNI, Bandung, hlm.78
- Patrick S. O'Brien, 1997, Making College Count.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work, Models for Superior Performance. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Veithzal Rivai, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada).
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Alaudin Makasar.
- Wojowasito dan Poerwadarminta, WJS. 1990. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Bandung: Penerbit Balai Pustaka.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Alaudin Makasar