

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Soft Skill pada Mahasiswa

Wilson Candra Teguh Pratama¹, Tiyan Fatkhurrokhman¹, Wisanggeni Bagus¹, Siti Barokah¹, Sri Ramlah¹

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gombong

Corresponding author email: wilsonctp24@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima: 3 Juli 2024

Direvisi: 12 Juli 2024

Disetujui: 27 Juli 2024

Keywords:

Soft Skill

Sumber Daya Manusia

Peningkatan Kualitas SDM,

ABSTRAK

Selain pengetahuan akademik, soft skill juga merupakan kemampuan non-teknis seperti berpikir kritis dan mengelola waktu. Dewasa ini, perusahaan di dunia kerja melihat soft skill seseorang calon karyawan selain kemampuan hard skill nya. Mahasiswa perguruan tinggi harus dikenali dan diberi pengetahuan karena mereka adalah penerus bangsa dan untuk meningkatkan diri mereka sendiri. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Softskill" adalah salah satu contoh kegiatan Pelatihan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang diikuti oleh Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Gombong. Pengarahan, presentasi, diskusi, studi kasus, dan evaluasi adalah metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
Copyright@ Author (2024).

1. PENDAHULUAN

Pembangunan negara bergantung pada kualitas sumber daya manusia [1]. Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi negara dalam segala bidang, sumber daya manusia harus ditingkatkan dalam kapasitas mereka untuk menjadi kreatif dan inovatif. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah investasi jangka panjang, maka dari itu menjadi sangat penting bagi perkembangan kualitas sumber daya manusia. Meskipun jalur pendidikan tidak secara otomatis membuat seseorang menjadi sumber daya manusia berkualitas tinggi, maka diperlukan proses tambahan, seperti peningkatan soft skill [2]

Menurut Asnawi dkk, kualitas sumber daya manusia terdiri dari dua komponen: kualitas fisik (termasuk kemampuan untuk bekerja, kemampuan berpikir, dan keterampilan), dan kualitas non-fisik (termasuk keterampilan non-fisik) [3]. Oleh karena itu, program-program peningkatan sumber daya manusia dapat digunakan untuk melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas fisik [4]. Inilah yang disebut pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan SDM adalah upaya

pengembangan manusia yang mencakup peningkatan aktifitas dalam bidang pendidikan dan pelatihan [5].

Agar tujuan tercapai dengan baik, SDM berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung produktivitas. Untuk setiap negara, reformasi ekonomi bergantung pada sumber daya manusia, yaitu pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan memiliki keterampilan yang membuat mereka kompetitif di pasar global. Jika digunakan dengan benar, tenaga kerja berkualitas tinggi memiliki dampak yang signifikan [6]. Selain meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan, kita menyadari bahwa perlu ada peningkatan keterampilan, yang dapat berupa soft skill yang diajarkan melalui pelatihan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan untuk menjadi lebih kompetitif.

Universitas Muhammadiyah Gombong (Unimugo) beralamat di Jalan Yos Sudarso 461 Gombong, Kebumen, Jawa Tengah. Observasi awal dilakukan oleh tim pelaksana dengan melakukan wawancara dengan beberapa mahasiswa S1 Manajemen untuk mengumpulkan informasi tentang pengetahuan umum mahasiswa. Singkatnya, kami menemukan bahwa mahasiswa perlu mengetahui, mengembangkan, dan menekankan beberapa hal. Mengingat fakta bahwa kemampuan soft skill sangat penting di era modern. Di dunia kerja, persaingan terutama bergantung pada kemampuan soft skill, seperti kemampuan berkomunikasi, mengambil keputusan, dan kepemimpinan.

Tim pelaksana menawarkan beberapa tindakan untuk meningkatkan kemampuan soft skill mahasiswa Manajemen Unimugo. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk: 1) memperkenalkan dan menjelaskan manfaat soft skill bagi mahasiswa; 2) menjelaskan jenis soft skill; dan 3) memberi saran dan strategi untuk menerapkan soft skill dalam kehidupan sehari-hari. Untuk melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat, tim pelaksana akan memberi para peserta materi tentang soft skill dan informasi tentang pentingnya soft skill. Setelah itu, mereka akan melakukan simulasi untuk melihat apakah para peserta memahami apa yang disampaikan oleh tim pelaksana. Setelah acara berakhir, tim pelaksana melakukan posttest untuk mengetahui apakah apa yang telah diberikan berdampak. Satu hasil akhir dari program pengabdian kepada masyarakat ini akan dipublikasikan.

2. METODE PELAKSANAAN

Untuk memulai kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, observasi awal dilakukan Unimugo. Observasi tersebut berkaitan dengan kemampuan soft skill mahasiswa Manajemen Unimugo. Selanjutnya, tim pengabdian mewawancarai kepala program studi manajemen Unimugo tentang rencana program pengabdian. Kepala program studi sangat menerima program pengabdian ini untuk meningkatkan kemampuan soft skill para mahasiswa di Uimugo ini karena kami sama-sama menyadari betapa pentingnya soft skill selain hard skill di tempat kerja. Pada saat yang sama, tim pengabdian juga melakukan wawancara dengan mahasiswa Manajemen Unimugo. Kami juga mengajukan beberapa pertanyaan sebagai tes pra-pengabdian sebelum melakukan pengabdian.

Tim pelaksana menentukan waktu pengabdian dilakukan setelah pengabdi menerima izin. Terdapat 18 mahasiswa semester 6 yang menghadiri pengabdian. Dalam kegiatan ini, peserta hanyalah mahasiswa semester 6, karena dianggap mahasiswa semester 6 adalah mahasiswa yang segera lulus. Metode pelaksanaan pengabdian ini mencakup pelatihan, simulasi, dan penjelasan tentang pentingnya soft skill. Pada akhirnya, pengabdian ini dievaluasi. Setelah pengabdian selesai,

tim pelaksana meminta peserta menjawab pertanyaan sebagai post-test pelaksana untuk menilai apakah program pengabdian berhasil.



Gambar 1. Pelaksanaan pelatihan Soft Skill

3. HASIL & PEMBAHASAN

Tabel berikut menunjukkan bahwa mahasiswa Unimugo mengalami peningkatan pengetahuan dan soft skill baik sebelum maupun setelah kegiatan pengabdian masyarakat: Salah satu kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) adalah "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Soft skill pada Mahasiswa". Peserta kegiatan ini terdiri dari mahasiswa semester 6 Prodi Manajemen yang berjumlah 18 mahasiswa. Pengarahan, presentasi, diskusi, studi kasus, dan evaluasi akhir adalah metode yang digunakan. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman dan penguasaan soft skill untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hasilnya menunjukkan bahwa kegiatan ini sangat membantu peserta dalam memperoleh pemahaman dan kesadaran tentang peningkatan soft skill.

Tabel 1. Uji N-Gain pengetahuan Soft skill mahasiswa manajemen (dalam %)

No	Butir Soal	Pre-Test	Post Test	N-Gain	Keterangan
1.	Soft skill adalah hal yang sangat penting	30	80	0.75	Tinggi
2.	Dunia pekerjaan amat sangat memperhatikan soft skill	40	90	0.8	Tinggi
3.	Soft skill bisa dilatih sejak dini	40	90	0.8	Tinggi
4.	Ada campur tangan pihak lain dalam meningkatkan soft skill mahasiswa	50	70	0.6	Sedang
5.	Perbedaan Soft skill dengan Hard Skill	30	60	0.5	Sedang
6.	Soft skill harus dimiliki dalam Era digital teknologi	40	70	0.6	Sedang
7.	Mengasah kemampuan soft skill, mental juga harus terasah	40	90	0.9	Tinggi
8.	Dunia pekerjaan sangat memerlukan kemampuan soft skill yang kuat	40	80	0.7	Tinggi
9.	Kondisi lingkungan rumah juga bisa meningkatkan soft skill	40	90	0.9	Tinggi
10.	Soft skill bukan sesuatu yang sulit untuk dikembangkan	40	70	0.6	Tinggi

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan tema "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Soft skill pada Mahasiswa", dapat disimpulkan bahwa pengetahuan mahasiswa tentang soft skill telah meningkat secara signifikan selama sesi tanya jawab dan diskusi, praktik tutorial, dan pemaparan materi. Tampak bahwa siswa sangat antusias dan termotivasi untuk belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Statistik, B. P. (2020). Indeks Pembangunan Manusia. *Retrieved Februari, 18*.
- [2] Nurani, N., Nareswari, H., Ma'asyi, I., Khamida, R. A., & Pratama, W. C. T. (2024, March). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Gombong. In *Prosiding University Research Colloquium*.
- [3] Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1*(3), 29-48.
- [4] Azizah, N. N., Rismawati, R., Fadhilla, M. N., Evelyn, N., & Pratama, W. C. T. (2024, March). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Gombong. In *Prosiding University Research Colloquium*.
- [5] Pratama, W. C. T., Fatkhurrohman, T., & Bagus, W. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Universitas Muhammadiyah Gombong. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 10*(2), 955-961.
- Kardina, M., & Magriasti, L. (2023). Peran Pendidikan Yang Berkualitas Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Suatu Negara. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(3), 28271-28277