

**PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* UNTUK PENINGKATAN KINERJA,
DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA DAN *GOOD CORPORATE
GOVERNANCE***

ALIFIAN NUGRAHA*¹

EDY WAHYUDI²

SUPRANOTO³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

^{2,3}Universitas Jember

*¹Email: iandgraha@gmail.com

ABSTRAK

Soft skills adalah keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan bagaimana seseorang berinteraksi dan bekerja dengan orang lain. *Soft skills* berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif dan inklusif. Budaya yang baik menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Tujuan penelitian adalah membahas tentang pengembangan *soft skill* untuk peningkatan kinerja, daya saing sumber daya manusia dan *good corporate governance*. Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan tinjauan literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* seperti komunikasi, kerjasama tim, manajemen waktu, kepemimpinan, pemecahan masalah, adaptabilitas, etika kerja, interpersonal, manajemen stress, kreatifitas dan inovasi, pengambilan keputusan dan negosiasi sangat berpengaruh pada kinerja, daya saing SDM dan juga untuk pembentukan *Good Corporate Governance* pada organisasi.

Kata Kunci: *Soft skill*, Kinerja, Daya saing, Sumber daya manusia, GCG

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kebutuhan akan atau keterampilan lunak semakin diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing sumber daya manusia. mencakup berbagai kemampuan non-teknis yang meliputi komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, kreativitas, dan berpikir kritis. Keterampilan ini tidak hanya penting dalam konteks profesionalisme, tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari. Di era globalisasi dan revolusi industri 4.0, peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Kompetensi ini mencakup hard skill dan *soft skill*. Hard skill mengacu pada keterampilan teknis dan spesifik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu. Sebaliknya, *soft skill* mencakup keterampilan non-teknis yang penting untuk interaksi interpersonal dan kesuksesan profesional. Artikel ini membahas pentingnya pengembangan *soft skill* dalam

meningkatkan kinerja, daya saing SDM, dan penerapan *Good Corporate Governance (GCG)*.

Soft skill merujuk pada kemampuan non-teknis yang tidak berwujud namun sangat penting dalam interaksi interpersonal dan profesional mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, pemecahan masalah, manajemen waktu, dan adaptasi terhadap perubahan (Fikri, 2019). *Soft skill* sering kali menjadi pembeda utama antara karyawan yang efektif dan yang tidak, karena *soft skills* mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan orang lain dan mengelola tugasnya

Beberapa penelitian telah menunjukkan dampak dari pengembangan yang sangat baik untuk peningkatan kemampuan individu. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sutianah (2022). Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan Integrated Teaching and Learning berbasis Kecakapan Kerja di SMK dalam project-based learning mampu mengembangkan dan meningkatkan

peserta didik yang dikembangkan meliputi *communication skills*, *interpersonal skills*, *social skills*, *emotional skills*, *humanities*, *collaboration skills*, *critical thinking*, kreativitas, kerja sama, berpikir kritis, peduli lingkungan, tanggung jawab, etos kerja, keterampilan beradaptasi, serta berpikir kreatif dan inovatif. Integrasi berbagai kegiatan pembelajaran dan penekanan pada pengembangan kecakapan kerja telah terbukti efektif dalam mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang kompetitif dan dinamis (Sutianah, 2022).

Daya saing sumber daya manusia merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk bersaing secara efektif dalam pasar kerja global yang dinamis (Apascaritei & Elvira, 2022). SDM yang kompetitif memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan memiliki soft skill yang kuat (Hitka dkk., 2019)

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu keharusan dalam menghadapi

persaingan yang semakin ketat di Era 4.0, yang ditandai dengan perubahan cepat dan transformasi teknologi yang mendalam (Gunawan, 2024) Kompetensi tersebut dapat diperoleh melalui pengembangan *hard skill* dan , serta integrasi antara keduanya.

Dalam konteks perusahaan seperti PT. Bumida seperti dalam penelitian Sasono (2021) pendidikan dan pelatihan (Diklat) menjadi kunci dalam meningkatkan kompetensi SDM. Baik melalui pendidikan formal dengan meningkatkan jenjang pendidikan ke level Strata-1 atau Strata-2, maupun melalui pendidikan non-formal yang berfokus pada peningkatan kompetensi *hard skill* atau, Diklat merupakan investasi penting bagi perkembangan profesionalisme pegawai (Sasono, 2021). Manfaat dari peningkatan kompetensi *hard skill* dan tidak dapat dipandang enteng. Kedua kompetensi ini saling melengkapi dan menjadi fondasi bagi keberlangsungan perusahaan serta kesuksesan individu sebagai profesional. *Hard skill* memberikan dasar teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

secara efisien, sementara memainkan peran penting dalam memfasilitasi komunikasi yang efektif, kepemimpinan, kerjasama tim, dan adaptasi terhadap perubahan.

Integrasi antara kompetensi *hard skill* dan menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja saat ini (Lyu & Liu, 2021) Seorang profesional yang memiliki kombinasi yang seimbang dari kedua kompetensi ini akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, mengatasi tantangan, dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan dan individu untuk memprioritaskan investasi dalam pengembangan kompetensi *hard skill* dan hanya dengan memperkuat

kedua aspek ini, sumber daya manusia dapat memenuhi tuntutan Era 4.0 dan menjaga daya saing baik secara individu maupun organisasional dalam pasar yang terus berubah dan berkembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengulas pentingnya pengembangan dalam meningkatkan kinerja individu dan daya saing perusahaan dan juga penerapan *good corporate governance (GCG)*. Kajian pustaka akan membahas pemahaman tentang, pentingnya dalam lingkup pekerjaan, dan berbagai metode yang digunakan untuk pengembangan . Penelitian terdahulu juga akan dieksplorasi untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang praktik-praktik yang telah berhasil dalam pengembangan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi

Soft skill mengacu pada keterampilan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan lainnya yang tidak terkait langsung dengan keahlian teknis (F. P. Astutik, 2023)

Kemampuan ini membantu individu berinteraksi dengan orang lain secara efektif, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Sutianah, 2022)

2.2. Pentingnya dalam Lingkup Pekerjaan

Soft skill menjadi kunci untuk kesuksesan dalam dunia kerja modern. Banyak pekerjaan membutuhkan lebih dari sekadar pengetahuan teknis; perusahaan mengharapkan karyawan untuk memiliki kemampuan seperti komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan (W. Astutik & Sulhan, 2022)

Soft skill sangat penting untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia (SDM) karena *soft skills* membentuk inti dari keterampilan interpersonal dan non-teknis yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja modern (Prakoso, 2023). Berikut adalah beberapa alasan mengapa *soft skill* sangat penting untuk daya saing SDM:

- a) Kemampuan Komunikasi: *Soft skill* seperti kemampuan komunikasi yang efektif memungkinkan individu untuk berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja, atasan, dan klien (Ekhsan dkk., 2023). Komunikasi yang jelas dan persuasif

sangat diperlukan dalam membangun hubungan yang kuat, menyampaikan ide-ide dengan tepat, dan menyelesaikan konflik dengan efektif.

- b) Kepemimpinan: *Soft skill* dalam kepemimpinan tidak hanya relevan untuk posisi manajerial, tetapi juga untuk individu di semua tingkatan organisasi (Nursanty dkk., 2023). Kemampuan untuk memotivasi tim, menginspirasi orang lain, dan mengelola konflik adalah atribut penting bagi pemimpin yang sukses.
- c) Kerjasama Tim: Dunia kerja modern seringkali melibatkan proyek-proyek tim yang kompleks. *Soft skill* dalam kerjasama tim, seperti kemampuan untuk mendengarkan, berkolaborasi, dan memberikan umpan balik secara konstruktif, sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan memaksimalkan

- produktivitas tim (Rachman dkk., 2023)
- d) Kreativitas dan Inovasi: *Soft skill* seperti berpikir kritis, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi memungkinkan individu untuk menghasilkan solusi-solusi inovatif terhadap masalah dan tantangan yang kompleks. Kemampuan untuk berpikir di luar kotak dan menghadapi perubahan dengan fleksibilitas merupakan aset berharga di pasar kerja yang dinamis (Solehudin dkk., 2023)
- e) Kemampuan Manajemen Waktu dan Stres: *Soft skill* dalam manajemen waktu dan stres membantu individu untuk tetap produktif dalam situasi yang menuntut (Saptoto dkk., 2024) Kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik, mengutamakan tugas, dan tetap tenang di bawah tekanan adalah keterampilan yang sangat dihargai di lingkungan kerja yang cepat dan dinamis.
- f) Pemecahan Masalah: *Soft skill* dalam pemecahan masalah melibatkan kemampuan untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi solusi yang mungkin, dan mengambil keputusan yang tepat (Saptoto dkk., 2024) Keterampilan ini memungkinkan individu untuk menangani tantangan dengan efektif dan mengoptimalkan kinerja organisasi.
- Secara keseluruhan, *soft skill* membantu individu untuk menjadi lebih efektif dalam berinteraksi dengan orang lain, mengelola diri sendiri, dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi. Dalam era di mana perubahan cepat dan kompleksitas menjadi norma, memiliki *soft skill* yang kuat menjadi kunci untuk tetap relevan dan bersaing di pasar kerja yang kompetitif.

2.3. Metode Pengembangan *Soft Skill*

Ada berbagai pendekatan untuk mengembangkan, termasuk pelatihan khusus, mentoring, simulasi, dan pengalaman langsung. Setiap metode memiliki kelebihan dan kelemahan tertentu tergantung pada konteks dan tujuan pengembangan.

Menurut Patrick (1997), *soft skill* adalah kemampuan non-teknis yang tidak berwujud (*intangible*) namun sangat penting untuk perkembangan karier seseorang. *Soft skill* ini dapat dikelompokkan ke dalam tujuh area yang dikenal sebagai "*Winning Characteristics*", (Septianti & Pamuji, 2022) yang meliputi:

1. *Communication Skills* (Kemampuan Komunikasi): Kemampuan untuk menyampaikan ide, informasi, dan pendapat dengan jelas dan persuasif kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup kemampuan mendengarkan dengan baik, mengartikulasikan gagasan secara efektif, dan

berkomunikasi secara verbal maupun non-verbal.

2. *Organizational Skills* (Kemampuan Organisasi): Kemampuan untuk mengelola waktu, sumber daya, dan informasi dengan efisien (Azzahra & Amanda, 2024) Kemampuan ini meliputi kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan prioritas, dan mengelola proyek dengan baik.
3. *Leadership* (Kepemimpinan): Kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini termasuk kemampuan memimpin, menginspirasi, memberikan arahan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. *Logic* (Logika): Kemampuan untuk berpikir secara logis, analitis, dan kritis dalam memecahkan

masalah dan mengambil keputusan yang tepat. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis faktor-faktor yang terlibat, dan menemukan solusi yang efektif.

5. *Effort* (Usaha): Kemampuan untuk bekerja keras, gigih, dan konsisten dalam mengejar tujuan dan menyelesaikan tugas. Kemampuan ini mencakup kemauan untuk belajar dan berkembang, serta kemampuan untuk bertahan dan tetap fokus dalam menghadapi tantangan.
6. *Group Skills* (Kemampuan Kelompok): Kemampuan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan orang lain dalam tim. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk membangun hubungan yang baik, menghargai kontribusi individu, dan bekerja efektif dalam lingkungan tim.

7. *Ethics* (Etika): Kemampuan untuk bertindak dengan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam segala situasi. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk mematuhi standar moral dan etika yang tinggi, serta mengambil keputusan yang tepat secara moral. (Lubis, 2022)

Secara keseluruhan, tujuh area *soft skill* ini membentuk fondasi bagi kesuksesan individu dalam karier dan kehidupan secara keseluruhan. Mempunyai kombinasi yang seimbang dari kemampuan-kemampuan ini dapat membantu seseorang untuk menjadi pemimpin yang efektif, anggota tim yang produktif, dan individu yang berkontribusi positif terhadap organisasi dan masyarakat.

2.2. Daya Saing

2.2.1. Pengembangan Daya Saing

Di era globalisasi yang kompetitif, pengembangan daya saing menjadi kunci utama bagi individu, organisasi, dan negara. Daya saing yang kuat bergantung

pada peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan (Sandi dkk., 2019) yang dapat dicapai melalui beberapa aspek penting, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan:
Pendidikan formal dan pelatihan berkelanjutan dalam hard skill dan soft skill (Paus & Mint Husen Raya Aditama, 2023)
2. Pengalaman Kerja:
Pengalaman praktis yang memperkaya keterampilan dan wawasan.
3. Inovasi dan Adaptasi:
Kemampuan untuk terus belajar dan berinovasi.

2.3. Good Corporate Governance (GCG)

Good Corporate Governance merujuk pada sistem, prinsip, dan proses yang digunakan oleh perusahaan untuk mengelola dan mengawasi operasionalnya. GCG bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam pengelolaan perusahaan (Nurhasanah dkk., 2022)

2.3.1. Prinsip Utama GCG

Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik merupakan prinsip mendasar bagi setiap organisasi untuk membangun kepercayaan dan menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan (Nurhasanah dkk., 2022) Prinsip utama GCG mencakup aspek penting diantaranya:

1. **Transparansi:** Penyediaan informasi yang jelas dan akurat kepada semua pemangku kepentingan.
2. **Akuntabilitas:** Pertanggungjawaban manajemen atas tindakan dan keputusan yang telah dibuat.
3. **Responsibilitas:** Tanggung jawab perusahaan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.
4. **Independensi:** Pengambilan keputusan yang bebas dari pengaruh yang tidak semestinya.
5. **Fairness (Keadilan):** Perlakuan yang adil terhadap semua pemangku

kepentingan.

2.3.2. Manfaat GCG

Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik memberikan manfaat signifikan bagi organisasi, (Nurhasanah dkk., 2022) diantaranya:

1. Meningkatkan Kepercayaan Investor: GCG yang baik meningkatkan kepercayaan investor dan pemangku kepentingan lainnya.
2. Mengurangi Risiko: Proses pengawasan yang baik

membantu mengidentifikasi dan mengelola risiko dengan lebih efektif.

3. Kinerja Jangka Panjang: GCG yang efektif mendukung pertumbuhan dan kinerja perusahaan yang berkelanjutan.

Implementasi GCG yang kuat membutuhkan SDM yang kompeten dan berintegritas. SDM yang memiliki soft skill yang baik akan lebih mampu mendukung praktik-praktik GCG melalui komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang etis, dan kolaborasi yang konstruktif.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu tinjauan literatur. Suatu teknik yang menggunakan sumber-sumber data berupa bahan tertulis (Sugiyono, 2020) Peneliti mencari beberapa jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan kata kunci “*soft skills*”, “*daya saing*”, “*Kinerja*”, *Sumber Daya Manusia*, dan “*Good Corporate Governance*”.

Jurnal yang diambil diterbitkan dalam 10 tahun kebelakang yaitu paling lama tahun 2014 sampai dengan tahun 2024. Jurnal penelitian yang dijadikan tinjauan literatur diambil dari jurnal berbahasa Indonesia dan jurnal berbahasa Inggris yang didapatkan dari *Google Scholar*, *Scopus*, *Elsevier* dan situs resmi jurnal penerbit lainnya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengembangan *Soft Skill* Untuk Peningkatan Kinerja

Peningkatan *soft skills* untuk pengembangan kinerja sumber daya manusia sudah terbukti memberikan hasil yang sangat signifikan untuk pencapaian organisasi. Pelatihan keterampilan *soft skills* telah diakui sebagai elemen penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan pekerja rumahan. Artikel jurnal ini menyajikan tinjauan literatur yang komprehensif tentang pentingnya pelatihan *soft skills* bagi pekerja rumahan. Dalam menghadapi berbagai tantangan unik seperti isolasi sosial, kurangnya akses ke pelatihan formal, dan ketidakpastian pekerjaan, pengembangan keterampilan *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama menjadi semakin vital ((Leuhery dkk., 2024).

Hasil penelitian menemukan fakta bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan (W. Astutik & Sulhan, 2022)

Soft skills adalah perilaku personal dan interpersonal yang

dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja individu melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, dan pengambilan keputusan. Keterampilan ini merupakan modal dasar bagi peserta didik untuk berkembang secara optimal sesuai dengan karakter masing-masing. Jika *soft skills* karyawan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Di perusahaan ini, upaya untuk meningkatkan kinerja dilihat dari *soft skills*. Semakin baik *soft skills* karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan (Rasid dkk., 2018).

Hasil penelitian menunjukkan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Jafar & Wahyuni, 2016).

Secara keseluruhan, *soft skills* berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja individu dan tim di tempat kerja. *Soft skills* tidak hanya memengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan lainnya, tetapi juga bagaimana individu menyelesaikan tugas-tugasnya dan

mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Purwanto, 2020)

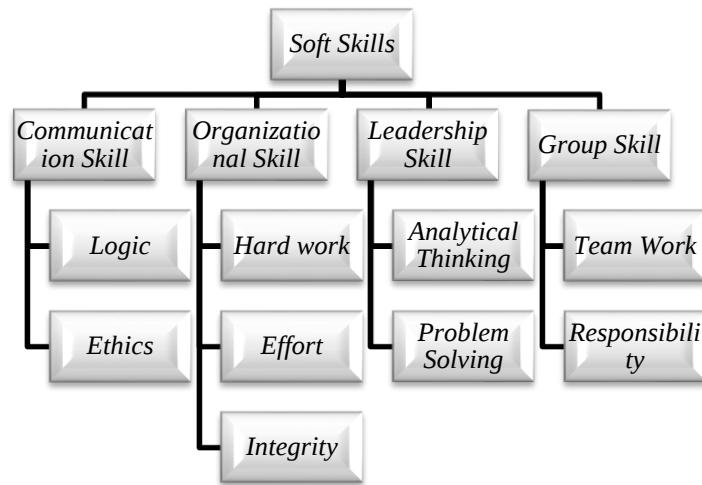
4.2. Pengembangan Soft Skill Untuk Peningkatan Daya Saing.

Soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi efektif, dan kerja sama tim membantu individu dan tim bekerja lebih efisien dan produktif. Peningkatan produktivitas ini secara langsung meningkatkan daya saing organisasi di pasar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa, motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. (Isfarhani, 2021). Keterampilan seperti pemecahan masalah, berpikir kritis, dan kreativitas memungkinkan individu dan tim untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan

mengembangkan solusi inovatif. Kemampuan untuk berinovasi adalah kunci untuk mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Daya saing dalam hal ini juga berkaitan dengan kesiapan kerja sumber daya manusia. Kesiapan kerja menggambarkan kondisi di mana seseorang memiliki kebugaran fisik, kematangan mental, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaan. *Soft skills* secara teoritis dianggap dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa. Selain itu, ada dukungan melalui strategi yang perlu disiapkan oleh generasi milenial untuk meningkatkan kemampuan *soft skills*, sehingga menjadi variabel moderating yang memengaruhi kesiapan generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja (Prakoso, 2023)



Gambar 1. Jenis-jenis *Soft Skill* yang dibutuhkan untuk Meningkatkan Kinerja, Daya Saing Sumber Daya Manusia dan *Good Corporate Governance*

4.3. Pengembangan *Soft Skill* untuk Peningkatan *Good Corporate Governance*.

Hubungan antara *soft skills* dan *good corporate governance* (GCG) adalah penting dan saling mendukung. *Soft skills* seperti komunikasi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa semua pemangku kepentingan dalam perusahaan, termasuk dewan direksi, manajemen, dan karyawan, memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, kebijakan, dan prosedur perusahaan (Kusdinar dkk., 2023) Komunikasi yang baik juga membantu dalam transparansi dan keterbukaan

informasi, yang merupakan prinsip utama dalam GCG (Nurhasanah dkk., 2022)

Soft skills seperti kerja sama tim dan kolaborasi membantu membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ini penting dalam GCG karena dewan direksi dan manajemen harus bekerja sama untuk membuat keputusan yang menguntungkan bagi perusahaan dan pemangku kepentingannya.

Kemampuan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan yang baik adalah bagian penting dari *soft skills*. Dalam konteks GCG, keterampilan ini membantu

dewan direksi dan manajemen dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Soft skills mencakup etika dan integritas, yang sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi dengan jujur dan transparan. GCG menekankan pentingnya integritas dalam pengelolaan perusahaan untuk mencegah korupsi, penipuan, dan praktik bisnis yang tidak etis.

Soft skills dalam manajemen konflik membantu dalam

menyelesaikan perselisihan dan perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif. Hal ini penting dalam GCG karena memastikan bahwa konflik internal tidak mengganggu operasi perusahaan dan bahwa keputusan yang diambil selalu dalam kepentingan terbaik perusahaan dan pemangku kepentingannya.

Dengan demikian, pengembangan *soft skills* dalam perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim tetapi juga mendukung penerapan praktik-praktik *good corporate governance* yang efektif dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa *soft skills* yang terdiri dari kerjasama tim, manajemen waktu, kepemimpinan, pemecahan masalah, adaptabilitas, etika kerja, interpersonal, manajemen stress, kreatifitas dan inovasi, pengambilan keputusan dan negosiasi sangat berpengaruh pada kinerja, daya

saing SDM dan juga untuk pembentukan *Good Corporate Governance* pada organisasi. *Soft skills* yang kuat juga meningkatkan daya saing sumber daya manusia. Dalam pasar kerja yang kompetitif, individu dengan kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan yang efektif, dan kemampuan berpikir kritis akan memiliki keunggulan

dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta berkembang dalam karier karyawan.

5.2 Saran

Organisasi dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program pelatihan soft skills yang terstruktur dan berkelanjutan bagi karyawan.

Program ini harus dirancang untuk mengembangkan keterampilan seperti kerjasama tim, manajemen waktu, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Pelatihan ini dapat dilakukan secara internal atau dengan menggunakan penyedia pelatihan eksternal yang ahli di bidangnya

DAFTAR PUSTAKA

- Apascaritei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100878.
- Astutik, F. P. (2023). *PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI DISIPLIN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di CV. Agrosari Farm di Kendal)*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan kerja, soft skill dan hard skill mendorong peningkatan kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9–21.
- Azzahra, F. D., & Amanda, M. P. T. (2024). Manajemen Waktu: Strategi Untuk Kantor Yang Lebih Efisien. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 187–203.
- Ekhsan, M., Badrianto, Y., Juariah, S., & Astuti, D. (2023). Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa Melalui Pelatihan Talent Management untuk Karir Sukses di Industri. *Lentera Pengabdian*, 1(03), 293–298.
- Fikri, K. (2019). Pelaksanaan Program Bina Prestasi dalam Meningkatkan Soft Skills Siswa MTsN 6 Ponorogo. *Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*.
- Gunawan, A. (2024). Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 390–395.
- Hitka, M., Kucharčíková, A., Štarchoň, P., Balážová, Ž., Lukáč, M., & Stacho, Z.

- (2019). Knowledge and human capital as sustainable competitive advantage in human resource management. *Sustainability*, 11(18), 4985.
- Isfarhani, M. (2021). *Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa S1 Prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1–26.
- Kusdinar, F. A., Mayuni, I., & Khumaeroh, I. D. (2023). Employee's Soft Skills as A Successful Way to Achieve Personal Branding: Scientific Literature Review. *Journal of Social Science*, 4(4), 1074–1083.
- Leuhery, F., Hendrawan, H., Lanonci, L., Gusti, Y. K., & Suprpto, S. (2024). Penguatan Kapasitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi UMKM: Pendekatan Praktis dan Solusi Berbasis Komunitas. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(2), 8–14.
- Lubis, D. S. W. (2022). STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN SOFT SKILL. *LITERASI JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 4(1), 19–24.
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300, 117307.
- Nurhasanah, S., Aprilianti, A., & Kasmawati, K. (2022). Good Corporate Governance (GCG) Principles in Persero. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(10), 91–101.
- Nursanty, E., Wibowo, A., Purwanto, R., & Waruwu, P. I. P. (2023). Program Pengembangan Kemampuan Soft Skills bagi Karangtaruna di Kelurahan Wonoplumbon, Kecamatan Mijen, Kota Semarang. *Perigel: Jurnal Penyuluhan Masyarakat Indonesia*, 2(1), 32–45.
- Paus, J. R., & Mint Husen Raya Aditama, S. P. (2023). *Pengembangan Hard Skill dan Soft Skill: Implementasi Ragam Keterampilan dan Pelatihan Dasar dalam Pendidikan Non-Formal*. Deepublish.
- Prakoso, S. T. (2023). *PERAN SOFT SKILL CAPABILITIES PADA GENERASI MILENIAL UNTUK MENINGKATKAN MENGHADAPI DUNIA KERJA*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Purwanto, A. (2020). Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University lecturers'

- performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*.
- Rachman, C. A. N., Latiep, I. F., & Herison, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali*, 2(2), 63–84.
- Saptoto, R., Asri, Y. N., & Palupi, T. N. (2024). *Soft Skill Seni Mengenal Potensi Diri*. TOHAR MEDIA.
- Sasono, H. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Untuk Mempercepat Pencapaian Visi, Misi Perusahaan. *NUSANTARA Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 27–38.
- Septianti, D., & Pamuji, M. (2022). Analisis Self Actualization, Soft Skill dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. *Strategi*, 12(1), 46–65.
- Solehudin, M. M., Agus Yulistiyo, S. E., Anwar, H. M., Ahmad Karim, S. E., Deni, A., Rachman, I. A., ST, M., Titin Dunggio, S. E., Akbar Bahtiar, S. E., & Ainun, A. N. A. (2023). *PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA 5.0*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif Dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sutianah, C. (2022). Peningkatan soft skills peserta didik melalui integrated teaching and learning berbasis jobskills di sekolah menengah kejuruan (smk). *Jurnal ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(05), 137–148.