

Kompetensi *Soft Skills* Karyawan Perusahaan di Surabaya

Rini Nurahaju¹, Nurul Sih Widanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Hang Tuah Surabaya, Indonesia

email: rini.nurahaju@hangtuah.ac.id¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kompetensi *soft skills* pada karyawan sebuah perusahaan di Surabaya. *Soft skill* sebagai salah satu kemampuan yang diperlukan dalam dunia kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh para karyawan agar dapat bersaing dalam dunia industri yang semakin ketat. Dalam penelitian ini, subjek penelitian sebanyak 88 responden yang berasal dari satu perusahaan yang berlokasi di Surabaya. Kompetensi karyawan diukur melalui indikator-indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993) yang mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi *soft skills* individual menjadi tiga, yaitu: (1). Kompetensi intelektual, (2). Kompetensi emosional, (3). Kompetensi sosial. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi *softskill* yang dimiliki oleh responden penelitian adalah kompetensi intelektual sebesar 43%, kompetensi emosional sebesar 22%, kompetensi sosial sebesar 35%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi intelektual merupakan kompetensi *softskill* yang dominan dimiliki oleh responden. Kompetensi intelektual ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman konstektual dari pelaksanaan tugas.

Kata kunci: kompetensi, *soft skills*, karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the soft skills competence of employees of a company in Surabaya. Soft skills as one of the skills needed in the world of work are important for employees to be able to compete in an increasingly tight industrial world. In this study, the research subjects were 88 respondents from one company located in Surabaya. Employee competence is measured through competency indicators proposed by Spencer & Spencer (1993) which classifies the dimensions and components of individual soft skills competencies into three, namely: (1). Intellectual competence, (2). Emotional competence, (3). Social competence. The results showed that the softskill competencies possessed by the research respondents were intellectual competence by 43%, emotional competence by 22%, social competence by 35%. Based on these results, it can be seen that intellectual competence is the dominant soft skill competence owned by respondents. This intellectual competence relates to knowledge, skills, professional understanding, contextual understanding of the implementation of tasks.

Keywords: competency, *soft skills*, employee.

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja, kemampuan atau *skills* seringkali dijelaskan sebagai kemampuan yang secara teknis dimiliki oleh karyawan, seperti misalnya kemampuan menggunakan alat tertentu, mengolah dan menganalisis data, mengoperasikan perangkat komputer, atau mengetahui dan memahami pengetahuan khusus. Kemampuan-kemampuan seperti ini merupakan kemampuan yang dikategorikan sebagai *hard skills* atau kemampuan teknis. Ketika seseorang menyebut *hard skills* biasanya mengacu pada *skills* sebagaimana yang didefinisikan oleh *Random House Dictionary* (Robles, 2012), yaitu kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan sesuatu; keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu. *Hard skills* yang juga sering disebut kemampuan teknis, sangat diperlukan oleh pekerja untuk melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan (Robles, 2012).

Selain *hard skills*, suatu organisasi atau perusahaan juga memerlukan adanya karyawan yang memiliki *soft skills* yang mumpuni. Apakah *soft skills* itu? *The Collins English Dictionary* (dalam Robles, 2012) mendefinisikan *soft skills* sebagai kualitas yang dibutuhkan pekerja yang

tidak terkait dengan pengetahuan teknis, misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi. *Soft skills* merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya. *Soft skills* dapat berupa kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk manajemen diri dan kemampuan interpersonal seperti bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. *Soft skills* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Zehr (1998) menyatakan bahwa perpindahan ekonomi industri pada masyarakat industri informasi dan ekonomi perkantoran berimplikasi pada pekerjaan saat ini yang menekankan pada integritas, komunikasi dan fleksibilitas. Persaingan dunia industri yang semakin ketat membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki *hard skills* tetapi juga *soft skills* yang baik.

Soft skills bersifat *invisible* sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera aspek *soft skills* yang dimiliki seseorang (Emiliasari dkk, 2017). Contoh *soft skills* misalnya kemampuan seseorang dalam beradaptasi / menyesuaikan diri, atau kemampuan seseorang dalam memimpin dan sebagainya. *Soft skills* bisa juga diwujudkan sebagai ketrampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok. *Hard skills* dan *soft skills* merupakan kompetensi.

Lalu, bagaimanakah kompetensi *soft skills* tersebut ? Spencer dan Spencer (1993) mengklasifikasikan aspek dan komponen *soft skill* individu menjadi tiga kompetensi, yaitu, (1). kompetensi intelektual, (2). kompetensi emosional (3). kompetensi sosial. Yang dimaksud kompetensi intelektual adalah suatu bentuk sikap pribadi atau sifat perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual (pengetahuan, keterampilan, keahlian, pemahaman situasi, dan lain-lain) yang relatif stabil ketika menghadapi masalah saat bekerja. Di sisi lain, kompetensi emosional ditandai dengan sikap dan perilaku, atau motivasi dan kemampuan untuk mengendalikan diri, dan pemahaman yang objektif tentang lingkungan, dan pola emosi yang relatif stabil ketika menghadapi kesulitan beragam masalah di tempat kerja. Kompetensi sosial merupakan ciri dari sikap, perilaku, atau kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain ketika menghadapi masalah di tempat kerja.

Berkaitan dengan penjelasan latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba untuk mendapatkan informasi tentang bagaimanakah gambaran kompetensi *soft skills* pada karyawan perusahaan di Surabaya. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan berbasis pelayaran yang cukup berkembang di Surabaya sehingga menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana gambaran *softskill* karyawan dari perusahaan tersebut.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 88 karyawan pria. Kompetensi karyawan diukur melalui indikator-indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (1993). Indikator-indikator kompetensi dalam yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Aspek-aspek diatas digunakan untuk mengetahui kompetensi karyawan. Apabila subjek mendapat skor tinggi, maka hal tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki kompetensi yang tinggi. Sebaliknya, apabila subjek mendapatkan skor rendah, maka hal tersebut menunjukkan bahwa subjek memiliki kompetensi yang cenderung rendah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* berupa pernyataan terstruktur/sistematis dengan 5 pilihan jawaban yang terdiri dari pilihan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) serta Sangat Tidak Setuju (STS) Dalam hal penentuan nilai skala menggunakan skor mulai 5 untuk SS hingga 1 untuk STS.

Berikut ini adalah *blue print* yang digunakan untuk mengungkapkan variabel kompetensi tersebut

Tabel 1. *Blueprint* kompetensi

No	Indikator	Nomer Item	Jumlah Item
1.	Kompetensi Intelektual	1,4,7,10,12,15,17,19,21	9

2.	Kompetensi Emosional	2,5,8,13,20	5
3.	Kompetensi Sosial	3,6,9,11,14,16,18	7
	Total		21

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran karakteristik dari subyek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

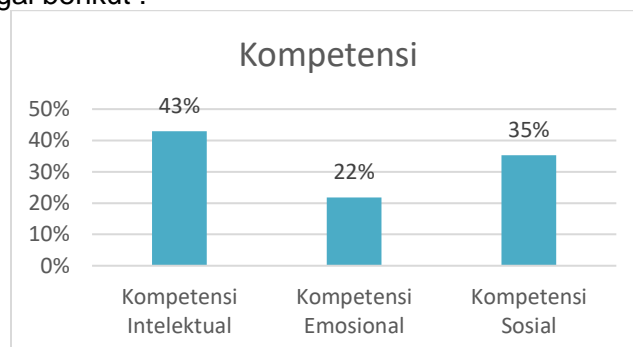
Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Penggolongan (tahun)	Jumlah	Persentase
1	Usia	< 25	7	8,0
		25 - < 35	17	19,3
		35 - < 45	31	35,2
		> 45	33	37,5
2	Lama dinas di Jabatan	< 5	20	22,7
		5 - < 7	8	9,1
		7 - < 10	20	22,7
		> 10	40	45,5
3	Lama bekerja di Perusahaan	< 5	19	21,6
		5 - < 7	11	12,5
		7 - < 10	15	17,0
		> 10	43	48,9

Karakteristik 88 karyawan yang menjadi subyek penelitian ini semua berjenis kelamin laki-laki, lebih banyak didominasi usia diatas 45 tahun (37,5%). Sebagian besar (45,5%) memiliki masa dinas yang lebih dari 10 tahun pada jabatannya masing-masing. Demikian juga sebagian besar responden (48,9%) memiliki masa kerja pada perusahaan tersebut diatas 10 tahun.

Berdasarkan analisis uji validitas alat ukur (kuesioner), diperoleh hasil bahwa semua item yaitu 22 nomer semuanya sah karena semua item memiliki indeks *Corrected item total correlation* > 0,30 yang dinyatakan sebagai patokan validitas item sah. Sedangkan hasil reliabilitas alat ukur ini ditunjukkan oleh koefisien *Cronbach's α* sebesar 0.933 (n=21 item), sehingga skala ini dapat dikatakan sangat *reliabel*.

Jika digambarkan dalam bentuk diagram, maka hasil perhitungan kuesioner dapat dilihat pada prosentase sebagai berikut :



Gambar 1 : Persentase Aspek Masing-masing Kompetensi

Dari Gambar 1. didapatkan hasil bahwa kompetensi intelektual merupakan kompetensi yang paling menonjol (43%) yang membentuk kompetensi *soft skill* responden penelitian. Selanjutnya diikuti oleh kompetensi sosial (35%) dan yang terkecil adalah kompetensi emosional (22%). Hal-hal apa sajakah yang terkait dengan ketiga kompetensi tersebut dan seberapa jauh tanggapan responden, untuk itu dengan analisis frekuensi didapatkan hasil seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2, tabel 3 dan tabel 4.

Tabel 2 : Gambaran Prosentase Jawaban Responden pada Item Kompetensi Intelektual

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang.	0	2 (2,3%)	12 (13,6%)	55 (51,1%)	29 (33%)
2	Mampu meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis.	1 (1,1%)	1 (1,1%)	21 (23,9%)	40 (45,5%)	25 (28,4%)
3	Peduli untuk mengetahui hal-hal baru dengan melaksanakan berbagai metode kerja.	0	1 (1,1%)	13 (14,8%)	45 (51,1%)	29 (33%)
4	Peduli pada informasi yang handal dan akurat atas permasalahan lingkungan kerja.	1 (1,1%)	1 (1,1%)	3 (3,4%)	51 (58%)	32 (36,4%)
5	Mampu menganalisis permasalahan berdasarkan pendekatan logis.	1 (1,1%)	0	15 (17%)	52 (59,1%)	20 (22,7%)
6	Mampu memahami akar permasalahan.	1 (1,1%)	1 (1,1%)	14 (15,9%)	48 (54,5%)	24 (27,3%)
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan.	0	1 (1,1%)	5 (5,7%)	37 (42%)	45 (51,1%)
8	Mampu menyampaikan pemikiran secara tulis .	0	1 (1,1%)	26 (29,5%)	40 (45,5%)	20 (22,7%)
9	Mampu menyampaikan gagasan dengan menggunakan media cerita.	0	3 (3,4%)	30 (34,1%)	38 (43,2%)	17 (19,3%)

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan analisis kompetensi intelektual subyek dalam tabel 1, bisa dijelaskan bahwa lebih banyak karyawan yang sangat setuju untuk sanggup menuntaskan pekerjaan (51,1%). Mereka menyetujui juga bahwa mereka sanggup menganalisis problema menurut pendekatan logis (59,1%), sanggup memahami akar masalah (59,1%), peduli pada berita / kabar yang handal atas problema lingkungan kerja, (58,8%), mempunyai kepedulian pada hal-hal baru dengan menggunakan beragam metode kerja (51,1%), berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan memastikan tujuan yang dianggap menantang (51,1%), sanggup menjelaskan pekerjaan dengan lebih baik berdasarkan sistematika rencana (45,5%), sanggup mengungkapkan pemikiran baik tertulis maupun media cerita (43,2%).

Sedangkan berkaitan dengan kompetensi sosial, respon dari responden penelitian dapat digambarkan pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 : Gambaran Persentase Jawaban Responden pada Item Kompetensi Sosial

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Mampu meyakinkan dan mempengaruhi orang lain agar mau mendukung gagasan saya.	2 (2,3%)	10 (11,4%)	38 (43,2%)	26 (29,5%)	12 (13,6%)
2	Mampu memahami posisi dan	1	1	27	37	22

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
	kekuasaan secara komprehensif.	(1,1%)	(1,1%)	(30,7%)	(42%)	(25%)
3	Mampu memelihara jaringan kerja sama dengan rekan kerja agar tetap hangat dan akrab.	1 (1,1%)	1 (1,1%)	6 (6,8%)	41 (46,6%)	39 (44,3%)
4	Mampu memberikan umpan balik pada orang lain yang bersifat membangun	11 (12,5%)	0	11 (12,5%)	53 (60,2%)	23 (26,1%)
5	Mampu mengarahkan orang lain agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	1 (1,1%)	2 (2,3%)	15 (17%)	49 (55,7%)	21 (23,9%)
6	Mampu bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.	1 (1,1%)	0	8 (9,1%)	45 (51,1%)	34 (38,6%)
7	Mampu berperan sebagai pemimpin kelompok dan menjadi suri teladan	0	4 (4,5%)	28 (31,8%)	32 (36,4%)	24 (27,3%)

Sumber : Hasil olah data

Berkaitan dengan gambaran kompetensi sosial responden, pada Tabel 3 terlihat bahwa subyek memberikan respon mampu memberikan umpan balik pada orang lain yang bersifat membangun (60,2%), mampu mengarahkan orang lain agar mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan (55,7%), mampu bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak (51,1%), mampu memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif (42%), dan mampu berperan sebagai pemimpin kelompok dan menjadi suri teladan (36,4%)

Selanjutnya pada kompetensi ketiga yaitu kompetensi emosional, respon dari subyek penelitian ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 : Gambaran Prosentase Jawaban Responden pada Item Kompetensi Emosional

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Mampu mengendalikan emosi sehingga tidak melakukan tindakan negatif dalam situasi apapun.	0	1 (1,1%)	9 (10,2%)	52 (59,1%)	2 (29,5%)
2	Yakin dengan keahlian.	0	1 (1,1%)	8 (9,1%)	37 (42%)	42 (47,7%)
3	Mampu menyesuaikan diri pada berbagai situasi.	1 (1,1%)	2 (2,3%)	4 (4,5%)	52 (59,1%)	29 (33%)
4	Bertanggung jawab pada pekerjaan.	1 (1,1%)	0	3 (3,4%)	36 (40,9%)	48 (54,5%)
5	Bisa berempati pada hal-hal yang dialami orang lain	1 (1,1%)	4 (4,5%)	13 (14,8%)	48 (52,3%)	24 (27,3%)

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa berkaitan dengan kompetensi emosional, responden sangat menyetujui bahwa mereka mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan (54,5%) dan memiliki keyakinan diri untuk menggunakan keahliannya (47,7%). Mereka juga merasa bahwa mereka mampu mengendalikan emosi sehingga tidak sampai melakukan tindakan negatif dalam situasi apapun (59,1%), mampu beradaptasi dalam berbagai situasi (59,1%) dan bisa berempati dalam hal-hal yang dialami orang lain (52,3%).

Hasil penelitian menunjukkan gambaran bahwa kompetensi karyawan yang memberikan sumbangan terbesar adalah kompetensi intelektual yaitu sebesar 43%, kompetensi sosial 35%

dan yang terkecil adalah kompetensi emosional (22%).

Kompetensi intelektual adalah karakter perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (misalnya pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang relatif stabil ketika menghadapi persaingan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstual. Kapasitas intelektual adalah kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan mental (Spencer, 1993)

Kompetensi sosial merupakan karakter perilaku dan kemampuan atau kemauan untuk menyusun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain saat menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Kompetensi emosional merupakan karakter perilaku dan kemampuan atau kemauan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif, sehingga mengakibatkan adanya pola emosi yang relatif stabil saat menghadapi berbagai macam situasi kondisi di tempat kerja (Spencer, 1993). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi intelektual paling banyak mendominasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan mempunyai dorongan berprestasi yang tinggi, mau dan mampu meningkatkan kejelasan kerja menggunakan perencanaan yang sistematis dan memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data yang tepat. Mereka juga mempunyai inisiatif yang tinggi, menguasai data, berpikir analitis dan konseptual, mempunyai keahlian praktikal dan kemampuan linguistik serta naratif. Gambaran lebih detail bisa dijelaskan bahwa 51,1% karyawan sangat setuju bahwa mereka bisa menuntaskan pekerjaan. Mereka juga menyetujui bahwa mereka bisa menganalisis permasalahan berdasarkan pendekatan logis (59,1%). Mereka bisa memahami akar permasalahan (59,1%), dan peduli dengan adanya informasi yang handal dan akurat atas permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja (58,8%). Selain itu karyawan juga menunjukkan kepedulian untuk mengetahui hal-hal baru dalam melaksanakan berbagai metode kerja (51,1%), berusaha mencapai kinerja yang terbaik dengan menetapkan tujuan yang menantang (51,1%). Mereka mampu meningkatkan kerja menggunakan perencanaan yang sistematis (45,5%), bisa mengungkapkan pemikiran secara tertulis dan bisa mengungkapkan gagasan menggunakan pemakaian media cerita/narasi (43,2%). Kompetensi sosial individu terinternalisasi pada karyawan yang relatif bisa meyakinkan dan mensugesti orang lain, relatif memiliki kemampuan berorganisasi, relatif bisa menciptakan interaksi kerja, sanggup mempengaruhi orang lain, bisa mengarahkan bawahan, bisa bekerja secara tim, dan relatif bisa memimpin kelompok kerja. Gambaran lebih detail dijelaskan bahwa mereka menyetujui mampu memberikan umpan balik kepada orang lain yang bersifat membangun (60,2%), bisa mengarahkan orang lain supaya mereka mau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (55,7%). Selain itu mereka menyetujui bahwa mereka bisa bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai solusi yang berguna bagi seluruh pihak (51,1%) dan bisa memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif (42%). Dalam kelompok, mereka menyetujui untuk bisa berperan menjadi pemimpin kelompok dan sebagai suri teladan (36,4%). Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk adanya saling pengertian yang relatif memadai, relatif bisa mengendalikan diri, mempunyai rasa percaya diri yang relatif tinggi, cenderung mampu beradaptasi, dan memiliki komitmen yang relatif tinggi dalam organisasi. Gambaran lebih detail dalam pernyataan tersebut dijelaskan bahwa mereka sangat menyetujui untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan (54,5%) dan yakin untuk menggunakan keahliannya (47,7%). Mereka juga sangat setuju bahwa mereka bisa mengendalikan emosi, sebagai akibatnya tidak melakukan tindakan negatif pada situasi apapun (59,1%), dan bisa beradaptasi dalam berbagai situasi (59,1%) serta sanggup berempati dalam hal-hal yg dialami orang lain (52,3%).

Menurut Spencer and Spencer (1993), kompetensi terdiri dari 5 (lima) ciri yaitu *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge* dan *skills*. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *motives* karyawan sebagian besar menunjukkan kecenderungan yang tinggi, dimana seseorang secara konsisten berfikir sebagai akibat dari tindakan yang dilakukan. Spencer (1993) menambahkan

bahwa *motives* merupakan “*drive, direct and select behaviour toward certain actions or goals and away from others*”. Dari hasil penelitian ini nampak bahwa sebagian besar karyawan mempunyai motivasi berprestasi dan secara konsisten menyebarkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan dalam dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengharapkan semacam “*feedback*” untuk memperbaiki dirinya. Mereka mempunyai *traits*, yaitu sifat yang menjadikan seseorang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu menggunakan cara khusus, seperti percaya diri, mempunyai kontrol diri, tabah atau daya tahan. Mereka juga mempunyai *self concept*, yaitu perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Selain itu mereka juga mempunyai *knowledge*, yaitu fakta yang dimiliki seseorang terkait bidang tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk menentukan jawaban yang paling benar namun tidak sanggup melihat apakah seorang bisa melakukan pekerjaan menurut pengetahuan yang dimilikinya. Yang terakhir merupakan *Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas khusus baik secara fisik juga mental (Spencer, 1993).

Kompetensi pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) cenderung lebih tampak *visible* dan berada di alam permukaan yang nampak sebagai karakteristik seseorang. Lantaran hal itu, kompetensi intelektual paling menonjol dibandingkan kompetensi lainnya. Kompetensi konsep diri (*self-concept*), sifat (*trait*), & motif (*motive*) lebih tersembunyi (*hidden*) dan berada pada titik sentral kepribadian seseorang. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih gampang dikembangkan misalnya dengan memberi training bagi karyawan. Menurut Spencer (1993), inti kompetensi yaitu motif dan perilaku tidak mudah untuk dinilai dan dikembangkan serta memerlukan dana yang besar. Sedangkan, konsep diri berada diantara keduanya. Sikap dan nilai, contohnya percaya diri bisa diubah melalui pembinaan/pelatihan atau pengembangan yang positif. Hasil penelitian membuktikan teori Spencer tersebut, dimana kompetensi sosial dan kompetensi emosional memberikan kontribusi yang lebih sedikit daripada kompetensi intelektual yang lebih jelas terlihat dan diperlukan ketika menjadi bagian berdasarkan tugas di tempat kerjanya.

Spencer membagi *skills* menjadi *soft skills* dan *hard skills*. Definisi *hard skills* secara spesifik merupakan kemampuan yang bisa didefinisikan dan diukur. Sebaliknya, *soft skills* kurang konkret dan sulit untuk diukur. Contoh *hard skills* meliputi keterampilan kerja misalnya mengetik, menulis, membaca matematika, dan kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak, sedangkan *soft skills* merupakan kepribadian – *driven skills* misalnya etiket, bergaul dengan orang lain, mendengarkan dan terlibat pada pembicaraan. Dengan mengetahui *hard skills* dan *soft skills* maka perencanaan sumber daya manusia akan dapat ditingkatkan secara lebih baik melalui usaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia guna mendukung produktivitas suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa dimensi yang dinilai responden dapat memberikan kontribusi terbesar pembentukan kompetensi *softskills* responden adalah kompetensi intelektual (43%). Selanjutnya kompetensi sosial sebanyak 35% dan yang terakhir adalah kompetensi emosional (22%). Kompetensi intelektual adalah kompetensi *softskill* yang mayoritas dimiliki oleh responden pada penelitian ini. Kompetensi intelektual ini berkaitan dengan kemampuan menggunakan pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman konstektual dalam rangka pelaksanaan tugas.

Berkaitan hasil penelitian ini, maka perlu kiranya dilakukan usaha-usaha untuk lebih mengoptimalkan peningkatan kompetensi intelektual pada karyawan. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan terkait kompetensi *softskill* secara berkesinambungan, misalnya pelatihan terkait kemampuan *problem solving*, pemahaman tentang *key performance indicators*, manajemen pencapaian sasaran kerja atau pengembangan diri dan karir.

Daftar Pustaka

- Emiliasari, E., Widarko, A., & Slamet, A. R. 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol 6, No.1.
- Hakim, A. 2015. Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science* 4 (2) pp 01-12 (p): 2319 – 1805
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Martini, IAO., Rahyuda, IK., Sintaasih. DK., Piartrini, PS. 2018. The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *Journal of Business and Management* .20, (2), pp 29-37
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. 2013. Pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri go public. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 8(1), 1-8.
- Robles, M.M. 2012. Executive perceptions of the top 10 *soft skills* needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465.
- Rokhayati,A., Kambara, R., Ibrahim, M. 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2) 107-124
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley Publisher
- Zehr, M. A. 1998. New office economy putting greater demands on schools. *Education Week*, 17(23), 7-10.