



International
Labour
Organization



Penguatan Kebijakan Pengembangan Soft Skills Menuju Industri 4.0



Team Leader

Kwarnanto Rohmawan

Team Member

RM Satriyo Mahanani

Puthut Yulianto

Diodi Aulia

Muhammad Ichsan

Makmury Akbar

Supervisory Team APINDO

Danang Girindrawardana

Diana M. Savitri

LeadershipPark
2021

Tabel of Content

Daftar Isi	1
Daftar Gambar, Tabel & Grafik	2
Acknowledgement	3
Ringkasan Eksekutif	4
Pertanyaan Penelitian	7
Tujuan Penelitian	7
Metodologi & Responden	7
Tahap & Waktu Penelitian	10
Penelitian Terdahulu	10
Bab 1. Latar Belakang	13
Keluhan Dunia Usaha : Produktifitas Tenaga Kerja	13
Kemampuan Adaptasi Manusia dan Perusahaan	15
Kebutuhan Soft Skills di Industri Modern	16
Soft Skills Untuk Mendukung Produktifitas	19
Pandemi Covid 19 & Perubahan Normal Baru	25
Bab 2. Memahami Soft Skills	27
Pengertian Soft Skills	27
Kebijakan & Strategi	29
Peta Kebijakan Pengembangan Soft Skills	35
Pengembangan Soft Skills Bagi Para Pekerja	37
Bab3. Temuan Penelitian	42
A. Pembangunan Sumber Daya Manusia Industri	42
B. Bagaimana Perspektif Responden Terhadap Soft Skills sebagian Pengembangan Sumber Daya Manusia	46
C. Sikap Responden Terhadap Kebijakan-Kebijakan Pemerintah Tentang Pengembangan Kemampuan Tenaga Kerja	49
D. Kebutuhan Soft Skills	
E. Program Pengembangan Soft Skills Yang Dilakukan	52
F. Kendala Yang Dihadapi Terkait Pengembangan Soft Skills di Tempat Kerja	65
Bab 4. Temuan Lain	69
A. Peran Universitas, BBPLK dan SMK	69
B. Program pengembangan Soft skills yang telah dilakukan	72
C. Kendala pengembangan soft skills di Lembaga Pendidikan	79
Bab 5. Kesimpulan dan Rekomendasi	80
A. Kesimpulan	80
B. Rekomendasi	92
1. Pemerintah	92
2. Perusahaan	93
3. Institusi Pendidikan (Universitas, BBPLK & SMK)	95
4. Pekerja	96
5. Peran Asosiasi	97
C. Penutup	98
Referensi	100
Lampiran	102

Gambar, Tabel & Grafik

Gambar 1. Peta Kebijakan Pengembangan Soft Skills	36
Tabel 1. Regulasi mengenai pengembangan SDM Industri	33
Tabel 2. Pemetaan Standar Kompetensi	36
Tabel 3. Program pengembangan soft skills pada lembaga Pendidikan	47
Tabel 4. Penerapan Kebijakan Terkait Pengembangan SDM	54
Grafik 1. Faktor Kinerja Industri	43
Grafik 2. Aspek Kemampuan pekerja yang Dibutuhkan	47
Grafik 3. Kesulitan mencari tenaga kerja yang memiliki soft skills menurut wakil manajemen	48
Grafik 4. Kesulitan mencari tenaga kerja yang memiliki soft skills menurut wakil pekerja	48
Grafik 5. Pemahaman kebijakan	50
Grafik 6. Pemahaman terhadap Skills	51
Grafik 7. Kebutuhan Soft Skills	52
Grafik 8. Sumber Daya pengembangan soft skills yang dimiliki perusahaan	54
Grafik 9. Penyediaan Soft Skills Modul dan Pelatih	55
Grafik 10. Program pengembangan soft skills untuk pekerja baru	56
Grafik 11. Program pengembangan soft skills untuk pekerja	58
Grafik 12. Frekuensi program soft skills selama tahun 2019 menurut wakil manajemen	59
Grafik 13. Frekuensi program soft skills selama tahun 2019 menurut wakil pekerja	60
Grafik 14. Program soft skills selama pandemi Covid 19 tahun 2020	61
Grafik 15. Bentuk program soft skills selama pandemi Covid 19 th 2020	62
Grafik 16. Metode program soft skills selama pandemi Covid 19 th 2020	63
Grafik 17. Kerjasama pengembangan soft skills	64
Grafik 18. Tantangan kebutuhan soft skills ditempat kerja	65

Acknowledgement

Riset ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis perubahan iklim industri, terutama mengenai kebutuhan, tantangan dan pengembangan soft skill dari berbagai perspektif pemangku kepentingan sebagai bahan referensi dan strategi penguatan kebijakan serta mendorong seluruh pemangku kepentingan untuk bergerak dan berkolaborasi secara lebih aktif dan berkelanjutan dalam mengembangkan soft skill yang sesuai dengan kebutuhan persaingan usaha dan industri.

Data dan informasi diperoleh melalui studi pustaka dan survey persepsi terhadap 9 sektor industri yang diambil secara purposive 180 perusahaan yang dikelompokkan menjadi 2 kelompok responden, yaitu kelompok manajemen (white collar worker) yang dianggap mewakili dan memahami proses pengambilan keputusan serta kebijakan di dalam perusahaan dan kelompok pekerja yang dianggap mewakili pendapat pekerja dalam proses operasional produksi (blue collar worker).

Selain itu data dan informasi diperdalam dengan interview dan FGD bersama narasumber terpilih sebagai pemangku kepentingan terkait kebijakan pengembangan soft skills industri, yakni Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Perindustrian, Universitas Indonesia, Universitas Gajah Mada, SBM Institut Teknologi Bandung, STMIK Jayabaya, BBPLK Provinsi Bandung, BBPLK Bekasi, SMK Negeri 5 serta SMK PKP Jakarta.

Riset ini disusun oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) bekerja sama dengan [The Bureau for Employers' Activities \(ACT/EMP\)](#) International Labour Organization (ILO), dibantu oleh LeadershipPark Institute.

Negara Indonesia memiliki tujuan, salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Saat ini tujuan mencerdaskan bangsa tersebut diatur dalam sebuah system atau peta besar kebijakan nasional yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem pendidikan bertujuan untuk menciptakan lulusan atau sumber daya manusia yang cerdas dan berkompeten. Sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, Indonesia juga menghadapi masalah-masalah yang lazim terjadi di Negara yang sedang membangun, yaitu misalnya masalah hutan regulasi yang tidak mempercepat tumbuhnya iklim investasi, masalah minimnya serapan tenaga kerja siap pakai, masalah bonus demografi dan jumlah lulusan yang jauh lebih besar dari pada kapasitas serapan dari dunia usaha, sampai dengan yang cukup mencolok adalah masalah produktifitas tenaga kerja.

Masalah-masalah regulasi memang dikeluhkan paling besar sehingga sejak periode pertama kepemimpinan era pemerintahan Presiden Joko Widodo melahirkan berbagai perubahan regulasi. Mulai dari serial Paket Kebijakan yang telah dikeluarkan sampai dengan Paket Kebijakan Nomor 16 dengan segala instrument turunannya. Kemudian melahirkan undang-undang omnibus law, UU Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang pada intinya adalah penggabungan aturan aturan yang substansi pengaturannya berbeda dalam satu payung hukum. Tujuan utamanya adalah melancarkan arus investasi Indonesia dengan menyederhanakan dan mensinergikan berbagai regulasi yang tumpang tindih, menghambat, dan lebih berkepastian hukum.

Dalam pemikiran ini, setelah keberhasilan perumusan Undang–undang Cipta Kerja memunculkan optimisme menyongsong investasi yang akan tumbuh cepat dalam waktu dekat, maka Negara perlu menyediakan tenaga kerja yang mampu mengimbangi permintaan dunia usaha yang semakin modern dari beragam sektor. Tentu saja selain itu juga diperlukan daya dukung investasi

yang memadai, misalnya akses infrastruktur, energy, pelabuhan keluar masuk, system perpajakan dan lingkungan sosial yang ramah. Hal-hal daya dukung penunjang investasi ini juga sedang dibangun dengan kecepatan luar biasa dalam pemerintahan Presiden Joko Widodo.

Sejak tahun 2019, terdapat publikasi keluhan dunia usaha tentang rendahnya produktifitas tenaga kerja. Paling mencolok hasil kajian yang dilakukan oleh JETRO (Japan Eksternal Trade Organization) pada 2019 yang disebutkan melibatkan lebih dari 13.000 responden dari Negara-negara di kawasan Asia dan Oceania. Kajian ini melakukan komparasi antar Negara. Khusus untuk Indonesia kajian ini dilakukan terhadap 1.726 perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia.

Temuan kajian itu memang mengejutkan, sebanyak 55,8% perusahaan Jepang disebutkan tidak puas dengan produktifitas tenaga kerja Indonesia, jika dibandingkan dengan upah minimum yang dibayarkan. Ketidakpuasan ini ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan Negara lain, misalnya Kambodia. Kajian itu juga melansir temuan, bahwa sejak 2015 sampai dengan 2019, terdapat kenaikan upah di sektor manufaktur Indonesia mencapai 98 USD komparasi dengan Vietnam sebesar 51 USD.

Padahal komparasi produktifitas Indonesia disebutkan hanya 74,4% dibandingkan Vietnam yang mencapai 80%. Indonesia berada di urutan tiga terbawah dalam hal produktifitas kerja di antara Negara-negara ASEAN. Hal inilah yang menjadi tantangan terbesar Indonesia, sebagai sebuah bangsa yang memiliki peluang pertumbuhan ekonomi besar di dunia dengan investasi dalam dan luar negeri.

Terkait dengan tantangan produktifitas ketenagakerjaan, kita memahami adanya dua kecakapan penting yang perlu diketahui. Yaitu hard skill (kecakapan teknis) dan soft skill (kecakapan mental). Kedua hal ini sangat berkaitan. Seseorang dengan tehcnical skill yang tinggi dan mumpuni akan mampu terus menerus meningkatkan produktifitasnya jika diimbangi dengan

soft skill yang positif sesuai dengan lingkungan tuntutan pekerjaannya. Sama halnya, jika seseorang yang memiliki technical skill masih rendah, tetapi dengan memiliki soft skill yang tinggi akan mampu membuatnya cepat belajar, dan cepat beradaptasi sehingga, lagi-lagi ujungnya adalah, produktifitasnya bisa menaik dengan cepat.

Mengetahui hal ini, pemerintah telah mengeluarkan beberapa serial kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang ditargetkan mampu meningkatkan produktifitas ketenagakerjaan di Indonesia, namun masih terkesean belum terintegrasi karena tersebar di Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perindustrian dan Kementerian Pendidikan.

Perubahan dunia industri begitu dinamis, implementasi teknologi dan otomatisasi berkembang dengan sangat cepat. Hal ini menuntut perubahan kecakapan tenaga kerja, yang tidak hanya keahlian teknis namun juga kecakapan mental (soft skills), bisa disebutkan contohnya seperti kepemimpinan, sikap empati, kreativitas, inovasi, daya tahan menghadapi kesulitan, semangat belajar dan berjuang. Kombinasi kecakapan mental yang sangat dibutuhkan dan diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten menjadi semakin mendesak, jika tidak siap maka tenaga kerja Indonesia berada dalam posisi yang amat rentan, padahal arus investasi akan deras masuk, namun sekaligus menghadapi tantangan revolusi industri 4.0, internet of things, implementasi teknologi tinggi, akan menggeser pekerjaan konvensional dan sekaligus menumbuhkan jenis jenis pekerjaan baru. Dibutuhkan strategi kolaboratif antar pemangku kepentingan untuk mewujudkan produktifitas nasional dari sumber daya manusia yang kompeten dengan kombinasi hard skill maupun soft skills.

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana perspektif manajemen dan pekerja dalam upaya peningkatan produktifitas tenaga kerja di sektor industri melalui soft skills?
2. Bagaimana kebijakan-kebijakan pengembangan soft skills yang ditetapkan pemerintah?
3. Bagaimana harapan manajemen dan pekerja serta lembaga pendidikan terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia melalui soft skills?
4. Siapa yang bertanggung jawab terhadap pengembangan soft skills bagi pekerja industri?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menemukan permasalahan utama dalam hambatan pengembangan soft skill dari perspektif berbagai pemangku kepentingan pengusaha, pekerja, pemerintah.
2. Memetakan strategi pemerintah yang dikembangkan oleh Kementerian Perindustrian dan Kementerian Tenaga Kerja untuk menjawab tuntutan Industri 4.0, khususnya dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan iklim industri.
3. Untuk mendorong kolaborasi pemangku kepentingan yang lebih besar terhadap pengembangan soft skill dalam hal peningkatan produktifitas tenaga kerja.

Metodologi dan Responden

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis dan mengeksplorasi persepsi data primer dalam bentuk informasi yang diperoleh langsung dari narasumber dan data sekunder dari berbagai referensi sebagai

dukungan untuk membangun dan menggambarkan pemahaman berdasarkan analisis hasil informasi ini sesuai dengan tujuan penelitian.

Beberapa kegiatan akan dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh data permasalahan utama dalam perubahan iklim industri, terutama hambatan dalam hal pengembangan soft skill dari perspektif berbagai pemangku kepentingan.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode:

1. Survei persepsi melalui distribusi kuesioner langsung kepada sample responden dari kalangan manajemen (mewakili pengusaha atau penentu kebijakan di perusahaan) dan kalangan pekerja (mewakili pekerja atau yang melaksanakan kebijakan di perusahaan).
2. FGD (Focus Grup Discussion) dan wawancara nara sumber ahli yang dipilih karena kapasitasnya.
3. Studi literatur untuk mengumpulkan forum literasi dan diskusi kelompok terkait.

Responden Penelitian

Teknik pengambilan responden dilakukan dengan metode purposive sampling, yakni pengambilan responden dengan pertimbangan tertentu pada responden yang mewakili cakupan penelitian.

Penentuan sasaran 180 responden industri didasarkan pada literature Jakarta Stock Industri Classification dikategorikan menjadi 9 sektor industri, yaitu:

1. Pertanian, 2. Pertambangan, 3. Industri Dasar Kimia, 4. Miscelanous Industri, 5. Industri Barang Konsumsi, 6. Property, Real Estate & Konstruksi Bangunan, 7. Infrastruktur, Utilitas & Transportasi, 8. Finance, Perbankan, 9. Trade, Jasa & Investasi.

Data dan informasi diperoleh melalui studi pustaka dan survey persepsi terhadap 9 sektor industri yang diambil secara purposive 180 perusahaan yang

dikelompokkan menjadi 2 kelompok responden, yaitu kelompok manajemen (white collar worker) yang dianggap mewakili dan memahami proses pengambilan keputusan serta kebijakan di dalam perusahaan dan kelompok pekerja yang dianggap mewakili pendapat pekerja dalam proses operasional produksi (blue collar worker).

Selain itu data dan informasi diperdalam dengan interview dan FGD bersama narasumber terpilih sebagai pemangku kepentingan terkait kebijakan pengembangan soft skills industri, yakni Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Perindustrian, Universitas Indonesia, Universitas Gajah Mada, SBM Institut Teknologi Bandung, STMIK Jayabaya, BBPLK Provinsi Bandung, BBPLK Bekasi, SMK Negeri 5 serta SMK PKP Jakarta.

Wawancara dan Focus Group Discussion (FGD), narasumber dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa orang tersebut dianggap paling tahu apa yang peneliti harapkan, atau narasumber tersebut mungkin sebagai pemimpin atau penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Responden wawancara merupakan pemangku kepentingan terkait kebijakan pengembangan soft skills industri, yakni berasal dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perindustrian, Universitas Indonesia, Universitas Gajah Mada, SPB Institut Teknik Bandung, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Jayabaya, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Provinsi Bandung, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 serta Sekolah Menengah Kejuruan PKP Jakarta

Tahap dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih 5 bulan sejak September 2020 – Januari 2021, yang dilakukan dengan melalui kegiatan

1. Diskusi mendalam & pengaturan instrumen
2. Pengumpulan data informasi (talkshow seminar, survei, FGD, desk study)
3. Pengolahan dan analisis data yang diperoleh
4. Kompilasi komprehensif
5. Finalisasi studi dan laporan

Penelitian Terdahulu

Melanie Chapman, 2018, Keterlibatan organisasi pemberi kerja dalam tata kelola sistem keterampilan: tinjauan literatur. Keterlibatan pemberi kerja dalam tata kelola sistem keterampilan dapat mencakup partisipasi dalam apex, peraturan, badan jaminan kualitas, serta dalam badan koordinasi di tingkat nasional, sektoral, atau lokal. Semakin banyak tata kelola dalam sistem keterampilan global penting - apakah berfokus pada badan nasional yang terlibat dalam tata kelola migrasi keterampilan, pengakuan bersama terhadap kualifikasi nasional, pendidikan trans-nasional atau, memang, pasar tenaga kerja global. Beberapa kunci penting; Khususnya, dan tantangan signifikan bagi Usaha Kecil dan Menengah untuk terlibat, Naik tingkat kesulitan melibatkan pengusaha tergantung pada bagian dari sistem keterampilan yang terlibat - 1) pengembangan kebijakan dan strategi; 2) desain dan pengiriman program; dan 3) kontribusi pendanaan. Kesulitan menggeser pandangan yang mendominasi di antara pengusaha - melihat diri mereka sebagai konsumen keterampilan / sistem TVET, bukan sebagai aktor. Negara-negara dengan sektor informal berukuran signifikan memiliki jalur terbatas untuk terlibat dalam sistem keterampilan dan pengaturan tata kelola

Rosli Ibrahim dan Ali Boerhannoeddin, 2017, Pengaruh soft skill dan metodologi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan positif antara pelatihan (soft skill dan metodologi pelatihan) dan kinerja kerja. Meskipun peneliti tidak dapat mengklaim absolut dalam prediksi ukuran kriteria, baik soft skill dan metodologi pelatihan tampaknya memainkan peran penting dalam kinerja karyawan pada pekerjaan mereka. harus ada keseimbangan antara materi pelatihan yang telah diberikan dan kesempatan bagi pekerja untuk mempraktikkan keterampilan tersebut menjadi kebiasaan baru di tempat kerja

Siti Mariah, 2017, Mengembangkan Soft Skill untuk kesiapan kerja di industri siswa SMK. Dilihat dari tingginya permintaan tenaga kerja di industri garmen program vokasi keahlian lulusan fashion akan berdampak pada persiapan calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri. Untuk tanggung jawab itu dan pandangan ke depan manajer harus benar-benar dapat menjawab tantangan ini menjadi kesempatan. Temuan ini memiliki implikasi terhadap kurikulum dalam program keterampilan kejuruan fashion pada tahun 2004 harus ditinjau kembali karena hanya mengarahkan siswa ke "mode adat" kompetensi. Pengembangan kurikulum harus mampu membekali mahasiswa dengan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja yang kemungkinan lebih luas dalam pengembangan karirnya

Harshil Sharma, 2017, Kebijakan Pengembangan Keterampilan di India: Implikasi dan Tantangan. Artikel ini dimulai dengan ikhtisar luas tentang pendidikan dan evaluasi kritis terhadap kebijakan pengembangan keterampilan saat ini di tingkat sekolah dan kejuruan. Akan ada diskusi singkat tentang peran yang dimainkan oleh sektor swasta dalam pelatihan tenaga kerja di India dan apa tantangan yang dihadapi oleh pengusaha dan karyawan dan di mana terletak konflik kepentingan. Setelah itu di bagian menyimpulkan, masalah utama akan digabungkan bersama untuk keluar dengan alasan dasar yang luas untuk kegagalan kebijakan tersebut dan menyimpulkan dengan meneliti apa yang dapat dilakukan di masa depan untuk menjembatani kesenjangan antara berpendidikan dan dipekerjakan. Pendekatan kebijakan untuk pengembangan keterampilan didorong oleh pasokan dan lebih sedikit

perhatian diberikan pada faktor sisi permintaan. Studi ini merekomendasikan untuk membuat dana pelatihan nasional yang dapat digunakan untuk mengumpulkan pungutan dari perusahaan terorganisir dan besar untuk digunakan untuk pengembangan keterampilan sektor informal. Pembiayaan berbasis retribusi dapat membantu dalam menyelesaikan masalah free rider dan moral hazard seperti yang dipegang oleh pihak swasta. Studi ini juga merekomendasikan untuk membuat pendidikan kejuruan wajib dari standar ke-8 dan menjembatani kesenjangan lebar yang ada di pasar tenaga kerja India antara 'berpendidikan' dan 'dapat dipekerjakan'.

Keluhan Dunia Usaha : Produktifitas Tenaga Kerja

Di tengah kondisi ekonomi global yang memburuk, di antara negara-negara ASEAN, pertumbuhan Indonesia berdasarkan Asean Integrated Report 2019 berada di peringkat ke-3 di antara 10 negara Asean lainnya dengan Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 34,9% dari total PDB ASEAN, kondisi ini dihasilkan melalui kinerja yang kuat dan solid di 3 sektor utama, yaitu jasa konsumen, pertanian dan perikanan, serta sumber daya untuk meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan¹.

Persaingan ekonomi global kian tajam. Negara-negara berlomba untuk menemukan formula terbaik untuk bersaing di kancah ekonomi dunia. Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi syarat wajib untuk memasuki persaingan global. Belum lagi ekspansi besar-besaran misalnya teknologi otomatisasi dan kecerdasan buatan yang sangat cepat berlangsung dan menggantikan peran tenaga kerja di sektor industri. Para tenaga kerja harus mampu beradaptasi dalam era kerja baru yang membutuhkan serangkaian keterampilan baru dan sikap sikap baru.

SDM yang berkualitas masih menjadi pekerjaan rumah yang terus menerus dilakukan di Indonesia. Pemerintah Indonesia terus berupaya melakukan pembenahan-pembenahan dalam berbagai bentuk regulasi sektor pendidikan dan ketenagakerjaan yang pada intinya ditujukan untuk memperkuat skill pekerja. Target utama adalah peningkatan kapasitas siap kerja dan produktifitas.

Mengapa memacu kapasitas siap kerja dan produktifitas menjadi isu yang begitu penting saat ini? Hal ini terutama disebabkan oleh keluhan-keluhan dunia usaha yang pada intinya membandingkan antara upah pekerja yang

¹ Lihat ASEAN Integrated Report 2019

terus menerus naik setiap tahun akibat peraturan PP 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, namun tidak sebanding dengan peningkatan produktifitas.

Pada intinya kenaikan upah tahunan dilakukan berdasarkan jumlah inflasi dan pertumbuhan ekonomi, dan dilakukan dengan memperhitungkan dan dialog tripartite untuk mengakomodir daftar kebutuhan hidup layak.

PP 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, adalah aturan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Presiden Joko Widodo pada tanggal 23 Oktober 2015 telah menandatangani aturan ini. Dalam PP ini disebutkan, bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja / buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja / buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja / buruh dan keluarganya secara wajar.

Sejak tahun 2019, terdapat publikasi terkait keluhan dunia usaha tentang rendahnya produktifitas tenaga kerja. Paling mencolok adalah hasil kajian yang dilakukan oleh JETRO (Japan Eksternal Trade Organization) pada 2019 yang disebutkan melibatkan lebih dari 13.000 responden dari Negara-negara di kawasan Asia dan Oceania. Kajian ini melakukan komparasi antar Negara. Khusus untuk Indonesia kajian ini dilakukan terhadap 1.726 perusahaan Jepang yang beroperasi di Indonesia.

Temuan kajian itu memang mengejutkan, sebanyak 55,8% perusahaan Jepang disebutkan tidak puas dengan produktifitas tenaga kerja Indonesia, jika dibandingkan dengan upah minimum yang dibayarkan. Ketidakpuasan ini ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan Negara lain, misalnya Kambodia. Kajian itu juga melansir temuan, bahwa sejak 2015 sampai dengan 2019, terdapat kenaikan upah di sektor manufaktur Indonesia mencapai 98 USD komparasi dengan Vietnam sebesar 51 USD.

Padahal dari hasil komparasi produktifitas Indonesia disebutkan hanya 74,4% dibandingkan Vietnam yang mencapai 80%. Indonesia berada di urutan tiga terbawah dalam hal produktifitas kerja di antara Negara-negara ASEAN. Hal inilah yang menjadi tantangan terbesar Indonesia, sebagai sebuah bangsa yang memiliki peluang pertumbuhan ekonomi besar di dunia dengan investasi dalam dan luar negeri.

Kemampuan Adaptasi Manusia dan Perusahaan

Kemampuan adaptasi, melekat dalam diri manusia. Kecepatan dan derajat adaptasi, mungkin bisa berbeda beda. Kemampuan adaptasi orang menjadi sangat penting untuk mampu menyesuaikan diri di era normal baru, entah karena pandemic atau karena revolusi industri.

Adaptasi juga menjadi adalah dasar penting bagi dunia usaha untuk bertahan, bertumbuh dan memenangkan persaingan. Kemampuan adaptasi musti dimiliki oleh pemangku kepentingan dunia usaha, baik pemilik, manajemen dan karyawan. Mereka dituntut untuk mampu beradaptasi dengan normal yang baru.

Dalam hal dunia usaha, kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh manusia pebisnis ataupun pekerja harus diwujudkan dalam manajemen atau sistem operasi bisnis. Tidak peduli itu bisnis kecil ataupun bisnis besar yang sangat kompleks.

Kemampuan adaptasi adalah salah satu kecakapan mental (soft skills) yang terbentuk karena kecakapan mental yang lain. Misalnya dibentuk oleh kemampuan komunikasi empatik, sikap toleran menghargai orang lain, sikap kritis, daya juang, semangat belajar mengatasi masalah, dan lain-lain.

Susunan kecakapan mental terbentuk dari dalam lingkungan kehidupan sehari-hari. Kecakapan ini bisa melekat dalam perilaku seseorang karena budaya lingkungannya yang membentuk seperti itu. Misalnya, ada petuah dari

orang-orang tua dahulu : “alon-alon waton klakon” (ini adalah bahasa Jawa), artinya dalam bahasa Indonesia : pelan-pelan saja asal terlaksana. Petuah ini membentuk sikap mental seseorang untuk bekerja lambat tidak apa-apa, yang penting selesai.

Manusia yang memiliki sikap mental seperti ini, mungkin tidak sesuai lagi untuk bekerja di masa kini. Kecapatan, akurasi dan efisien adalah ruh system oprasi modern. Bukan pelan-pelan asal jalan.

Apakah mentalitas seperti itu bisa diubah dalam situasi lingkungan kerja saat ini? Jawabannya bisa. Bisa karena kemauan diri manusia itu atau bisa karena dipaksa oleh lingkungan (atau prosedur system operasi) yang baru. Kalau dia mengubah dirinya sendiri atau lingkungan memaksa dia berubah, maka produktifitas akan dicapai dengan mudah. Semakin lambat orang-orang dalam manajemen dan kalangan pekerja beradaptasi pada perubahan lingkungan bisnis, semakin rentan keberlangsungan usaha mereka.

Kemampuan beradaptasi adalah elemen kunci yang terbentuk dari kecakapan mental (soft skills) untuk bertahan di masa pandemic dan dimasa hiper kompetisi.

Kebutuhan Soft Skills di Industri Modern

Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0. Era di mana perubahan teknologi menembus semua bidang kehidupan, sosial, budaya, pendidikan, ekonomi hingga industri. Kondisi ini memberikan tantangan dan peluang yang sangat besar di masa depan. Hannover Trade Fair 2011 adalah awal teretusnya ide tentang Revolusi Industri 4.0 dimana sekelompok ahli memaparkan bahwa dunia industri memasuki sebuah era baru yang lebih pesat dan dinamis. Ide ini disambut oleh pemerintah Jerman dengan serius. Empat tahun kemudian, tepatnya tahun 2015, Kanselir Jerman Angela Merkel memperkenalkan gagasan tentang Revolusi Industri 4.0 di ajang

ekonomi dunia World Economic Forum / WEF. Keseriusan pemerintah Jerman kala itu ditunjukkan dengan mengelontorkan uang sebesar 200 juta euro demi menyokong pemerintah, akademisi, hingga pebisnis untuk melakukan penelitian tentang Revolusi Industri 4.0 ide ini, kemudian menggaung keseluruhan penjuru dunia hingga saat ini.

Digitalisasi, otomatisasi dan penggunaan kecerdasan buatan dalam kegiatan ekonomi akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam produksi modern, serta memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi konsumen tetapi juga memberikan tantangan dalam bentuk tuntutan keterampilan dan penguasaan teknologi bagi tenaga kerja. Gelombang perubahan besar-besaran di sektor industri di seluruh dunia dengan implementasi teknologi informasi dan otomatisasi akan membentuk kembali keterampilan yang diperlukan untuk bekerja, tetapi juga cara orang bekerja.

Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang semakin terampil dengan tingkat keterampilan yang tepat dan campuran keterampilan kognitif canggih dan keterampilan beradaptasi yang diperlukan di pasar kerja masa depan.

Selain itu, ada kemungkinan bahwa sebagian besar tenaga kerja akan bergeser dari pola satu pekerjaan atau jejang karir secara tradisional ke memiliki beberapa sumber pekerjaan selama karier mereka, termasuk periode non-upah atau wiraswasta. Seiring sejalan dengan kemajuan industri, hadir tantangan-tantangan baru. SDM dituntut jauh lebih cakap, lebih mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi informasi dan otomatisasi serta tuntutan lingkungan baru. Disini soft skills menjadi semakin lebih dibutuhkan dari pada era industri sebelumnya. Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru menjadi keniscayaan agar dapat berselancar dan selamat diatas arus dan gelombang kemajuan teknologi.

Lantas apakah kemampuan soft skills yang mumpuni hanya dibutuhkan dan menyasar bagi mereka pelaku industri modern yang mengandalkan kecanggihan teknologi dan kecerdasan buatan seperti yang marak di dunia

industri sepuluh tahun belakangan? Bagaimana dengan pekerja pekerja kerah biru? Pekerja di bidang manufaktur atau pola-pola tradisional seperti pabrik-pabrik, apakah mereka juga membutuhkan skill atau kemampuan jenis ini? Apakah dengan soft skills akan memberi dampak yang positif bahkan progresif bagi mereka? Jawabanya adalah Ya. Bahkan sangat diperlukan.

Kemampuan dan kecakapan kepemimpinan, komunikasi, kreativitas, inovasi, berorganisasi, beradaptasi, bersinergi dan bernegosiasi adalah keharusan di dunia industri belakangan ini. Tanpa skill atau kemampuan demikian maka mereka tidak akan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Soft skill juga dibutuhkan dalam hal meredakan potensi sengketa-sengketa di hubungan industrial, antara pekerja dan manajemen perusahaan. Hal-hal yang seringkali berasal dari masalah empati, komunikasi atau kemampuan beradaptasi. Dalam hubungan industrial diperlukan sikap asertif atau mentalitas penghargaan pada orang lain, menghormati pimpinan dan juga bawahan. Dengan kemampuan dan penguasaan softskills yang baik akan terdapat peluang untuk menghindari kebuntuan komunikasi dan bisa melahirkan sudut pandang baru yang menguntungkan semua pihak.

Juga dalam perusahaan modern yang dituntut untuk terus berkembang mengatasi kompetisi diperlukan seluruh elemen SDM nya yang memiliki kecakapan berjuang dan kecakapan bertahan dalam situasi sulit. Hal semacam ini tidak akan secara instant diperoleh dalam kondisi biasa-biasa saja. Diperlukan aksi sistematis yang digerakkan oleh semangat mencapai tujuan bersama.

Soft Skills Untuk Mendukung Produktifitas

Terkait dengan tantangan produktifitas ketenagakerjaan, kita memahami adanya dua kecakapan penting yang perlu diketahui. Yaitu hard skill (kecakapan teknis) dan soft skill (kecakapan mental). Kedua hal ini disebut sangat berkaitan. Seseorang dengan tehcnical skill yang tinggi dan mumpuni akan mampu terus menerus meningkatkan produktifitasnya jika diimbangi dengan soft skill yang positif sesuai dengan lingkungan tuntutan pekerjaannya.

Sama halnya, jika seseorang yang memiliki technical skill masih rendah, tetapi dengan memiliki soft skill yang tinggi akan mampu membuatnya cepat belajar, dan cepat beradaptasi sehingga lagi-lagi ujungnya adalah, produktifitasnya bisa menaik dengan cepat.

Mengetahui hal ini, pemerintah telah mengeluarkan beberapa serial kebijakan, namun masih terkesan belum terintegrasi secara utuh. Karena regulasi-regulasi itu tersebar di antara Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Perindustrian dan Kementerian Pendidikan, meskipun pada intinya regulasi-regulasi yang dikeluarkan itu ditujukan untuk meningkatkan soft skills yang kemudian dipandang mampu meningkatkan produktifitas ketenagakerjaan di Indonesia.

Maka, solusi strategiknya adalah menjawab pertanyaan tentang bagaimana memberikan pembekalan soft skill bagi pekerja yang sudah bekerja maupun para pencari kerja?

Upaya pembentukan *soft skills* idealnya dilakukan sejak dini melalui pengajaran yang komprehensif baik di institusi pendidikan formal maupun nonformal. Walaupun pada kenyataannya sikap sikap mental yang menjadi bagian penting dari terbentuknya softskill juga terbentuk dari lingkungan hidup sehari hari seseorang.

Mentalitas seseorang bisa dibentuk karena norma dan budaya dimana dia hidup sejak dilahirkan dan menjadi dewasa. Seseorang dengan karakter tertentu bisa jadi karena dilahirkan di lingkungan yang membentuk karakter itu. Orang Jawa atau Bali, terlihat sopan dan mentalitasnya kuat menghargai orang lain dan patuh terhadap adat istiadat dibandingkan orang lain dari suku lain. Namun dunia pendidikan baik secara formal maupun non formal dan atau asupan informasi dari dunia lain misalnya internet bisa mengubah karakter mentalitas itu. Artinya, karakter seseorang bisa berubah secara alami ataupun karena adanya lingkungan system yang memaksa.

Contoh, orang bisa tidak disiplin datang tepat waktu untuk rapat atau pertemuan apapun dalam undangan yang diadakan di lingkungan tempat tinggalnya, tetapi ia bisa menjadi sangat disiplin tepat waktu jika dia sedang berada di kota lain atau luar negeri yang budaya tepat waktu sudah menjadi bagian sehari-hari. Artinya, mentalitas disiplin menghargai waktu bisa sangat tergantung pada aspek tempat (lokalitas) dan aspek kepentingan.

Siapa bertanggung jawab pada Peningkatan Soft Skills Pekerja?

Dalam konteks dunia kerja, bagi para pekerja (orang yang sudah bekerja), terdapat perdebatan apakah hal peningkatan soft skill itu menjadi tanggung jawab perusahaan tempat dia bekerja atau menjadi tanggung jawab pemerintah atau dunia pendidikan? Sementara ini, kebanyakan orang beranggapan bahwa seharusnya peningkatan kualitas soft skill para pekerja itu menjadi tanggung jawab perusahaan tempat dia bekerja. Ada anggapan bahwa itu adalah menjadi bagian integral dari proses perusahaan dalam hal pengembangan kapasitas SDM didalamnya. Pelatihan dan pengembangan para karyawan eksisting adalah urusan internal perusahaan. Benarkah demikian? Ini salah satu hal yang perlu dijawab.

Jika menilik dari regulasi yang berlaku, maka siapa pihak yang bertanggung jawab dalam hal peningkatan pengembangan karyawan atau pekerja adalah

perusahaan itu sendiri. Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi nomor 261 tahun 2004 menyebutkan bahwa perusahaan memiliki kewajiban mengembangkan kemampuan dan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dengan membuat rancangan program sesuai dengan kebutuhan dan teknologi yang digunakan perusahaan.

Untuk itu perusahaan harus membuat perencanaan program pelatihan kerja bagi pekerja/buruhnya yang sekurang-kurangnya meliputi jenis pelatihan kerja, jangka waktu pelatihan kerja dan tempat pelatihan kerja. Program pengembangan tenaga kerja pada industri dilakukan dengan pengelolaan yang baik, mulai dari rancangan kegiatan, perencanaan, metode hingga pembiayaan, sehingga dapat dilakukan monitoring dan evaluasi untuk perbaikan serta kelanjutan program pengembangan menjadi lebih maksimal.

Siapa bertanggung jawab pada Peningkatan Soft Skills Calon Pekerja?

Dalam hal untuk para pencari kerja, yang berasal dari lulusan sekolah, baik pendidikan menengah, pelatihan vokasi, atau universitas, peningkatan soft skill bisa dilakukan pada masa pendidikan itu berlangsung. Katakanlah dimasukkan dalam kurikulum pendidikan. Atau, terdapat beberapa praktek baik, meskipun tidak ditemukan di semua sekolah, tetapi di beberapa sekolah atau universitas terdapat pendidikan ekstrakurikuler yang terkait soft skill, misalnya pelatihan problem solving, team work team building, pelatihan pembangunan karakter, entrepreneurship dan lain-lain. Organisasi kemahasiswaan biasa menyelenggarakan hal itu, meskipun mungkin bukan ditujukan untuk pembekalan dalam hal pencarian pekerjaan setelah lulus.

Pemerintah Indonesia sejak tahun 2015 gencar membuka pendidikan vokasi dibandingkan dengan pembukaan fakultas pada jenjang pendidikan Universitas. Tujuan utamanya adalah mempersiapkan sebanyak mungkin angkatan kerja yang relatif lebih siap kerja dengan memiliki kecakapan teknis yang lebih baik dibandingkan dengan lulusan sarjana (universitas). Paling tidak dengan kecepatan lulus lebih cepat dibandingkan lulusan sarjana, lulusan program vokasi telah dibekali dengan kurikulum yang menitikberatkan pada praktikum disamping teoritik, namun lebih tinggi daripada lulusan SMA (Sekolah Menengah Atas) atau SMK (Sekolah Menengah Kejuruan).

Untuk memahami lebih dalam, pengertian pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang menunjang pada penguasaan keahlian terapan tertentu, meliputi program pendidikan Diploma (diploma 1, diploma 2, diploma 3 dan diploma 4) yang setara dengan program pendidikan akademik strata 1. Lulusan pendidikan vokasi akan mendapatkan gelar vokasi/ gelar ahli madya.

Selain jalur pendidikan formal vokasi ataupun universitas, terdapat saluran lain yang mustinya bisa menjadi sarana untuk memberikan pelatihan peningkatan soft skill bagi calon pekerja. Dalam hal ini, adalah terhadap para lulusan yang

belum terserap di dunia kerja, supaya mereka mendapatkan kesempatan mendapatkan pelatihan kerja yaitu di BLK (Balai Latihan Kerja). Upaya pembentukan soft skill yang dilakukan melalui sistem pengajaran di institusi-institusi pendidikan dan pelatihan kerja, seperti Balai Latihan Kerja (BLK), Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), training center industri (pusat pelatihan industri), sekolah kejuruan, politeknik, dan lembaga pelatihan kerja berbasis masyarakat lainnya. Sehingga institusi atau lembaga tersebut tidak hanya mengajarkan kemampuan akademik atau teknis kepada peserta didik, namun mencakup bagaimana membentuk perilaku dan sikap kerja yang harus dimiliki agar meningkatkan kompetensi di bidang pekerjaan mereka nantinya.

Sampai dengan tahun 2019, jumlah BLK di seluruh Indonesia ada 303 unit. Sebanyak 19 BLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Pusat (UPTP) sedangkan 284 BLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah (UPTD) milik pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/ Kota. Seluruh unit BLK ini dapat menampung hingga 275 ribu peserta.

Inilah yang kemudian menjadi tantangan besar, apakah BLK yang tersebar hampir diseluruh Kabupaten Kota di Indonesia itu, sudah atau bisa didesain untuk memberikan kurikulum pelatihan softskill berdampingan dengan pelatihan technical skill dan pendidikan pengetahuan terfokus secara bersamaan.

Bagaimana pemerintah menyikapi pendidikan vokasi dalam kaitannya dengan kurikulum softskill yang dibutuhkan oleh dunia usaha? Dirjen Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Wikan Sakarinto menilai bahwa masih adanya lulusan vokasi yang menganggur karena kemampuannya didominasi hard skill. Sementara yang dibutuhkan industri adalah soft skill, seperti kemampuan berkomunikasi yang baik, team work, punya integritas, jujur, dan lainnya.

Dirjen berpendapat bahwa salah satu penyebab sebagian lulusan vokasi sulit diterima industri, karena yang dicari itu yang punya kemampuan soft skill. Hard

skill itu penting, tetapi soft skill paling utama (pendapat Dirjen, Wikan dalam diskusi daring tentang program unggulan Direktorat Mitras DUDI Kemendikbud, (10/7/2020). Dirjen Wikan, berpendapat bahwa perlu dibuat kurikulum yang salah satu fokusnya pada kemampuan soft skill. Kurikulum yang dibuat oleh industri dan satuan pendidikan vokasi secara bersama sama dan disetujui bersama. Industri harus mau memberikan surat pernyataan kalau kurikulum itu sudah sesuai dengan kebutuhannya. Tujuannya adalah agar lulusan vokasi yang dihasilkan kompeten dan sesuai kebutuhan industri.

Penjelasan itu juga mendorong kita untuk menyusun strategi kurikulum soft skill yang berdampingan erat dengan ilmu pengetahuan umum (*knowledge*) serta technical skill yang dibaurkan dalam pendidikan formal berjenjang dari sekolah dasar sampai dengan universitas dan balai latihan kerja. Hal ini adalah tantangan bagi Indonesia dalam rangka meningkatkan produktifitas pekerja dan kapasitas calon lulusan siap kerja.

Indonesia berencana untuk merombak kurikulum pendidikan dengan lebih menekankan pada STEAM (Science, Technology, Engineering, the Arts, dan Mathematics), menyelaraskan kurikulum pendidikan nasional dengan kebutuhan industri di masa mendatang. STEAM adalah singkatan untuk Sains (*science*), Teknologi (*technology*), Teknik (*engineering*), Seni (*art*) dan Matematika (*mathematic*). STEAM adalah sebuah pendekatan pembelajaran terpadu yang mendorong siswa untuk berpikir lebih luas tentang masalah di dunia nyata. STEAM juga mendukung pengalaman belajar yang berarti dan pemecahan masalah, dan berpendapat bahwa sains, teknologi, teknik, seni dan matematika saling terkait. STEM (Science Technology Engineering Mathematic) merupakan dasar dari STEAM, jadi STEAM merupakan pengembangan dari STEM dengan menambahkan *art* di dalamnya. Pendidikan STEAM memfokuskan penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, teknik dan matematika melalui seni dan desain. Jadi, pemikirannya adalah STEAM membawa STEM ke tingkat berikutnya yakni memungkinkan pembelajar untuk menghubungkan pengetahuan mereka di bidang-bidang sains, teknologi, teknik dan matematika bersamaan dengan seni.

Dalam konteks ini, Pemerintah Indonesia akan bekerja sama dengan pelaku industri dan pemerintah negara lain untuk meningkatkan kualitas sekolah kejuruan, sekaligus memperbaiki program mobilitas tenaga kerja global untuk memanfaatkan ketersediaan Sumber Daya Manusia dalam mempercepat transfer kemampuan serapan teknologi.

Pandemi Covid-19 & Perubahan Normal Baru

Banyak pemerhati dan pelaku industri memprediksi bahwa akhir tahun 2019 atau awal tahun 2020 dunia akan diterpa resesi ekonomi dimana ekonomi dunia akan melambat. Dampaknya diperkirakan akan berimbas langsung ke dunia industri. Industri akan dipaksa melakukan penghematan dan efisiensi disegala sektor.

Pada awal tahun 2020 ketika negara negara di dunia dan industrinya tengah bersiap menghadapi perlambatan ekonomi, dunia diguncang dengan pandemi virus covid 19. Tantangan menjadi jauh lebih berat dari yang diperkirakan dan berdampak ke semua lini terutama kesehatan dan ekonomi.

Dunia usaha mulai dari industri jasa, manufaktur dan lain lain dari yang level industri rumahan hingga ke industri besar yang selama ini tergolong sudah mapan dipaksa untuk mengurangi, membatasi, bahkan menghentikan, aktifitasnya. Alhasil, banyak industri yang gulung tikar, ribuan bahkan ratusan ribu orang kehilangan pekerjaan dan sumber pendapatannya. Hal ini tentu memberi dampak langsung dan tak langsung ke sendi-sendi kehidupan lainnya.

Di sektor kesehatan, jutaan nyawa manusia melayang sementara lainnya masih berjibaku di ruang ruang isolasi dan karantina rumah sakit. Sisanya hidup dalam kekhawatiran dan kecemasan dihantui virus yang hingga kini belum ditemukan penawarnya. Beberapa negara menerapkan Lockdown

secara total untuk membatasi penyebaran virus, sementara lainnya, seperti Indonesia, memilih kebijakan membatasi ruang gerak secara terbatas atau PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan kemudian diterbikan kebijakan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) di awal tahun 2021. Program-program ini ditujukan untuk mencegah penyebarluasan pandemic, namun dengan pertimbangan agar roda ekonomi tetap bisa berjalan walau dengan tertatih tatih.

Meskipun PSBB dan PPKM diterapkan, tetap saja sektor ekonomi terganggu. Industri yang melemah, mulai industri skala rumahan hingga yang berkelas raksasa yang selama ini digolongkan sudah mapan menghadapi ancaman dan ketakutan yang sama, menuju kebangkrutan.

Kondisi pandemi ini ternyata juga mendorong adopsi revolusi industri 4.0, lebih cepat, terutama dalam penggunaan internet dan teknologi informasi berbasis digital di semua sektor industri yang sangat kompetitif yang membutuhkan pergeseran paradigma industri untuk beradaptasi dengan semua perubahan teknologi industri. Seperti dijelaskan sebelumnya, kemampuan adaptasi adalah salah satu kecakapan mental (soft skills) yang terbentuk karena kecakapan mental yang lain.

Pengertian Soft Skills

Soft skills dapat dikatakan sebagai keterampilan personal dan inter personal yang dibutuhkan seseorang dalam memenuhi kelangsungan hidup, terutama dalam kegiatan sosial dan pelaksanaan pekerjaan di mana pun ia bekerja. Soft skills mendorong kemampuan adaptasi seseorang pada lingkungan yang terus menerus berubah.

Meskipun secara alami kelangsungan hidup seseorang akan selalu beradaptasi sesuai dengan tuntutan kondisi masalah yang dihadapi, namun perlu diarahkan agar sesuai dengan kebutuhan yang lebih spesifik seperti kebutuhan tempat kerja yang tentunya tidak sama di setiap bidang pekerjaan. Untuk alasan ini, soft skills perlu dikembangkan secara teratur lebih tepat sasaran, bertahap dan berkelanjutan.

UNESCO (United Nations Education, Science and Culture Organization) mendefinisikan empat pilar pembelajaran

1. Learning to Know, belajar untuk mengetahui
2. Learning to Do, belajar untuk melakukan
3. Learning to Be, belajar untuk menjadi
4. Learning to Live Together
5. Learning to transform one self and society

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian dari proses pembelajaran yang terintegrasi dan memiliki berbagai tahap disesuaikan dengan kondisi, kemampuan dasar dan target pengembangan yang akan dicapai

Dalam konsep Taksonomi Bloom dijelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang terdiri dari tiga domain 1) Kognitif mencakup aspek intelektual, seperti pengetahuan, pengertian, dan keterampilan berpikir, 2) Afektif mencakup aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, dan cara penyesuaian diri, 3) Psikomotorik mencakup aspek keterampilan motorik

seperti mengetik dan mengoperasikan mesin (Benjamin, Engelhart, Furst, E. J, Hill, W. H, Krathwohl, 1956).

Dari konsep-konsep tersebut bisa dikatakan pengembangan soft skills merupakan suatu proses pembelajar yang harus bertahap, berkelanjutan serta harus melibatkan semua pemangku kepentingan terkait yaitu pemerintah, dunia industri, serikat pekerja dan stake holder lain terkait sehingga mampu membentuk karakter baru yang sesuai dengan ketrampilan yang diharapkan

Walau arus teknologi, kecerdasan buatan semakin deras tak terbendung, kebutuhan akan kecakapan atau kemampuan kemampuan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, kreativitas, inovasi, berorganisasi adalah hal yang amat sangat dibutuhkan dan diperlukan guna berkolaborasi dengan rekan sejawat, beradaptasi dengan perubahan dan hal hal baru, untuk mempelajari hal-hal baru.

Inilah mengapa tingkat kemampuan dan kebutuhan akan soft skills sama penting dan vitalnya dengan skill lainnya (hard skills). Kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan manapun, serta hasil kerja atau produktivitas yang dapat mereka capai akan sangat tergantung pada soft skills yang mereka miliki.

Soft skills mengacu pada serangkaian keterampilan yang luas, kompetensi, perilaku, sikap, dan kualitas pribadi yang memungkinkan orang untuk secara efektif dalam menavigasi lingkungan mereka, bekerja dengan baik dengan orang lain, berkinerja baik dan mencapai tujuan mereka. Keterampilan ini berlaku secara luas dan melengkapi keterampilan lain seperti teknis, kejuruan dan keterampilan akademik (Laura H Lippman, Renee Ryberg, Rachel Carney, Kristin A. Moore, 2015)

The Collins English Dictionary mendefinisikan soft skill sebagai keterampilan interpersonal seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan orang lain dan untuk bekerja dalam tim.

Merupakan kualitas pribadi tak berwujud berupa sifat, atribut, kebiasaan dan sikap yang dapat digunakan dalam berbagai jenis pekerjaan meliputi meliputi: empati, kepemimpinan, rasa tanggung jawab, integritas, harga diri, manajemen diri, motivasi, fleksibilitas, sosialisasi, manajemen waktu dan pengambilan keputusan (IBE-UNESCO)²

Soft skills juga dikategorikan ke dalam keterampilan generik atau keterampilan hidup (life skills) yang berarti serangkaian keterampilan yang lebih luas dan dapat ditransfer antar pekerjaan secara umum, termasuk di dalamnya keterampilan berpikir (berpikir kritis dan kreatif, pemecahan masalah, dan sebagainya); keterampilan perilaku (seperti keterampilan komunikasi, organisasi, kerja tim, dan kepemimpinan); dan keterampilan komputasi ³

Soft Skills, sering disebut keterampilan berhubungan dengan orang atau kecerdasan emosional, merujuk pada kemampuan untuk berinteraksi secara nyaman dengan orang lain. Pengertian Soft skills adalah keterampilan yang dapat memengaruhi hubungan, komunikasi, dan interaksi dengan orang lain yaitu bagaimana kita harus mengambil sikap pada kondisi tertentu atau bagaimana kita mempresentasikan sesuatu agar mudah dipahami dan diterima orang lain

Kebijakan dan Strategi

Sistem pendidikan di Indonesia mengacu pada pengembangan kompetensi dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang percaya dan taat kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki

²<http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/s/soft-skills>

³Emanuela di Gropello, *Skills for the Labor Market in Indonesia: Trends in Demand, Gaps, and Supply*, Washington: World Bank, 2011

karakter mulia, sehat, berpengetahuan luas, mampu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab⁴.

Arah pendidikan tidak hanya dilihat sebagai upaya untuk memberikan informasi dan membangun keterampilan teknis, tetapi diperluas untuk mencakup upaya untuk mewujudkan keinginan, kebutuhan dan kemampuan individu sehingga gaya hidup pribadi dan sosial yang lebih baik dapat dicapai.

Penyusunan kurikulum pendidikan yang dilakukan pemerintah untuk mengembangkan kompetensi dengan mengacu pada berbagai aspek, termasuk menyesuaikan dengan tuntutan dunia kerja dan dinamika kompetensi perkembangan industri global

Sistem pendidikan yang diterapkan pemerintah lebih menekankan pada orientasi hasil pendidikan tidak hanya mengarah pada pengetahuan akan tetapi juga kemampuan hingga pembentukan perilaku yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan perkembangan industri.

Sejalan dengan kebijakan sistem pendidikan, lebih ditegaskan lagi dalam Undang-undang Tenaga Kerja Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dinyatakan yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan kerja masing-masing individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi tersebut terdiri atas hard kompetensi (hard skills) mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis serta soft kompetensi (soft skills), yaitu keterampilan seseorang dalam mengelola diri sendiri (intrapersonal skills) dan dalam berhadapan dengan orang lain (keterampilan interpersonal)⁵

⁴Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3

⁵Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5310, pasal 11, ayat 1

Pendidikan keterampilan hidup adalah pendidikan yang menyediakan keterampilan pribadi, keterampilan sosial, keterampilan intelektual, dan keterampilan kejuruan untuk pekerjaan atau bisnis independen⁶.

Pemerintah wajib berpihak kepada kepentingan ini karena pemerintah sebagai penyelenggara negara bertanggung jawab atas nasib rakyat dan warga negaranya. Regulasi dan pendampingan perlu menjadi perhatian khusus mengingat kompetensi yang mumpuni bagi tenaga kerja menjadi syarat mutlak untuk menciptakan SDM yang siap bersaing di zaman yang makin mutakhir.

Peran sektor swasta juga sama pentingnya dengan porsi yang harus diambil pemerintah. Karena mereka sebagai pengguna tentu sangat membutuhkan kemampuan dan kecakapan SDM. Apalagi berkat kemajuan teknologi informasi yang berlangsung bukan hanya sebatas industri lokal dan manca Negara tak lagi terkotak-kotak atau terbagi-bagi berdasarkan wilayah atau batas negara. Tanpa SDM yang cakap dan kompetitif niscaya mereka akan menjadi penonton di negeri sendiri. Sebaliknya bila mereka mempunyai SDM yang mumpuni maka membuka peluang mereka untuk melebarkan sayap dan bersaing di luar negeri.

Pemerintah juga telah berupaya untuk proaktif terkait masalah pengembangan SDM ini karena sadar betul akan betapa pentingnya hal ini. Mulai dari mengeluarkan peraturan-peraturan yang berpihak pada pengembangan SDM baik soft skills maupun hard skills, hingga lembaga lembaga pendidikan yang berorientasi vokasi seperti sekolah kejuruan dan balai latihan kerja. Namun hal itu tentu saja belum cukup mengingat dunia industri dan teknologi informasi begitu dinamis dan selalu melahirkan dan membutuhkan kompetensi kompetensi baru sesuai kebutuhan perkembangan jaman.

⁶Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4301, bab 26, ayat 3

Tabel 1.**Regulasi mengenai pengembangan sumber daya manusia industri**

Tahun	Kebijakan	Bab/Pasal	Isi	Kontribusi
2003	Undang-undang Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional	Pasal 3	Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.	Pengembangan potensi ilmu, kecakapan/ketrampilan, mandiri, tanggung jawab
2004	Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi nomor 261 tentang Perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja	Pasal 2	■ Perusahaan yang memiliki pekerja sebanyak 100 orang wajib meningkatkan kompetensi melalui pelatihan ■ Perusahaan wajib melakukan pelatihan kepada 5% dari jumlah pekerja setiap tahun	Kewajiban industri terhadap pengembangan kompetensi pekerja
2005	Peraturan Pemerintah Nomor 19 tentang Standar Nasional Pendidikan	Pasal 6	Satuan pendidikan nonformal dalam bentuk kursus dan lembaga pelatihan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi yang memuat pendidikan kecakapan hidup dan keterampilan	Kompetensi berbasis kecakapan hidup

2013	Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 11 tentang Pedoman Sistem Pelatihan Tenaga Kerja	Bab IV	Prinsip dasar sebagai berikut: 1) Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM; 2) Berbasis pada kompetensi kerja; 3) Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat; 4) Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat dan; 5) Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.	Prinsip pelatihan tenaga kerja
		Bab V	Pelatihan kerja dilakukan dengan cara Off the Job Training, On the Job Training dan Pemagangan	Model pengembangan
2014	Undang-undang Nomor 3 tentang Perindustrian	Pasal 16	Pembangunan sumber daya manusia industri dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan peran sumber daya manusia Indonesia di bidang industri	Orientasi kompetensi industri
2015	Peraturan Pemerintah Nomor 41 tentang Pembangunan Sumber Daya Industri	Pasal 2	Ruang lingkup pembangunan sumber daya industri meliputi pembangunan tenaga kerja, pengaturan sumber daya alam dan pemanfaatan teknologi	Pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu fokus sumber daya industry
2016	Nota Kesepahaman Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan & Kebudayaan, Kementerian Riset & Teknologi, Kementerian Ketenagakerjaan & kementerian BUMN		Pengembangan pendidikan kejuruan dan vokasi berbasis kompetensi yang Link & Match dengan industri	Integrasi antar instansi dalam pengembangan kompetensi & industri

2016	Inpres Nomor 9 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan		■ Revitalisasi SMK & BLK ■ Mendorong industri untuk menmbangkan teaching factory & infrastruktur ■ Pemagangan & penyerapan pada industri	Revitalisasi SMK
2017	Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 23 tentang Reorientasi, Revitalisasi dan Rebranding Balai Latihan Kerja		■ Untuk menfokuskan dan masifikasi output pelatihan di BLK maka perlu dilakukan reorientasi, revitalisasi dan rebranding BLK	Revitalisasi BLK
2017	Peraturan Presiden Nomor 87 tentang Penguatan Pendidikan Karakter	Pasal 1	Penguatan Pendidikan Karakter melalui harmonisasi olah hati, olah rasa, olah pikir, dan olah raga dengan pelibatan dan kerja sama antara satuan pendidikan, keluarga, dan masyarakat sebagai bagian dari Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM)	Penguatan pendidikan karakter
		Pasal 3	Pendidikan karakter terutama meliputi nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggungjawab	Soft skill bagian dari karakter
2018	Making Indonesia 4.0 Kementrian Perindustrian		Meningkatkan kualitas SDM dengan menyelaraskan kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri dimasa depan	Kurikulum pendidikan dan industri
2020	Peta Jalan Pendidikan Indonesia 2020-2035		Kurikulum pendidikan berdasarkan kompetensi fokus pada softskill dan pengembangan karakter	Kompetensi, soft skill dan karakter

2020	Kepmenaker 234 tentang SKKNI Soft Skills		Sertifikasi kompetensi bidang soft skills	Sertifikasi kompetensi bidang soft skills
2020	Kepmendikbud 719/P tentang Pedoman Pelaksanaan Kurikulum Dalam Kondisi Khusus	Butir B, D	■ Fleksibilitas dan penyederhanaan kurikulum secara mandiri ■ Prinsip pembelajaran aktif dapat merefleksikan pengalaman belajarnya, dan menanamkan pola pikir bertumbuh, rasa menghargai, percaya diri, tanggung jawab, motivasi diri, kreatif,	Pedoman kurikulum dalam kondisi khusus lebih mengarah pada pengembangan soft skills
2020	Peraturan Menteri Perindustrian nomor 15 tentang Rencana Strategis Kementerian Perindustrian 2020-2024		■ Pendidikan vokasi berbasis kompetensi menuju dual system; ■ Pembangunan politeknik/akademi komunitas di kawasan industri dan revitalisasi politeknik; ■ Pengembangan smk berbasis kompetensi yang link and match dengan industri; ■ Pelatihan industri berbasis kompetensi; ■ Pembangunan infrastruktur kompetensi dan sertifikat kompetensi tenaga kerja industri; dan ■ Pengembangan SDM menuju making indonesia 4.0.	Pengembangan sumber daya manusia industri melalui vokasi industry

Diolah dari berbagai sumber

Peta Kebijakan Pengembangan Soft Skills

Dari kumpulan kebijakan di atas pada tiap kebijakan terdapat beberapa hal yang mengatur dan terkait dengan rencana strategis, pedoman teknis, sistem pendidikan, pengembangan karakter, kewajiban perusahaan melakukan pelatihan kerja, sistem pelatihan kerja, kompetensi dan pedoman kurikulum.

Kebijakan-kebijakan tersebut juga sangat mendasar sehingga bisa dijadikan dasar acuan pengembangan soft skills meskipun masih dalam ruang lingkup yang luas. Untuk memudahkan memahami apa saja yang telah diatur dalam kebijakan-kebijakan tersebut maka tim peneliti mengelompokkan menurut hal-hal fungsional yang dapat diambil dari kebijakan-kebijakan tersebut yang tentu sesuai dengan kebutuhan analisa penelitian

Gambar 1. Peta Kebijakan Pengembangan Soft Skills



Regulasi-regulasi yang dilahirkan itu membutuhkan kolaborasi dari pemangku kepentingan terkait. Karena sebaik-baiknya regulasi tak akan memberi dampak apa-apa bila ia tak diimplementasikan. Begitu pula sebaliknya,

teori-teori perkembangan SDM yang berkualitas tanpa kebijakan yang diimplementasikan dengan ketat, maka outputnya hanya sebatas angan-angan.

Pengembangan Soft Skills bagi Para Pekerja

Soft skills dianggap sebagai elemen strategis dalam organisasi industri dan mereka layak mendapat perhatian tinggi dari ruh kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Perhatian terhadap perkembangan soft skill tidak hanya dalam tahap perekrutan tetapi juga selama seluruh karir profesional karyawan. Kualitas hasil produk dan perkembangan industri, terkait organisasi, layanan dan semangat bekerja, sangat tergantung pada soft skills personil pada tingkat apa pun.

Kemampuan atau penguasaan soft skills yang baik akan memudahkan seseorang pekerja dalam proses beradaptasi dan mempelajari dengan hal-hal baru yang sangat dibutuhkan dalam dunia industri yang begitu pesat berkembang. Penguasaan soft skill yang tinggi juga akan membuat seseorang pekerja memiliki ketangguhan dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan di dunia kerjanya. Semangat berprestasi seorang pekerja juga didominasi oleh kemampukelolaan dirinya sendiri, yang mendorong semua kemampuan teknisnya dalam hal melakukan pekerjaannya.

Pemerintah melahirkan regulasi yang sangat mendorong terbentuknya penguasaan soft skill di pekerja. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan nomor 234 tahun 2020 menjelaskan Konsep Diri (*self concept*) menjadi bagian penting dalam pembentukan perilaku dan soft skills para pekerja. Konsep diri tidak hanya menyangkut penampilan fisik namun utamanya terkait pikiran atau persepsi tentang diri sehingga berpengaruh pada tingkah laku yang ditunjukkan. Seseorang yang memiliki konsep diri yang positif akan menampilkan figur yang positif mulai dari sisi komunikasi lisan, gestur, perspektif atau cara pandang, etika, sampai pada tindakan dan pengambilan keputusan.

Dalam Keputusan Menteri tersebut ditetapkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Soft Skills dijelaskan pemetaan standar kompetensi sebagai berikut:

Tabel 2. Pemetaan Standar Kompetensi

Tujuan Utama	Fungsi Kunci	Fungsi Utama	Fungsi Dasar
Mempersiapkan sikap dan perilaku angkatan kerja sesuai dengan tuntutan kerja	Mengembangkan sikap dan perilaku yang terkait dengan diri sendiri	Meningkatkan konsep diri dan kemampuan manajemen diri	Membangun konsep diri
			Meningkatkan kemampuan mengelola waktu sesuai tuntutan pekerjaan
			Membangun integritas sebagai tenaga kerja professional
			Mengembangkan kemampuan berpikir kritis dalam memecahkan masalah dan mencari solusi
			Membentuk tanggung jawab dan komitmen
			Meningkatkan standar etik dan etiket di lingkungan kerja
			Membangun ketekunan dalam pekerjaan
			Mengembangkan kemampuan berinisiatif dalam bekerja
			Mengembangkan

			kemampuan menghadapi tantangan di tempat kerja
			Membangun kemampuan pengelolaan emosi
			Menerapkan inklusif dan kesetaraan hak di tempat kerja
			Menerapkan pencegahan kekerasan seksual di lingkungan kerja
			Menerapkan pencegahan tindak perundungan (<i>bullying</i>) di tempat kerja
		Meningkatkan kemampuan pengelolaan keuangan, kesehatan dan keselamatan diri	Meningkatkan kualitas penampilan prima
			Menerapkan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin (5R) di tempat kerja
			Meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan keuangan dasar
	Mengembangkan sikap dan perilaku yang terkait dengan orang lain	Meningkatkan kemampuan relasi dan komunikasi	Membangun kemampuan komunikasi efektif
			Membuat surat lamaran kerja dan wawancara kerja
			Mengembangkan kemampuan bekerja sama dalam tim
			Mengembangkan kemampuan dasar dalam memimpin kelompok kecil

Unit kompetensi soft skills yang sudah memiliki standar kompetensi ditetapkan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tersebut antara lain:

1. Konsep diri yang positif
2. Pengelolaan waktu
3. Integritas profesional
4. Berpikir kritis dan memecahkan masalah
5. Tanggung jawab dan komitmen
6. Etik dan etiket
7. Ketekunan dalam bekerja
8. Inisiasi
9. Menghadapi tantangan
10. Pengelolaan emosi
11. Inklusif dan kesetaraan hak
12. Pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja
13. Pencegahan tindak perundungan di tempat kerja
14. Kualitas penampilan prima
15. Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin
16. Pengelolaan keuangan pribadi
17. Komunikasi efektif
18. Kemampuan membuat surat lamaran kerja & wawancara
19. Kemampuan bekerja sama
20. Memimpin kelompok

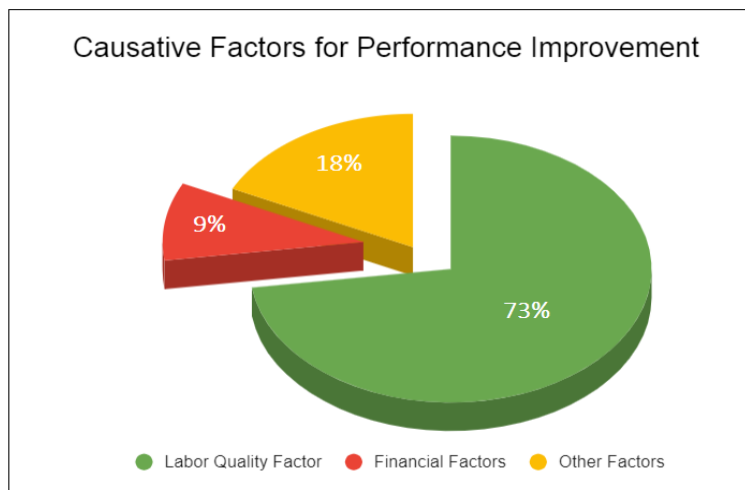
Tuntutan kompetensi ketenagakerjaan saat ini tidak hanya mensyaratkan keterampilan teknis yang bersifat akademik, namun juga nonakademik. Dalam dunia kerja dua jenis keterampilan yang dikenal yaitu hard skills dan soft skills. Hard skills merupakan keterampilan teknis yang langsung terlihat dan dipraktikkan seperti keterampilan mengetik, merakit komputer, dan lain-lain. Sedangkan soft skills merupakan keterampilan yang tidak terlihat namun memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan dalam pekerjaan secara khusus, dan di kehidupan secara umum.

Pengembangan soft skills berkaitan dengan pengalaman dan kepribadian seseorang yang tidak dapat diubah begitu saja. Untuk membentuk soft skills yang berkualitas diperlukan proses pengondisian dan berkesinambungan untuk mengasah dan menerapkannya sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Pembentukan soft skills dilakukan melalui proses pembentukan perilaku sehingga terjadi penguatan yang positif dalam diri setiap individu.

A. Pembangunan Sumber Daya Manusia Industri

Dalam Undang-undang Perindustrian Nomor 3 Tahun 2014 disebutkan pembangunan sumber daya industri meliputi: 1) Pembangunan sumber daya manusia; 2) Pemanfaatan sumber daya alam; 3) Pengembangan dan pemanfaatan Teknologi Industri; 4) Pengembangan dan pemanfaatan kreativitas dan inovasi; dan 5) Penyediaan sumber pembiayaan. Pembangunan sumber daya manusia industri menjadi prioritas dan dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan peran sumber daya manusia Indonesia di bidang Industri. Produktifitas dan kinerja industri secara umum memang dipengaruhi oleh banyak aspek eksternal dan internal, akan tetapi faktor utama ditentukan oleh tenaga kerja sebagai subjek yang menjalankan semua aspek mulai dari manajemen, operasional hingga produksi.

Hal ini terjawab dari hasil survey terhadap 180 responden terkait faktor penyebab peningkatan kinerja yang terjadi di perusahaan tempat mereka bekerja, yaitu 73% atau 132 responden menjawab karena tenaga kerja, 18% atau 32 responden menjawab karena faktor keuangan dan hanya 9% atau 16 responden menyebut faktor lain sebagai penyebab peningkatan kinerja.



Grafik 1. Faktor Kinerja Industri

Dalam FGD, di APINDO bersama dengan pemangku kepentingan terkait, nara sumber Eko Nugroho, VP-Learning & Organization Development PT Freeport Indonesia menyampaikan beberapa pengalaman yang pernah dihadapi PT. Freeport Indonesia terkait pembangunan sumber daya manusia di dunia industri. Satu diantara pengalaman itu adalah upaya mereka dalam meningkatkan SDM terutama tenaga kerja yang direkrut dari daerah di mana mereka beroperasi.

Pada waktu itu, mereka menyadari rendahnya mutu dan kemampuan SDM yang mereka miliki, PT. Freeport Indonesia berupaya mengejar ketertinggalan tersebut dengan berbagai macam pelatihan dan pembekalan yang ditujukan bagi karyawannya. Mulai dari baca tulis hingga beberapa keterampilan teknis terkait pengoprasian alat atau mesin. Eko pun menyampaikan bahwa untuk program tersebut perusahaannya mengeluarkan biaya yang cukup besar.

Namun demikian, karena program pengembangan tersebut lebih menitik beratkan kepada upaya-upaya pengembangan technical skill dan mengesampingkan pengembangan kemampuan soft skills, maka yang terjadi justru antiklimaks.

Rendahnya kemauan berkomunikasi, bekerja sama dan berkolaborasi, dalam hal ini adalah cermin kemampuan soft skills, justru melahirkan masalah baru. Rendahnya kedisiplinan dan rasa menghargai, kerap melahirkan kesalahpahaman dan berakhir dengan konflik atau sengketa hubungan industrial antara karyawan dan perusahaan. Pada tahun 2017, sebagaimana yang disampaikan Eko, tercatat sering terjadi pemogokan yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja. Setidaknya 1000 pekerja menjadi korban pemutusan hubungan kerja ini.

Hal yang tentu saja merugikan tak hanya bagi pekerja, tapi juga perusahaan dan tentu saja pemerintah daerah setempat. Bagi pekerja tentu saja hal itu berarti kehilangan mata pencaharian dan sumber pendapatan, bagi perusahaan sudah pasti kerugian finansial karena terhentinya proses produksi, penurunan kinerja perusahaan. Dana besar yang telah diinvestasikan untuk program pelatihan dan pengembangan menjadi sia-sia. Belum lagi kompensasi-kompensasi lain yang harus mereka penuhi terkait PHK masal tersebut. Sementara kerugian bagi pemerintah daerah adalah melonjaknya angka pengangguran dan bertambahnya angka kemiskinan.

Berkaca dari kejadian tersebut, PT. Freeport Indonesia melakukan beberapa evaluasi mendalam, utamanya terkait program pengembangan dan peningkatan kualitas SDM. Hasil evaluasinya adalah PT. Freeport Indonesia mengubah pola pelatihan dan pengembangan SDMnya, dari yang semula hanya berkonstrasi pada pengembangan kemampuan teknis kini mulai memasukan, bahkan mengutamakan, pengembangan kemampuan yang bersifat soft skills bagi para pekerja.

Program pengembangan soft skills ini dilakukan melalui berbagai metode pengembangan, seperti pelatihan, diskusi, budaya kerja dengan harapan adanya perbaikan perilaku kerja yang positif. Hasilnya, sebagaimana yang disampaikan Eko, sangat positif. Mulai terbangunnya budaya kerja yang baik, komunikasi antar pihak menjadi lebih lancar, dan berkurangnya angka pemogokan dan meningkatnya kinerja perusahaan.

Apa yang disampaikan Eko adalah gambaran tentang bagaimana pentingnya menyiapkan strategi kombinasi pendekatan pengembangan technical skill dan soft skill yang tepat dalam pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia utamanya dalam dunia industri.

Terkait pembangunan sumber daya manusia industri, beberapa ahli dalam wawancara mendalam yang dilakukan dalam penelitian ini berpendapat sebagai berikut:

- Dr. dr. Rustamadi, MKes, dari Sub Direktorat Pengembangan Karakter Universitas Gajah Mada mengatakan soft skills maupun hard skills merupakan keterampilan yang sangat penting dan menjadi salah faktor penentu dunia kerja dan industri, namun penguasaan soft skills jauh lebih berperan dalam produktifitas industri.
- Dr.Rer.Pol.Achmad Fajar Hendarman,S.T.M.S.M, berpendapat bahwa kemampuan adaptasi adalah bagian dari soft skills. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan zaman dan teknologi menjadi sangat penting. Bila tak mampu beradaptasi maka manusia akan tertinggal.
- Anton J Supit, Dewan Pimpinan Harian APINDO menyampaikan dalam sskondisi digitalisasi dan pandemi saat ini tidak ada industri yang dapat survive tanpa tenaga kerja dengan keterampilan yang baik. Kemampuan soft skills yang baik adalah salah satu kemampuan yang dibutuhkan dalam industri modern saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia sudah menjadi tuntutan utama yang penting dan harus dikelola dengan baik pada semua aspek sehingga kemampuan dan kompetensi tenaga kerja industri bisa ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan mengimbangi kecepatan perkembangan industri di masa depan.

B. Bagaimana perspektif responden terhadap soft skills sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia?

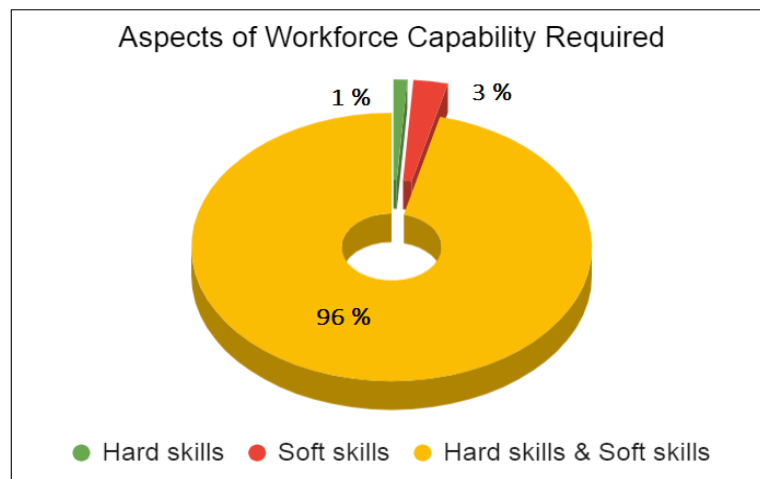
Dalam Roadmap Making Indonesia 4.0 yang dikeluarkan Kementerian Perindustrian dikatakan bahwa salah satu dari 10 prioritas kebijakan untuk mempercepat perkembangan industri di Indonesia adalah dengan peningkatan sumber daya manusia, alasannya adalah sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk mencapai kesuksesan pelaksanaan Making Indonesia 4.0.

Namun, kita memahami bahwa peningkatan sumber daya manusia adalah kombinasi dari dua hal penting lagi selain tentu saja pengetahuan umum, yaitu technical skill atau biasa disebut hard skill dan sekaligus soft skill.

Dalam perspektif industri, kajian ini ditujukan untuk melihat bahwa peningkatan sumber daya manusia pada sisi yang mana diantara hard skill dan soft skill tersebut?

Dari hasil survey terhadap 180 responden industri didapati sebanyak 173 orang (96%) menyatakan perusahaan membutuhkan baik hard skills dan soft skills secara bersamaan di tempat kerja, hanya, 5 responden atau 3% menyatakan perusahaan hanya membutuhkan soft skills dan 2 responden atau 1% menjawab hanya membutuhkan hard skills.

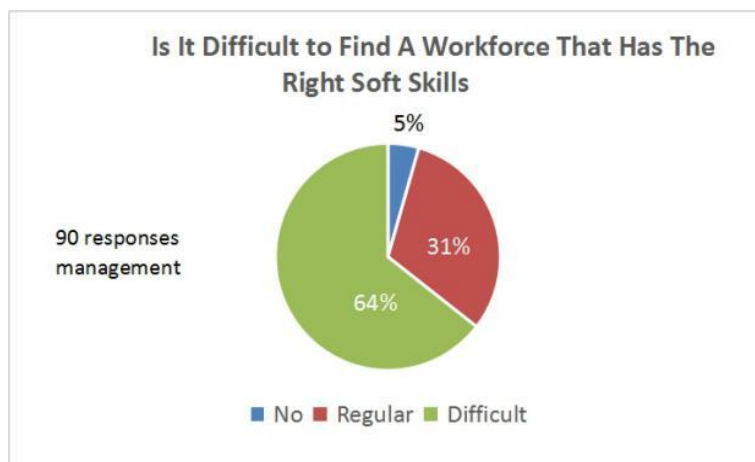
Artinya sebagian besar responden memahami bahwa kombinasi hard skill dan soft skill memang diperlukan dalam rangka upaya pembangunan sumber daya manusia.



Grafik 2. Aspek Kemampuan pekerja yang Dibutuhkan

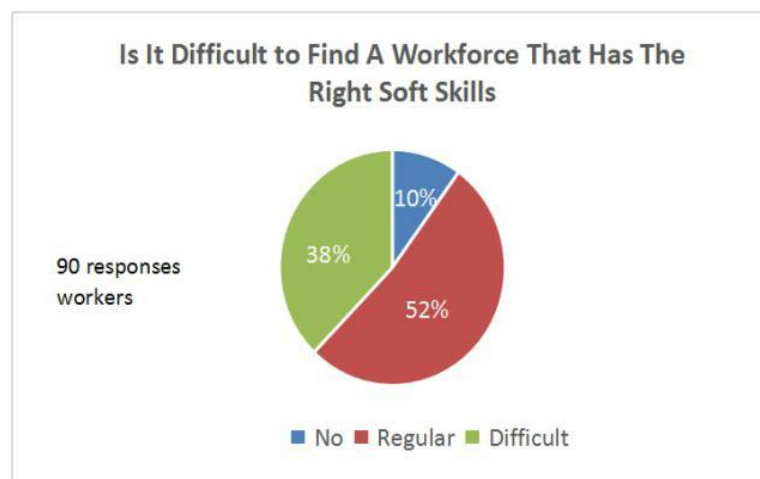
Untuk melihat lebih mendalam lagi, kuesioner kajian ini mempertanyakan upaya apa yang dilakukan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan soft skills yang sesuai dengan kebutuhan, ternyata ditemukan ada perbedaan pendapat yang cukup mencolok dari antara kelompok responden yang mewakili manajemen dengan kelompok responden yang mewakili pekerja.

Dari 90 responden yang mewakili manajemen sebanyak 58 responden atau 64% yang menyatakan kesulitan dalam mencari tenaga kerja yang memiliki soft skills yang sesuai kebutuhan perusahaan, sebanyak 28 responden atau 31% menjawab sedang dan sisanya 4 orang responden atau 5% menjawab mudah.



Grafik 3. Kesulitan mencari tenaga kerja yang memiliki soft skills menurut wakil manajemen

Sedangkan dari 90 responden yang mewakili pekerja, sebanyak 34 atau 38% responden menyatakan sulit menemukan tenaga kerja yang memiliki soft skills, sedangkan 47 atau 52% responden menjawab sedang, sisanya 9 atau 10% responden menjawab mudah menemukan tenaga kerja yang memiliki soft skills.



Grafik 4. Kesulitan mencari tenaga kerja yang memiliki soft skills menurut wakil pekerja

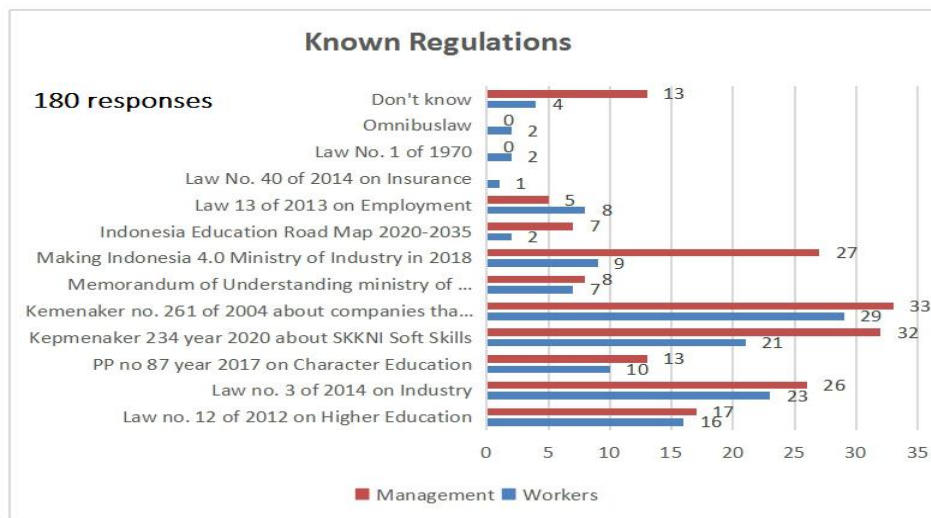
Artinya, bisa disimpulkan bahwa perspektif manajemen dan perspektif pekerja dalam hal menemukan pekerja yang memiliki soft skill yang sesuai, tidak sama. Manajemen merasa lebih sulit menemukan sementara kalangan pekerja merasa lebih mudah menemukan.

Sebagai bahan pemicu diskusi lanjutan, perbedaan perspektif tersebut bisa jadi dikarenakan manajemen mengukur kinerja pekerja sebagai hasil kerja selama beberapa periode, sehingga sulit atau tidaknya mencari tenaga kerja yang memiliki soft skills dilihat dari seberapa fluktuasi kinerja yang dihasilkan dalam periode pekerjaan tersebut. Sementara dari perspektif pekerja tentang sulit atau tidaknya mencari rekan kerja yang memiliki soft skills diukur dari proses pelaksanaan kerja sehari-hari, sehingga setiap saat para pekerja akan merasakan langsung bila mendapatkan rekan kerja yang tidak memiliki soft skills sesuai tuntutan kerja.

C. Sikap responden terhadap kebijakan-kebijakan pemerintah tentang pengembangan kemampuan tenaga kerja.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah responden mengetahui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam mendukung pengembangansumber daya manusia. Namun temuan penelitian, memperoleh informasi bahwa tidak semua regulasi yang dikeluarkan pemerintah terkait pengembangan tenaga kerja diketahui oleh responden.

Dapat dikatakan industri sebagai pelaku usaha menyikapi secara positif kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah terkait pengembangan tenaga kerja, hal ini didasarkan bahwa hampir semua kebijakan yang dikeluarkan sudah diketahui dan dipahami oleh pemangku kepentingan.



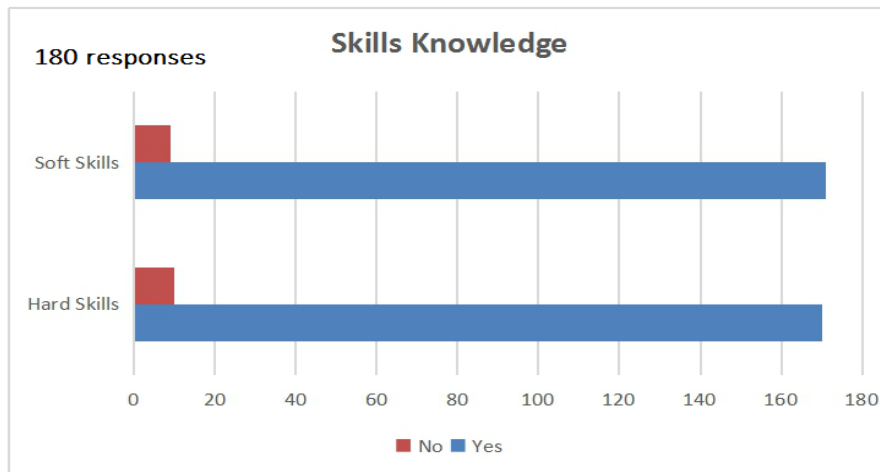
Grafik 5. Pemahaman terhadap kebijakan

Berdasarkan data tersebut hampir semua responden industri dari kelompok manajemen dan pekerja mengetahui dan memahami kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, hanya sekitar 9,4% atau 17 orang dari 180 responden mengatakan tidak mengetahui kebijakan tersebut.

Hal ini menjadi tantangan dimasa depan mengenai bagaimana memastikan bahwa regulasi atau kebijakan yang dikeluarkan pemerintah bisa benar-benar diketahui dan dipahami oleh pemangku kepentingan.

Apakah responden mengerti tentang hard skills dan soft skills?

Kedua kelompok responden memberikan jawaban yang sama terkait pemahaman terhadap keterampilan tenaga kerja baik hard skills maupun soft skills, hanya 10% atau 18 responden yang mengatakan tidak mengetahui.



Grafik 6. Pemahaman terhadap Skills

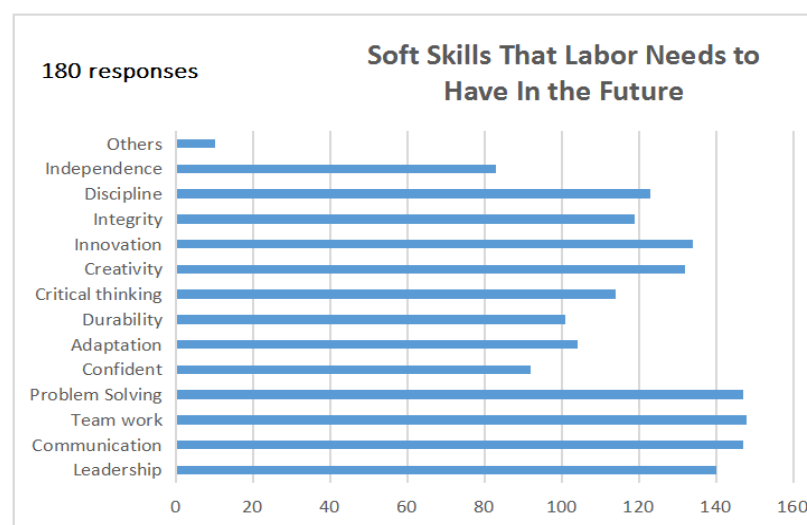
Dalam hal mendalami temuan ini, peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap beberapa aktor penting. Hasil wawancara sebagai berikut:

- Suhadi Lily, Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri, Kementerian Pendidikan berpendapat bahwa kebijakan pemerintah memang sudah berorientasi pada pengembangan skills seperti dalam kurikulum sekolah, sehingga pengetahuan akan keterampilan baik hard skills maupun soft skills meskipun secara tidak langsung sudah sangat dipahami oleh pemangku kepentingan.
- Vice Director STMIK Jayabaya, Endro Basuki, S.Kom,MBA mengatakan soft skills maupun hard skills keduanya memiliki peran yang sama penting bagi tenaga kerja dan manajemen industri untuk menghadapi tuntutan era teknologi industri saat ini dan hal tersebut tentu juga sudah dipahami oleh para pekerja.

D. Kebutuhan soft skills

Soft Skill seperti apa yang diharapkan?

Dari 180 responden baik dari kelompok yang mewakili manajemen dan kelompok pekerja diperoleh tanggapan mengenai apa saja kebutuhan soft skills yang harus dimiliki tenaga kerja pada industri mendatang, antara lain; leadership, communication, team work, problem solving, confident, adaptation, durability, critical thinking, creativity, innovation, integrity, discipline, independence. Beberapa responden memilih jawaban lainnya karena tidak ada pilihan jenis soft skills dalam kuestioner seperti decision making, loyalty, continous improvement, emotional intelligence, personal learners, motivation, managing stress.



Grafik 7. Kebutuhan Soft Skills

Untuk mendalami hasil temuan dari perspektif responden tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap narasumber terpilih, dan hasilnya sebagai berikut:

- Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., PhD, Direktorat Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni Universitas Indonesia, mengatakan bahwa Soft Skills adalah suatu ketrampilan yang terkait dengan human relation baik yang

bersifat ke dalam diri sendiri maupun ke luar atau orang lain atau lingkungan sosial, karena human being bersifat “hidup” selalu berubah menyesuaikan kondisi lingkungan maka soft skills pun akan selalu berkembang. Meskipun beberapa penelitian mencoba menentukan bagaimana standar bentuk soft skills secara pasti, namun hasil yang diperoleh hanya bentuk soft skills secara umum saja dan tidak dapat dikatakan menjadi satu-satunya standar, karena soft skills merupakan kemampuan yang digunakan manusia untuk memenuhi tuntutan kebutuhan hidupnya, sehingga ragam bentuk soft skills tidak bisa ditentukan dalam suatu formasi yang baku, soft bersifat dinamis selalu berkembang menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan manusia yang berbeda dan juga manusia selalu berkembang.

- Suhadi Lily mengatakan bahwa kebutuhan soft skills selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan jaman, sangat dinamis dan terus berkembang dalam penerapannya sehingga perlu diberlakukan pola market mechanism. Soft skills berkaitan erat dengan pengalaman dan kepribadian seseorang yang tidak dapat diubah begitu saja. Untuk membentuk soft skills yang berkualitas diperlukan proses pengkondisian yang berkesinambungan serta mengasah dan menerapkannya sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Pembentukan soft skills dilakukan melalui proses pembentukan perilaku sehingga terjadi penguatan yang positif dalam diri setiap individu.

Seiring dengan kemajuan dan perubahan yang mengarah pada pembentukan normal baru, maka muncul pula tantangan baru sumber daya manusia yang dituntut lebih mampu beradaptasi dengan pola kerja baru. Tuntutan tersebut tentu juga berdampak pada dunia industri, bisnis, pabrik pengolahan, pertambangan, pendidikan hingga perjalanan dan jasa yang sedang mengalami penurunan pendapatan yang sangat tajam, bahkan banyak yang terpaksa tutup karena sulit melakukan kegiatan produksi, penjualan, pengiriman karena supply berkurang, produksi menurun dan daya beli rendah.

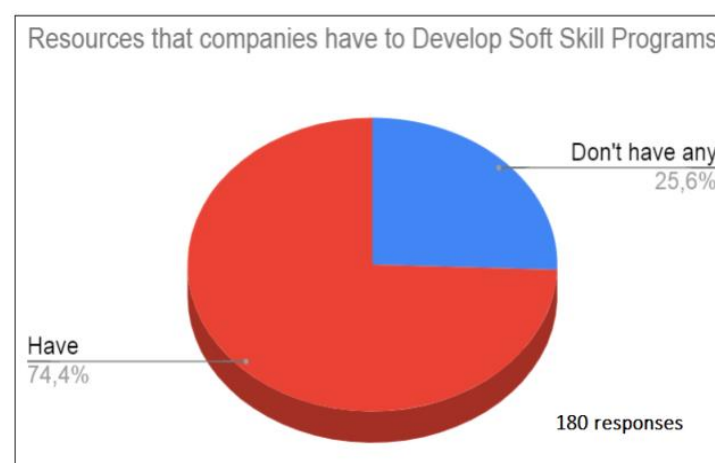
Pola kerja industri mengalami perubahan, kondisi work from home, jarak sosial dan efisiensi biaya produksi maka tuntutan bekerja menggunakan teknologi informasi sangat tinggi, industri dituntut mampu beradaptasi terhadap kondisi yang terjadi, dibutuhkan kemampuan soft skills agar bisa bertahan.

Meskipun ada beberapa soft skills yang secara umum dibutuhkan pada semua sektor industri, akan tetapi tiap perusahaan harus melakukan identifikasi khusus bentuk soft skills seperti apa yang perlu dikembangkan bagi para pekerja sesuai dengan budaya kerja, sistem kerja serta kebijakan internal perusahaan

E. Program pengembangan soft skills yang dilakukan

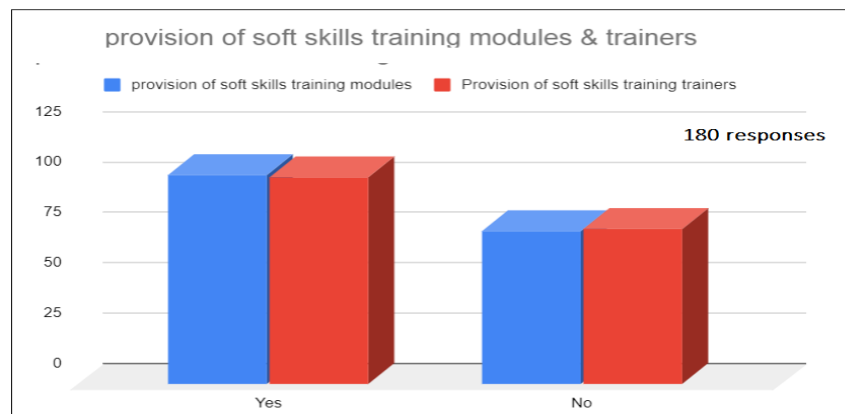
Apakah perusahaan memiliki sumber daya untuk melakukan pengembangan soft skill?

Dari 180 responden baik dari kelompok yang mewakili manajemen dan kelompok pekerja sebanyak 74,4% atau 134 responden menyatakan memiliki sumber daya untuk pengembangan soft skills bagi tenaga kerja, sedangkan sebanyak 25,6% atau 46 orang menjawab belum memiliki sumber daya untuk pengembangan soft skills.



Grafik 8. Sumber Daya pengembangan soft skills yang dimiliki perusahaan

Disamping karena aturan dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, para pemangku kepentingan sudah memahami pentingnya kebutuhan pengembangan soft skills bagi para pekerja dan menyiapkan sumber daya yang dimiliki sebagai bagian dari rencana pengembangan. Terlepas dari berapa besar kesiapan sumber daya yang disediakan oleh tiap perusahaan tentu akan memerlukan analisa yang lebih mendalam dan lebih spesifik.



Grafik 9. Penyediaan Soft Skills Modul dan Pelatih

Untuk mendalami temuan ini, tim mewawancarai Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., PhD. Dalam wawancara diperoleh ide beliau tentang perlunya badan adhoc yang independen dari berbagai unsur lintas sektoral dan ahli yang kepentingan politik, yang bertugas merumuskan, merancang dan mengawal sebuah program agar bisa terus berjalan konsisten dijalaninya meski terjadi pergantian kepemimpinan dan sejenisnya.

Apakah responden sudah memiliki modul dan pelatih untuk melakukan pelatihan pengembangan soft skills di lingkungan usahanya?

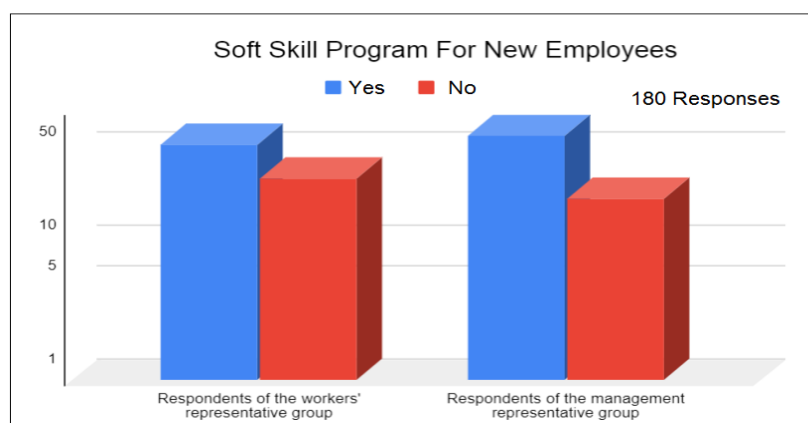
Dari 180 responden, sebanyak 104 responden atau 57,7% menyatakan sudah memiliki modul dan sebanyak 103 responden atau 57,2% menjawab sudah memiliki pelatih untuk pengembangan soft skills bagi karyawan

perusahaannya. Sisanya sebanyak 76 atau 42,3% dan 77 atau 42,7% responden menjawab belum menyediakan modul dan pelatih.

Peneliti mencoba mendalami hal ini dengan mewawancarai actor pelaku dunia usaha, dari kalangan professional, yaitu Felix dan Tony dari PT Bank Central Asia (BCA). Mereka menyatakan bahwa PT. BCA sebagai perusahaan pelayanan keuangan mengutamakan penyiapan semua sumber daya yang dibutuhkan termasuk modul dan pelatih khusus untuk program learning and development, agar dapat mengembangkan kemampuan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan meningkatkan performa perusahaan. Pembaharuan metode, jenis pelatihan baik hard skills maupun soft skills adalah bagian dari sistem program pengembangan karyawan yang selalu dilakukan oleh PT. BCA. Bentuk kegiatannya beragam, mulai dari pelatihan, seminar, pemagangan hingga menerapkan standar kompetensi sebagai syarat jenjang karir bagi seluruh karyawan.

Adakah pengembangan soft skill bagi karyawan yang baru direkrut?

Terkait dengan pertanyaan apakah program pengembangan soft skill bagi karyawan yang baru direkrut, ternyata didapat pendapat yang beragam dari responden kelompok wakil manajemen dan responden kelompok pekerja, hal tersebut dapat dilihat dari grafik berikut



Grafik 10. Program pengembangan soft skills untuk pekerja baru

Dari 90 responden dari kelompok wakil manajemen sebanyak 67 atau 74,4% responden menjawab ada program pengembangan soft skills bagi para pekerja baru, sisanya sebanyak 23 atau 25,6 responden menjawab tidak ada. Sedangkan dari 90 responden dari wakil pekerja hanya sebanyak 58 atau 64,4% responden yang menyatakan hal yang sama dan sisanya sebanyak 32 atau 35,6% responden menjawab tidak ada.

Ada selisih perbedaan sebanyak 9 orang diantara kedua kelompok responden tersebut yang memberikan jawaban sudah ada program pengembangan soft skill untuk para pekerja baru, hal ini bisa terjadi karena kemungkinan perbedaan pendapat, bahwa responden yang mewakili manajemen berpendapat bahwa program pengembangan soft skills bukan dalam bentuk pemberian pelatihan, seminar saja tetapi manajemen sudah memiliki data awal tentang apa saja soft skills yang dimiliki para pekerja baru dalam proses rekrutmen yang dilakukan manajemen. Sehingga pengelompokan kategori pekerja yang memiliki soft skills, pada masa kerja percobaan sampai pada penempatan kerja sudah termasuk bagian dari program pengembangan soft skills itu sendiri.

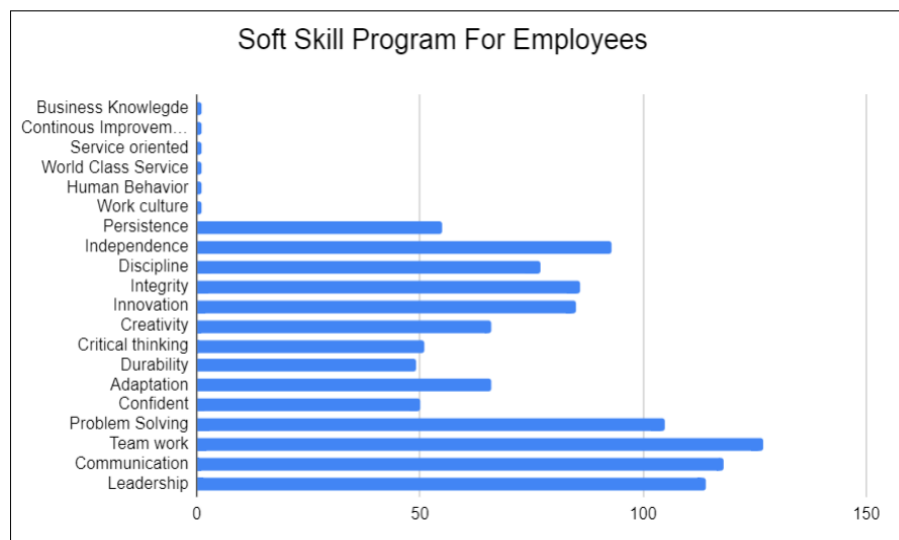
Sedangkan menurut responden yang mewakili pekerja, program pengembangan soft skills yang diberikan oleh perusahaan hanya dilihat dari berapa kali pelatihan soft skills dilakukan, bukan pada waktu kerja di masa percobaan.

Hal ini menimbulkan pertanyaan lanjutan, bahwa program pelatihan atau pengembangan soft skill dipersepsikan berbeda oleh kalangan manajemen dan oleh kalangan pekerja.

Pilihan program soft skills yang manakah yang diharapkan?

Setelah karyawan melewati masa percobaan, perusahaan memberikan program pengembangan berbagai jenis soft skills seperti pada grafik 11. Pada

pertanyaan ini masing-masing responden boleh mengisi alternatif pilihan jenis soft skills. Adapun pilihan lain yang responden pilih terhadap jenis soft skills yang dilakukan adalah; pengenalan budaya perusahaan, pengenalan perilaku manusia, service oriented, continuous improvement dan business knowledge.

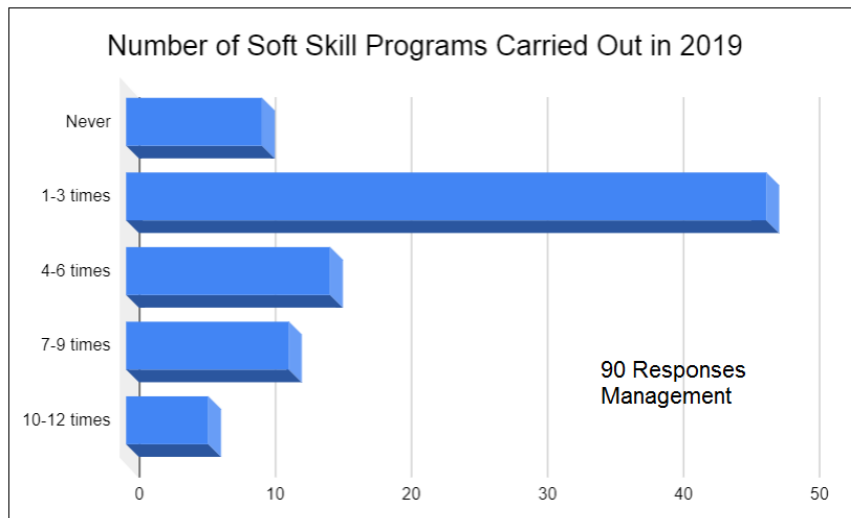


Grafik 11. Program pengembangan soft skills untuk pekerja

Frekuensi Pelatihan Soft Skills selama tahun 2019 dan tahun 2020

Pertanyaan berikutnya kepada responden, ditujukan untuk mengetahui berapa kali dilakukan program pengembangan soft skills selama tahun 2019. Hasil temuan penelitian ditunjukkan pada grafik 12.

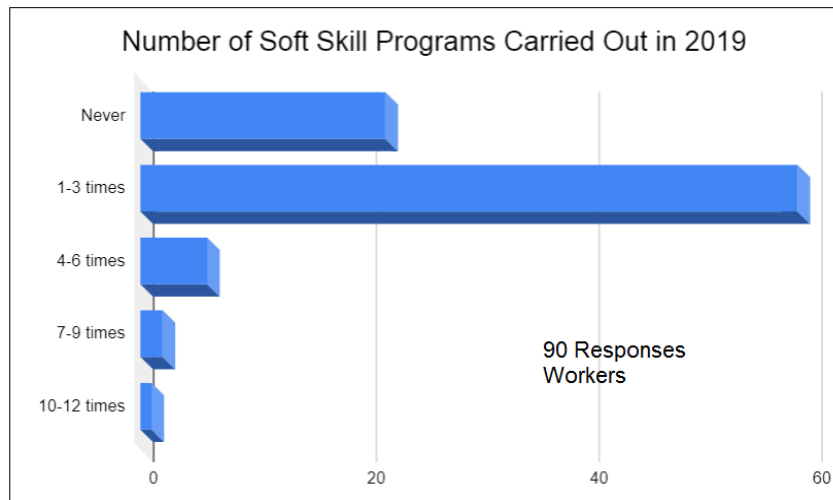
Adapun frekuensi pelaksanaan program pengembangan soft skills yang dilakukan selama tahun 2019, diperoleh data sebagai berikut:



Grafik 12. Frekuensi program soft skills selama tahun 2019 menurut wakil manajemen

Dari 90 responden wakil manajemen, sebanyak 80 atau 89% responden mengatakan bahwa selama tahun 2019 telah dilakukan sebanyak 1 hingga 12 kali program soft skills, sedangkan 10 atau 11% responden menyatakan belum pernah dilakukan program soft skills pada tahun 2019.

Pendapat berbeda diperoleh dari 90 responden kelompok pekerja terhadap berapa kali program pengembangan soft skills telah diperoleh oleh pekerja selama tahun 2019. Sebanyak 68 atau 76% responden mengatakan bahwa selama tahun 2019 telah mendapatkan program pengembangan soft skills dari perusahaan sebanyak 1 hingga 12 kali, sedangkan 22 atau 24% responden lainnya mengatakan belum pernah mendapatkan program pengembangan soft skills pada tahun 2019.



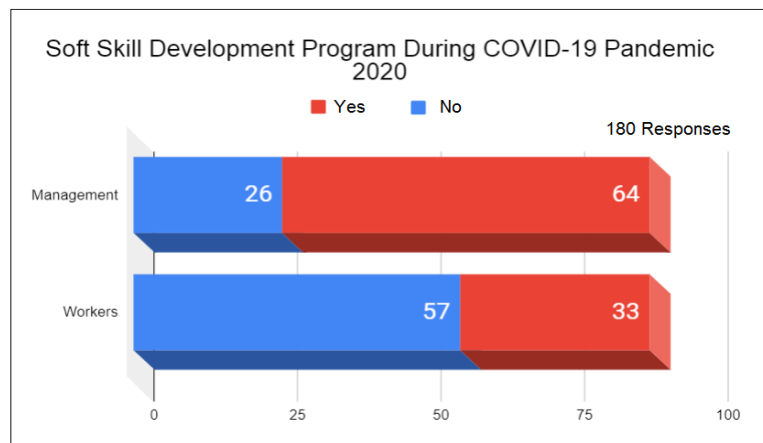
Grafik 13. Frekuensi program soft skills selama tahun 2019 menurut pekerja

Ada selisih perbedaan pendapat antara kelompok responden wakil manajemen dan kelompok responden wakil pekerja terhadap pernyataan belum pernah melakukan atau mendapatkan program pengembangan soft skills pada tahun 2019.

Berdasarkan perbandingan data pada tiap butir pertanyaan kuesioner, ditemukan bahwa adanya perbedaan tersebut disebabkan karena perusahaan tempat responden bekerja belum menyediakan informasi yang efektif, belum tersedianya modul pelatihan, serta belum tersedia tenaga pengajar terkait pengembangan soft skill tenaga kerja.

Sedangkan pada tahun 2020 bertepatan dengan terjadinya pandemi Covid 19, dari hasil survey dari 180 responden yang terbagi dalam kelompok wakil manajemen dan wakil pekerja masing-masing berjumlah 90 orang, diperoleh informasi mengenai pelaksanaan program pengembangan soft skills. Yaitu sebanyak 64 atau 71,1% responden dari kelompok wakil manajemen mengatakan beberapa program soft skills tetap dilaksanakan pada saat pandemik.

Namun responden dari kelompok pekerja sebanyak 57 atau 63,3% responden menyatakan tidak ada program soft skills yang dilaksanakan selama pandemik.



Grafik 14. Program soft skills selama pandemi Covid 19 tahun 2020

Pandemi Covid 19 yang melanda ternyata mempercepat tuntutan adaptasi pada pola pola pekerjaan baru dan mungkin juga sejalan dengan perkembangan industri 4.0. Misalnya terkait implementasi kebijakan pembatasan social berskala besar (PSBB) yang memaksa kantor dan dunia usaha pada umumnya melakukan sebagian pekerjaan dilakukan dari rumah (work form home), menggunakan masker di tempat kerja dan saat bepergian, memastikan jarak sosial dan pemenuhan protokol kesehatan lainnya mengarah pada kemampuan adaptasi kebiasaan baru dalam new normal.

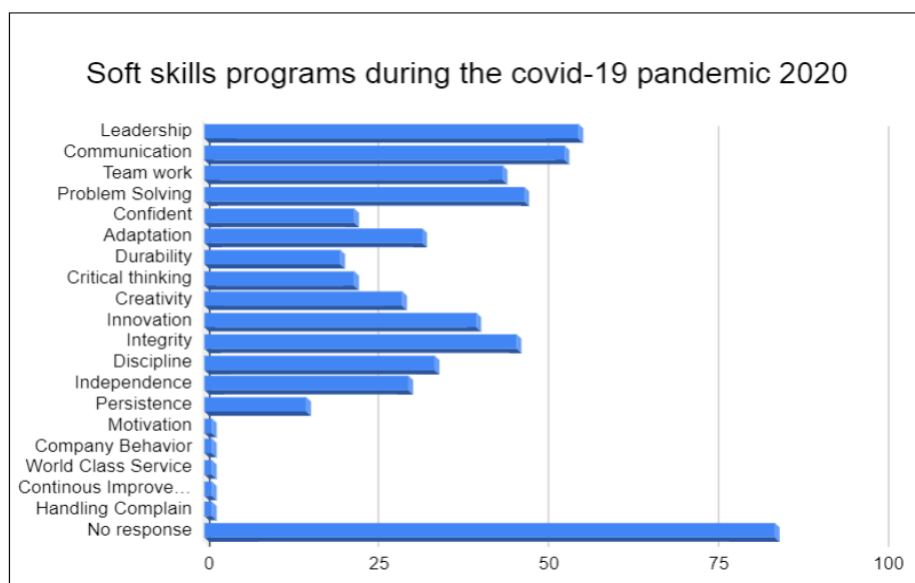
Untuk mampu bertahan dalam kondisi new era tentu sangat membutuhkan peningkatan penguasaan soft skills untuk diterapkan disemua bidang kehidupan seperti kemampuan berkomunikasi, adaptasi, kreatifitas, inovasi, koordinasi, kerjasama dan sebagainya

Pelaksanaan program soft skills pada tahun 2020 saat pandemi Covid 19, yang dilaksanakan oleh perusahaan juga bervariasi sesuai dengan kondisi pandemi yang merubah semua pola kebutuhan dan prilaku mendasar baik sosial, ekonomi dan kebijakan usaha semua menyesuaikan dan tunduk pada protokol kesehatan yang mengutamakan keselamatan dan pencegahan penularan wabah.

Apa saja jenis pengembangan Soft Skills yang sudah dilakukan?

Pertanyaan ini dijawab oleh responden dengan pilihan bebas seperti ditampilkan dalam grafik 15 ini. Perlu diperhatikan bahwa kebanyakan responden menjawab pilihan pada topik-topik umum yang biasa diketemukan dalam proses pengembangan soft skill, misalnya leadership, komunikasi, team work, percaya diri, adaptasi, ketangguhan daya tahan, dan seterusnya. Tetapi cukup mengejutkan bahwa jawaban no response paling banyak, artinya responden bisa jadi tidak mengetahui apa komponen – komponen soft skill.

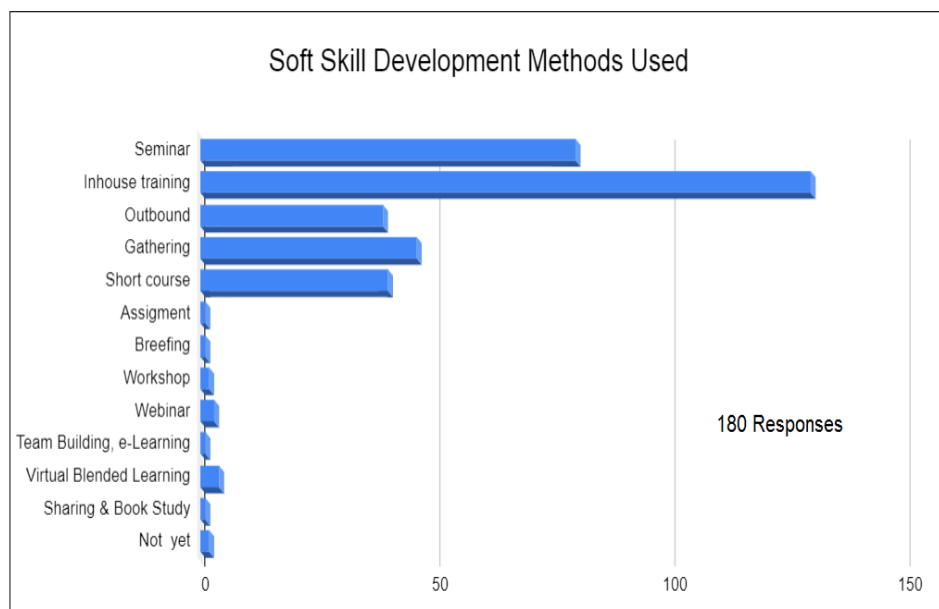
Dari 180 responden memberikan informasi terkait variasi program pengembangan soft skills yang dilakukan selama pandemi Covid-19 tahun 2020, sebanyak 97 atau 54% responden menyatakan ikut serta dalam pelaksanaan program pengembangan soft skills sedangkan sisanya sebanyak 84 atau 46% responden tidak memberikan pernyataan terhadap pertanyaan tersebut.



Grafik 15. Bentuk program soft skills selama pandemi Covid 19 tahun 2020

Apa metode yang dilakukan untuk program pengembangan Soft Skills?

Responden menjawab bahwa pelaksanaan program pengembangan soft skills dilakukan dengan menggunakan berbagai metode seperti seminar, pelatihan baik dalam bentuk outbound maupun gathering, workshop, hingga penggunaan berbagai metode pengembangan menggunakan media online, hanya 2 orang responden menyatakan belum ada bentuk program pengembangan soft skills yang selama ini dilakukan

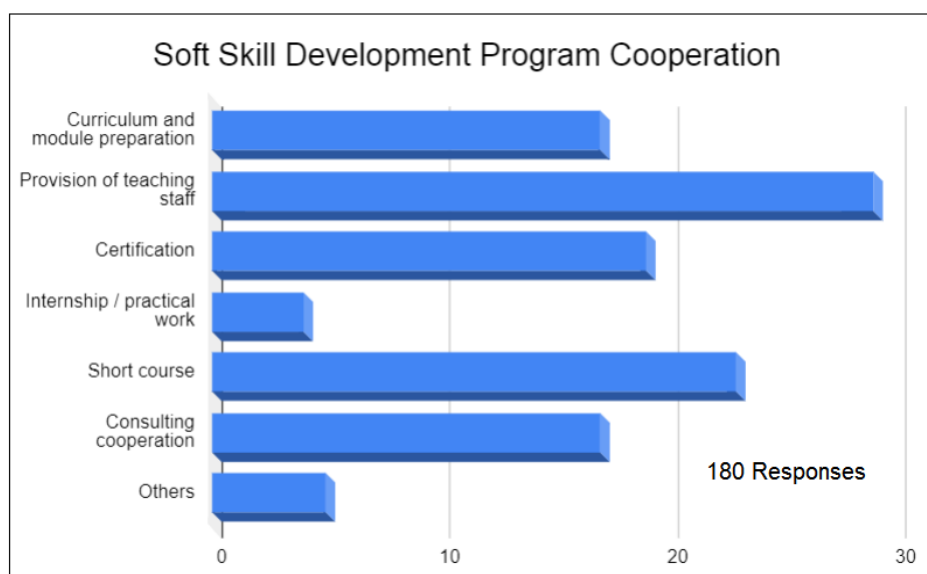


Grafik 16. Metode program soft skills selama pandemi Covid 19 tahun 2020

Temuan ini juga menjelaskan bahwa pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan kepada para pekerja masih menjadi metode utama yang dilakukan oleh perusahaan dalam program pengembangan soft skills bagi para pekerja.

Dalam hal apa penyelenggaraan program pengembangan soft skills, perusahaan bekerja sama dengan instansi luar perusahaan?

Jawaban dari pertanyaan ini menjelaskan bahwa perusahaan melakukan kerjasama dengan lembaga lain terkait program pengembangan soft skills yang dilakukan perusahaan. Kerjasama itu dilakukan antara lain dalam bentuk kerjasama pembuatan kurikulum, penyediaan tenaga pengajar, sertifikasi, kursus singkat dan konsultasi. Terbesar adalah perusahaan menyediakan pengajar dari instansi luar perusahaan, dan disusul dengan mengirimkan pekerja untuk mengikuti kursus singkat yang diselenggarakan diluar perusahaan. Sebagian responden juga menjawab bahwa mereka membutuhkan kerjasama dengan instansi lain dalam hal penyusunan kurikulum dan penyiapan modul pelatihan, serta pelaksanaan sertifikasi dan kegiatan konsultasi dengan ahli dari luar perusahaan.

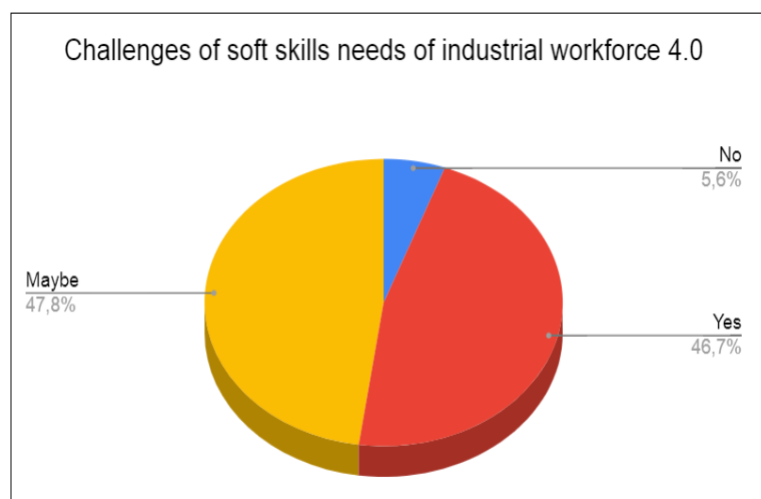


Grafik 17. Kerjasama pengembangan soft skills

F. Kendala yang dihadapi terkait pengembangan soft skills di tempat kerja

Adakah kendala dalam pengembangan soft skills?

Secara umum responden menyatakan siap menghadapi tantangan kebutuhan soft skills bagi tenaga kerja, dari 180 responden, sebanyak 46,7% atau 83 orang menyatakan siap sedangkan 47,8% atau 84 responden menyatakan mungkin siap menghadapi tantangan tersebut, sedangkan hanya 13 responden atau 5,6% menyatakan tidak siap



Grafik 18. Tantangan kebutuhan soft skills ditempat kerja

Dalam riset ini diperoleh temuan dari hasil survey bahwa ada beberapa kendala yang secara umum dihadapi oleh para pelaku industri terkait pengembangan soft skills bagi para pekerja yakni:

1. Kendala dalam melibatkan pelaku industri baik dalam skala kecil, menengah dan besar untuk lebih berpartisipasi secara aktif dalam program pengembangan soft skills bagi para pekerja. Terbatasnya pemahaman tentang soft skills secara mendalam baik secara definitif dan kontekstual. Industri secara luas masih belum memahami apa yang dimaksud dengan

soft skills secara mendalam, bagaimana bentuk soft skills ditempat bekerja dan bagaimana mengembangkan soft skills tenaga kerja.

Terbatasnya sumber daya yang dialokasikan para pelaku industri untuk pengembangan soft skills bagi para pekerja, sehingga pengembangan soft skills secara kualitas dan kuantitas belum mendapatkan hasil maksimal dalam membuat pengembangan kebijakan dan strategi; bagaimana mendesain dan menjalankan program; serta berapa alokasi pendanaan untuk program pengembangan

2. Kendala merubah pandangan yang masih mendominasi diantarapeluaku industri bahwa perusahaan sebagai pengguna kemampuan soft skills yang dimiliki para pekerja,

Karena hanya fokus pada kegiatan yang terkait langsung pada proses produksi yang menyerap semua sumber daya yang mereka miliki, mulai dari sumber daya waktu, keuangan, tenaga kerja dan lainnya sehingga program pengembangan tenaga kerja dilakukan perusahaan dengan sumber daya yang hanya sedikit tersisa atau mencari tenaga kerja baru yang sudah memiliki keterampilan dari lembaga pendidikan, bukan sebagai penggerak pengembangan soft skills pekerja yang ada.

3. Kendala kemampuan teknis pelaku industri dalam membuat program dan kebijakan pengembangan masih minim, Sehingga tentu saja timbul disorientasi saat membuat program pelatihan bagi tenaga kerja, biasanya perusahaan lebih mengutamakan materi pelatihan teknikal berisi hard skills sedangkan soft skills hanya sebagai pelengkap dalam diskusi-diskusi tambahan

Tingkat pemahaman masih terbatas pada kesadaran bahwa tenaga kerja harus memiliki keterampilan untuk dapat terjun di dunia kerja. Akan tetapi pemahaman akan keterampilan itu sendiri masih samar antara hard skills dan soft skills dan tidak jarang kedua soft skills tersebut dianggap sama,

Ditambah masing-masing sektor industri memiliki kebutuhan soft skills secara teknis yang berbeda, sehingga perlu peran aktif dari para asosiasi industri ditingkat nasional untuk merumuskan kebijakan dan asosiasi sektoral pada tahap implementasi.

Hal ini juga disebabkan terbatasnya panduan dan kajian yang mendalam serta komprehensif mengenai seluk beluk soft skills, bentuk soft skills bagaimana cara mengembangkan soft skills bagi tenaga kerja sesuai kebutuhan di tempat kerja dan bagaimana menyusun strategi pengembangan yang efektif dan efisien.

Secara umum sudah banyak buku dan penelitian yang dilakukan berbagai pihak sebagai upaya menggali dan memperdalam soft skills namun dirasa masih sangat umum sebagai wacana pengetahuan. Diperlukan panduan tahap demi tahap sebagai petunjuk teknis bagaimana menyusun strategi dan mengelola program pengembangan soft skills sesuai kebutuhan tenaga kerja tiap industri

4. Kendala kurangnya sumber daya yang dialokasikan pelaku industri untuk program pengembangan soft skills bagi para pekerja. Para pelaku industri sudah memahami tuntutan kebutuhan soft skills yang dimiliki tenaga kerja akan mempengaruhi kinerja perusahaan, namun masih banyak dari pelaku industri yang belum mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara proporsional untuk pengembangan soft skills tenaga kerja mereka

Industri masih fokus pada kegiatan yang terkait langsung pada proses produksi yang menyerap semua sumber daya yang mereka miliki, mulai dari sumber daya waktu, keuangan, tenaga kerja dan lainnya sehingga program pengembangan tenaga kerja dilakukan dengan sumber daya yang hanya sedikit tersisa.

Sebagian industri hanya menggunakan sumber daya keuangan yang masih terbatas untuk program pengembangan tenaga kerja. Masih menganggap program pengembangan merupakan beban biaya tambahan, sehingga tidak menguntungkan dari segi pendapatan. Seharusnya industri memasukkan program pengembangan tenaga kerja sebagai investasi yang akan memberikan masukan peningkatan pendapatan bagi perusahaan di masa mendatang.

Sebagian industri lain sudah berusaha mengalokasikan anggaran yang proporsional untuk program pengembangan tenaga kerja akan tetapi terbentur masalah sulitnya membagi waktu dengan jadual operasional produksi yang sangat ketat, sehingga program pengembangan dilakukan terburu-buru dengan waktu yang sempit dan tidak berkesinambungan.

Disisi lain ada pelaku industri yang sudah mengalokasikan anggaran dan waktu yang proporsional untuk program pengembangan tenaga kerja akan tetapi terbentur kendala pemahaman mengenai soft skills itu sendiri masih sangat sedikit sehingga metode dan praktek program pengembangan tidak dilakukan dengan efektif, perusahaan masih bingung bagaimana membuat program pengembangan tenaga kerja yang baik

A. Peran Universitas, BBPLK dan SMK

Perguruan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan memiliki peran strategis dalam pengembangan keilmuan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan

Universitas sebagai perguruan tinggi mempunyai peran penting dalam pengembangan soft skills, hal ini sangat jelas diamanatkan dalam Undang-undang nomor 12 tahun 2012 yakni mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan tridharma; mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora.

Untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh

Dinamika perubahan kebutuhan kemampuan dan ketrampilan dalam masyarakat khususnya tenaga kerja industri tentu sangat menuntut penyesuaian strategi dan metode pembelajaran pada berbagai jenjang lembaga pendidikan termasuk perguruan tinggi.

Pesatnya perkembangan teknologi yang terjadi secara progresif di masyarakat menuntut perguruan tinggi untuk dapat beradaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan guna menghadapi berbagai tantangan di masa depan dalam mengembangkan kemampuan soft skills yang relevan dengan kebutuhan industri

Universitas-universitas yang menjadi narasumber penelitian ini mengatakan bahwa sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mempunyai salah satu tujuan untuk mencerdaskan masyarakat melalui pendidikan formal maka sudah pasti universitas memegang peran yang sangat penting dalam pengembangan soft skills

Perguruan Tinggi bisa melakukan pengembangan dalam menyusun konten pembelajaran melalui design kurikulum yang dapat disesuaikan dengan hasil output yang diharapkan melalui serapan materi lokal, kejuruan dan teknis

Namun demikian universitas sebagai lembaga pendidikan tentu saja terikat pada ketentuan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-undang Pendidikan Tinggi terutama dalam pengembangan kurikulum yang harus disesuaikan program studi dengan metode pembelajaran tertentu⁷

Oleh karenanya Perguruan Tinggi bisa menyesuaikan dan memasukkan materi pengembangan soft skills sebagai materi tambahan atau pendukung kurikulum dalam berbagai bentuk metode pembelajaran

Pada tingkat pendidikan di bawah perguruan tinggi seperti Sekolah Menengah Kejuruan juga menjadi prioritas pemerintah dalam mengembangkan karakter dan berbagai ketrampilan baik hard skills maupun soft skills

⁷Dalam UU No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dijelaskan Kurikulum Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan oleh setiap Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi untuk setiap Program Studi yang mencakup pengembangan kecerdasan intelektual, akhlak mulia, dan keterampilan

Sekolah Menengah Kejuruan juga mempunyai peran sangat penting dalam proses pengembangan soft skills khususnya ditingkat pendidikan menengah atas seperti tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan & Kebudayaan nomor 34 tahun 2018 diatur mengenai standar kompetensi lulusan SMK untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia usaha/industri, serta mampu mengembangkan potensi dirinya dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Sekolah Menengah Kejuruan di Indonesia selain bertujuan untuk memberikan pendidikan yang lebih teknis dan praktis sesuai dengan keahlian tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan industri juga sebagai penghubung antara usia belajar menjelang dewasa menjadi tenaga siap kerja yang tentu juga harus dibekali dengan soft skills yang sesuai

Profil lulusan Sekolah Menengah kejuruan sangat berorientasi pada soft skills, yakni: 1. beriman, bertakwa, dan berbudi pekerti luhur; 2. memiliki sikap mental yang kuat untuk mengembangkan dirinya secara berkelanjutan; 3. menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan seni serta memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan pembangunan; 4. memiliki kemampuan produktif sesuai dengan bidang keahliannya baik untuk bekerja atau berwirausaha; dan 5. berkontribusi dalam pengembangan industri Indonesia yang kompetitif menghadapi pasar

Selain lembaga pendidikan formal seperti Universitas dan Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di bawah pengawasan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, ada lembaga pendidikan nonformal di bawah pengawasan Kementerian Tenaga Kerja yakni Balai Latihan kerja (BLK) dan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK)⁸

BLK dan BBPLK merupakan tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu yang menitikberatkan pada penguasaan

⁸ Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 21 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT Bidang Pelatihan Kerja

kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai kebutuhan untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan usaha mandiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya⁹

Program pelatihan pada Balai Latihan Kerja disusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan

Karena peran BBPLK dalam bagian sistem pelatihan kerja nasional dianggap penting maka pemerintah mengeluarkan kebijakan reorientasi, revitalisasi dan rebranding untuk lebih memfokuskan dan memasifkan fungsi BLK

B. Program pengembangan Soft Skills yang telah dilakukan

Universitas dan Sekolah Menengah Kejuruan merupakan satuan pendidikan formal yang memiliki sistematis, struktur, jenjang dan kurikulum yang diatur dalam aturan sistem pendidikan nasional.

Konsep dan implementasi kurikulum yang dipaparkan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Prof. Dr. Ir. H. Musliar Kasim, MS pada 14 Januari 2014 menjelaskan rumusan kurikulum pendidikan dalam 3 domain yakni pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Hal ini menegaskan bahwa muatan kurikulum yang digunakan sudah mencakup aspek pengembangan yang seimbang antara hardskill dan softskill.

Hasil wawancara dengan beberapa narasumber dari lembaga pendidikan diketahui adanya kesadaran akan kebutuhan pengembangan soft skills yang

⁹ Lihat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 7 tahun 2012 tentang Kerjasama Penggunaan Balai Latihan Kerja oleh Swasta

menjadi tuntutan kerja di dunia industri semakin tinggi tidak hanya hard skills melainkan juga soft skills, sehingga dilakukan beberapa upaya seperti penambahan muatan materi dalam proses pembelajaran utama hingga kegiatan lain yang menunjang pengembangan soft skills

Universitas Gajah Mada telah sejak lama menaruh perhatian terhadap pengembangan soft skills dan berupaya mendidik mahasiswa atau lulusan yang adaptif terhadap segala perubahan atau kemajuan jaman, mampu berkolaborasi, mempunyai analisis tajam terhadap segala informasi, kreatif, mampu memimpin dalam bidang ilmunya menguasai dan leading dalam keilmuan, memiliki jiwa kepemimpinan dan bersikap kritis. Salah satunya adalah dengan memasukkan materi berbasis soft skills dalam kurikulum dan proses belajar mengajar

Universitas Indonesia telah memiliki big data berisi alumni mereka dari tahun ke tahun beserta evaluasi tantangan yang mereka hadapi dan kebutuhan akan skills tertentu. Berbasis data inilah (yang terus diperbaharui setiap tahun) kemudian mereka menentukan dan merancang program soft skills yang dirasa perlu dikembangkan dan diperkuat untuk dimasukkan ke dalam kurikulum tahun berikutnya guna membekali peserta didik mereka dan calon lulusan mereka dengan soft skills yang mumpuni agar kelak siap bersaing di dunia kerja.

Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., PhD, Direktur Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni Universitas Indonesia, menyampaikan untuk menambah nilai kualitas para mahasiswa, Universitas Indonesia mengadakan berbagai program seperti seminar, soft skills awarness program 2019-2020, yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan.

School of Business Management Institut Teknologi Bandung sudah memiliki kurikulum pengembangan soft skills. Bahkan tak jarang SBM ITB menjalin kerja sama dengan industri dalam upaya pengembangan soft skills yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Bentuk kerja sama seperti mengirim

mahasiswa untuk melakukan riset terkait SDM tenaga kerja perusahaan, magang dan lainnya

Demikian pula dengan STMIK Jayabaya, upaya peningkatan kualitas mahasiswa terkait soft skills dilakukan dalam bentuk tambahan muatan pada materi pembelajaran yang diberikan pada para mahasiswa. Ir Endro Basuki, MBA, menjelaskan meskipun belum ada penambahan mata kuliah baru yang khusus mengenai soft skills akan tetapi sisipan yang diberikan pada proses perkuliahan cukup mampu memberikan pemahaman mengenai soft skills bagi para mahasiswa.

Sedangkan BBPLK sesuai fungsinya menjadi proses pelatihan kerja bagi peserta agar lebih siap bekerja disektor industri. Tentu program-program yang dilaksanakan menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri.

Penguasaan kompetensi peserta pelatihan yang akan menunjang peningkatan produktivitas kerja sehingga dapat bersaing dalam memasuki pasar kerja bebas atau usaha mandiri.

Program pelatihan sesuai kurikulum berbasis industri yang disusun secara sistimatis dengan muatan kompetensi dengan memperbanyak porsi praktek kerja disbanding teori dalam kelas.

Tabel 3. Program Lembaga Pendidikan Terkait Pengembangan Soft Skills

	Strategi & kebijakan	Kurikulum	Metode Pembelajaran	Kerjasama
Universitas Gajah Mada	Menjadi perguruan tinggi nasional berkelas dunia yang unggul dan inovatif, mengabdikan kepada kepentingan bangsa dan kemanusiaan dijiwai nilai-nilai budaya bangsa berdasarkan Pancasila	Memasukkan materi berbasis soft skills dalam kurikulum wajib dan pendukung	■ Disesuaikan kebutuhan dan karakter masing-masing mahasiswa dan menyesuaikan dengan bidang studi ■ Iklim pembelajaran yang mendukung pengembangan karakter yang baik	■ Kerjasama dengan universitas, instansi dan industri ■ Magang, riset, rekrutmen & assessment tenaga kerja
Universitas Indonesia	Mandiri dan unggul serta mampu menyelesaikan masalah dan tantangan pada tingkat nasional maupun global, menuju unggulan di Asia Tenggara. Menciptakan lulusan yang berintelektualitas tinggi, berbudi luhur dan mampu bersaing secara global	■ Mengembangkan kurikulum berdasarkan update evaluasi dari data kondisi alumni dan mahasiswa sesuai perkembangan kebutuhan. ■ Berupa materi utama kurikulum maupun materi sisipan	■ Disesuaikan kebutuhan dan karakter masing-masing mahasiswa dan menyesuaikan dengan bidang studi ■ Mendorong riset dan inovasi mahasiswa melalui berbagai kegiatan	■ Kerjasama dengan universitas, instansi dan industri ■ Magang, riset, rekrutmen & assessment tenaga kerja

Sekolah Manajemen Bisnis ITB	Mendidik mahasiswa menjadi pemimpin inovatif dengan pola pikir kewirausahaan serta mengembangkan dan menyebarluaskan pengetahuan bisnis dan manajemen demi peningkatan bisnis, pemerintahan, dan masyarakat	■ Mengembangkan kurikulum berorientasi soft skill pada masing-masing bidang studi ■ Berupa materi utama kurikulum maupun materi sisipan	■ Disesuaikan kebutuhan dan karakter masing-masing mahasiswa dan menyesuaikan dengan bidang studi ■ Mendorong riset dan inovasi mahasiswa melalui berbagai kegiatan	■ Kerjasama dengan universitas, instansi dan industri ■ Magang, riset, rekrutmen & assessment tenaga kerja
Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Jayabaya	Menghasilkan lulusan yang berwawasan lokal, regional dan internasional secara profesional dan mandiri yang menguasai bidang Sistem Informasi secara kreatif dan inovatif dalam menjawab kebutuhan masa mendatang dengan kualitas yang mampu untuk berkompetisi di tingkat nasional maupun internasional	Belum memiliki program atau kurikulum khusus untuk pengembangan soft skills, namun demikian hal ini sudah ada dalam agenda mereka kedepan.	Program pengembangan soft skills dilakukan dalam bentuk sisipan pada metode belajar dalam kelas disesuaikan dengan masing-masing bidang pembelajaran	Kerjasama dengan beberapa perusahaan dalam bentuk magang, praktek kerja dan pelatihan tambahan yang terkait soft skills yang diperlukan didunia kerja

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5	Menghasilkan lulusan yang beriman, berakhlak mulia, kompeten, berjiwa wirausaha dan berdaya saing global melalui pembelajaran yang efektif untuk pengembangan iman dan taqwa, kompetensi keteknikan, jiwa wirausaha, kemampuan komunikasi bahasa asing	Mengikuti kurikulum wajib sesuai standar yang ditetapkan pemerintah namun memasukkan materi soft skills dalam kurikulum tambahan	Pembelajaran dilakukan dengan pendekatan berbasis pengembangan soft skills, seperti kedisiplinan, ketekunan, kepemimpinan dan sebagainya baik dalam kelas formal maupun kegiatan ekstrakurikuler	Kerjasama dengan beberapa perusahaan dalam bentuk magang, praktek kerja dan pelatihan tambahan yang terkait soft skills yang diperlukan di dunia kerja
Sekolah Menengah Kejuruan PKP	Mengelola kegiatan Mewujudkan sekolah yang mampu menghasilkan peserta didik yang taqwa dalam perilaku, berdaya serap tinggi di dunia usaha/ industri, mampu berwirausaha dan melanjutkan ke perguruan tinggi sesuai kompetensinya	Mengikuti kurikulum wajib sesuai standar yang ditetapkan pemerintah namun memasukkan materi soft skills dalam kurikulum tambahan	Program pengembangan soft skills dilakukan dalam bentuk sisipan pada metode belajar dalam kelas disesuaikan dengan masing-masing bidang pembelajaran	Kerjasama dengan beberapa perusahaan dalam bentuk magang, praktek kerja dan pelatihan tambahan yang terkait soft skills yang diperlukan di dunia kerja

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bandung	Mewujudkan BLK Bandung sebagai "Center of Excellence, Center of Development, Center of Empowerment" di bidang pendidikan dan pelatihan dalam rangka mendukung kebijakan dan program ketenagakerjaan	Mengalokasikan 40 jam dalam kurikulum untuk mengajarkan ketrampilan soft skills sesuai kebutuhan peserta didik agar dapat diterima di dunia kerja	Komposisi pengajaran, pengejaran atau pendidikan atau kurikulum terkait pengembangan soft skills memiliki porsi sebesar 10%, sementara 90% sisanya pengejaran terkait ketrampilan hard skills	Kerjasama dengan beberapa perusahaan dalam bentuk magang, praktek kerja dan pelatihan tambahan yang terkait soft skills yang diperlukan di dunia kerja dan penyediaan tenaga kerja siap pakai
--	---	---	---	---

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi	Unit pelaksana teknis pusat bidang pelatihan vocational training untuk menjawab tantangan kebutuhan industri melalui program link and match antara dunia pelatihan dengan kebutuhan industri	Kurikulum sesuai kebijakan kementrian tenaga kerja sudah mengadopsi materi soft skill sebanyak 40 jam pelatihan dari 200-300 jam pelatihan yang dilaksanakan untuk satu program pelatihan	Metode pembelajaran dilakukan dengan kombinasi antara kegiatan formal dan non formal sesuai materi baku dalam kurikulum yang berbasis pada pengembangan hard skills dan soft skills	Kerjasama dengan beberapa perusahaan dalam bentuk magang, praktek kerja dan pelatihan tambahan yang terkait soft skills yang diperlukan di dunia kerja dan penyediaan tenaga kerja siap pakai
---	--	---	---	---

C. Kendala pengembangan Soft skills di Lembaga Pendidikan

Dalam riset ini diperoleh temuan dari hasil survey yang didalami dengan wawancara dengan narasumber ahli yaitu Dr. dr. Rustamaji, M.Kes, Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., Ph.D, Dr. rer. pol. Achmad Fajar Hendarman, S.T., M.S.M, Endro Basuki, S.Kom, MBA, bahwa ada beberapa kendala yang secara umum dihadapi oleh Lembaga Pendidikan baik itu Universitas, Sekolah Menengah Kejuruan dan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja terkait pengembangan soft skills bagi para pekerja yakni:

1. Masih kurangnya kerjasama dengan industri sebagai pelaku usaha dalam mengembangkan soft skills bagi tenaga kerja sesuai kebutuhan di tempat kerja, biasanya industri masih cenderung memilih cara yang lebih mudah yakni memesan tenaga kerja yang siap pakai dari Lembaga Pendidikan. Sehingga masih ada gap antara materi pengembangan yang diberikan di lembaga pendidikan dengan kemampuan yang benar-benar dibutuhkan ditempat kerja sesuai dengan masing-masing industri
2. Masih minimnya pendanaan yang dialokasikan untuk program pengembangan soft skills berupa penelitian, pembuatan panduan, sosialisasi, diskusi dan sebagainya untuk pendalaman pemahaman mengenai soft skills. Penyelenggaraan program pengembangan soft skills dilakukan dengan sumber daya yang masih terbatas, anggaran seadanya, waktu yang terbatas hingga trainer yang belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan
3. Masih kurangnya implementasi kebijakan secara teknis sehingga antara lembaga pendidikan seperti universitas, Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di bawah pengawasan dan mengacu pada standar peraturan Kementerian Pendidikan, sedangkan perusahaan pelaku industri berpedoman pada ketentuan yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Perindustrian

A. Kesimpulan

Isu-isu terkait soft skills selama ini kerap terabaikan, dipandang sebelah mata dan dianggap tak sebanding atau tidak lebih penting dari pada hard skills. Hard skills lebih sering dijadikan acuan dalam mengukur kualitas dan kapasitas seseorang dalam dunia kerja. Seorang pekerja dianggap mumpuni atau mempunyai nilai lebih bila ia menguasai satu atau lebih jenis hard skills. Sementara soft skills sering kali hanya dianggap sebagai pelengkap. Padahal sejatinya kedua skills tersebut memiliki peran yang sama penting. Bahkan kadang faktor soft skills memainkan peran yang lebih vital dan menentukan hasil akhir. Mengapa demikian?

Soft skills baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh kepada sebuah proses melakukan pekerjaan, beserta hasil akhirnya. Sebagai contoh, soft skills yang baik membuat sebuah pesan tersampaikan dan diterima dengan baik dan pesan yang diterima dengan baik memiliki jaminan lebih besar sebuah pekerjaan dapat terlaksananya dengan baik pula. Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kecakapan berkomunikasi baik dari si pemberi pekerjaan maupun si penerima pekerjaan agar pekerjaan yang dimaksud bisa dilaksanakan sesuai target pesan yang dimaksud.

Inilah yang dimaksud dengan communication skills atau kecakapan berkomunikasi dan dengan kombinasi sikap empati, ini merupakan jenis soft skills. Bila kemampuan komunikasi empati, dari salah satu atau kedua pihak buruk maka rentan terjadi kesalah pahaman atau salah pengertian yang akan menghambat proses produksi atau hubungan kerja. Bila soft skills yang baik dimiliki baik oleh pekerja maupun oleh perusahaan yang biasanya diwakili

pekerja manajemen maka bisa diharapkan tidak terjadi konflik-konflik antara manajemen dengan pekerja. Kalaupun terdapat potensi konflik, kedua belah pihak memiliki kemudahan untuk menemukan solusi atau jalan keluar yang bisa diterima oleh semua pihak.

Dalam masa sekarang dan masa depan terdapat tuntutan lebih untuk mampu beradaptasi dengan teknologi dan lingkungan kerja yang selalu berubah. Kemampuan beradaptasi akan terkait dengan soft skill seseorang.

Dalam dunia kerja, kita bisa mempelajari suatu kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan baik level manajemen atau level pekerja. Salah satu yang menarik adalah adanya kecerdasan menghadapi tantangan (*adversity quotient* – Stoltz 2000), kita bisa sebutkan semacam kemampuan dalam diri seseorang untuk menghadapi kesulitan. Dalam dunia usaha, para pekerja di semua level akan menghadapi kesulitan baik berupa penyesuaian diri, belajar technical skill yang baru, belajar menghargai orang lain dalam tim kerja atau menghormati atasan dan rekan. Kesulitan yang nyata-nyata terlihat dalam aktifitas dunia usaha adalah tantangan meningkatkan sales dan kualitas produksi.

Stoltz berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Stoltz, 2000). Dengan kecerdasan mental ini, seorang pekerja tidak akan rentan kehilangan pekerjaannya, sementara pemilik modal bisa mempertahankan investasinya, karena kedua belah pihak bisa memiliki produktifitas yang baik meskipun dalam masa sulit.

Pada intinya penguasaan soft skills yang baik sangat dibutuhkan baik bagi pekerja maupun pihak manajemen yang mewakili pemberi kerja. Apakah potensi konflik pekerja dengan perusahaan bisa diminimalisir dengan lebih memperbanyak mesin-mesin berteknologi tinggi untuk menggantikan tenaga manusia? Implementasi teknologi komunikasi dan mesin-mesin di industri akan mereduksi jumlah tenaga kerja. Tetapi dibalik system operasi teknologi

komunikasi dan mesin mesin, tetap terdapat tenaga kerja manusia. Artinya, manusia dengan kecapakan hard skill dan soft skill nya.

Pemerintah Indonesia memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karakter masyarakat, karena sumber daya manusia Indonesia ke depannya harus berkarakter dan berkualitas agar dapat hidup lebih baik dan produktif. Pembangunan karakter bangsa, budi pekerti, sopan santun, nilai-nilai etika, nilai-nilai agama ke depan, harus menjadi prioritas dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang unggul di masa depan

Untuk mendorong pembangunan karakter dan sumber daya manusia yang unggul beberapa kebijakan dikeluarkan pemerintah mulai dari undang-undang, peraturan presiden, Instruksi Presiden, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri serta Nota Kesepahaman Antar Menteri

Sebagian besar peraturan yang dikeluarkan tidak menyebutkan soft skills secara eksplisit sehingga peneliti tidak menemukan penjelasan istilah soft skills dalam peraturan-peraturan tersebut. Tetapi, bisa dilihat bagaimana implementasi kebijakan kebijakan tersebut dalam tataran praktis. Oleh karena itu kebijakan yang diambil sebagai referensi dalam penelitian ini tidak berorientasi pada lamanya atau berdasarkan urutan kapan peraturan tersebut dikeluarkan, akan tetapi yang sesuai ruang lingkup yang mendukung tema penelitian yakni kebijakan pengembangan, pendidikan, pelatihan, keterampilan hidup, karakter, kurikulum, kompetensi pekerja industri.

Riset ini tidak mengkaji kebijakan secara khusus, tetapi menganalisa implementasi kebijakan yang telah dikeluarkan pemerintah khususnya yang berkaitan dengan dengan pengembangan sumber daya manusia seperti disebut di atas.

Dalam hal implementasi kebijakan, menarik untuk dipelajari masukan dari George C. Edward seorang professor ilmu politik di Universitas Oxford

mengatakan, masalah utama dalam kebijakan publik adalah kurangnya perhatian terhadap implementasi, tanpa komunikasi yang efektif pembahasan pemangku kebijakan tidak akan berhasil dilakukan. Ada 4 faktor penting yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan publik, yakni komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi¹⁰

Tabel 4. Implementasi Kebijakan Terkait Pengembangan SDM

KOMUNIKASI	Upaya yang telah dilakukan
Bagaimana proses penyampaian yang dikeluarkan pemerintah dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh masyarakat	Masyarakat secara umum (Pelaku industri, Lembaga Pendidikan, Tenaga Kerja) sudah mengetahui kebijakan-kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia industri, pengembangan karakter yang dikeluarkan pemerintah
SUMBER DAYA	Upaya yang telah dilakukan
Seberapa besar alokasi sumber daya sudah dilakukan untuk pelaksanaan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, antara lain personil yang kompeten dan kredibel, anggaran yang memadai, fasilitas yang mendukung serta wewenang sebagai legitimasi para pelaku kebijakan dalam implementasi sebuah kebijakan	Arah kebijakan pemerintah sudah mengutamakan pengembangan soft skills tenaga kerja berbasis industri dengan melibatkan semua pemangku kepentingan dan penyediaan sumber daya untuk pelaksanaan kebijakan berupa fasilitas tempat pengembangan tenaga kerja seperti BBPLK, revitalisasi SMK dan sebagainya
DISPOSISI	Upaya yang telah dilakukan
Implementasi kebijakan akan efektif bila ada kecenderungan untuk melakukan perubahan sebagai bentuk dorongan untuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan.	Pemberian insentif telah dilakukan pemerintah untuk mendorong pelaksanaan kebijakan terkait pengembangan tenaga kerja seperti insentif pengurangan pajak untuk praktek kerja, pemagangan dan pembelajaran vokasional

¹⁰Buku Implementing Public Policy, Edwards III, George C. (1980),
lihat https://openlibrary.org/works/OL14991646W/Implementing_public_policy

Pemberian insentif-insentif yang menarik dapat mendorong pemangku kepentingan untuk menjalankan kebijakan dengan dengan lebih aktif	
STRUKTUR BIROKRASI	Upaya yang telah dilakukan
Dalam menjalankan suatu kebijakan, kondisi struktur birokrasi menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Struktur organisasi sebagai organisasi tata kelola kebijakan itu mencakup standar operasional prosedur hingga koordinasi dan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan atau unit kerja yang berbeda	Masing-masing pemangku kepentingan berupaya menjalankan kebijakan yang ditetapkan kementerian yang berbeda Sudah ada nota kesepahaman antar 5 kementerian sebagai acuan koordinasi strategi birokrasi pemerintah untuk pengembangan pendidikan vokasi

1. Komunikasi, bagaimana proses penyampaian kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh masyarakat. Berbagai kebijakan telah dikeluarkan pemerintah dalam berbagai bentuk terkait pengembangan skill bagi tenaga kerja secara umum. Perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil survey terhadap 180 pelaku industri diperoleh data lebih dari 90% responden dari kelompok wakil manajemen dan kelompok sudah mengetahui kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan pemerintah terkait pengembangan sumber daya manusia. Tapi tidak diketahui dengan pasti seberapa jauh implementasi kebijakan-kebijakan tersebut di tataran praktek di dunia kerja.

Hal ini berarti faktor komunikasi terhadap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan sudah ditransmisikan pemerintah dalam bentuk sosialisasi, akan tetapi kebijakan tersebut harus disampaikan dengan jelas dan konsisten secara terus menerus hingga semua pelaku kebijakan menerima, memahami dan dapat mengimplementasikannya.

2. Sumber daya, harus ada sumber daya yang memiliki wewenang dan kemampuan teknis yang dapat mendukung menerjemahkan para pelaku kebijakan agar dapat melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang perlu disiapkan dalam implementasi kebijakan adalah personil yang kompeten dan kredibel, anggaran yang memadai, fasilitas yang mendukung serta wewenang sebagai legitimasi para pelaku kebijakan dalam implementasi sebuah kebijakan

Dari hasil survey terhadap 180 pelaku industri dari kelompok wakil manajemen dan kelompok wakil pekerja terdapat 25,6% mengatakan belum memiliki sumber daya untuk pengembangan soft skills. Dari hasil survey yang sama juga didapat perbedaan pendapat antara kelompok responden wakil manajemen dengan kelompok respon wakil pekerja terhadap program pengembangan soft skills yang telah dilakukan industri yang berarti bahwa informasi yang disampaikan masih sangat kurang jelas. Kemudian dari responden yang sama juga diperoleh sekitar 42,5% mengatakan belum memiliki modul dan pelatih pengembangan soft skills secara khusus.

Hal ini menandakan penyediaan alokasi sumber daya yang dibutuhkan masih perlu ditingkatkan sehingga pelaku industri dapat mengimplementasikan kebijakan pengembangan soft skills sesuai kebutuhan tiap industri yang berbeda beda.

3. Disposisi, implementasi kebijakan akan efektif bila ada kecenderungan untuk melakukan perubahan sebagai bentuk melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan. Kecenderungan yang memudahkan dan mendorong

seperti pemberian insentif-insentif yang menarik. Merupakan kemauan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan

Dari hasil riset menunjukkan bahwa pemerintah sebagai pembuat kebijakan sudah mulai berupaya memberikan disposisi berupa insentif-insentif yang menarik bagi pelaku industri sebagai pelaku kebijakan agar menstimuli pelaksanaan kebijakan terkait pengembangan soft skills bagi tenaga kerja.

Insentif terbaru adalah berupa pengurangan pajak yang cukup besar bagi perusahaan yang terlibat dan bersedia melakukan kegiatan pengembangan pelatihan vokasi, seperti pemberian super tax deduction dan mendukung persiapan tenaga kerja terampil dan kompeten sesuai kebutuhan dunia industri sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128 Tahun 2019.

Hal ini berarti kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah terkait pengembangan soft skills tenaga kerja sudah didukung dengan insentif yang menarik sehingga dapat memacu para pelaku industri untuk melaksanakan kebijakan program pengembangan soft skills dengan baik.

4. Struktur birokrasi, dalam menjalankan suatu kebijakan, kondisi struktur birokrasi ikut menjadi faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Struktur organisasi sebagai organisasi kerja kebijakan itu sendiri mencakup standar operasional prosedur hingga koordinasi dan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan atau unit kerja yang berbeda

Dari hasil riset diperoleh informasi bahwa institusi pendidikan dalam tingkat Universitas, Sekolah Menengah Kejuruan berada di bawah kementerian Pendidikan. Sedangkan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja berada

di bawah Kementerian Tenaga Kerja. Masing-masing berupaya menjalankan kebijakan yang ditetapkan kementerian terkait yang menjadi tolok ukur kinerja mereka sebagai lembaga di bawah pemerintah, cq Kementerian sektoral.

Sedangkan materi pengembangan soft skills secara eksplisit bersumber dari regulasi di bawah Kementerian Perindustrian yang diberlakukan untuk sektor industri atau dengan kata lain dilingkup dunia usaha.

Ada Nota Kesepahaman yang dibuat antara 5 Kementerian yaitu Kementerian Perindustrian, Kementerian Pendidikan & Kebudayaan, Kementerian Riset & Teknologi, Kementerian Ketenagakerjaan serta Kementerian BUMN mengenai Pendidikan vokasi berbasis kompetensi yang Link & Match dengan industri.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya kesadaran pemerintah bahwa regulasi terkait peningkatan produktifitas tenaga kerja baik tentang soft skill maupun hard skill di sector industri, dikeluarkan tersebar oleh berbagai kementerian. Maka dengan Nota Kesepemahaman bersama antara lima Kementerian tersebut, nampaknya berusaha memperbaiki situasi tumpang tindih regulasi yang terjadi, sehingga perlu ada pembagian kerja, tanggung jawab dan wewenang yang disepakati bersama demi pengembangan produktifitas tenaga kerja.

CATATAN PENTING:

Perbedaan perspektif soft skills antara pengusaha yang diwakili manajemen dan kalangan pekerja

Berdasarkan survei terhadap 180 responden yang mewakili kelompok manajemen dan kelompok pekerja, mayoritas menyatakan mengerti mengenai mengenai soft skills. Namun terdapat perbedaan perspektif dari kedua kelompok responden tersebut baik terhadap kebijakan yang

dikeluarkan pemerintah, kebutuhan pengembangan soft skills bagi tenaga kerja dan industri di masa mendatang, serta program-program pengembangan soft skills yang dilakukan.

Perbedaan perspektif diantara manajemen industri dan pekerja, antara lain :

1. Pada sebagian manajemen industri masih ada yang beranggapan bahwa program pengembangan soft skills sebagai beban biaya tambahan di luar biaya produksi dan operasional perusahaan lainnya. Sehingga program-program yang dilakukan dengan sumber daya yang belum proporsional, seperti anggaran yang minim, waktu penyelenggaraan program yang terbatas hingga sumber daya manusia dan fasilitas yang seadanya.
2. Manajemen masih cenderung mencari tenaga kerja yang siap kerja dan sudah memiliki soft skills sesuai kebutuhan masing-masing industri melalui penyedia jasa tenaga kerja, BBPLK dan lainnya karena dianggap lebih mudah dan efisien. Dibanding harus membuat program pengembangan soft skills secara khusus baik secara internal maupun kerjasama dengan pihak lain karena tentu akan memerlukan sumber daya yang lebih besar.
3. Kendala yang sering ditemui karena penilaian hanya berdasarkan sertifikat keterampilan atau referensi dari perusahaan sebelumnya, maka kemampuan soft skill kandidat masih jauh dari harapan perusahaan, beberapa soft skills terkait jobdescription tertentu perlu dikembangkan lebih jauh, karena soft skills bersifat dinamis dan memerlukan pembiasaan dan pengembangan secara terus menerus.
4. Pemahaman kalangan pekerja terkait dengan soft skill ternyata masih rendah sehingga belum merangsang inisiasi sendiri untuk aktif berupaya mengembangkan diri. Masih ada sebagian pekerja yang

beranggapan pengembangan soft skill adalah menjadi tanggung jawab perusahaan, sehingga upaya mencari dan mengembangkan soft skills secara aktif dan mandiri tidak dilakukan, hanya menunggu perintah atau program yang diberikan perusahaan.

5. Perbedaan juga ditemukan bahwa menurut manajemen, pelatihan soft skill sudah terkandung dalam training-training yang diselenggarakan, namun kalangan pekerja masih sedikit memahami apakah training-training yang diselenggarakan oleh internal perusahaan sudah berisikan pembekalan soft skill dalam berbagai serial training hard skill.
6. Perusahaan pada kebanyakan mengalami kesulitan untuk menemukan calon karyawan yang memiliki soft skill di tahap rekrutmen. Beberapa perusahaan banyak menganggap bahwa wujud softskills adalah kombinasi sifat atau karakter yang sewajarnya dimiliki oleh setiap calon karyawan, sehingga dalam praktek di pekerjaannya nanti pasti akan bertumbuh.

CATATAN PENTING:

Siapa Paling Bertanggungjawab dalam Pengembangan Soft Skill Tenaga Kerja

Kebutuhan pengembangan soft skills mustinya menjadi prioritas semua pihak pemangku kepentingan, mulai dari dunia usaha, pemerintah, lembaga pendidikan, dan tenaga kerja. Namun, tanggung jawab tidak bisa dibebankan dengan sekedar menyampaikan 'semua pihak memiliki tanggung jawab'. Kalau semua pihak bertanggung jawab, maka tidak ada satu pihakpun yang bisa dimintai pertanggungjawaban.

Jadi siapa yang paling bertanggung jawab terhadap pengembangan soft skills ini? Penelitian ini menunjukkan pendapat yang berbeda dari masing-masing pemangku kepentingan. Para pengusaha yang diwakili oleh manajemen

perusahaan menilai masalah pengembangan softskill seharusnya menjadi urusan pemerintah atau dunia pendidikan, bukan hal yang malahan menimbulkan kerepotan terhadap dunia usaha.

Sebagian dari kalangan dunia usaha, mempertanyakan adanya peraturan melalui Kepmenaker 234 tahun 2020, tentang SKKNI Soft Skills, yang dikawatirkan mendorong munculnya sertifikasi kemampuan soft skill. Sertifikasi biasanya memunculkan beban biaya baru bagi perusahaan atau pekerja itu sendiri.

Kalangan pekerja menilai bahwa seharusnya tanggung jawab pengembangan soft skill ada pada perusahaan melalui berbagai training dan development secara internal. Dalam hal ini, perlu dikaji lebih mendalam bagaimana pendapat calon pekerja atau para lulusan sekolahan terhadap masalah bekal soft skill. Jika disandingkan dengan pendapat kalangan pengusaha yang mengharapakan bahwa softskill mustinya dimiliki oleh masing masing calon pekerja dari bekal pendidikannya maka para calon pekerja memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan soft skillnya. Pekerja yang sudah bekerja, mungkin akan berbeda pendapat dengan calon pekerja.

Tetapi, pemerintah juga tidak senada dalam urusan peningkatan produktifitas tenaga kerja. Pemerintah menyadari perlunya pengembangan soft skill untuk mendukung peningkatan hard skill yang pada ujungnya adalah peningkatan produktifitas para pekerja, tetapi peraturan dikeluarkan secara tersebar. Pemerintah menerbitkan berbagai jenis peraturan dari 4 Kementerian yang diarahkan untuk satu isu peningkatan produktifitas tenaga kerja, namun tidak diketahui bagaimana implementasinya.

Dalam dunia pendidikan, tidak terdapat beban tanggung jawab yang cukup serius oleh institusi pendidikan agar mereka mengembangkan pendidikan soft skill kepada anak didiknya. Meskipun, terdapat pemahaman bersama bahwa inisiasi kurikulum pendidikan soft skill bisa ditujukan untuk membantu kesiapan lulusan dalam rangka memasuki dunia kerja. Di dalam kurikulum

pendidikan dasar yaitu misalnya pelajaran budi pekerti dan atau kurikulum P4 juga sudah dikeluarkan dari kurikulum pendidikan nasional. Meskipun di beberapa daerah, pendidikan budi pekerti (norma, adat istiadat, sopan santun, dan lain-lain) masih ada diajarkan sebagai bagian dari kurikulum mulok (muatan lokal).

Dalam wawancara mendalam terhadap nara sumber ahli dalam penelitian ini ditemukan terdapat beberapa inisiatif kampus untuk menyelenggarakan program pendidikan yang mengandung peningkatan kapasitas soft skill. Namun hal ini tidak menunjukkan bahwa secara nasional di Indonesia sudah terdapat dalam kurikulum pendidikan soft skill secara berjenjang, baik di pendidikan menengah, universitas dan BBLK atau BLK. Artinya, pengembangan soft skill belum menjadi program nasional yang dipaksakan agar semua institusi pendidikan menyelenggarakan pendidikan soft skill.

Peneliti juga tidak menemukan adanya guru khusus yang mengajarkan mata pelajaran soft skill di pendidikan menengah atau tinggi. Bisa jadi, hal ini disebabkan oleh ketiadaan regulasi yang mewajibkan adanya pendidikan soft skill dalam kurikulum baku. Sekolah atau lembaga pendidikan menjadi tidak merasa harus menyiapkan sumber daya berupa tenaga pengajar dan atau materi ajar yang secara khusus didesain untuk membangun kualitas soft skill anak didik.

Jadi, kembali ke pertanyaan, siapa yang paling bertanggung jawab? Kalau saja seluruh stake holder memahami peran pentingnya dalam menumbuhkan produktifitas tenaga kerja, maka niatan untuk berkolaborasi antar pihak dalam rangka mencapai tujuan itu menjadi sangat urgen untuk dilakukan.

Pemerintah, sebagai pemilik kewenangan mengatur dan mengawasi aturan yang dibuatnya, bisa dikatakan menjadi pihak yang paling bertanggung jawab. Tanggung jawab utama pemerintah adalah mendorong semua pihak lain yaitu dunia usaha, institusi pendidikan dan tenaga kerja untuk bersama-sama

memahami pentingnya dan tahu caranya melakukan pembangunan kapasitas kemampuan soft skill.

Kemudian perlu dicarikan strategi aksi kolaboratif dan implementasi yang efektif sehingga tidak menimbulkan beban-beban baru baik bagi dunia usaha ataupun tenaga kerja.

B. Rekomendasi

1. Pemerintah

Seperti dikemukakan sebelumnya, salah satu faktor penghambat dari sebuah program adalah terjadinya sebaran regulasi senada yang bisa membuat tumpang tindih berasal dari masing-masing Kementerian yang sama sama memiliki kewenangan terhadap pengelolaan tenaga kerja dan pengaturan dunia usaha industri.

Melihat lagi hasil penelitian ini, bahwa pengaturan untuk mendorong pengembangan produktifitas tenaga kerja melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia tersebar di beberapa kementerian. Bahwa institusi Pendidikan dalam tingkat Universitas, Sekolah Menengah kejuruan berada di bawah kementerian Pendidikan. Sedangkan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja berada di bawah Kementrian Tenaga Kerja. Masing-masing berupaya menjalankan kebijakan yang ditetapkan kementerian terkait yang menjadi tolok ukur kinerja mereka sebagai lembaga di bawah pemerintah, cq Kementerian sektoral. Sedangkan materi pengembangan soft skills secara eksplisit bersumber dari regulasi di bawah Kementerian Perindustrian yang diberlakukan untuk sektor industri dunia usaha.

Peneliti merekomendasikan kepada pemerintah sebagai berikut:

- a) Pemerintah perlu menginisiasi sebuah kampanye berskala nasional yang terkait pengembangan soft skills dalam hal dukungan terhadap peningkatan produktifitas nasional, katakanlah sebuah pembangunan ethos kerja bagi anak bangsa.
- b) Melahirkan regulasi yang sinergis antar kementerian, berupa pengembangan sumber daya manusia lebih mengarah pada pengaturan berorientasi hasil (result oriented regulation) dan melalui system tunggal dalam rangka pembinaan dan pengawasan (a single system in the framework of guidance and supervision). Hal ini ditujukan agar pemangku kepentingan dunia usaha, dunia pendidikan dan kalangan pekerja bisa memahami pentingnya peningkatan kapasitas soft skill dan peran masing-masing pemangku kepentingan dalam upaya memajukan produktifitas nasional.
- c) Regulasi sinergis tersebut dikomunikasikan secara inclusive dengan melibatkan berbagai pihak pemangku kepentingan yang terkait pengembangan sumber daya manusia.
- d) Pemerintah bisa memberikan insentif khusus kepada pemangku kepentingan dunia usaha, dunia pendidikan dan kalangan pekerja yang mana melakukan praktek-praktek terbaik dalam pengembangan soft skill bagi calon tenaga kerja dan pekerja dalam berbagai level.
- e) Pemerintah perlu mengalokasikan sumber daya manusia ahli pengembangan soft skills yang ditugaskan praktek di berbagai lingkungan institusi pendidikan termasuk BBLK dan BLK, dalam rangka pelaksanaan kebijakan pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia, seperti pengajar atau fasilitator yang memiliki kompetensi mengajar dan memfasilitasi.

- f) Khusus untuk mengembangkan kapasitas calon tenaga kerja dalam hal soft skill, pemerintah bisa menyusun tambahan kurikulum ke dalam pendidikan menengah tinggi sebagai bekal bagi lulusan dalam rangka bekerja atau berwiraswasta setelah selesai pendidikan.
- g) Pemerintah perlu melibatkan para asosiasi industri dan serikat pekerja sebagai penggerak pengembangan produktifitas nasional, terutama dalam menyusun peta jalan implementatif pengembangan soft skill di lingkungan lingkungan industri.

2. Perusahaan

- a) Perusahaan sebagai bagian dari dunia usaha untuk secara mandiri dengan keahlian manajemen sumberdaya manusia yang dimilikinya, meningkatkan kapasitas soft skill bagi tenaga kerja yang bekerja dilingkungan mereka sendiri. Alasannya adalah, karena perusahaan adalah entitas yang memiliki kepentingan inheren didalamnya untuk memajukan usaha melalui peningkatan kapastias tenaga kerja bersamaan dengan aplikasi tehnologi dan atau aplikasi manajemen mutu.
- b) Perusahaan perlu menyusun rencana strategi pembangunan sumber daya manusia internal yang didalamnya terdapat pengembangan soft skill secara systematis.
- c) Program-program pengembangan sumber daya manusia internal ini bisa dilakukan melalui training-training intensif secara internal atau melakukan kerjasama dengan lembaga pelatihan di luar perusahaan.
- d) Perusahaan juga bisa memperlajari temuan dari hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya inisiatif bagus dari beberapa perusahaan yaitu

dengan mendatangkan pelatih dari luar perusahaan, sehingga akuntabilitas dan independensi pelatih bisa dijaga.

- e) Perusahaan diharapkan dapat lebih berperan aktif dan berkontribusi dalam program nasional terkait pengembangan sumber daya manusia dengan menjalin kemitraan dengan pemangku kepentingan lain dalam upaya pengembangan soft skills ini. Salah satu praktek baik yang dapat dilakukan adalah menjalin kerjasama dengan lembaga atau institusi pendidikan baik SMK, BLK atau Universitas, baik dalam bentuk pemagangan atau kontribusi dalam program vokasi, dan dengan menyisipkan materi-materi pembangunan kapasitas soft skills.
- f) Perusahaan perlu melakukan pendekatan strategic bersama sama dengan serikat pekerja yang ada khusus untuk menyusun dan mengimplementasikan program pembangunan kapasitas sumber daya manusia internal dengan menegaskan pelatihan pengembangan soft skills didalamnya. Hal ini akan memberikan ruang bagi karyawan atau pekerja untuk mendapatkan kemanfaatan lebih dari adanya kebebasan berserikat dan berorganisasi, yaitu kesempatan untuk mengasah soft skills mereka.

3. Institusi Pendidikan (Universitas, BBPLK & SMK)

- a) Institusi pendidikan perlu mengambil posisi sebagai mesin penggerak yang bertenaga besar dalam pembangunan kapasitas sumber daya manusia yang didalamnya mengandung secara eksplisit pengembangan soft skills.
- b) Institusi pendidikan sebaiknya tidak menunggu adanya kebijakan pemerintah tentang perlunya kurikulum pendidikan pengembangan soft skill, namun melakukannya secara inisiatif sendiri dan dengan memperbesar kemampuan internalnya. Hal ini akan memberikan nilai lebih pada kapasitas lulusan siswa.

- c) Institusi pendidikan perlu proaktif berkolaborasi dengan pemangku kepentingan dunia industri dan Pemerintah Daerah setempat terkait kampanye pengembangan soft skills ini agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha terkait serapan tenaga kerja.
- d) Untuk membantu lulusan yang berkeinginan menjadi wiraswasta, maka sebaiknya institusi pendidikan menyusun kurikulum pendidikan entrepreneurship (kewirausahaan) yang didalamnya terkandung banyak muatan pendidikan soft skill dan manajerial skill.
- e) Institusi pendidikan perlu menggerakkan siswa didiknya untuk juga belajar atau mempelajari kehidupan dunia kerja dan dunia wiraswasta agar siswa bisa mengambil intisari pembelajaran langsung dari manifestasi soft skills itu, misalnya dalam hal semangat, kegigihan, team work, bersosialisasi secara positif dan lain lain.

4. Pekerja

- a) Kalangan pekerja perlu menemu kenali dirinya sendiri, melengkapi diri dengan kemampuan soft skills yang baik, demi memudahkan pekerja beradaptasi dengan hal-hal baru, tuntutan pekerjaan dan kebutuhan jaman.
- b) Kalangan serikat pekerja juga perlu menjadi bagian dari penguatan pengembangan soft skills yang baik, hal ini untuk menumbuhkan semangat kebersamaan, team work dan team building di dalam internal organisasi atau perusahaan. Dengan partisipasi aktif pihak manajemen dan serikat pekerja juga akan membuat team besar yang mampu bekerjasama dan berkolaborasi baik untuk mewujudkan target-target organisasi atau perusahaan secara bersama.

5. Peran Asosiasi

APINDO sebagai asosiasi pengusaha yang konsisten pada visi organisasi yakni terciptanya iklim usaha yang kondusif dan kompetitif terus berupaya merealisasikan hubungan industrial yang harmonis dan berkesinambungan dengan semua pemangku kepentingan; pemerintah, tenaga kerja dan lembaga Pendidikan.

Terkait dengan urgensi peningkatan kinerja tenaga kerja di Indonesia, APINDO sudah merekomendasikan saran dan roadmap kebijakan kepada pemerintah yang dituangkan dalam dokumen Outlook APINDO 2019 tentang Reformasi & Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Memperkuat Kinerja Pertumbuhan 2019 Serta Pemerataan Ekonomi. APINDO menekankan pentingnya pengembangan keterampilan tenaga kerja, antara lain;

- a) APINDO melihat bahwa pengembangan keterampilan merupakan isu utama ketenagakerjaan yang sangat penting untuk mendukung kinerja sektor industri Indonesia ke depan.
- b) APINDO mengapresiasi usaha pemerintah yang telah menetapkan kenaikan anggaran pengembangan SDM di RAPBN 2019 menjadi Rp 14 triliun. Meminta Pemerintah untuk memperhatikan efektivitas dari anggaran ini agar dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di sektor-sektor prioritas. Dalam riset APINDO terkait pengembangan keterampilan yang dilakukan di beberapa sektor prioritas, ditemukan bahwa dukungan finansial berupa anggaran pengembangan keterampilan sangat diperlukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di sektor-sektor prioritas.
- c) APINDO juga menemukan bahwa dalam lima tahun ke depan, volume produksi di sektor alas kaki dan makanan & minuman diproyeksikan dapat meningkat sebesar dua hingga tiga kali lipat tanpa harus menambahkan jumlah tenaga kerja dalam jumlah yang besar karena otomatisasi menyesuaikan tantangan industri 4.0. Sehingga, efektivitas anggaran

pengembangan keterampilan perlu ditekankan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja di sektor prioritas.

- d) APINDO berperan aktif dalam fungsi mediasi strategis antara pemerintah dengan para pelaku industri dalam program pengembangan kapasitas keterampilan para pekerja sesuai kebutuhan masing-masing sektor industri.
- e) APINDO berperan aktif sebagai penggerak perubahan paradigma para pelaku industri agar bisa mengelola program pengembangan dengan baik melalui inisiasi dengan berbagai mitra pendidikan.

C. Penutup

Memahami bahwa terdapat kesadaran bahwa softskills sangat diperlukan dalam upaya peningkatan produktifitas, maka kemudian perlu dipikirkan bagaimana menggerakkan kesadaran ini menjadi rencana aksi yang lebih massif dan bisa diikuti secara praktis.

Kita perlu mengedepankan langkah awal misalnya menggerakkan inisiasi kampanye berskala nasional terkait pengembangan soft skills dalam hal dukungan terhadap peningkatan produktifitas nasional. Hal ini perlu menjadi agenda bersama. Inisiasi perlu dilakukan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan terkait, mulai dari perwakilan pemerintah melalui kementerian terkait, Pemerintah Daerah, asosiasi dunia usaha, tenaga kerja, institusi pendidikan, dalam merumuskan aturan yang sinergis, komprehensif, mudah dicerna dan bisa diimplementasikan.

Dalam hal sebuah kebijakan yang mendorong gerakan nasional pengembangan soft skill dalam rangka peningkatan produktifitas nasional sudah dilahirkan maka kebijakan itu perlu menjadi konsensus bersama, untuk menciptakan keselarasan persepsi dan gerak mulai dari pemangku

kepentingan terkait hingga tataran implementasi. Kebijakan ini nantinya menjadi payung hukum, acuan dan menjamin kelangsungan program agar tak mandeg di tengah jalan karena berbagai alasan.

Absennya kurikulum pendidikan nasional yang terkait dengan pengembangan soft skills, tentunya perlu mendapatkan perhatian. Arah pembangunan sumber daya manusia perlu memasukkan orientasi pada nilai-nilai dasar yang menjadi bagian dari ciri soft skills misalnya, kejujuran, semangat, daya juang, toleransi, komunikasi empati, dan lain sebagainya itu perlu menjadi pendamping dari keahlian ilmu eksata faktual.

Sehingga, di masa depan kita akan memiliki lulusan produktif yang tidak sekedar ahli, namun adalah manusia manusia yang jujur, bersemangat pantang menyerah dan toleran terhadap perbedaan. Mungkin kita perlu memikirkan lagi kurikulum mulai dari jenjang pendidikan rendah atau mulai dari taman kanak-kanak sampai pendidikan tinggi. Kita bisa belajar dari bangsa lain yang mengajarkan ethos kerja sejajar dengan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Harapannya adalah agar kecakapan soft skill tertanam sejak dini, terdapat pembiasaan dan terdapat dalam norma budaya di lingkungan sehari-hari, termasuk di dalam lingkungan kerja.

Referensi

An MoU on vocational education development was signed on November, 29 2016 among relevant 5 ministries (Ministry of Industri, Ministry of State-owned Enterprises/BUMN, Ministry on Manpower, Ministry of Education and Culture, and Ministry of Research, Technology and Higher Education).

ASEAN Integrated Report 2019, ASEAN Secretariat, Jakarta

Bloom, B. S.; Engelhart, M. D.; Furst, E. J.; Hill, W. H.; Krathwohl, D. R. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook I: Cognitive domain. New York: David McKay Company.

Edwards III, George C. (1980), Implementing Public Policy, Washington DC: : Congressional Quarterly Press,

Emanuela di Gropello, 2011, Skills for the Labor Market in Indonesia: Trends in Demand, Gaps, and Supply, Washington: World Bank

Harshil Sharma, 2017, Skill Development Policies in India: Implications and Challenges, CISLS, JNU, India, from Journal of Social and Development Sciences

Indonesian Economic Quarterly 2019, Perkembangan Triwulan Perekonomian Indonesia, Membangun Manusia, The World Bank

International Labour Organization. (2013). Global employment trends for youth 2013: A generation at risk. Geneva, Switzerland

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2019, Analisis Perkembangan Industri Edisi IV, Pusdatin Kemenperin

Laura H. Lippman, Renee Ryberg, Rachel Carney, Kristin A. Moore 2015, Workforce Connections : Key Soft Skills that Foster Youth Workforce Success: Toward A Consensus across Field, Child Trends & USAID

Laporan daya saing World Economic Forum tentang Indonesia tahun 2012, World Economic Forum (WEF)

Musliar Kasim, Prof Dr. MS, 2014, Konsep dan implementasi kurikulum yang dipaparkan Wakil Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

The Ministry of Industri is working on Industrial 4.0 roadmap focusing on four technologies: IoT, E-smart SMEs, start-up incubation, and the use of digital technology for industries (big data, AR, Cloud, cybersecurity)

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5310, pasal 11, ayat 1

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4301, bab 26, ayat 3

Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Republik Indonesia No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi

<https://www.sbm.itb.ac.id/2018/09/26/soft-skills-and-individual-innovativeness-for-industri-4-0/>

<https://archive.org/stream/implementingpubl0000edwa#page/26/mode/2up>

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200505162525-4-156501/60-industri-lumpuh-karena-corona-bagaimana-memulihkannya>

<https://www2.staffingindustri.com/Editorial/Daily-News/Employers-globally-struggle-to-find-workers-with-the-right-skills-46531>

LAMPIRAN

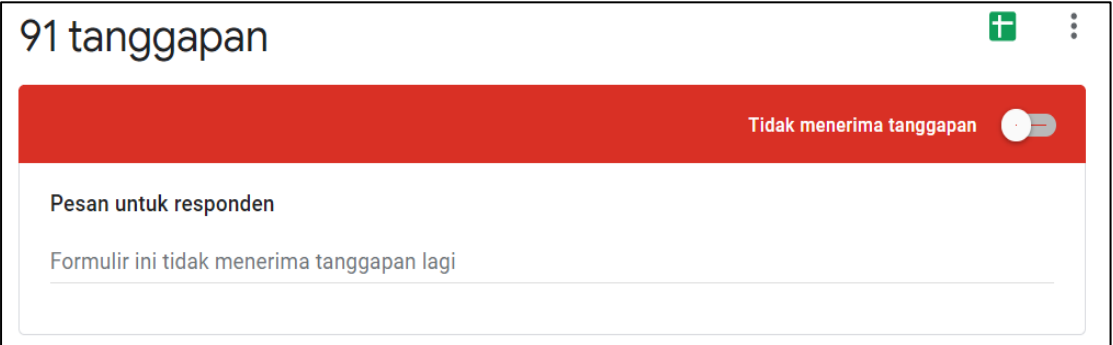
Gambaran Umum Responden

1. Jumlah Responden

Data dan informasi penelitian diperoleh melalui beberapa metode pengumpulan salah satunya adalah survey dengan menyebarkan kuestioner pada responden yang telah ditentukan sebelumnya

Penyebaran kuestioner dilakukan secara online dengan menggunakan google form dengan sasaran pekerja dan manajemen yang dianggap mewakili industri

Pelaksanaan survey dilakukan selama tujuh hari mulai tanggal 6 November sampai dengan tanggal 13 November 2020 dan diperoleh sebanyak 192 respon.

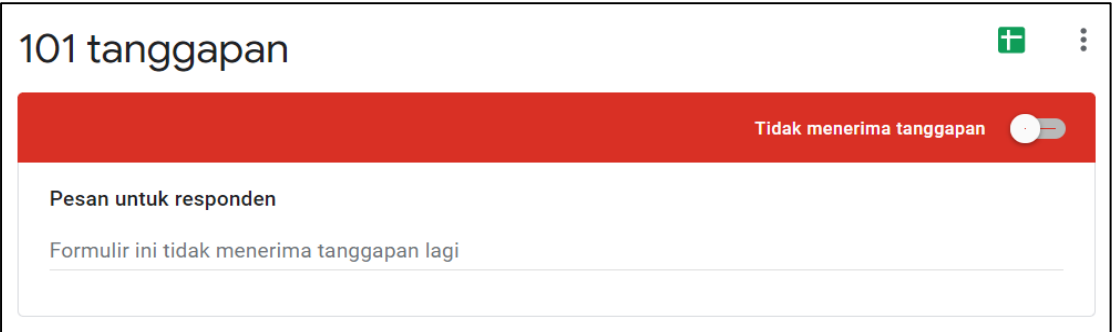


91 tanggapan

Tidak menerima tanggapan ☐

Pesan untuk responden

Formulir ini tidak menerima tanggapan lagi



101 tanggapan

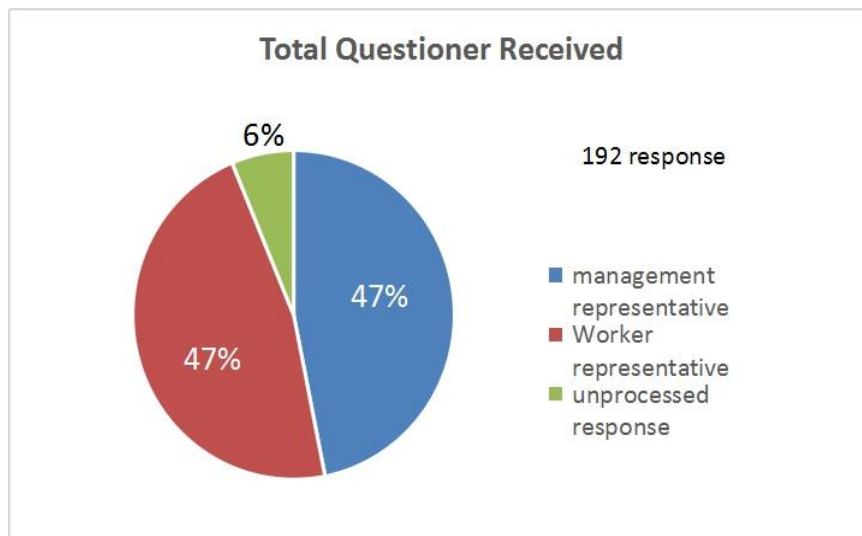
Tidak menerima tanggapan ☐

Pesan untuk responden

Formulir ini tidak menerima tanggapan lagi

Hasil penerimaan respon google form

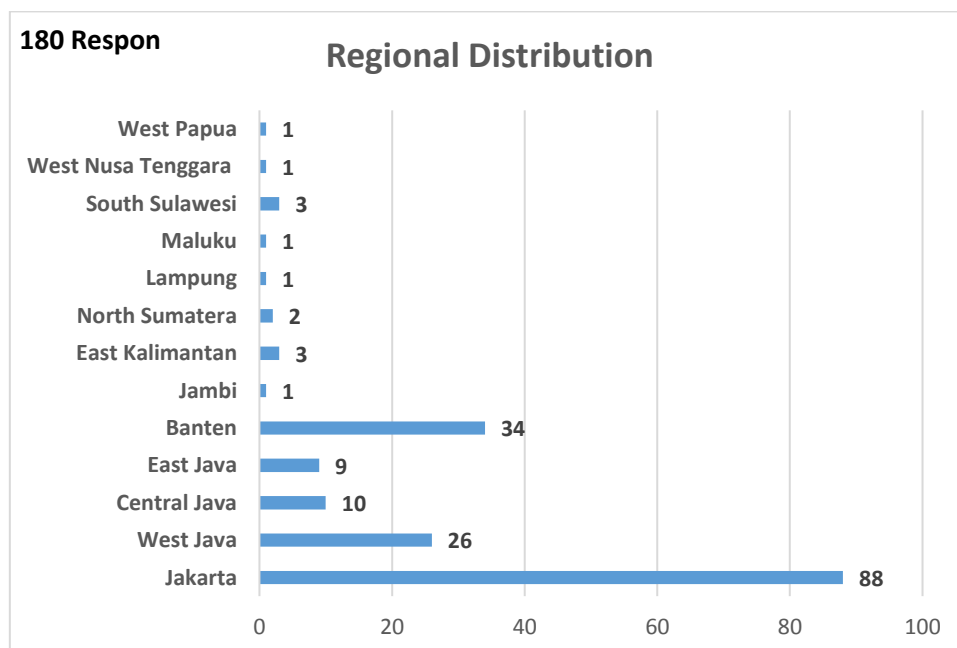
Dari 192 data respon yang masuk melalui email google form terdapat 12 responden yang dianggap tidak layak karena mengisi kuisisioner yang sama lebih dari 1 kali. Sehingga hanya 180 data responden yang dapat diolah menjadi data penelitian.



Grafik Data Responden Penelitian

2. Sebaran wilayah responden

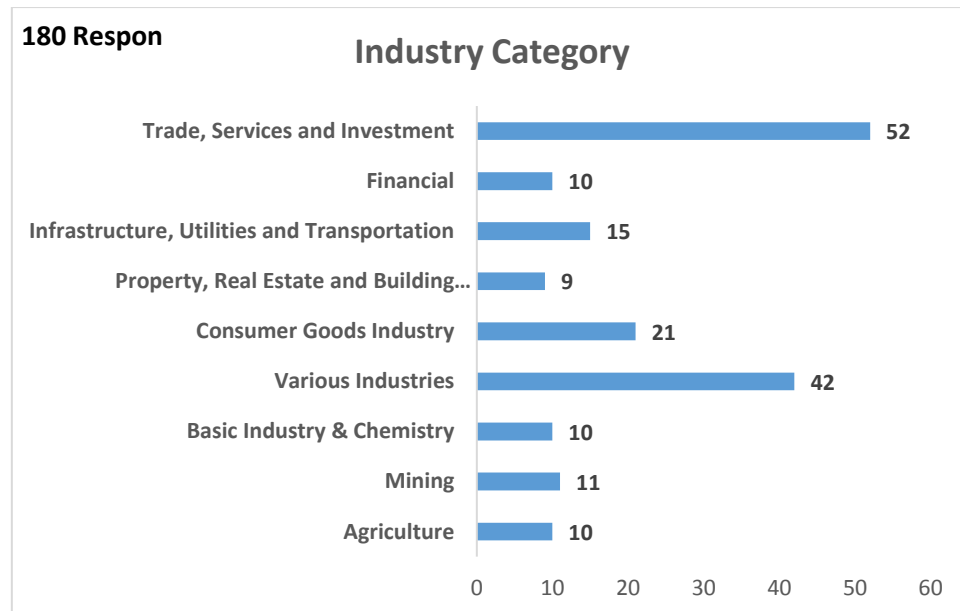
Sebaran 180 responden yang mengirimkan feedback berasal dari berbagai wilayah, meskipun di awal target wilayah responden hanya pada 4 provinsi yakni Jakarta, Jawa Barat, Banten dan Jawa Tengah, akan tetapi saat penyebaran kuestioner menjadi menjadi meluas karena ada beberapa industri yang memiliki pabrik atau kantor cabang pada wilayah yang berbeda dari kantor pusat perusahaan



Grafik sebaran wilayah responden

3. Sektor industri responden

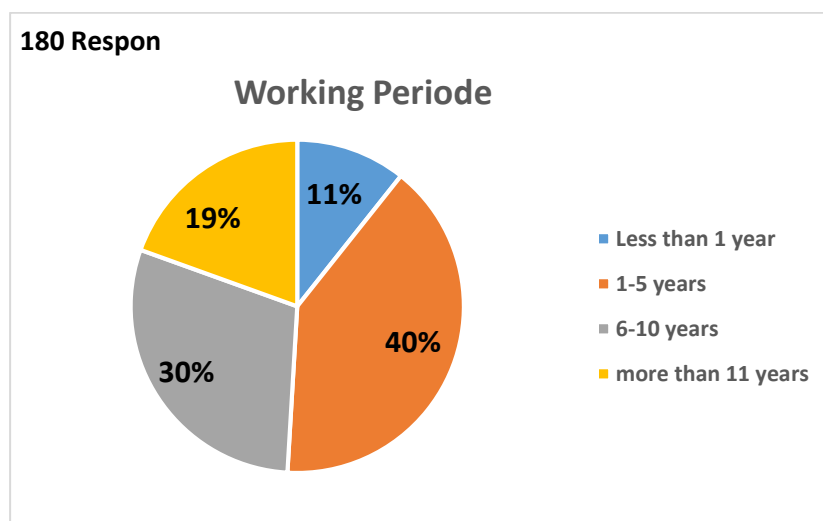
Responden yang mengirimkan respon berasal dari berbagai bidang sektor industri yang diwakili dalam 9 kategori sektor industri



Grafik sektor industri responden

4. Lama bekerja responden

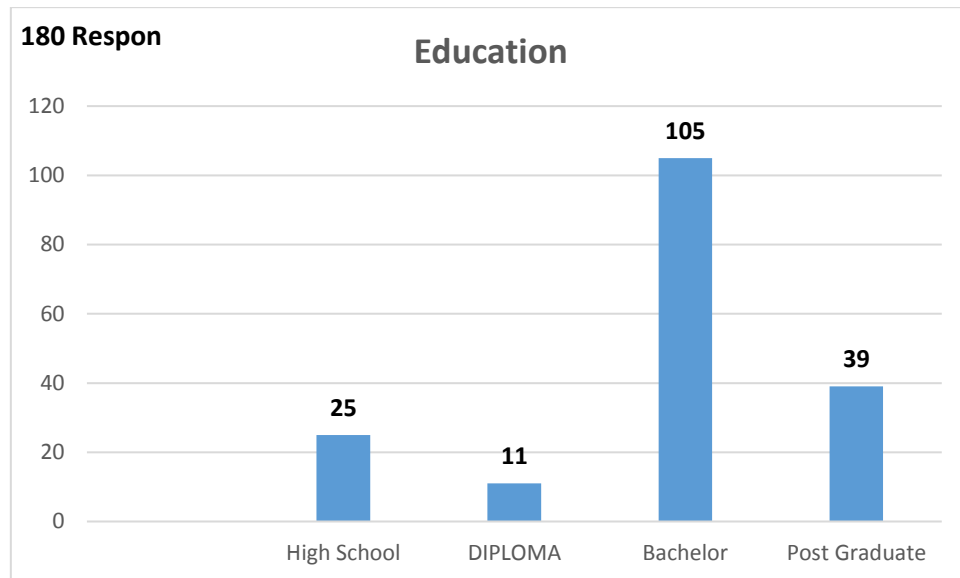
Lama bekerja dari 180 respon juga sangat bervariasi, hanya sedikit responden yang bekerja kurang dari 1 tahun. Hal ini berarti bahwa pemahaman mayoritas responden mengenai kondisi tempat bekerja sudah cukup baik



Grafik lama bekerja responden

5. Tingkat pendidikan responden

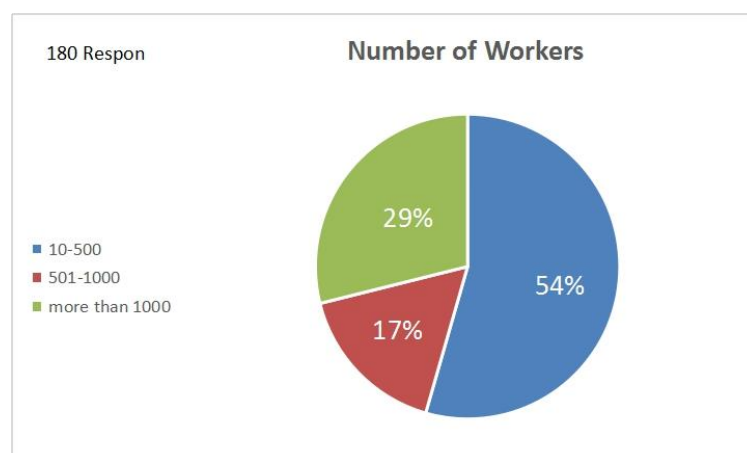
Tingkat pendidikan responden penelitian juga sangat beragam mulai dari tingkat terendah yakni Sekolah Menengah Atas hingga Pasca Sarjana, hal ini berarti bahwa pendapat yang diberikan responden terhadap pertanyaan penelitian mewakili tingkat pendidikan yang lebih luas



Grafik Tingkat pendidikan responden

6. Jumlah tenaga kerja

Industri tempat responden bekerja berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dimiliki dapat dikategorikan dalam industri kecil, menengah dan besar



Grafik jumlah tenaga kerja pada tempat bekerja responden

Questionnaire Form

1/15/2021

KUESIONER PENGUATAN PENGEMBANGAN SOFT SKILL MENUJU INDUSTRI 4.0

KUESIONER PENGUATAN PENGEMBANGAN SOFT SKILL MENUJU INDUSTRI 4.0

Kami, tim kajian Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) saat ini sedang melakukan pengumpulan data terkait dengan Penguatan Pengembangan Soft Skill Menuju Industri 4.0. Kajian ini kami lakukan dengan beberapa metode pengumpulan data, salah satunya yakni in-depth interview kepada pemerintah dalam hal ini instansi terkait, industri dari beberapa sektor yang mewakili, lembaga pendidikan seperti universitas, TVET serta para ahli/tokoh yang berkompeten.

Tujuan akhir kajian ini adalah untuk melakukan analisis data dan informasi yang diperoleh untuk menemukan apa dan bagaimana strategi penguatan pengembangan soft skill sesuai kebutuhan.

Tim kajian menjamin kerahasiaan identitas responden serta tidak menyebarkan lembar kuesioner ini untuk umum

Oleh sebab itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab interview ini sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terima Kasih

*** Wajib**

Data Responden

Mohon dijawab sesuai kondisi sebenarnya

1. Nama (Untuk Sertifikat) *

2. Nama Perusahaan *

3. No Handphone/Whatsapp *

<https://docs.google.com/forms/d/1KYhMrVxLw9JISx6p6OQG1q-DV09uF4SAAjvdMAPWh0/edit>

1/14

4. Email *

Tulis Alamat Email Valid Anda (Untuk Pengiriman Sertifikat)

5. Pendidikan *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SLTP
- ☐ SLTA
- ☐ DIPLOMA
- ☐ S1
- ☐ S2

6. Jabatan/Posisi *

7. Lama Bekerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Kurang dari 1 Tahun
- ☐ 1-5 Tahun
- ☐ 6-10 Tahun
- ☐ 11 Tahun ke atas

8. Alamat Perusahaan *

9. Area Perusahaan *

Pilih Provinsi lokasi perusahaan Anda

Tandai satu oval saja.☐ Jakarta☐ Jawa Barat☐ Jawa Tengah☐ Banten☐ Yang lain: _____

10. Kategori Sektor Perusahaan *

Pilih Kategori Sektor Perusahaan Tempat Anda Bekerja

Tandai satu oval saja.☐ Pertanian☐ Pertambangan☐ Industri Dasar & Kimia☐ Aneka Industri☐ Industri Barang Konsumsi☐ Properti, Real Estate, dan Konstruksi Bangunan☐ Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi☐ Finansial☐ Perdagangan, Jasa, dan Investasi

11. Bidang Usaha/ Produk *

12. Jumlah Tenaga Kerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ 10-500 Pekerja
- ☐ 501-1000 Pekerja
- ☐ Lebih dari 1000 Pekerja

Langsung ke pertanyaan 13

Pertanyaan Terkait Pemahaman Soft Skill

13. Apakah perusahaan tempat dimana Anda bekerja pernah mengalami peningkatan kinerja ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak pernah
- ☐ Pernah
- ☐ Lebih dari 5 kali peningkatan

14. Apa penyebab utama peningkatan kinerja tersebut ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Faktor Kualitas Tenaga Kerja
- ☐ Faktor Keuangan
- ☐ Faktor Lainnya

12. Jumlah Tenaga Kerja *

Tandai satu oval saja.

- ☐ 10-500 Pekerja
- ☐ 501-1000 Pekerja
- ☐ Lebih dari 1000 Pekerja

Langsung ke pertanyaan 13

Pertanyaan Terkait Pemahaman Soft Skill

13. Apakah perusahaan tempat dimana Anda bekerja pernah mengalami peningkatan kinerja ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak pernah
- ☐ Pernah
- ☐ Lebih dari 5 kali peningkatan

14. Apa penyebab utama peningkatan kinerja tersebut ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Faktor Kualitas Tenaga Kerja
- ☐ Faktor Keuangan
- ☐ Faktor Lainnya

18. Menurut Anda apa saja aspek kemampuan tenaga kerja yang dibutuhkan ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Hard skills
☐ Soft skills
☐ Hard skills & Soft skills

19. Apakah perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki soft skill yang sesuai ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak
☐ Perlu
☐ Sangat Perlu

20. Apakah sulit mencari tenaga kerja baru yang memiliki Soft Skills sesuai kebutuhan ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak *Langsung ke pertanyaan 21*
☐ Biasa *Langsung ke pertanyaan 21*
☐ Sulit *Langsung ke pertanyaan 21*

21. Jelaskan alasan Anda *

Tulis alasan terkait jawaban Anda pada pertanyaan sebelumnya

22. Apa saja Soft Skill yang perlu dimiliki tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan dimasa mendatang ? *

Boleh pilih lebih dari satu jawaban

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Leadership
- ☐ Komunikasi
- ☐ Team work
- ☐ Problem Solving
- ☐ Percaya Diri
- ☐ Adaptasi
- ☐ Daya tahan
- ☐ Berpikir kritis
- ☐ Kreatifitas
- ☐ Inovasi
- ☐ Integritas
- ☐ Disiplin
- ☐ Mandiri

Yang lain: ☐ _____

23. Apakah perusahaan memiliki sumber daya untuk mengembangkan soft skills sesuai kebutuhan tersebut ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak
- ☐ Ya

24. Apakah perusahaan memiliki modul pelatihan soft skills sesuai kebutuhan tersebut ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak
- ☐ Ya

25. Apakah perusahaan memiliki tenaga pengajar soft skills sesuai kebutuhan tersebut ? *

Tandai satu oval saja.

☐ Tidak

☐ Ya

26. Apakah program pengembangan Soft Skills dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang baru direkrut atau dalam masa percobaan ? *

Tandai satu oval saja.

☐ Tidak

☐ Ya

27. Apa saja program pengembangan Soft Skills yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang telah melewati masa percobaan ? *

Boleh pilih lebih dari satu jawaban

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Leadership
- ☐ Komunikasi
- ☐ Team work
- ☐ Problem Solving
- ☐ Percaya Diri
- ☐ Adaptasi
- ☐ Kemandirian
- ☐ Daya tahan
- ☐ Berpikir kritis
- ☐ Kreatifitas
- ☐ Inovasi
- ☐ Integritas
- ☐ Kedisiplinan
- ☐ Ketekunan

Yang lain: ☐ _____

28. Pada tahun 2019, apa saja program pelatihan soft skills yang dilakukan perusahaan ? *

Boleh pilih lebih dari satu jawaban

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Leadership
- ☐ Komunikasi
- ☐ Team work
- ☐ Problem Solving
- ☐ Percaya Diri
- ☐ Adaptasi
- ☐ Kemandirian
- ☐ Daya tahan
- ☐ Berpikir kritis
- ☐ Kreatifitas
- ☐ Inovasi
- ☐ Integritas
- ☐ Kedisiplinan
- ☐ Ketekunan

Yang lain: ☐ _____

29. Berapa kali pelatihan soft skills tersebut dilakukan pada tahun 2019 ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak pernah
- ☐ 1-3 kali
- ☐ 4-6 kali
- ☐ 7-9 kali
- ☐ 10-12 kali

30. Tahun 2020 selama masa pandemi COVID-19 apakah perusahaan melakukan program pengembangan soft skills ? *

Tandai satu oval saja.

☐ Tidak Langsung ke pertanyaan 32

☐ Ya Langsung ke pertanyaan 31

31. Apa saja program pengembangan softskill tersebut ? *

Pilih jawaban Anda terkait pada pertanyaan sebelumnya (Boleh pilih lebih dari satu)

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Leadership
- ☐ Komunikasi
- ☐ Team work
- ☐ Problem Solving
- ☐ Percaya Diri
- ☐ Adaptasi
- ☐ Kemandirian
- ☐ Daya tahan
- ☐ Berpikir kritis
- ☐ Kreatifitas
- ☐ Inovasi
- ☐ Integritas
- ☐ Kedisiplinan
- ☐ Ketekunan

Yang lain: ☐ _____

Langsung ke pertanyaan 32

32. Metode apa yang digunakan dalam program pengembangan soft skills di perusahaan tempat Anda bekerja saat ini ? *

Boleh pilih lebih dari satu jawaban

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Seminar
☐ Pelatihan di dalam perusahaan (in house training)
☐ Outbound
☐ Gathering
☐ Short course

Yang lain: ☐ _____

33. Apakah perusahaan bekerjasama dengan institusi di luar perusahaan dalam mengembangkan Soft Skill tenaga kerja ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Tidak Langsung ke pertanyaan 36
☐ Ya Langsung ke pertanyaan 34

34. Jika Iya, sebutkan institusi yang terkait kerjasama tersebut *

Tulis jawaban Anda terkait pada pertanyaan sebelumnya

Langsung ke pertanyaan 35

35. Bentuk kerjasama seperti apa yang telah dilakukan ? *

Pilih jawaban Anda terkait pada pertanyaan sebelumnya (Boleh pilih lebih dari satu)

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Penyusunan kurikulum dan modul
- ☐ Penyediaan tenaga pengajar
- ☐ Sertifikasi
- ☐ Magang/kerja praktek
- ☐ Short course
- ☐ Kerjasama konsultasi

Yang lain: ☐ _____

Langsung ke pertanyaan 36

36. Menurut Anda berapa nilai investasi (rupiah) yang diperlukan untuk pengembangan soft skills seluruh tenaga kerja perusahaan pertahun ? *

37. Menurut Anda apakah kemampuan soft skills tenaga kerja Anda saat ini akan mampu menghadapi tantangan revolusi industry 4.0 ? *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Ya
- ☐ Tidak
- ☐ Mungkin

1/15/2021

KUESIONER PENGUATAN PENGEMBANGAN SOFT SKILL MENUJU INDUSTRI 4.0

38. Apa harapan Anda kepada pemerintah terkait kebijakan pengembangan soft skills tenaga kerja untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 ? *

39. Apa saran Anda kepada pemerintah terkait kebijakan pengembangan soft skills tenaga kerja untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 ? *

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

<https://docs.google.com/forms/d/1KYhMrVxLw9JISx6p6OQG1q-DV09uF4SAAjvdIMAPWh0/edit>

14/14

In-depth Interview Resume

Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	Subdirektorat Pengembangan Karakter Mahasiswa Direktorat Kemahasiswaan Universitas Gajah Mada
Interviewee	Dr. dr. Rustamaji, M.Kes
Position	Kepala Sub Direktorat
Interviewer	1. Satriyo Mahanani 2. Kwarnanto Rohmawan
Date	10 Nopember 2020
Tempat	Media Zoom

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Soft skills maupun hard skills merupakan keterampilan yang sangat penting dan menjadi salah faktor penentu dunia kerja dan industri

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Penguasaan soft skills atau memiliki kemampuan soft skills yang baik adalah sebuah syarat mutlak untuk terjun ke dunia kerja dan meningkatkan produktifitas industri

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Kebijakan pengembangan karakter sudah banyak akan tetapi masih belum seluruhnya bisa diterapkan karena memerlukan kerjasama antar lembaga lain yang berkepentingan

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- UGM telah sejak lama menaruh perhatian terhadap upaya pengembangan soft skills bagi mahasiswa dan lulusannya. Salah satu bentuk perhatian itu adalah dengan dimasukkannya kurikulum berbasis soft skills dalam proses belajar mengajar. Tujuan dari pembekalan itu adalah untuk menciptakan atau membekali mahasiswa dengan kemampuan soft skills yang sesuai kebutuhan untuk menghadapi dunia kerja
- UGM berupaya menciptakan mahasiswa atau lulusan yang adaptif terhadap segala perubahan atau kemajuan jaman, mampu berkolaborasi, mempunyai analisis tajam terhadap segala informasi, kreatif, mampu memimpin dalam bidang ilmunya (menguasai dan leading dalam keilmuan), memiliki jiwa kepemimpinan, dan kritis
- Persiapan atau pembekalan soft skills tak hanya menyasar mahasiswa baru tapi juga mahasiswa yang sedang menjalankan study nya dan alumni

Universitas Gajah Mada

Subdirektorat Pengembangan Karakter Mahasiswa menginisiasi dan memfasilitasi kegiatan serta komunitas pengembangan karakter Kepemimpinan Wirausaha serta berbagai program Soft Skills

Programs

- Dharma Bakti Kampus Soft Skills 2019
- Soft skills awarernes, Seminar Soft Skills, Riset pengembangan soft skills
- Transformation Leadership & Crisis Management
- Accountants as Engine of Reform and the Importance of Pillars of Integrity to Respond to the Pandemic
- Talk show personal branding

- Materi-materi soft skills yang diajarkan bukan hanya masalah leadership, problem solving, berpikir kritis dan adaptif saja, UGM juga berupaya membekali mahasiswa dan lulusannya kelak dengan soft skills lain seperti public speaking, manajemen waktu dan manajemen diri serta literasi keuangan.
- Literasi keuangan diajarkan dengan maksud agar kelak lulusan UGM mampu memahami masalah keuangan dari segi asset karena menurut hemat mereka ketidakmertian akan asset seringkali membuat sebuah bisnis mengalami salah kelola dan berujung merugi.
- Materi lain terkait soft skills yang diajarkan adalah audit mutu, agar mahasiswa mampu menemukenali kualitas dirinya agar mampu bertransformasi menjadi SDM yang siap dan berkualitas.
- UGM juga melakukan kerjasama dengan BUMN dimana salah satu bentuk kerjasama tersebut adalah menyediakan ruang-ruang bagi mahasiswa untuk magang di BUMN yang bekerja sama dengan UGM. Bahkan ada pula yang menggunakan pola magang dengan seleksi dengan kurun waktu 6 bulan, dimana mahasiswa yang sudah magang selama 6 bulan akan direkrut oleh perusahaan tempat ia magang. Program magang ini dirancang agar mahasiswa tahu dan mengenali seluk beluk dunia kerja. Jadi ketika ia harus terjun di dunia kerja sesungguhnya mahasiswa telah siap karena telah dibekali sebelumnya. Program-program ini tak hanya menggandeng dunia bisnis atau industry saja tapi juga bekerja sama dengan universitas-universitas lain.
- Semua kurikulum dan program-program terkait soft skills ini dikembangkan berdasarkan kebutuhan dan karakter masing-masing mahasiswa dan menyesuaikan dengan bidang studi

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Semua stake holder atau pemangku kepentingan terkait wajib untuk duduk bersama serta urun rembuk mengenai kebijakan dan pengembangan soft skills bagi SDM Indonesia kedepan.
- Nara sumber juga mengharapkan setiap pemangku kepentingan bersuara dan berkontribusi aktif dalam upaya program pengembangan ini, baik melalui regulasi, support dana bagi penelitian hingga implementasi di lapangan.
- Kementerian sebagai regulator harus mampu menjelaskan dan menjabarkan program ataupun regulasi yang dimaksud secara runut dan terang agar institusi pendidikan sebagai peserta elemen-elemen di dalamnya mengerti dan mampu menjalankan, mengejawantahkan dan mengembangkan sesuai arah kebijakan dan kebutuhan dimaksud.
- Kementerian yang dimaksud adalah Kementerian Industri, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	Direktorat Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni Universitas Indonesia
Interviewee	Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., Ph.D
Position	Direktur Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni
Interviewer	1. Satriyo Mahanani 2. Kwarnanto Rohmawan 3. Makmury Akbar
Date	3 Nopember 2020
Media	Google Meet

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Soft Skills adalah suatu ketrampilan yang terkait dengan human relation baik yang bersifat ke dalam (diri sendiri) maupun ke luar (orang lain atau lingkungan sosial)
- Istilah Soft Skills lebih populer atau dipopulerkan di Amerika Serikat, sementara eropa sendiri lebih suka atau memilih memecah-mecah skills tersebut menjadi lebih spesifik seperti, Leadership skills, emotional skills, dan lain sebagainya.
- Soft skills kerap dikontrakan dengan hard skills padahal keduanya memiliki perannya masing-masing dan sama pentingnya.

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Seluruh unsur-unsur dalam soft skills (leadership, komunikasi, team work, problem solving, kreativitas, berpikir kritis dan lain sebagainya) adalah sangat penting untuk dimiliki tenaga kerja dalam menghadapi dunia kerja apalagi di era industry 4.0 yang serba canggih.

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Perhatian pemerintah akan kebutuhan soft skills dirasa cukup baik, namun demikian, masing-masing Kementerian (Kementerian Tenaga kerja dan Kementerian Pendidikan red.) memiliki inteprestasi, pandangan, dan program pengembangan sendiri tentang soft skills dan kadang berjalan sendiri-sendiri tanpa melibatkan stake holder lain terkait .
- Kebijakan-kebijakan terkait pengembangan soft skills belum banyak diketahui secara mendalam oleh masyarakat, pekerja serta pelaku industri bahkan juga lembaga pendidikan

Universitas Indonesia

Komitmen terhadap pengembangan soft skills para mahasiswa

Direktorat Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni Universitas Indonesia memiliki indikator kerja ;

1. Pengelolaan dukungan bagi alumni baru untuk memasuki dunia kerja
2. Menyiapkan data tentang Tracer Study & Employer Study
3. Pengelolaan hubungan dan kerjasama dengan alumni dan masyarakat

Programs

- Soft skills awarernes, Seminar Soft Skills, Riset pengembangan soft skills
- Assessment soft skills

- Seharusnya kementerian terkait bersama-sama dengan employer dan perguruan tinggi duduk bersama dan merumuskan hal-hal terkait soft skills ini, mulai dari apa definisi soft skills, peran pentingnya, dan strategi pengembangannya kedepan agar ada titik temu dan keseragaman
- Masalah lain yang kerap menghambat adalah faktor politik. Kadang sebuah kebijakan yang baik kerap mandeg, terhenti atau bahkan urung dilakukan karena disebabkan faktor politik seperti pergantian kepemimpinan, pergantian menteri, atau pergantian pemerintahan dan ini terjadi hampir diseluruh belahan dunia. Pergantian kepemimpinan/pejabat biasanya akan diikuti dengan pergantian kebijakan, hal inilah yang menyebabkan sebuah kebijakan atau program se bagus apapun dia sering kandas dan tak berkesinambungan.

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- Saat ini proses pembelajaran di kampus dilakukan dengan work from home menggunakan jaringan online, disini tentu dituntut kemampuan soft skill dari semua pihak untuk beradaptasi agar terus produktif
- Universitas Indonesia telah memiliki big data berisi alumnus mereka dari tahun ke tahun beserta evaluasi tantangan yang mereka hadapi dan kebutuhan akan skills tertentu yang menjadi treasure study. Berbasis data inilah (yang terus diperbaharui setiap tahun) kemudian mereka menentukan dan merancang program soft skills yang dirasa perlu dikembangkan dan diperkuat untuk dimasukan ke dalam kurikulum tahun berikutnya guna membekali peserta didik mereka dan calon lulusan mereka dengan soft skills yang mumpuni agar kelak siap bersaing di dunia kerja. Program ini sendiri berada di bawah naungan Direktorat Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni Universitas Indonesia.
- Tenaga pengajar di Universitas Indonesia sering diminta mengisi ceramah atau seminar untuk inhouse training terkait pengembangan soft skills meskipun atas nama pribadi dan bukan atas nama lembaga Universitas Indonesia.
- Kerjasama dengan industri sudah dilakukan dalam bentuk konsultan rekrutmen, career center

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Dibutuhkan sebuah badan adhoc yang berdiri sendiri yang berisi expert, minim atau bahkan bebas dari kepentingan politik, yang bertugas merumuskan, merancang dan mengawal sebuah program agar bisa terus berjalan konsisten dijalurnya meski terjadi pergantian kepemimpinan dan sejenisnya.



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	School Business Management Institute of Technology Bandung
Interviewee	Dr. rer. pol. Achmad Fajar Hendarman, S.T., M.S.M
Position	Lecturer
Interviewer	1. Satriyo Mahanani 2. Kwarnanto Rohmawan
Date	9 Nopember 2020
Media	Link Zoom

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Soft skills adalah keterampilan yang berkaitan dengan kemampuan emotional yang terdiri dari kemampuan intrapersonal dan interpersonal seseorang. Soft skills biasanya lebih didominasi penggunaan IQ

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Soft skills menjadi sangat penting posisinya karena terkait dengan mendeliver pekerjaan, terkait dengan motivasi dan lain sebagainya.
- Setiap kegiatan atau pekerjaan membutuhkan soft skills atau hard skills yang berbeda-beda, namun demikian soft skills selalu dibutuhkan.
- Kedua jenis skills ini sama penting dan dibutuhkan oleh setiap pekerja. Apalagi dalam era Industri 4.0 yang sarat teknologi canggih dan otomatisasi
- Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan zaman dan teknologi menjadi sangat penting. Bila tak mampu beradaptasi maka manusia akan tertinggal. Beradaptasi adalah bagian dari soft skills.

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Pemerintah perlu menginisiasi dan mengalokasikan dana untuk kolaborasi dengan pihak universitas, industri dan serikat pekerja untuk program yang lebih kongkrit seperti riset, sosialisasi, pelatihan terstruktur dan lainnya
- Meskipun regulasi tersebut masih kurang kuat di tataran implementasi dan bentuk tindak lanjut
- Secara umum pemerintah sudah menunjukkan respond dan perhatian yang baik terhadap upaya pengembangan soft skills terutama sebagai upaya menghadapi era industry 4.0, bentuk niat baik pemerintah bisa terlihat dari lahirnya beberapa regulasi/kebijakan

School Business Management Institut of Technology Bandung

The work of SBM ITB ethically impacts on the improvement of Business, Government, and Society in increasing their values and sustainability

Programs

- Soft Skills and Individual Innovativeness for Industry
- Research Interest: Soft Skills, Innovativeness
- Soft Skill Training MBA-ITB 57
- Personality Assessment
- Fostering Teamwork

- Pemerintah perlu menginisiasi dan mengalokasikan dana untuk kolaborasi dengan pihak universitas, industri dan serikat pekerja untuk program yang lebih kongkrit seperti riset, sosialisasi, pelatihan terstruktur dan lainnya

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- School of Business Management Institut Teknologi Bandung sudah memiliki kurikulum pengembangan soft skills. Bahkan tak jarang menjalin kerja sama dengan industry dalam upaya pengembangan soft skills perusahaan terkait. Bentuk kerja sama seperti mengirim mahasiswa untuk melakukan riset terkait SDM tenaga kerja perusahaan, dan lainnya
- Sementara beberapa fakultas lainnya juga menjadikan soft skills sebagai program-program tambahan.
- Kampus telah memiliki big data berisi alumnus mereka dari tahun ke tahun beserta evaluasi tantangan yang mereka hadapi dan kebutuhan akan skills tertentu yang menjadi treasure study. Berbasis data inilah (yang terus diperbaharui setiap tahun) kemudian mereka menentukan dan merancang program soft skills yang dirasa perlu dikembangkan dan diperkuat untuk dimasukan ke dalam kurikulum tahun berikutnya guna membekali peserta didik mereka dan calon lulusan mereka dengan soft skills yang mumpuni agar kelak siap bersaing di dunia kerja.

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Seharusnya seluruh stake holder terkait (pemerintah, dunia bisnis, akademisi, komunitas dan media) bisa berkolaborasi serta mensupport sesuai kemampuan dan bidang masing-masing, dalam kampanye soft skills ini agar strategi pengembangan soft skills bisa dilanjutkan, diukur dan dikembangkan sesuai kebutuhan zaman.
- Lebih fokus pada implementasi kebijakan yang dikeluarkan pemerintah agar soft skills dapat dikembangkan dengan sistem yang baik



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	STMIK Jayabaya
Interviewee	Endro Basuki, S.Kom, MBA
Position	Vice Director SMIK Jayabaya
Interviewer	1. Satriyo Mahanani 2. Kwarnanto Rohmawan
Date	4 Nopember 2020
Tempat	Kampus STMIK Jayabaya

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Baik soft skills maupun hard skills memiliki peran yang sama penting bagi tenaga kerja dan manajemen industri untuk menghadapi tuntutan era teknologi industri saat ini
- Sebaik-baiknya sebuah system atau teknologi di era serba otomatisasi ini tetap membutuhkan pengelolaan yang baik, tim pengelola yang baik dan hal itu hanya dimungkinkan bila tim yang mengelola mampu bekerja sama dengan baik dan dipimpin dengan baik. Disinilah kecakapan soft skills menjadi amat sangat dibutuhkan.

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Untuk menghadapi era industry 4.0 pengembangan soft skills bagi SDM mutlak diperlukan karena kemajuan teknologi yang begitu pesat membutuhkan SDM dengan soft skills yang jauh lebih baik.
- Seluruh unsur-unsur dalam soft skills (leadership, komunikasi, team work, problem solving, kreativitas, berpikir kritis dan lain sebagainya) adalah sangat penting untuk dimiliki tenaga kerja dalam menghadapi dunia kerja apalagi di era industry 4.0 yang serba canggih.

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Respon pemerintah atas isu-isu terkait soft skills sebenarnya cukup baik, namun kadang respon ini kurang implementasi. Akibatnya banyak wacana dan program-program hanya berhenti sebatas judul atau mandeg di tengah-tengah karena kurang ada tindak lanjut ditataran eksekusi.
- Sementara masih fokus pada aturan kementerian pendidikan, belum banyak mengetahui tentang kebijakan-kebijakan terkait soft skills

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer

Mengelola kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang Sistem Informasi dengan senantiasa mempertimbangkan kebutuhan industri, Membekali mahasiswa dengan keahlian problem solving dan dilandasi dengan pengetahuan Teknologi Informasi dan Bisnis

Programs

- Seminar, workshop dan pelatihan pengembangan diri
- Team Work & Leadership Booth Camp 2018
- Pengenalan Cara Kerja Industri

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- Program pengembangan soft skills yang sudah dilakukan dalam bentuk sisipan pada metode belajar dalam kelas disesuaikan dengan masing-masing bidang pembelajaran
- Universitas Jayabaya sendiri saat ini belum memiliki program atau kurikulum khusus untuk pengembangan soft skills, namun demikian hal ini sudah ada dalam agenda mereka kedepan.
- Masa pandemi mengharuskan proses pembelajaran dilakukan secara online hal ini menyebabkan adanya perubahan perilaku baik dosen, mahasiswa dan perguruan tinggi menjadi adaptif, berpikir kreatif mencari solusi menggunakan teknologi informasi. Hal ini tentu secara tidak langsung mendorong pengembangan soft skills secara natural

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Untuk kedepan baiknya program-program terkait pengembangan soft skills ini dikaji, dirumuskan, ditata dan dijalankan secara utuh agar kelak bisa menciptakan SDM Indonesia yang berkualitas (soft skills dan hard skills) dan siap bersaing di kancah era industry 4.0 .
- Dengan SDM yang berkualitas dan mumpuni baik soft skills maupun hard skills maka upaya pemerintah memangkas angka pengangguran dan kemiskinan niscaya bukan hanya sebetas mimpi. Karena kesempatan bagi angkatan kerja menjadi jauh lebih besar. Bukan hanya berharap dari serapan tenaga kerja dari industry, dengan SDM yang baik justru bisa menciptakan lapangan-lapangan kerja baru. Dengan catatan ada dukungan yang sungguh-sungguh dari seluruh stake holder terkait.



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	SMK Negeri 5 Jakarta
Interviewee	Subiyanto
Position	Wakil Ketua Hubungan Industrial
Interviewer	Satriyo Mahanani
Date	13 Nopember 2020
Tempat	Kantor SMK Negeri 5 Jakarta

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Semua keterampilan pada umumnya sama penting dalam dunia kerja, akan tetapi soft skills yang baik menjadi faktor pembeda

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Soft skills yang baik amat sangat dibutuhkan untuk terjun di dunia kerja.
- Industry lebih mengutamakan siswa/siswi yang memiliki soft skills bagus karena mereka cenderung untuk lebih mudah beradaptasi dengan dunia kerja, mau mempelajari dan menerima hal-hal baru dan memiliki disiplin yang baik.
- Hal itu dibuktikan dengan permintaan khusus dari beberapa industry yang bekerja sama dengan SMKN 5 Jakarta untuk menyediakan lulusan atau peserta magang yang memiliki soft skills yang baik
- Bahkan pihak industri tersebut lebih mengutamakan siswa/ siswi yang memiliki kemampuan soft skills yang baik dalam proses penerimaan magang maupun rekrutmen.

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Nara sumber tidak terlalu akrab dengan regulasi-regulasi terkait soft skills
- Karena dalam prakteknya, pola pengajaran yang dibawakan dan disampaikan langsung oleh perwakilan industry lebih bisa diterima, diserap dan praktekkan oleh peserta didik karena mereka diberi gambaran tentang seluk beluk dunia kerja dari sisi praktisi

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- Karena alasan kebutuhan dan permintaan inilah maka pihak sekolah merasa perlu mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan soft skills peserta didiknya dan lulusannya agar mampu bersaing dan diterima di dunia kerja.
- Program pengembangan soft skills adalah melalui ekstra kulikuler dan program SAMAPTA berisi pelatihan terkait kedisiplinan, kebugaran fisik

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5

Menghasilkan lulusan yang beriman, berakhlak mulia, kompeten, berjiwa wirausaha dan berdaya saing global

Melalui pembelajaran yang efektif untuk pengembangan iman dan taqwa, kompetensi keteknikan, jiwa wirausaha, kemampuan komunikasi bahasa asing

Programs

- Kerjasama dengan PT Astra Internasional dan industri lain
- Program SAMAPTA untuk pengembangan soft skills

yang dilakukan 2 kali dalam seminggu. Program-program ekstra kurikuler tersebut dipercaya mampu membentuk karakter dan kepribadian yang baik.

- Salah satu pola kerja sama yang dilakukan oleh industri dan SMKN 5 Jakarta, pihak industri menggelar dan memberikan pelatihan khusus selama seminggu kepada peserta magang atau calon pekerja sebelum diterima atau ditempatkan atau dipekerjakan di perusahaan tersebut. Mereka juga diperkenalkan tentang budaya kerja dan soft skills yang baik.

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Nara sumber berharap semua pemangku kepentingan terkait, khususnya penyelenggara negara dan industry bisa lebih aktif dalam program pengembangan soft skills di sekolah-sekolah vokasi agar kemampuan lulusan sekolah-sekolah vokasi utamanya di bidang soft skills lebih merata dan tak hanya di sekolah-sekolah unggulan saja.
- Harapan lainnya adalah lebih banyak dan lebih sering lagi pelaku industry yang mau terjun langsung ke institusi pendidikan semacam SMK ini. Diharapkan memlaui program terjun langsungnya industry ke sekolah-sekolah vokasi bisa mengajarkan hal-hal terkait soft skills yang baik kepada peserta didik, utamanya soft skills yang sesuai kebutuhan atau yang dibutuhkan di dunia kerja.



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	SMK Pondok Karya Pembangunan
Interviewee	Khoirul Fuadi, S.Pd, MM
Position	Principal
Interviewer	1. Diodi Aulia 2. Kwarnanto Rohmawan
Date	4 Nopember 2020
Tempat	Kantor SMK PKP, Jakarta Timur

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Selain kemampuan mengoperasikan teknologi secara teknis diperlukan juga kemampuan soft skills untuk beradaptasi, memecahkan masalah, bekerjasama, berpikir kreatif dan sebagainya

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Disamping ketrampilan teknis dalam dunia industri kedepan sudah tentu memerlukan peran soft skills sebagai ketrampilan pendukung para pekerja pelaku industri
- Perkembangan teknologi informasi dalam industri 4.0 sudah tentu memerlukan kombinasi antara teknis dan kemampuan interaksi dan kerjasama pekerja untuk beradaptasi dengan perkembangan tersebut

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Sudah mengetahui sebagian aturan mengenai mismatch kurikulum SMK dengan dunia industri
- Dinas juga sudah mensosialisasikan dan memberikan kurikulum terkait kebutuhan industri ataupun soft skill seperti sekolah berbasis industri, sekolah berbasis kepemimpinan dan SMK menambahkan kurikulum dari standar minimal yang ada dengan memfokuskan pada praktek kerja yaitu dimulai dari perencanaan sampai hasil analisis penjualan.

Sekolah Menengah Kejuruan Pondok Karya Pembangunan

Mengelola kegiatan Mewujudkan sekolah yang mampu menghasilkan peserta didik taqwa dalam perilaku, berdaya serap tinggi di dunia usaha/industri, mampu berwirausaha dan atau melanjutkan ke perguruan tinggi sesuai kompetensinya.

Programs

- Educational Festival for Student
- Pengembangan soft skills melalui kegiatan kesenian dan keagamaan
- Road Safety Ccoahing Clinic

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- Penerapan soft skills secara langsung belum karena ini berkaitan dengan semua warga sekolah baik dari guru dan manajemen. Namun, tetap mencoba menerapkannya untuk siswa dengan beberapa kegiatan kearah ibadah seperti setiap pagi melakukan tadarus, shalat dhuha, dzhur, ashar setiap kegiatan tersebut ada kegiatan hafalan/setoran tujuan sebagai *shock therapy* kepada murid untuk disiplin.

- Terkait hubungan lembaga pendidikan dengan industri SMK PKP bekerjasama dengan beberapa industri seperti Daihatsu dengan adanya program sekolah binaan khusus untuk PKL selama 3 bulan, kegiatan yang dilakukan di sekolah binaan tersebut memberikan dasar teknikal sesuai SOP di industri sesuai jurusan yang diperlukan.
- Untuk yang lainnya seperti diberikan pemahaman bahasa inggris yang lebih aplikatif sesuai kebutuhan industri dan juga akan membuat rencana dengan daihatsu untuk disosialisasikannya budaya industri. Namun, untuk kerjasama dengan rekrutmen masih kurang karena tidak adanya orang yang mengelola bidang tersebut di SMK PKP.
- Kemudian sinkronisasi kurikulum antara formal dengan industri sudah dilaksanakan salah satu contohnya seperti bekerjasama dengan AXIO yaitu kelas AXIO untuk beberapa jurusan yang harapannya siswa belajar merakit ataupun *problem solving*. Namun dengan adanya kerjasama sinkronisasi kurikulum antara formal hubungan SMK dengan industri masih kurang karena masih sedikit siswa yang tersalurkan untuk direkrut melainkan sebatas hanya PKL saja.

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Sudah banyak aturan dikeluarkan pemerintah melalui kementerian tenaga kerja, kementerian pendidikan dan kementerian perindustrian terkait pengembangan soft skills namun belum mendalam dan bagaimana teknis pelaksanaannya
- Perlu media penghubung antar instansi pada berbagai kementerian dan par pelaku industri, pendidikan, sehingga jelas alur kerjasama bisa dibangun dan dilaksanakan



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	BBPLK Bandung
Interviewee	Aan Subhan, S.Pd
Position	Kepala Balai Latihan Kerja
Interviewer	1. Satriyo Mahanani 2. Kwarnanto Rohmawan
Date	10 Nopember 2020
Tempat	Media Zoom Online

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Soft skills adalah kecakapan individu terkait etika dan sikap seseorang.
- Soft skills memiliki peran dan posisi yang amat penting dalam dunia kerja, bahkan tak jarang menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan dalam proses recruitment

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Dalam dunia kerja yang dibutuhkan adalah 70% soft skills dan 30% sisanya adalah hard skills” karena menurut beliau dari hasil konsultasi dengan perusahaan yang menjadi mitra BLK, hard skills mudah dipelajari dan hanya butuh waktu singkat, sementara untuk membentuk soft skills dibutuhkan waktu yang lebih lama. “ misalkan, seseorang tak terlalu pandai, namun dia memiliki soft skills yang baik maka lebih mudah untuk dikembangkan dari pada orang dengan hard skills baik namun dengan soft skills buruk.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bandung

Mewujudkan BLK Bandung sebagai "Center of Excellence, Center of Development, Center of Empowerment" di bidang pendidikan dan pelatihan dalam rangka mendukung kebijakan dan program ketenagakerjaan

Programs

- Melaksanakan Diklat Instruktur dan Tenaga Kerja.
- Melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Pelatihan

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bandung merupakan Unit Pelayanan Teknik yang berada di bawah Kementerian Tenaga Kerja, sistem, prosedur kerja terutama mengikuti aturan-aturan yang dikeluarkan kementerian tenaga kerja terkait pengembangan ketrampilan tenaga kerja
- Kementerian Tenaga Kerja fokus dalam mengembangkan kemampuan soft skills hal ini jelas terlihat dengan dikeluarkannya keputusan Menteri mengenai standar kompetensi soft skills

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- BLK sebagaimana instruksi Menteri Tenaga Kerja memberikan perhatian ekstra terhadap upaya pengembangan soft skills peserta didiknya agar bisa diterima di dunia kerja. Bentuk dari focus itu diantaranya adalah wajib

mengalokasikan 40 jam dalam kurikulum untuk mengajarkan ketrampilan soft skills. Diantara pelatihan yang diberikan adalah masalah mental disiplin, problem solving, kepemimpinan, kecakapan komunikasi.

- Dalam mempersiapkan soft skills BLK, khususnya di Kota Bandung, bekerja sama dan berkonsultasi dengan dunia industry untuk menentukan apa saja soft skills yang dibutuhkan di dunia kerja untuk kemudian menjadi focus untuk dikembangkan oleh BLK untuk peserta didiknya. Atau bisa dibilang pengembangan kurikulum disesuaikan dengan kebutuhan dan permintaan industry.
- Dalam komposisi pengajaran, pengejaran atau pendidikan atau kurikulum terkait pengembangan soft skills memiliki porsi sebesar 10%, sementara 90% sisanya pengejaran terkait ketrampilan hard skills.

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Sebaiknya seluruh stake holder terkait, dalam hal ini pemerintah, dunia industry, BLK, dan tenaga kerja bisa duduk bersama dan urun rembuk untuk mengkaji, merumuskan, menentukan arah kebijakan dan mengimplementasikan hal-hal terkait upaya pengembangan soft skills, agar lebih terarah dan tepat sasaran sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja atau dunia industry.



Topic	Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skills Development in the Implementation of Industry 4.0
Institutions	BBPLK Bekasi
Interviewee	Syaffudin, ST, M.Pd
Position	Kepala Bidang Penyelenggaraan & Pemberdayaan
Interviewer	1. Makmury Akbar 2. Kwarnanto Rohmawan
Date	13 Nopember 2020
Tempat	Media Zoom Online

Sejauh mana pengetahuan dan pemahaman mengenai soft skills

- Soft skills merupakan suatu kemampuan yang mendasar dan alami yang dimiliki oleh semua orang, akan tetapi soft skills harus selalu dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya pada era industri digital yang berubah dengan sangat cepat

Bagaimana peran soft skills terhadap industri kedepan

- Tuntutan dunia kerja industri kedepan tidak hanya membutuhkan kemampuan hard skills akan tetapi juga sangat memerlukan kemampuan soft skills
- Memiliki kemampuan soft skills yang baik akan lebih membuat pekerja menjadi sukses ketimbang hanya mengandalkan hard skills yang dimilikinya
- Pada umumnya lulusan BBPLK Bekasi memiliki kemampuan hard skills yang sudah dapat diterima di Industri, akan tetapi masih rendah soft skills seperti mudah menyerah, tidak kuat menghadapi tantangan dan sebagainya

Bagaimana kebijakan mengenai soft skills

- Kebijakan pemerintah terkait pengembangan soft skills sudah dilakukan khususnya pada jajaran kementerian tenaga kerja dengan adanya Kepmenaker 234 tahun 2020 tentang SKKNI soft skills
- Perlu sinergi kebijakan dari kementerian lain hingga pelaksanaan penerapan kebijakan dapat dilakukan dengan baik

Apa program pengembangan soft skills di lembaga anda

- BBPLK Bekasi berdiri sejak tahun 1985 hingga saat ini telah bekerjasama dengan berbagai industri dengan bentuk kerjasama mulai dari perekrutan, kombinasi kurikulum sesuai kebutuhan mitra industri hingga penerimaan lulusan BBPLK pada industri tersebut

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi

BBPLK Bekasi lebih dikenal dengan nama CEVEST yang merupakan kepanjangan dari Centre for Vocational and Extension Service Training. CEVEST didirikan pada tahun 1985 dengan bantuan dari pemerintah Jepang sebagai bentuk kerja sama dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di kawasan ASEAN

Programs

- MOU dengan PT Pasific Satelit Nusantara, PT Berca, PT Unilever Logistic
- Pelatihan Soft Skills dari ILO
- Pelatihan Soft Skills untuk para disabilitas agar dapat diserap industri

- Penerapan kurikulum sesuai kebijakan kementerian tenaga kerja sudah mengadopsi materi soft skill sebanyak 40 jam pelatihan dari 200-300 jam pelatihan yang dilaksanakan untuk satu program pelatihan
- Pada beberapa MOU para instruktur BBPLK justru mendapatkan pelatihan dari industri terkait kebutuhan khusus industri tersebut, sehingga instruktur dapat memberikan pelatihan sesuai keahlian baru yang mereka peroleh
- Saat pandemi covid 19, BBPLK Bekasi membuka free akses bagi kalangan industri untuk merekrut lulusan yang sesuai kualifikasi dan kebutuhan masing-masing industri

Apa saran untuk memperkuat kebijakan khususnya pengembangan soft skills

- Sesuai data yang dimiliki BBPLK Bekasi, 60-70% peserta didik berasal dari Sekolah Menengah Kejuruan, untuk itu sebaiknya perlu ada peningkatan pada sekolah kejuruan
- BBPLK membantu Sekolah Kejuruan dalam hal materi dan peralatan laboratorium untuk praktek kerja siswa
- Sebaiknya seluruh stake holder terkait, dalam hal ini pemerintah, dunia industry, BLK, dan tenaga kerja bisa duduk bersama dan urun rembuk untuk mengkaji, merumuskan, menentukan arah kebijakan dan mengimplementasikan hal-hal terkait upaya pengembangan soft skills, agar lebih terarah dan tepat sasaran sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja atau dunia industry.



Resume Focus Group Discussion

Forum Group Discussion dilakukan sebagai salah satu teknik pengumpulan data yang untuk kebutuhan riset yang sedang disusun. FGD dilakukan secara terbuka dengan mengkonfirmasi sebagian data dan informasi yang didapat dari hasil survey pengumpulan data sebelumnya agar mendapat feedback dalam diskusi dari peserta sehingga lebih mendalam

Forum Group Discussion dengan Kebutuhan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja & Industri Memasuki Era Industri 4.0 dilakukan pada tanggal 20 Nopember 2020, dilakukan melalui media zoom meeting dengan peserta yang hadir berjumlah 23 peserta dari beberapa organisasi seperti :

- Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri, Kementerian Pendidikan
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri, Kementerian Perindustrian
- Asosiasi Pengusaha Indonesia
- PT Freeport
- PT Bank Central Asia
- Asosiasi Pertekstilan Indonesia
- SBM Institut Teknologi Bandung

Hasil Focus Group Discussion dapat disimpulkan sebagai berikut

Prof Suhadi Lily,
Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri,
Kementerian Pendidikan

- Soft skills dibutuhkan semua orang, baik employment maupun masyarakat umum. Jadi bukan hanya pekerja kantoran atau pabrik saja yang membutuhkan soft skills yang baik tetapi juga mereka di luar itu, seperti pelaku UMKM. UMKM menyumbang angka serapan kerja dan pajak yang cukup signifikan bagi negara ini
- Salah satu kenyataan yang menyedihkan adalah bahwa pendidikan menengah kita justru menghasilkan disintegritas yang mana hal itu berlawanan dengan soft skills
- Indonesia menghasilkan banyak lulusan setiap tahunnya, bahkan termasuk yang tertinggi, paling tidak di Asia Tenggara, namun demikian hal itu tak diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan. Akhirnya, kita banyak lulusan yang tidak terserap dunia kerja. Tak heran bila tingkat pendidikan pengangguran di Indonesia termasuk cukup tinggi. Banyak sarjana dan lulusan pendidikan menengah yang tak serap dunia kerja
- Kebutuhan akan soft skills berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan jaman, oleh karena itu perlu memberlakukan pola market mechanism

- Terkait soft skills tak perlu dituangkan menjadi regulasi karena bisa menjadikannya kaku dan menghilangkan fleksibilitas dalam penerapannya

Anton J Supit,
Asosiasi Pengusaha Indonesia

- Tidak ada industry yang dapat survive tanpa tenaga kerja dengan keterampilan yang baik. Kemampuan soft skills yang baik adalah salah satu kemampuan yang dibutuhkan.
- Pandemi dan digitalisasi memangkas 40% tenaga kerja (world economic forum)
- Sistem Vokasi adalah pilihan paling tepat dan paling baik untuk mendapatkan SDM/tenaga kerja yang handal
- Jerman menerapkan system vokasi untuk mempersiapkan tenaga kerjanya. Dengan menerapkan 70% praktek di lapangan dan 30% sisanya untuk teori di ruang-ruang kela, kemampuan soft skills diasah
- Capacity building dari kementerian tenaga kerja perlu diperkuat
- Soft skills harus dikelola secara sistem, sehingga tidak bisa dan tidak boleh dilakukan masing-masing secara terpisah. Oleh karena itu perlu ada sistem yang bagus dan berlaku secara nasional
- Hanya dengan sistem vokasi yang benar seluruh anak bangsa (terutama yang ada di bagian timur Indonesia) dapat menikmati dan memiliki kemampuan dan kesempatan yang sama
- APINDO (industry) mempunyai kewajiban moril untuk membantu perusahaan-perusahaan yang belum mampu atau memiliki kemampuan menyelenggarakan (pengembangan) SDM
- Melalui system vokasi akan tercipta SDM yang baik secara kompetensi
- System vokasi akan mampu mengatasi masalah produktifitas, kompetensi, dan soft skills
- Dalam upaya ini tak cukup dan tak bisa hanya mengandalkan perusahaan, dibutuhkan keterlibatan dan peran serta seluruh pemangku kepentingan

Wido Eko & Arief
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri, Kementerian Perindustrian

- Berpendapat bahwa soft skills penting dan dibutuhkan baik oleh tenaga kerja dan industri di semua sektor, meskipun ada beragam jenis soft skills sesuai karakteristik yang diperlukan masing-masing industri tersebut
- Kemenperin memiliki sekolah vokasi dengan 99% lulusan tertampung di dunia kerja. Sementara 1% sisanya memilih untuk tidak langsung bekerja karena melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

- Kebijakan tentang soft skills tak perlu dituangkan dalam sebuah regulasi tertulis atau peraturan-peraturan yang kaku ,karena kebutuhan akan berbeda-beda
- Pemerintah tetap mendukung dan menstimulus agar industri lebih aktif dalam membuat program-program pengembangan soft skills sesuai kebutuhan

Eko PT Freeport Indonesia

- Di masa lalu PT. Freeport Indonesia banyak merekrut pekerja yang berasal dari daerah tempat mereka beroperasi dan mendidik para pekerja tersebut kemampuan teknis dengan biaya yang cukup besar
- Namun karena lebih mengutamakan peningkatan sisi hard skills dan mengabaikan factor soft skills pekerja maka hasil yang didapatkan menjadi tak maksimal, bahkan berakibat fatal, akibatnya sering terjadi gesekan atau konflik bahkan hingga berujung pemutusan hubungan kerja, bahkan hingga 1000 karyawan
- Melupakan faktor soft skills bisa berakibat fatal
- Belajar dari pengalaman tersebut, PT Freeport mengubah pola pendidikan kepada karyawannya dengan mengutamakan pada pendidikan soft skills, dan disiplin menjadi sebagai salah satu materi utama
- Salah satu metode yang dilakukan adalah dengan mengirim pekerjanya untuk dilatih kedisiplinan dengan bekerja sama dengan Tentara Nasional Indonesia
- PT Freeport menggunakan istilah Esensial Skills ketimbang soft skills agar lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi industri mereka dan karena skills tersebut adalah skill dasar yang wajib dan penting untuk dikuasai semua orang terutama pekerja

Felix & Tony Bank Central Asia

- Soft skills sangat penting untuk dikembangkan, terutama di dunia kerja
- BCA memiliki program learning and development yang bernama BAKTI untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat sesuai dengan kebutuhan dan dapat meningkatkan performa
- Selain itu juga ada program magang yang dilakukan bekerjasama dengan sekolah dan perguruan tinggi
- BCA juga menerapkan atau memberlakukan standart kompetensi untuk jenjang karir bagi seluruh karyawan
- BCA sangat terbuka untuk pengembangan kemampuan karyawan dan berharap ada kebijakan atau panduan standar bagaimana mengukur dan mengembangkan soft skills dengan baik

- Soft skills perlu ditingkatkan agar bisa menyesuaikan dengan kebutuhan dinamika industri 4.0
- Terutama kemampuan komunikasi kerap menjadi masalah atau persoalan di dunia kerja yang sering menyebabkan perselisihan hingga berdampak menjadi kontra produktif
- Untuk itu perusahaan perlu memfasilitasi program pengembangan soft skills sesuai kebutuhan tiap industri
- Asosiasi berupaya mendukung dengan pendampingan advokasi bagi anggota perusahaan agar lebih aktif dan dapat bersinergi

CATATAN FORUM

- Tak sedikit masalah yang terjadi di dunia kerja yang diakibatkan oleh rendah atau kurangnya kemampuan soft skills SDM kita. Mulai dari rendahnya produktifitas tenaga kerja hingga gesekan-gesekan di dunia kerja terjadi dan tak terselsaikan karena rendahnya kualitas soft skills, baik pekerja maupun perusahaan.
- Oleh karenanya, Seluruh pemangku kepentingan yang hadir dalam FGD ini, dalam hal ini Penyelenggara negara dan dunia industry, sepakat bahwa kemampuan soft skills yang baik wajib dimiliki oleh semua orang atau SDM di Indonesia, utamanya pekerja dan juga manajemen. Karena Kemampuan soft skills yang baik mampu menjadi pembeda dalam dunia kerja. Tentunya dalam artian positif.
- Kewajiban untuk mengembangkan kemampuan SDM, dalam hal ini masalah soft skills, bukan hanya menjadi tanggung jawab salah satu pemangku kepentingan.
- Oleh sebab itu, perlu peran serta dan keterlibatan aktif seluruh stake holder dalam upaya peningkatan dan pengembangan soft skill agar tercipta SDM Indonesia yang lebih berkualitas. Apa lagi dalam menghadapi era industry 4.0 yang akan jauh lebih kompetitif
- Perlu sebuah system yang berlaku secara nasional guna menjamin berlangsungnya program pengembangan ini.
- Pendidikan Vokasi bisa menjadi salah satu upaya atau cara yang jitu dalam kampanye pengembangan dan peningkatan soft skills bagi terciptanya SDM Indonesia yang lebih berkualitas
- Kebutuhan akan soft skills bisa berbeda-beda sesuai kebutuhan pasar dan kemajuan jaman dengan teknologinya.
- Oleh karenanya, perlu pola-pola pendekatan yang tepat agar fleksibilitas ini tidak hilang atau menjadi sebuah aturan yang kaku dan tak adaptif terhadap perubahan dan tuntutan jaman

Launching Hasil Riset

Peluncuran hasil riset Penguatan Kebijakan Pengembangan Soft Skills Bagi Pekerja dalam Menghadapi Tantangan Industri 4.0

Kegiatan diselenggarakan pada hari Jumat 26 Maret 2021, menggunakan media zoom online dihadiri oleh 70 peserta dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, DUDI, SMB Institut Teknologi Bandung, Pengurus APINDO, Anggota Luar Biasa APINDO.



Tanggapan Peserta

Michiko Miyamoto (ILO)

- Selain hard skills, soft skills juga sangat diperlukan dunia kerja di Indonesia

- Soft skills merupakan semua keterampilan yang melibatkan interaksi dengan orang lain, dikenal juga dengan istilah long life skills
- Bagaimana mengembangkan soft skills bagi tenaga kerja di Indonesia yang merupakan tanggung jawab Bersama.
- Diperlukan peran aktif mulai dari keluarga, tenaga kerja itu sendiri dan pemangku kepentingan lain dalam upaya mengembangkan soft skills
- Untuk itu hasil riset ini dapat ditindaklanjuti dengan program yang lebih implementatif

APINDO JATIM

- Sangat setuju dengan hasil riset bahwa soft skills memang saat ini masih di sisipkan dalam pelatihan atau pendidikan hard skills.
- Bagaimana agar masyarakat lebih menyadari dan dapat mengembangkan soft skills dengan baik
- Harapannya agar hasil kajian ini tidak hanya sebatas kajian studi semata namun dapat di implementasikan secara merata

Suhady Lily

- Soft skills sulit di standarisasikan, sertifikasi soft skills itu merupakan bentuk diskriminasi baru karena beberapa soft skills itu perlu proses yang panjang, tidak bisa hanya dalam jangka waktu singkat memperoleh sertifikasi soft skills
- Sejalan dengan rekomendasi riset Kemitraan DUDI mempunyai program berupa Entrepreneur Competencies yang didalamnya banyak materi pengembangan soft skills
- Kekhawatiran program khusus soft skills di kurikulum sekolah adalah siswa menjadi hanya fokus mengejar nilai tanpa mampu menerapkan soft skills itu di kehidupan sehari-hari
- Generasi saat ini perlu contoh sebagai teladan yang baik tidak hanya hard skills juga soft skills

Doni (Indomaret Group)

- Penerapan soft skills harus proporsional, misalnya dilihat dari jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan mana yang lebih banyak memerlukan hard skills dan jabatan yang memerlukan soft skills
- Jabatan pelayan toko di Indomaret lebih membutuhkan hard skills dari pada soft skills

Dr. rer. Pol. A. Fajar Hendarman

- Seseorang tidak perlu menjadi superman, dalam arti harus menguasai hard skills dan soft skills sekaligus, namun hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara berkolaborasi antara orang yang ahli dalam hard skills dengan orang yang baik dalam bidang soft skills.
- Hasil riset perlu diperdalam dengan riset lanjutan dan program-program yang lebih implementatif seperti pengukuran soft skills, modul dan lainnya
- Soft skills akan efektif bila dimasukkan dalam program pemagangan kerja

Ellis Takari (LSP Hubungan Industrial)

- Istilah soft skills sebenarnya bukan hal yang baru tapi sudah diajarkan dalam kurikulum sekolah semenjak dahulu yaitu berupa pendidikan Budi Pekerti.
- Harapannya Implementasi soft skills berjalan baik secara menyeluruh dari hulu ke hilir, perlu tindak lanjut hasil riset sebagai salah satu referensi pengembangan soft skills

Time Line

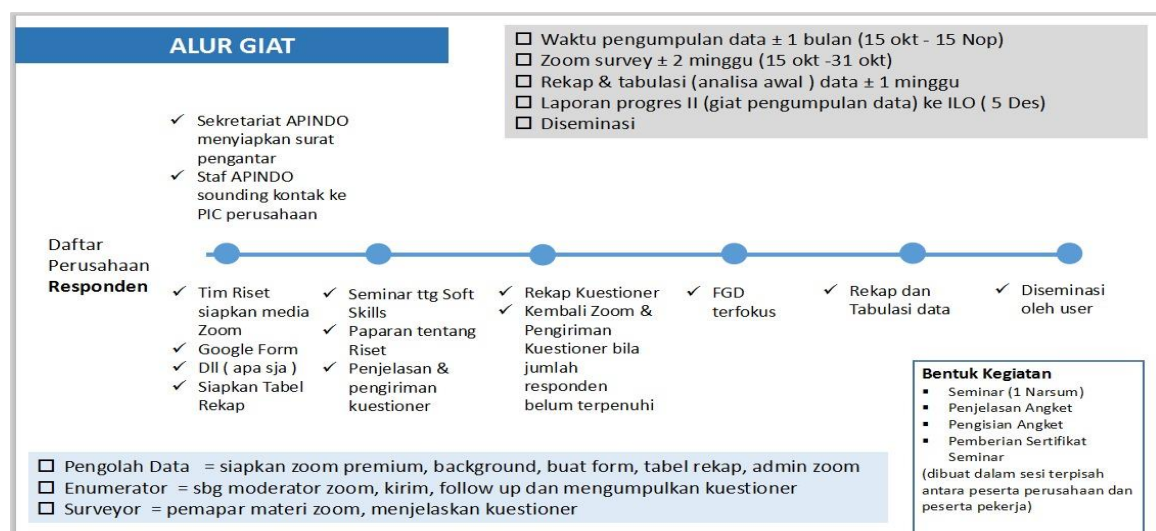
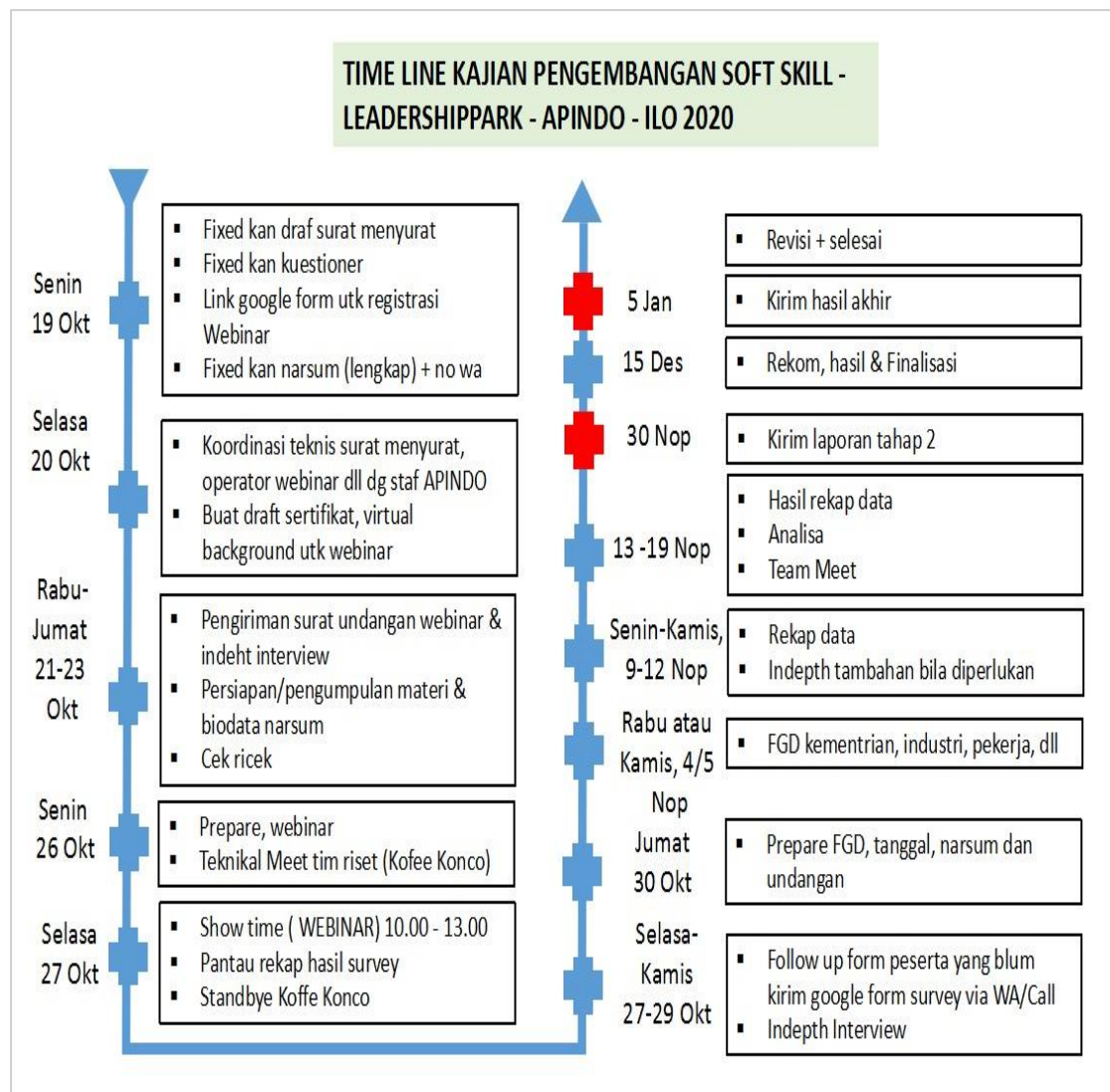


Photo Document

A. Team Discussion & Collecting Data



B. NATIONAL SEMINAR



SEMINAR NASIONAL

ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SOFT SKILLS PEKERJA & PELAKU INDUSTRI HADAPI TANTANGAN INDUSTRI 4.0

NARASUMBER

ANWAR SANUSI
 Sekretaris Jenderal
 Kementerian Ketenagakerjaan RI

JEMMY KARTIWA
 Ketua Umum
 Asosiasi Petekstilan Indonesia

MIFTAHUDDIN
 Tim Komite Pelatihan
 & Pengembangan SDM APINDO

ELLY ROSITA SILABAN
 Presiden KSBSI
 Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia

SAMBUTAN

EDDY HUSSY
 Sekretaris Umum APINDO

MODERATOR

DANANG GIRINDRAWARDANA
 Direktur Eksekutif APINDO

INFORMASI

WA Text Only

Anisa 0856 8660 186
Gita 0815 1741 1859

REGISTRASI

Jumat, 6 November 2020 14.00 WIB - selesai bit.ly/Skill-Dev

Gd. Permata Kuningan Lt.10
Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C
Jakarta 12980
(021) 8378 0824
www.apindo.or.id
[@apindo.nasional](https://www.instagram.com/apindo.nasional)

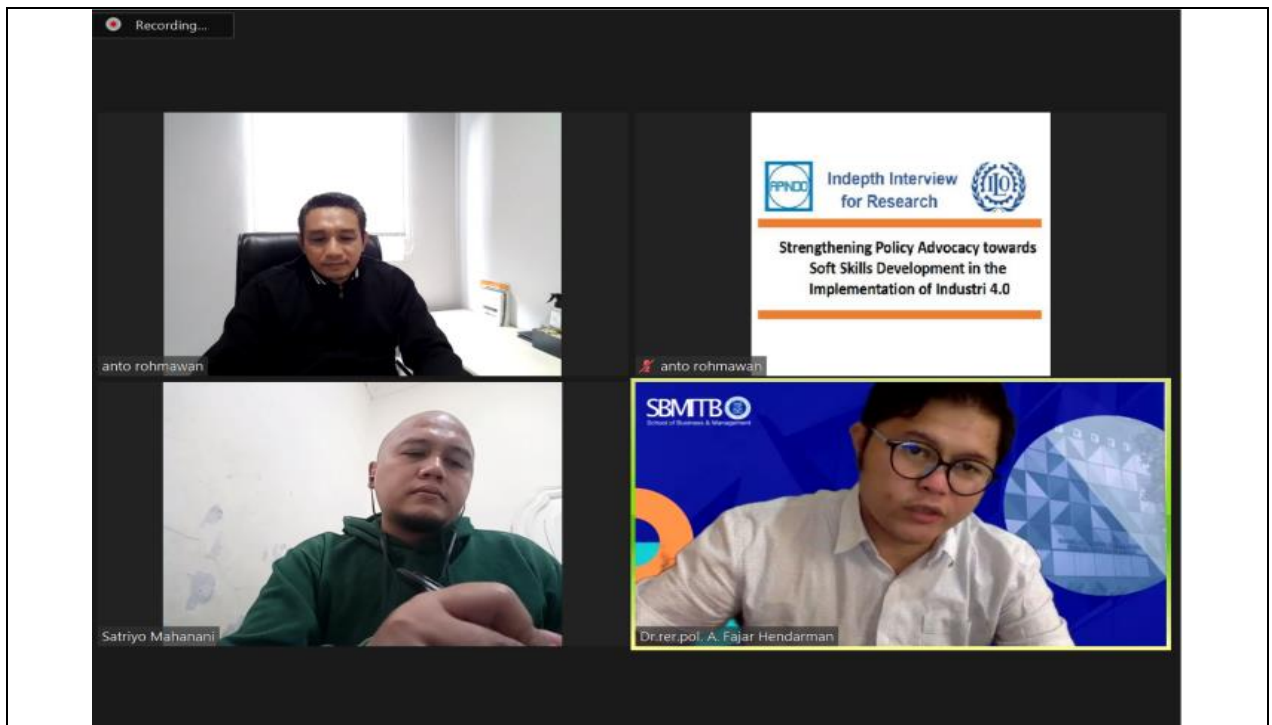


National Seminar on policy direction for the development of soft skills of workers and industri 4.0 attended by 167 participants from worker and industri representatives

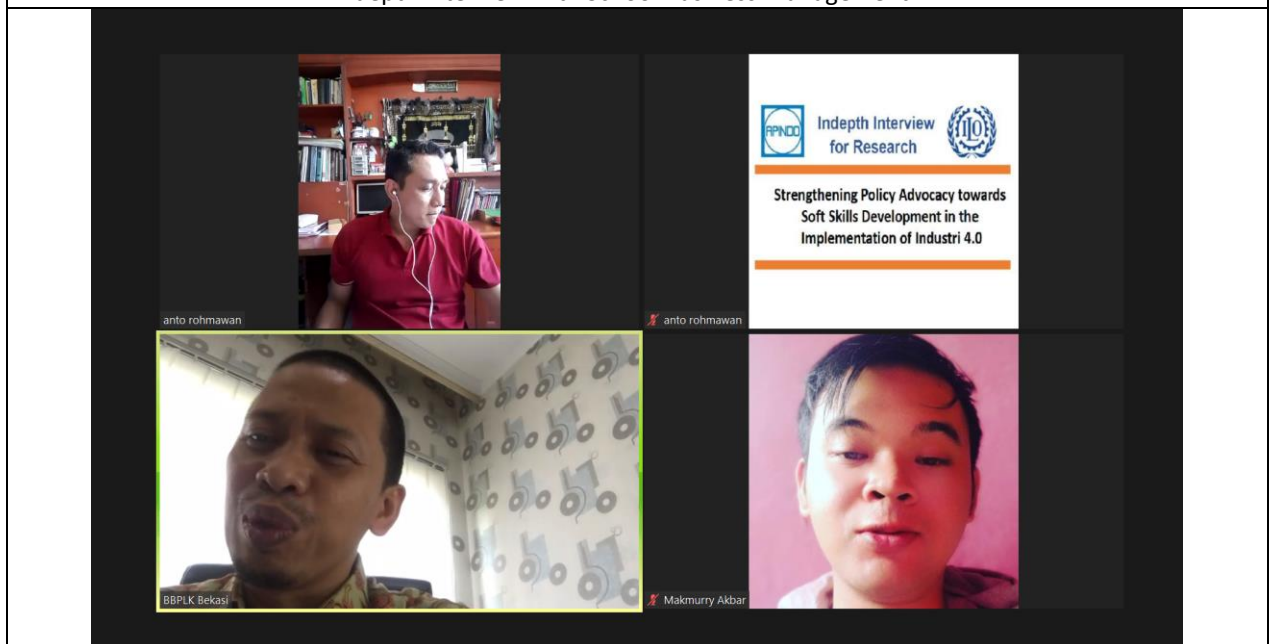
C. IN-DEPTH INTERVIEW

 UNIVERSITAS INDONESIA <i>Veritas, Probitas, Justitia</i> Kampus Salemba J. Salemba Raya No. 4, Jakarta 10430 Kampus Depok Kampus Universitas Indonesia Depok 16424 Telp. 62 21 7867 2237 7894 1010 Fax. 62 21 7894 9090 Email: pascasarjana@ui.ac.id www.ui.ac.id Nomor : S-585/UN2.PKHA/PDP.00.06/2020 Sifat : Biasa Lampiran : - Perihal : Kesiediaan sebagai Narasumber Kajian 2 November 2020 Yth. Bapak Danang Girindrawardana Direktur Eksekutif Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia di tempat Menjawab surat dari Asosiasi Pengusaha Indonesia nomor : 353/DPN/3.2.1/BE/X/20 tanggal 20 Oktober 2020 perihal permohonan sebagai narasumber kajian, melalui surat ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menjadi narasumber kajian tersebut pada hari Selasa, 3 November 2020, pukul 10.00 secara online. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih. Direktur Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni,  Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., Ph.D. NIP 196908042008121001	 SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA & KOMPUTER JAYABAYA STMIK JAYABAYA Nomor : 85 / Ket STMIK/YJ /XI/2020 Sifat : Biasa Lampiran : - Hal : Kesiediaan sebagai Narasumber Kajian Jakarta, 3 November 2020 Kepada Yth : Bapak Danang Girindrawardana Direktur Eksekutif Dewan Pimpinan Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia Di Tempat Dengan Hormat, Menjawab surat dari Asosiasi Pengusaha Indonesia Nomor : 353/DPN/3.2.1/BE/X/20, tanggal 20 Oktober 2020 perihal permohonan sebagai narasumber kajian, melalui surat ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menjadi narasumber tersebut pada hari Kamis, 5 November 2020, pukul 10.00 baik secara offline maupun online. Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih Wakil Ketua I STMIK JAYABAYA,  Endro Basuki S.KW., S.M.MBA NIDN : 0314076401
--	---





In-depth interview with School Business Management ITB



In-depth interview with CEVEST Bekasi



D. FOCUS GROUP DISCUSSION



KEPENGURUSAN NASIONAL
ASOSIASI PENGUSAHA INDONESIA
THE EMPLOYERS' ASSOCIATION OF INDONESIA

Member of :
Asian Confederation of Employer (ACE)
Confederation Asia Pacific of Employers (CAPE)
International Organization of Employers (IOE)


Nomor : 388/DPN/3.2.1/8D/XI/20
Perihal : Undangan FGD
Jakarta, 16 November 2020

Kepada Yth
Bapak / Ibu
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dunia Industri segera memasuki babak baru dalam perjalanannya, sebuah era di mana kemajuan teknologi memiliki peran yang jauh lebih besar dari sebelumnya. Sebuah fase yang bertajuk Revolusi Industri 4.0. Kemajuan ini sudah tentu harus diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM utamanya dibidang soft skills. Lantas apakah Soft Skills itu ? Mengapa ia menjadi begitu penting untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Untuk itu, APINDO akan menyelenggarakan Focus Group Discussion dengan tema **"KEBUTUHAN SOFT SKILL untuk PENINGKATAN KOMPETENSI TENAGA KERJA & INDUSTRI MEMASUKI ERA INDUSTRI 4.0"** yang akan dilaksanakan pada :

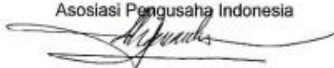
Hari & Tanggal : Jumat, 20 Nopember 2020
Waktu : 14.00 WIB - selesai
Tempat : Ruang Rapat APINDO
Gedung Permata Kuningan lantai 10
Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C, Guntur – Setiabudi
Jakarta Selatan

Zoom
Meeting id : 985 2678 9014 passcode : 674788872

Kegiatan ini diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman serta mendiskusikan lebih mendalam tentang apa kebutuhan peningkatan kompetensi dan bagi tenaga kerja dan dunia industri Indonesia dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0., sekaligus mendapatkan feedback dari para peserta sebagai bahan dan informasi dalam kajian yang sedang APINDO susun terkait *Strengthening Policy Advocacy towards Soft Skill Development in the Implementation of Industry 4.0.*

Konfirmasi kehadiran dapat disampaikan selambatnya Kamis, 19 November melalui sdr. Anie di nomor wa : 0813 1947 3011.

Demikian undangan ini kami sampaikan, atas kehadiran Bapak / Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dewan Pimpinan Nasional
Asosiasi Pengusaha Indonesia

Danang Girindrawardana
Direktur Eksekutif

Tembusan : Bapak Hariyadi B. Sukamdani - Ketua Umum
Bapak Eddy Hussy - Sekretaris Umum

Gedung Permata Kuningan Lt. 10, Jl. Kuningan Mulia Kav. 9C Guntur - Setiabudi, Jakarta 12960 - Indonesia Telp. : +62 - 21 8378 0824 (Hunting), Fax. : +62 - 21 8378 0823 / 8378 0824
E-mail : sekretariat@apindo.or.id
Website : www.apindo.or.id
"Menciptakan Iklim Usaha yang baik melalui Hubungan Industrial yang Harmonis"
"To create favorable business climate through Industrial Relations Harmony"



Focus Group Discussion



Suhadi Lily Directorate of Partnership and Alignment of
Business and Industri, Ministry of Education



Danang Girindrawardhana,
Executive Director Indonesian Employers Association (APINDO)



Kwarnanto Rohmawan,
Research Team



All Research Team with Suhadi Lily