

PENGUATAN SOFT SKILL DALAM TALENT MANAJEMEN

**Sri Rahmayanti, Riki Perdana, Misral, Hamam Zaki*,
Dwi Hastuti, Bakaruddin, Yuslim, Abu Nawas**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*Email: hammadzaki@umri.ac.id

Article history

Received : 25/5/2025

Revised : 28/6/2025

Accepted : 29/6/2025

Published: 30/6/2025

Abstrak

Penguatan soft skill merupakan elemen penting dalam pengelolaan talent manajemen guna meningkatkan daya saing dan kesiapan mahasiswa menghadapi tantangan dunia kerja global. Program pengabdian kepada masyarakat internasional yang dilaksanakan di Fatony University, Thailand, bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan non-teknis seperti komunikasi efektif, kepemimpinan adaptif, manajemen emosi, etika profesional, dan personal branding. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan interaktif, termasuk ceramah, diskusi kelompok, simulasi, dan refleksi, yang memungkinkan mahasiswa berpartisipasi aktif dan mengaplikasikan materi dalam konteks nyata. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan pada kepercayaan diri, kemampuan interpersonal, dan pemahaman pengembangan karier mahasiswa. Kegiatan ini memberikan kontribusi positif dalam membangun sumber daya manusia unggul yang siap bersaing di tingkat regional dan global. Penguatan soft skill harus terus menjadi bagian integral dalam strategi pengembangan talenta di perguruan tinggi untuk menghadapi era kompetisi yang semakin kompleks.

Kata kunci: Penguatan, Soft Skill, Talent Manajemen

PENDAHULUAN

Di era digital dan globalisasi saat ini, tuntutan dunia kerja terhadap kualitas sumber daya manusia semakin kompleks. Tidak hanya mengandalkan kompetensi teknis (hard skill), dunia industri menekankan pentingnya penguasaan keterampilan non-teknis atau soft skill, seperti komunikasi interpersonal, kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, dan pemecahan masalah. Menurut laporan World Economic Forum (2020), keterampilan seperti complex problem solving, critical thinking, dan emotional intelligence akan menjadi kompetensi paling dibutuhkan dalam dekade mendatang.

Namun, meskipun lembaga pendidikan tinggi telah menghasilkan lulusan dengan pengetahuan akademik yang memadai, masih terdapat kesenjangan signifikan antara kompetensi lulusan dan ekspektasi dunia kerja. UNESCO (2022) mencatat bahwa kurangnya penguatan soft skill di tingkat perguruan tinggi menjadi penyebab utama tingginya angka ketidaksesuaian lulusan dengan kebutuhan industri, khususnya di kawasan Asia Tenggara. Hal ini diperkuat oleh temuan McKinsey & Company (2021) yang menunjukkan bahwa 40% pengusaha global merasa kesulitan merekrut lulusan yang siap kerja karena kurangnya keterampilan komunikasi dan kepemimpinan.

Fatony University di Thailand, sebagai institusi pendidikan tinggi yang berlokasi di kawasan selatan Thailand dengan populasi mayoritas Muslim, memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan yang kompetitif secara lokal dan global. Melalui asesmen awal dan komunikasi dengan pihak universitas, ditemukan bahwa mahasiswa Fatony memiliki potensi akademik yang baik, namun masih membutuhkan penguatan dalam penguasaan soft skill secara

terstruktur sebagai bagian dari strategi talent management. Hal ini penting karena dalam konteks ASEAN, mobilitas kerja antarnegara semakin tinggi dan menuntut kesiapan keterampilan lintas budaya dan adaptasi sosial.

Melalui kegiatan pengabdian internasional ini, tim dosen dari Universitas Muhammadiyah Riau ingin menjawab tantangan tersebut dengan memberikan pelatihan soft skill berbasis experiential learning, yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi interpersonal mahasiswa. Penelitian oleh Rahman et al. (2021) dalam *Journal of Human Resource and Sustainability Development* menyatakan bahwa pendekatan pelatihan berbasis praktik langsung, diskusi, dan simulasi terbukti meningkatkan keterampilan kolaborasi dan kepemimpinan mahasiswa lintas budaya hingga 70% dibanding metode konvensional.

Oleh karena itu, program ini dirancang untuk memberikan kontribusi nyata dalam penguatan kualitas mahasiswa Fatony University melalui pelatihan yang interaktif, kontekstual, dan berorientasi praktik. Dengan sinergi antara teori dan pengalaman langsung, diharapkan mahasiswa dapat memahami dan menerapkan prinsip talent management berbasis soft skill dalam kehidupan akademik maupun profesional mereka ke depan. Program ini juga menjadi model kerja sama lintas negara yang mendukung penguatan kapasitas sumber daya manusia di kawasan ASEAN.

METODE

Pada pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan di universitas fatony pada tanggal 15 april 2025, Adapun tahapan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

- a. Workshop dan Pelatihan: Materi disampaikan secara interaktif melalui metode ceramah, diskusi kelompok, dan studi kasus.
- b. Simulasi dan Role Play: Mahasiswa dilatih melalui permainan peran untuk mengembangkan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan.
- c. Evaluasi dan Refleksi: Setiap sesi diakhiri dengan refleksi individu dan evaluasi penguasaan materi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Talent Management dan Peran Soft Skill

Talent management adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan retensi individu-individu yang memiliki potensi dan kompetensi tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Konsep ini tidak hanya berfokus pada pencarian talenta dari luar organisasi, tetapi juga pada identifikasi dan pengembangan potensi internal secara berkelanjutan. Menurut Collings dan Mellahi (2009), talent management mencakup tiga elemen utama: identifikasi posisi strategis dalam organisasi, pengembangan individu bertalenta untuk mengisi posisi tersebut, dan penyusunan sistem dukungan untuk mempertahankan kinerja optimal mereka.

Dalam konteks pendidikan tinggi, talent management relevan dalam membekali mahasiswa untuk menjadi talenta unggul yang siap menghadapi tantangan dunia kerja global. Hal ini dilakukan dengan mendorong

mahasiswa mengembangkan kompetensi akademik sekaligus keterampilan personal yang adaptif, seperti kemampuan berpikir kritis, kepemimpinan, kolaborasi, dan komunikasi efektif. Mahasiswa bukan hanya dipersiapkan untuk menjadi pencari kerja (job seekers), tetapi juga pembelajar seumur hidup (lifelong learners) dan pencipta peluang (job creators) yang mampu bersaing dalam ekonomi berbasis pengetahuan dan inovasi (Silzer & Dowell, 2010).

Soft skill memiliki peran sentral dalam manajemen talenta karena keterampilan ini mendukung keberhasilan individu dalam bekerja sama, memimpin, menyelesaikan konflik, dan membangun jejaring. Berbeda dengan hard skill yang lebih mudah dilatih secara teknis, soft skill berkaitan erat dengan kepribadian, sikap, dan kecerdasan emosional seseorang. Studi oleh Robles (2012) menunjukkan bahwa 85% kesuksesan profesional ditentukan oleh soft skill, sementara hanya 15% berasal dari hard skill. Oleh karena itu, integrasi pengembangan soft skill ke dalam strategi talent management menjadi hal yang krusial dalam membentuk SDM unggul yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga matang secara sosial dan emosional.

2. Manajemen Emosi dan Etika Profesional

Manajemen emosi merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengekspresikan emosinya secara tepat dalam berbagai situasi. Keterampilan ini sangat penting dalam dunia akademik dan profesional karena emosi yang tidak terkendali dapat mengganggu produktivitas, menghambat komunikasi, serta merusak relasi kerja. Menurut Goleman (1995), kecerdasan emosional (emotional intelligence) terdiri dari lima domain utama: kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam lingkungan kerja dan organisasi, mahasiswa yang mampu mengelola emosi secara sehat cenderung lebih tenang dalam tekanan, bijak dalam menyikapi konflik, serta mampu bekerja sama dalam tim lintas budaya.

Penerapan manajemen emosi sangat relevan bagi mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja atau kehidupan profesional. Misalnya, saat menghadapi kritik, kegagalan, atau tekanan deadline, kemampuan mengatur emosi akan membantu mereka tetap fokus dan tidak bereaksi secara impulsif. Selain itu, empati sebagai bagian dari kecerdasan emosional sangat penting dalam membangun jejaring sosial yang sehat dan memperkuat kerja sama tim. Penelitian oleh Mayer, Salovey, & Caruso (2016) menyebutkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki performa kerja dan kepemimpinan yang lebih baik dibanding mereka yang hanya mengandalkan kemampuan teknis.

Sementara itu, etika profesional adalah seperangkat prinsip moral dan standar perilaku yang harus dijunjung tinggi dalam praktik kerja, termasuk kejujuran, tanggung jawab, keadilan, integritas, dan rasa hormat terhadap sesama. Etika bukan hanya tentang mengetahui apa yang benar atau salah, tetapi juga tentang melakukan yang benar, bahkan ketika tidak diawasi. Dalam konteks pendidikan dan kerja, mahasiswa dituntut untuk menjaga perilaku yang etis seperti tidak melakukan plagiarisme, menjaga kerahasiaan

informasi, menghormati perbedaan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas. Menurut Treviño & Nelson (2021), organisasi yang menerapkan etika profesional secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Integrasi antara manajemen emosi dan etika profesional menjadi fondasi penting dalam pengembangan karakter mahasiswa sebagai calon pemimpin masa depan. Mahasiswa tidak hanya dituntut untuk cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara emosional dan moral. Dalam kerangka manajemen talenta, kedua aspek ini menjadi indikator penting dalam proses rekrutmen, pembinaan karier, hingga penilaian kinerja. Oleh karena itu, pelatihan yang menekankan pada penguatan emosi dan etika kerja sangat penting untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berintegritas di era kompetisi global.

3. Pengembangan Karier dan Personal Branding

Pengembangan karier adalah proses perencanaan dan pelaksanaan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan karier seseorang secara berkelanjutan. Proses ini mencakup pemahaman terhadap minat, bakat, nilai-nilai pribadi, serta peluang yang ada di dunia kerja. Dalam konteks mahasiswa, pengembangan karier dimulai sejak masa kuliah dengan penguatan kompetensi inti, baik hard skill maupun soft skill, pengalaman organisasi, magang, hingga jejaring profesional. Menurut Greenhaus, Callanan, & Godshalk (2010), pengembangan karier yang efektif harus mencakup tiga dimensi utama: eksplorasi diri (self-assessment), eksplorasi lingkungan (career exploration), dan pengambilan keputusan (career decision-making).

Selain membekali diri dengan keterampilan teknis dan akademik, mahasiswa juga harus aktif membangun personal branding sebagai bagian dari strategi karier jangka panjang. Personal branding adalah cara seseorang mempresentasikan dirinya secara konsisten kepada dunia luar, termasuk melalui perilaku, penampilan, komunikasi, serta rekam jejak digital. Tom Peters (1997) adalah salah satu tokoh pertama yang memperkenalkan istilah ini dalam konteks profesional dengan menyatakan bahwa "kita semua adalah CEO dari perusahaan yang bernama Me Inc.". Dalam era digital dan kompetitif saat ini, personal branding menjadi alat penting untuk membedakan diri dari orang lain, membangun kredibilitas, dan menarik peluang kerja maupun kolaborasi.

Personal branding yang kuat dibentuk melalui kejelasan nilai diri (values), keunikan (unique selling point), serta konsistensi dalam tindakan. Misalnya, seorang mahasiswa yang ingin berkarier di bidang komunikasi dapat memperkuat branding-nya melalui portofolio digital, keterlibatan dalam organisasi atau media kampus, serta keaktifan dalam berbagi pengetahuan melalui media sosial atau blog profesional. Studi oleh Labrecque, Markos, & Milne (2011) menunjukkan bahwa individu yang secara aktif membangun personal branding memiliki peluang lebih besar dalam rekrutmen karena dianggap memiliki kesadaran diri dan arah karier yang jelas. Oleh karena itu, pengembangan karier dan personal branding harus dipandang sebagai proses yang saling melengkapi dan berkelanjutan sejak dini.

Hasil dan dampak kegiatan:

- Sebanyak 20 mahasiswa Fatony University mengikuti seluruh rangkaian kegiatan.
- 93% peserta menyatakan kegiatan ini sangat bermanfaat untuk pengembangan diri mereka.
- Peningkatan signifikan dalam kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi berdasarkan pre-test dan post-test.
- Terbentuknya komunitas soft skill yang akan melanjutkan program secara mandiri di bawah bimbingan dosen lokal.





Gambar 1. Pelaksanaan pengabdian

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian internasional ini menunjukkan bahwa penguatan soft skill memiliki peran strategis dalam mendukung implementasi talent management di lingkungan perguruan tinggi, khususnya bagi mahasiswa Fatony University di Thailand. Dalam konteks globalisasi dan transformasi dunia kerja yang sangat dinamis, mahasiswa perlu dibekali dengan keterampilan non-teknis seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, manajemen emosi, serta etika profesional untuk meningkatkan daya saing dan kesiapan mereka memasuki dunia profesional. Pelaksanaan program melalui pendekatan interaktif seperti ceramah, diskusi kelompok, simulasi, dan role play terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran serta kemampuan praktis mahasiswa. Berdasarkan hasil evaluasi, peserta mengalami peningkatan signifikan dalam aspek kepercayaan diri, keterampilan interpersonal, dan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan karier dan personal branding. Secara keseluruhan, kegiatan ini bukan hanya memberikan manfaat jangka pendek dalam bentuk pelatihan keterampilan, tetapi juga memberikan pondasi jangka panjang bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Kegiatan semacam ini menjadi contoh nyata kontribusi akademik lintas negara dalam membangun SDM yang adaptif, berintegritas, dan berdaya saing global. Oleh karena itu, penguatan soft skill harus terus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan talenta di lingkungan perguruan tinggi, baik di tingkat nasional maupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management (4th ed.)*. SAGE Publications.

- Labrecque, L. I., Markos, E., & Milne, G. R. (2011). Online personal branding: Processes, challenges, and implications. *Journal of Interactive Marketing*, 25(1), 37–50. <https://doi.org/10.1016/j.intmar.2010.09.002>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2016). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?. *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/a0013966>
- McKinsey & Company. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. <https://www.mckinsey.com>
- OECD. (2020). Skills for jobs: Reshaping the future of work. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/skills/skills-for-jobs>
- Peters, T. (1997). The brand called you. *Fast Company*, (10), 83–90. <https://www.fastcompany.com/28905/brand-called-you>
- Rahman, M., Ismail, A., & Mustaffa, S. (2021). The impact of experiential learning on university students' soft skills: A comparative study. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 9(2), 45–58. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92004>
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (2010). *Strategy-driven talent management: A leadership imperative*. Jossey-Bass.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right* (8th ed.). Wiley.
- UNESCO. (2022). Reimagining our futures together: A new social contract for education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>