

**PERAN *SOFT SKILL CAPABILITIES* PADA GENERASI MILENIAL
UNTUK MENINGKATKAN MENGHADAPI DUNIA KERJA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Slamet Teguh Prakoso
NIM. 30401900301

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**PERAN SOFT SKILL CAPABILITIES PADA GENERASI MILENIAL
UNTUK MENINGKATKAN MENGHADAPI DUNIA KERJA**

Disusun Oleh :

Slamet Teguh Prakoso
NIM : 30401900301

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 10 November 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM

Penguji I

Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si

Penguji II

Drs. Agus Wachjutomo, M.Si

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Saiana Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Luthfi Nurcholis, ST., MM.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SLAMET TEGUH PRAKOSO

NIM : 30401900301

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ***“PERAN SOFT SKILL CAPABILITIES PADA GENERASI MILENIAL UNTUK MENINGKATKAN MENGHADAPI DUNIA KERJA”*** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada skripsi ini di kutip berdasarkan cara yang baiksesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang, 7 Desember 2023

Yang Memberi Pernyataan



SLAMET TEGUH PRAKOSO
NIM.30401900301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Awali semua aktivitas dengan Bismillah agar bernilai ibadah”

“Doa adalah modal terbaik untuk meraih kesuksesan”

“Lebih baik gagal setelah mencoba, daripada gagal karena belum pernah mencoba”

"Gagal hanya terjadi jika kita menyerah"

"Jangan malas, masa depanmu kamu yang atur."

“Tidak ada orang yang bodoh, mereka hanya telat memulai.”

“Jangan mencintai seseorang yang tidak mencintai Allah. Kalau ia bisa meninggalkan Allah, ia juga bisa meninggalkanmu.”

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT dan karya ini saya persembahkan untuk :

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua saya dan terima kasih atas doa, semangat, dorongan, pengorbanan, nasehat dan kasih sayang yang tidak pernah berhenti sampai saat ini.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja. Banyak hal yang dapat menyebabkan tidak diterapkannya *soft skill*. Namun kajian ini lebih terfokus pada pembahasan peran *soft skills capabilities* yang dapat menjadi strategi untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja. Informasi diperoleh dengan mewawancarai terhadap 13 narasumber dari guru SMK di Pati. Analisis data menggunakan teknik analisis data menggunakan teknik analisis data model interaktif. Langkah-langkah tersebut meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Banyak hal yang dapat menyebabkan tidak diterapkannya *soft skill* di sekolah. Namun penelitian ini lebih fokus membahas peran *soft skill capabilities* generasi milenial dalam meningkatkan menghadapi dunia kerja, yang dapat menjadi strategi untuk lebih meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja. Kesiapan kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kebugaran jasmani, kematangan mental, dan juga pengalaman diri seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan. *Soft skills* merupakan faktor yang secara teoritis diperkirakan dapat mempengaruhi peningkatan kesiapan kerja siswa. Selain itu juga terdapat dukungan melalui strategi yang harus disiapkan generasi milenial dalam meningkatkan *soft skill capabilities* sehingga menjadi variabel moderating, dan semua itu memengaruhi meningkatkan menghadapi dunia kerja. Dalam proses pembelajaran guru memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan softskill siswa. Kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan soft skill siswa di sekolah adalah metode pembelajaran diskusi, street learning dan presentasi.

Kata Kunci : Soft skill Capabilities, Generasi Milenial, Dunia Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand the role of soft skill capabilities in the millennial generation to improve their face in the world of work. Many things can cause soft skills not to be applied. However, this study is more focused on discussing the role of soft skills capabilities which can be a strategy to improve facing the world of work. Information was obtained by interviewing 13 resource persons from SMK teachers in Pati. Data analysis using data analysis techniques using interactive model data analysis techniques. These steps include data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. Many things can cause soft skills not to be applied in schools. However, this research focuses more on discussing the role of the millennial generation's soft skill capabilities in improving the world of work, which can be a strategy to further improve readiness for the world of work. Job readiness is a condition that shows physical fitness, mental maturity, and also one's self-experience to be able to carry out work. Soft skills are factors that are theoretically expected to influence the increase in student work readiness. Apart from that, there is also support through a strategy that the millennial generation must prepare in improving soft skill capabilities so that they become a moderating variable, and all of this influences how they face the world of work. During the learning process teachers play a very important role in improving students' soft skills. Activities that can improve students' soft skill capabilities at school are discussion learning methods, street learning and presentations.

Keywords: *Soft skill Capabilities, Millennial Generation, World of Work*



INTISARI

Kajian ini melihat upaya untuk mempersiapkan dunia kerja melalui *soft skill*. Berdasarkan kajian singkat terhadap sumber daya manusia di suatu sekolah ditemukan bahwa kualitas *soft skills* seseorang yang belum optimal untuk menghadapi dunia kerja seringkali tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga kinerjanya kurang optimal. Saat ini, dunia kerja menjadi semakin modern dan tuntutan karyawan beragam. Dunia kerja selalu penuh dengan tantangan bagi setiap orang yang perlu dikuasai. *Soft skills* merupakan faktor yang secara teoritis diperkirakan dapat mempengaruhi peningkatan kesiapan kerja siswa SMK. Dalam menghadapi tantangan dunia kerja, seseorang harus memiliki dua syarat utama: kerja keras dan modal (*hard skill dan soft skill*). Dalam hal ini, penting untuk mendidik generasi milenial yang berdaya saing dan berprestasi dengan kreativitas tinggi dan memberikan kesempatan kepada generasi milenial untuk berpartisipasi dalam pekerjaan yang ditawarkan dalam dunia kerja yang membutuhkan kreativitas dan keterampilan. Pengembangan *soft skill* melalui pelatihan atau program pelatihan merupakan aspek penting seiring dengan peningkatan diri karena pelatihan merupakan cara pengembangan *soft skill* yang produktif karena segala sesuatu yang terfokus pada pengembangan *soft skill* harus direncanakan dengan baik dan matang. Teknologi berkembang dari tahun ke tahun, yang membutuhkan sumber daya manusia berbakat dari sekolah. Selama ini, kualitas *soft skill* sudah menjadi keharusan bagi semua perusahaan. Oleh karena itu, *soft skills* diperlukan sebagai modal menghadapi dunia kerja untuk menerapkan masalah tersebut dalam sekolah sehingga dapat memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sesuai bidangnya serta meningkatkan menghadapi dunia kerja bagi siswa SMK. Agar kinerja lebih baik dari sebelumnya karena kita ketahui sendiri bahwa SDM adalah kunci sukses bisnis. Berdasarkan keadaan tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja?”. Berdasarkan keadaan tersebut, maka rumusan masalah penelitian adalah: (a) Bagaimana pemahaman *soft skill* oleh guru-guru SMK di Pati?. Dan (b) Bagaimana langkah terbaik untuk meningkatkan peran *soft skill* pada generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan obyek penelitian yaitu guru SMK di Pati. Informan dipilih melalui metode purposive dan informasi berhasil diperoleh dengan menanyakan informan yang bertanggung jawab atas SDM di masing-masing guru di SMK. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis interaktif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa generasi milenial dipengaruhi oleh *soft skill capabilities* guru di SMK. Kegiatan yang dapat memengaruhi *soft skill capabilities* murid di SMK adalah metode belajar diskusi di kelas (*discussion learning method*), melaksanakan PKL (Praktek Kerja Lapangan) PKL (*Field Work Practice*), dan melakukan presentasi di depan kelas (*Presentation*).

Selanjutnya terdapat dua variabel moderating yang memperkuat peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja yaitu *activities that improve soft skills* dan *ability to face the world of work*. Jika seluruh variabel atau peran *soft skill capabilities* ini diimplementasikan dengan baik, maka *soft skill* generasi milenial dapat ditingkatkan menjadi lebih baik untuk menghadapi dunia kerja.



KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan nikmat-Nya yang luar biasa, karena atas kuasa-Nya lah penulis bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ardian Adhiatma, SE., MM. Selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik bahkan seperti bapak penulis sendiri.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., MM. Selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung. Yang telah memberikan ilmu yang insya Allah bermanfaat terlebih sebagai pedoman penyusunan skripsi ini.
5. Semua staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Yang telah membantu dalam urusan administrasi dan akademis.
6. Keluarga tercinta, Ibu, Bapak, Kakak, Kakak Ipar yang tiada hentinya memberi motivasi dan dukungan serta do'a terbaiknya.
7. Teman-teman satu angkatan dan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyusun laporan ini.

8. Kepada semua pihak dan teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Tidak ada manusia yang sempurna, tidak ada juga pekerjaan yang sempurna. Sehingga penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dibutuhkan untuk menyempurnakan penelitian skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan tambahan informasi serta ide yang baru untuk penelitian maupun implementasi di masa depan.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh



Semarang, 5 Juli 2023

Penulis

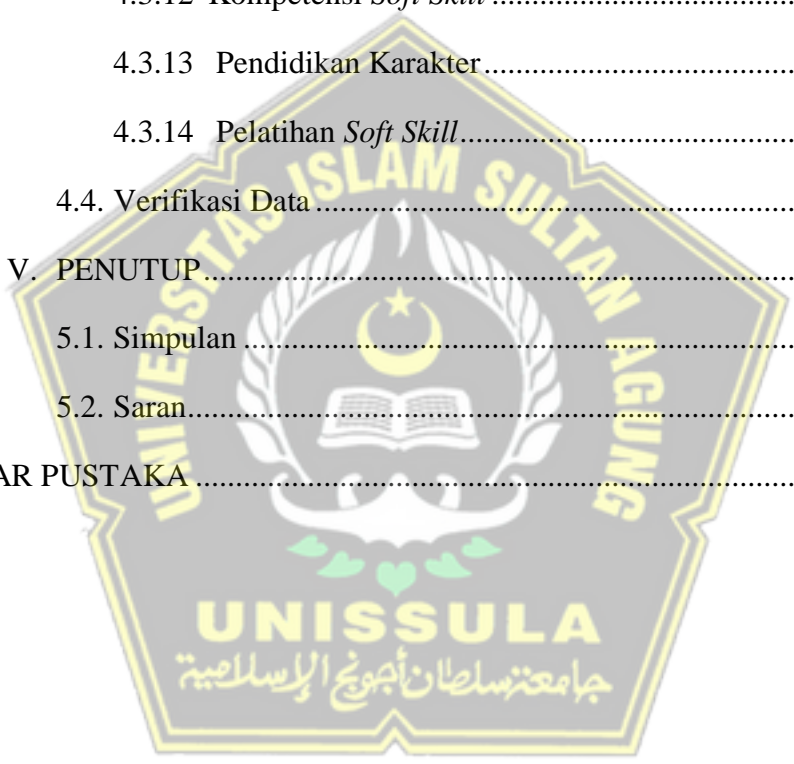
Slamet Teguh Prakoso

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
INTISARI	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.4.1. Manfaat Teoritis	14
1.4.2. Manfaat Praktis	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	15
2.1. <i>Soft Skill Capabilities</i>	15
2.1.1. Definisi <i>Soft Skill Capabilities</i>	15
2.1.2. Mengapa Menerapkan <i>Soft Skill Capabilities</i> ?	16
2.1.3. Manfaat Penerapan <i>Soft Skill Capabilities</i>	18

2.2. Praktik <i>Soft Skill Capabilities</i> di Indonesia.....	20
2.2.1. Praktik <i>Soft Skill Capabilities</i> pada SMK di Pati.....	20
2.3. Review Kritis Peran <i>Soft Skill Capabilities</i> dalam Menghadapi Menghadapi Dunia Kerja	24
2.4. Road Map Penelitian	26
BAB III. METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Informan	27
3.3. Sumber Data	28
3.3.1. Data Primer	28
3.3.2. Data Sekunder	29
3.4. Metode Pengumpulan Data	29
3.4.1. Observasi	29
3.4.2. Wawancara	29
3.4.3. Dokumentasi	31
3.5. Teknik Analisis	31
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Deskripsi Narasumber	36
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	37
4.3. Penyajian Data	72
4.3.1. Pemahaman <i>Soft Skill Capabilities</i>	72
4.3.2. Metode Belajar Diskusi	72
4.2.3. Praktek Kerja Lapangan (PKL)	73
4.3.4. Presentasi	73
4.3.5. Kemampuan Beradaptasi	73

4.3.6	Komunikasi	74
4.3.7	<i>Problem solving</i>	75
4.3.8	Kepemimpinan	75
4.3.9	Berpikir Kritis	76
4.3.10	Kerja Sama Tim	77
4.3.11	Integrasi <i>Soft Skill</i>	77
4.3.12	Kompetensi <i>Soft Skill</i>	78
4.3.13	Pendidikan Karakter.....	78
4.3.14	Pelatihan <i>Soft Skill</i>	79
4.4.	Verifikasi Data	80
BAB V.	PENUTUP.....	85
5.1.	Simpulan	85
5.2.	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	Deskripsi Narasumber.....	36
Tabel 4.2.	Hasil Penelitian.....	37
Tabel 4.3.	Pemahaman <i>Soft Skill Capabilities (Understanding of Soft Skill Capabilities)</i>	39
Tabel 4.4.	Metode Belajar Diskusi (<i>Discussion Learning Method</i>).....	43
Tabel 4.5.	PKL (Praktik Kerja Lapangan) PKL (<i>Field Work Practice</i>).....	45
Tabel 4.6.	Presentasi (<i>Presentation</i>).....	47
Tabel 4.7.	Kemampuan Beradaptasi (<i>Adaptability</i>).....	49
Tabel 4.8.	Komunikasi (<i>Communication</i>).....	52
Tabel 4.9.	Penyelesaian Masalah (<i>Problem Solving</i>).....	55
Tabel 4.10.	Kepemimpinan (<i>Leadership</i>).....	57
Tabel 4.11.	Berpikir Kritis (<i>Critical Thinking</i>).....	59
Tabel 4.12.	Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>).....	61
Tabel 4.13.	Integrasi <i>Soft Skill (Soft Skills integration)</i>	64
Tabel 4.14.	Kompetensi <i>Soft Skill (Soft Skills Competency)</i>	66
Tabel 4.15.	Pendidikan Karakter (<i>Character Building</i>).....	69
Tabel 4.16.	Pelatihan <i>Soft Skill (Soft Skills Training)</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Road Map Penelitian	26
---------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan seiring perkembangan zaman yang sudah sangat modern, semua sistem kini mulai berkembang dan terus berkembang. Perkembangan zaman kini tidak hanya sebatas berkembang, tapi sudah lebih dari konteks berkembang yakni sudah sampai tahap maju. Mengingat hal tersebut, semua elemen baik itu sistem sosial, pendidikan, perekonomian dan bahkan dunia kerja sekalipun sudah mulai berbenah dari waktu ke waktu. Saat ini, dunia kerja semakin modern dan banyak tuntutan untuk para tenaga kerja. Dunia kerja adalah dunia yang penuh tantangan untuk semua orang, tanpa terkecuali dan harus menghadapi tantangan tersebut. Orang-orang sukses adalah orang-orang yang berani dan berhasil menghadapi tantangan dunia kerja. Untuk menjembatani kesenjangan antara produsen dan konsumen tenaga kerja, serangkaian penelitian telah dilakukan oleh banyak ahli, yang menyimpulkan bahwa kesenjangan tersebut disebabkan oleh perbedaan subjek kualitas sumber daya yang diciptakan oleh perguruan tinggi sebagai produsen berkualitas yang dibutuhkan konsumen. Padahal, sebagai produsen yang belajar di perguruan tinggi di Indonesia seperti yang diamati oleh para ahli tersebut, mereka lebih memperhatikan aspek hard skill daripada *soft skill*. Sedangkan konsumen menginginkan tenaga kerja produktif yang dilengkapi dengan keseimbangan antara hard skill dan *soft skill*. Bahkan hasil studi yang dilakukan oleh Harvard University, Carnegie Foundation dan Stanford Research

Center, Amerika Serikat menyatakan bahwa “*soft skill* bertanggung jawab atas 85% kesuksesan karir seseorang, sementara hanya 15% yang disebabkan oleh hard skill. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Nasional RI pada tahun 2009 yang menyatakan bahwa “85% keberhasilan seseorang dalam pendidikan ditentukan oleh *Soft Skills*. Bahkan buku *Lessons From The Top* ditulis oleh Thomas J. Neff dan James M. Citrin (1999) juga menyatakan bahwa 90% kunci sukses seseorang ditentukan oleh *soft skill* dan hanya 10% ditentukan oleh hard skill.

Howe dan Strauss (Zorn, 2017) mendefinisikan milenial sebagai generasi yang kaya, berpendidikan lebih baik, beragam etnis dan fokus pada kerja sama tim, prestasi, kerendahan hati, dan perilaku yang baik. Istilah generasi milenial pertama kali dicetuskan oleh William dan Neil (Budiati, 2018). Menurutnya, generasi milenial meliputi orang-orang yang lahir antara tahun 1980-2000, disebut juga sebagai Generasi Y (Budiati, 2018). Milenial memiliki karakteristik unik berdasarkan wilayah dan kondisi sosial ekonomi. Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan dan keakraban dengan media digital, media dan teknologi. Generasi ini memiliki ciri kreativitas dan informasi, semangat dan produktivitas mengikuti perkembangan kemajuan teknologi. Dari hasil penelitian Lancaster & Stillman (2002), Generasi Y disebut dengan Generasi Milenial atau Milenial. Istilah generasi milenial mulai digunakan dalam tajuk rencana di surat kabar besar AS pada Agustus 1993. Generasi milenial atau Generasi Y adalah generasi yang cenderung lebih fleksibel dan menyukai kebebasan dan hal-hal pribadi. Sikap kerja mereka juga berbeda dengan generasi

sebelumnya, salah satunya generasi milenial memiliki preferensi yang kuat terkait struktur organisasi dan sistem yang mendukungnya. Generasi ini identik dengan teknologi, terutama internet dan media sosial. Menurut penelitian (Hanim & Yuriadi, 2019; Haq, 2020; Poluakan et al., 2019), generasi milenial tidak bisa lepas dari penggunaan teknologi, khususnya internet, karena sudah menjadi kebutuhan pokok versi mereka dan sebagian besar memiliki sosial jaringan. Generasi ini menggunakan berbagai teknologi komunikasi instan seperti email, SMS, instan messaging dan jejaring sosial seperti Facebook, Twitter, IG dan teknologi lainnya, sehingga dengan kata lain, generasi milenial adalah generasi yang tumbuh di era internet booming. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 ketika teknologi berkembang pesat. Dilihat dari kelompok usianya, generasi milenial adalah generasi yang saat ini berusia antara 15 hingga 34 tahun.

Adapun cara untuk berhasil menaklukkan tantangan kesuksesan di dunia kerja, seseorang harus memiliki dua pesyaratan utama, yaitu usaha yang keras dan memiliki modal *hard skill* dan *soft skill* (Paramita Sandroto et al, 2018) . Oleh karena itu, masyarakat perlu meningkatkan kualitas diri agar supaya menjadi bagian penting dalam mengambil peran tersebut. Dalam hal ini perlu mempersiapkan generasi muda yang mampu dan dapat bersaing dengan kreatifitas tinggi serta memberikan kesempatan bagi para generasi muda untuk bersiap menyumbangkan karya-karya yang akan dapat ditawarkan dalam dunia kerja yang menuntut kreatifitas dan skill. Undang-Undang Nomor 20 pada tahun 2003, Pasal 15 menetapkan "Pendidikan" kejuruan adalah pendidikan menengah terutama

persiapan siswa bekerja dalam bidang tertentu. Masalah ini sejalan dengan tujuan SMK mengikuti program SMK Dikmenjur (2008) berpendapat bahwa tujuan pendidikan SMK menciptakan siswa atau lulusan agar mampu: 1) memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional, 2) mampu memilih karir, berkompoten dan berkembang, 3) menjadi tenaga kerja tingkat menengah untuk memenuhi permintaan dunia usaha/industri masa kini dan masa depan, 4) menjadi tenaga kerja yang produktif, adaptif dan inovatif. Namun faktanya, data yang tersedia di Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut jenjang pendidikan tertinggi yang diselesaikan pada Agustus 2017 menunjukkan bahwa lulusan SMK menempati urutan teratas pada jenjang tersebut menganggur dibandingkan lulusan lainnya. Lulusan SMK menduduki peringkat pertama dengan tingkat pengangguran 11,41%, diikuti lulusan SMA sebesar 8,08% dan lulusan SMP sebesar 5,54%. Sekolah kejuruan, sebagai sekolah yang mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan dan keahlian siap kerja, justru memberikan kontribusi paling besar terhadap angka pengangguran di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi pertama terkait data ketertelusuran siswa kelas XII bidang pemasaran tahun ajaran 2016/2017, ternyata hanya 56% lulusan yang mampu bereintegrasi langsung ke dunia kerja. Menurut Samsudi Pujianto (2017), lulusan SMK idealnya dapat langsung masuk ke dunia kerja 80%–85%. Ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja siswa masih kurang optimal.

Kondisi pembelajaran saat ini belum mencapai target Pendidikan Nasional yang diharapkan. Kebanyakan guru hanya mengajarkan aspek *hard skill*, antara lain: Kognitif dan Psikomotorik sedangkan pada aspek *soft skill* dalam

pembelajaran, guru tidak banyak menyebutkan, bahkan mengabaikan seperti (emosional, misalnya kejujuran, disiplin, tanggung jawab). Pendekatan pembelajaran masih tergolong kurang memadai untuk mendorong pengembangan *soft skills* dalam pembelajaran. Pengembangan *soft skill* guru harus berbasis pada kehidupan nyata, pemikiran tingkat tinggi, aktivitas siswa, penilaian berbasis aplikasi yang komprehensif, dan pemahaman pembentukan manusia. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran diperlukan komunikasi yang efektif dan dapat menanamkan nilai/karakter, seperti halnya model pembelajaran berikut ini: Pembelajaran aktif, pembelajaran berbasis masalah, pengajaran kontekstual, pengajaran konstruktivis, pengajaran otentik, pengajaran berbasis relevansi, pembelajaran berbasis proyek, pekerjaan pembelajaran berbasis kerja, pembelajaran layanan, pembelajaran kooperatif, dll. Pengembangan *soft skill* guru juga dapat dilakukan melalui: kegiatan-kegiatan seminar, MGMP/KKG, pelatihan *soft skill* khusus, juga dapat dilakukan melalui character building yaitu melalui character building sebagai langkah awal dapat digunakan untuk membentuk menjadi keterampilan *soft skill* baru yang prima. Proses pembentukan kepribadian secara tidak langsung dapat merangsang perkembangan *soft skill* siswa. Oleh karena itu, masih dibutuhkan waktu bagi siswa untuk memiliki *soft skill* yang prima dan mengarah pada pembentukan mentalitas pribadi yang kuat untuk menghadapi tantangan hidup di masa depan.

Teknologi digital telah mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan manusia, termasuk cara kita bekerja, berinteraksi, belajar, berbelanja, dan berkomunikasi. Era digital dimulai pada akhir abad ke-20, ketika Internet dan

komputer pribadi semakin tersebar luas dan mudah diakses. Era ini juga sering disebut sebagai revolusi digital atau era informasi. Era digital telah membawa banyak perubahan penting dalam kehidupan kita sehari-hari. Misalnya, teknologi digital memungkinkan kita mengakses informasi dan berkomunikasi dengan orang-orang di seluruh dunia dalam hitungan detik, membuat belanja dan pembayaran menjadi lebih mudah dan efisien, serta membuat pekerjaan dan bisnis lebih fleksibel dan memungkinkan di mana saja. Era digital telah secara dramatis mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berinteraksi. Teknologi digital terus berkembang, memberikan peluang baru bagi orang dan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan ini (Budha Dharma, 2022). Saat teknologi baru diperkenalkan ke masyarakat, beberapa teknologi usang secara otomatis dihentikan. Di era digital, perkembangan teknologi terus berkembang pesat. Dalam hal digitalisasi, sektor media merupakan sektor dengan pertumbuhan tercepat. Dulu, kita harus menggunakan ponsel untuk terhubung dengan orang lain di tempat yang berbeda dan juga mengandalkan komunikasi sim-to-sim. Perkembangan komunikasi di era teknologi digital saat ini semakin meningkat berkat smartphone dengan banyak fitur unggulan. Salah satu bagian terpenting dari sebuah smartphone adalah kemampuan internet yang jauh lebih optimal dan dapat digunakan untuk berkomunikasi dan terhubung dengan banyak orang. Bahkan dengan teknologi ini, Anda dapat berkomunikasi melalui panggilan video, sesuatu yang tidak dapat Anda lakukan sebelumnya di era ponsel. (Budha Dharma, 2022)

Perkembangan teknologi dan keilmuan yang semakin meningkat berlaku juga pada industri akademik di dunia dan di Indonesia secara keseluruhan. Perkembangan keilmuan dan didukung oleh peningkatan kemampuan teknologi yang semakin tinggi membutuhkan kemampuan (kapabilitas) sumber daya manusia terutama guru di tingkat SMK. Guru dituntut memiliki kemampuan administrasi dan kemampuan mengajar di dalam kelas. Kemampuan ini membutuhkan kreatifitas yang tinggi sehingga menghasilkan inovasi pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam proses pembelajaran, guru dituntut untuk kreatif dalam menerapkan apa yang dipelajarinya pada masalah kontekstual sehari-hari agar pembelajaran lebih bermakna dan meningkatkan motivasi siswa. Selain itu, sesuai dengan tuntutan kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan), pembelajaran lebih berpusat pada siswa, memaksa siswa untuk lebih aktif dalam kegiatan belajar mengajar. Namun, tidak semua siswa aktif di dalam kelas selama proses pembelajaran berlangsung. Ternyata siswa masih kurang percaya diri untuk mengemukakan pendapat, menjawab soal-soal praktik dan mempresentasikan di depan kelas. Percaya diri khususnya dalam berkomunikasi merupakan salah satu sikap yang harus ditanamkan kepada siswa sejak dini. Sikap ini merupakan salah satu yang tak terwujud (intangible) dan sangat menunjang keberhasilan seseorang dimanapun berada dan dalam bekerja atau sering disebut *soft skill*.

Soft skill merupakan keterampilan yang perlu dikembangkan, karena pada dasarnya semua orang sudah memiliki keterampilan tersebut, namun tidak semua

orang tahu cara menggunakannya secara efektif. Dalam dunia pendidikan, sifat-sifat intangible ditransmisikan secara tidak langsung, tetapi dikembangkan melalui pembelajaran, seperti keterampilan komunikasi dipraktikkan melalui berbagai presentasi, kerja sama dan tanggung jawab dipraktikkan melalui tugas dan latihan kelompok, dan kepercayaan diri dipraktikkan dilatih dalam kebiasaan tampil di depan kelas, dll. Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan perangkat pembelajaran yang kreatif dan menarik untuk menjadikan pembelajaran lebih bermakna dan berpusat pada siswa, serta menanamkan *soft skill* pada siswa sejak dini. Salah satu model pembelajaran tersebut adalah Pembelajaran Berbasis Masalah (PBM). Pembelajaran berbasis masalah adalah suatu cara siswa belajar tentang masalah-masalah yang otentik (nyata) sehingga siswa membangun pengetahuannya sendiri, mengembangkan keterampilan tinggi dan keterampilan meneliti yang dapat membuat siswa mandiri dan meningkatkan rasa percaya dirinya (Arends, 1997). Ciri Pembelajaran Berbasis Masalah (PBM) adalah kemampuan menggabungkan keterampilan dengan bidang pengetahuan, keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, diskusi, penalaran, pencarian informasi, pengumpulan dan evaluasi informasi, interpretasi dan komunikasi. Selain itu, menurut Pepper (2009), Pembelajaran Berbasis Masalah (PBM) dapat meningkatkan pengalaman belajar siswa, sedangkan Belt (2002) menunjukkan bahwa pendekatan Pembelajaran Berbasis Masalah (PBM) dapat meningkatkan motivasi siswa, memungkinkan siswa menjadi pembelajar mandiri, pemecah masalah yang handal, dan memiliki keterampilan profesional.

Soft skill capabilities adalah kemampuan yang tidak terlihat dan harus dimiliki atau dibutuhkan untuk kesuksesan, misalnya kemampuan seseorang

untuk berkomunikasi, kejujuran atau integritas, dll Putra dan Pratiwi (2005: 5). Apapun pekerjaannya, pasti membutuhkan keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan *soft skill* lainnya untuk mendukung efisiensi kerja. *Soft skills* tergolong sebagai pengetahuan pribadi atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu atau perorangan (Nonaka & Toyama, 2015). *Soft skill capabilities* dan pengalaman yang diperoleh setiap guru pasti berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang tidak dapat diprediksi. Setiap lembaga pendidikan di sekolah harus memanfaatkan *soft skill capabilities* guru dengan mendorong mereka untuk berbagi ilmu dan terus belajar. Organisasi pendidikan sekolah seperti ini akan semakin kreatif, inovatif dan terdepan di era Pendidikan 4.0. Sekolah dapat memfasilitasi pengelolaan dan penggunaan tacit knowledge di luar kesadaran yang tersimpan di alam bawah sadar masing-masing guru dengan pendekatan embedding dan sharing (Ma et al, 2018).

Pembahasan *soft skill capabilities* selalu menarik perhatian semua kalangan, mengingat kemampuan ini merupakan kemampuan intra dan interpersonal yang harus dikembangkan baik melalui diri sendiri juga melalui pelatihan, sehingga mengarahkannya pada bimbingan penguasaan teknis agar dapat diterima di lingkungan sekitar ataupun lingkungan kerja. Mengembangkan kemampuan *soft skill* melalui pelatihan atau program pelatihan menjadi salah satu aspek penting selain dari pengembangan diri, hal ini karena pelatihan menjadi salah satu sarana produktif dalam mengembangkan kemampuan *soft skill*, dikarenakan segala sesuatu yang di fokuskan pada perkembangan kemampuan

soft skill pasti direncanakan dengan baik dan matang. Untuk melihat apakah kemampuan *soft skill* memiliki pengaruh atau tidak, maka diperlukan implementasi untuk melihat apakah ada hasil yang di aplikasikan dari perkembangan kemampuan *soft skill* tersebut. Implementasi memiliki sisi penting setelah program pelatihan telah dilaksanakan, karena menentukan hasil pencapaian yang telah didapat atau dipelajari dari sebuah pelatihan, apakah yang di dapat dari program pelatihan dapat diterapkan ataupun tidak. Dengan adanya implementasi, dapat melihat kembali dampak dan pengaruh terhadap apa yang dikembangkan dari pengembangan *soft skill* pada lingkungan sekitar, sehingga mencapai hasil yang diinginkan dan sudah direncanakan sebelumnya. Sehingga memudahkan pemangku perusahaan untuk mengoreksi serta menyiapkan bahan ajar baru untuk yang lebih matang dan sesuai di lingkungan kerja.

Begitu pula dengan sumber energi manusia, yang bukan hanya sebagai instrumen penciptaan, tetapi juga penggerak dan penentu proses kreatif dan seluruh aktivitas organisasi (Subowo dan Setiawan 2015). Sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan pertumbuhan atau perkembangan suatu organisasi. Sumber energi manusia merupakan warisan, terutama dalam suatu organisasi atau industri dalam skala besar atau kecil. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kemampuan personelnnya (Muhid 2015). Namun dalam praktiknya, tidak mudah bagi organisasi dan industri untuk mengubah sumber daya manusia menjadi warisan yang bermanfaat. Kenyataannya banyak organisasi atau industri menganggap SDM hanyalah sebuah proyektil. Hingga saat ini, banyak perusahaan yang masih mempraktekkan praktik

manajemen sumber daya manusia secara tradisional, yang menimbulkan konflik antara manajemen dan karyawan, yang berdampak negatif pada kelangsungan organisasi atau industri. Mengingat pentingnya sumber energi manusia. Maka dalam suatu organisasi, kompetensi merupakan aspek yang dapat melakukan hal tersebut memastikan keberhasilan industri atau organisasi (Supriyanto 2015). Ketika departemen SDM memiliki keahlian yang hebat dalam suatu industri atau organisasi, hal itu tentu menentukan kualitas departemen SDM yang terlibat dan pada akhirnya daya saing industri atau organisasi itu sendiri.

Kesiapan untuk bekerja (*employability*) sangat penting bagi lulusan perguruan tinggi dan bagi perguruan tinggi itu sendiri. Revolusi industri 4.0 dengan digitalisasinya membuat dunia semakin berubah, dimulai dari penggunaan big data dan berbagai teknologi modern. Hal ini meningkatkan kebutuhan perusahaan untuk merekrut karyawan, termasuk *soft skill*, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Era industri 4.0 telah mengubah banyak hal dalam kehidupan saat ini, sehingga perusahaan selalu dituntut untuk dapat mencari ide dan solusi. Problem solving adalah *soft skill* yang memainkan peran penting di dunia saat ini. Menurut sebuah penelitian, problem solving termasuk di antara 10 *soft skill* teratas yang dibutuhkan di tempat kerja (National Association of Colleges and Employers., 2020). Semakin baik seseorang menguasai problem solving, semakin siap mereka untuk menghadapi dunia kerja secara matang. Pengaruh positif problem solving terhadap kesiapan kerja memiliki beberapa asal usul, antara lain dunia kerja, khususnya di era industri 4.0, di mana tantangan semakin besar sehingga tidak bisa lepas dari suatu masalah. Bagaimana

kemampuan seseorang dalam mencari solusi dan memecahkan masalah sangat membantu dalam perkembangan karirnya dalam dunia kerja.

Soft skill capabilities pada dasarnya dimiliki semua orang, namun terkadang skill tersebut perlu dipraktekkan secara terus menerus agar *soft skill* tersebut menjadi kebiasaan dan kemudian menjadi kepribadian seseorang. Misalnya, *soft skill* untuk bekerja dengan tim (*teamwork*). Tidak semua orang dapat bekerja dengan baik dalam kerja sama tim, karena *soft skill* ini berlaku tidak hanya untuk dirinya sendiri, tetapi juga melibatkan orang lain atau interpersonal. Menggunakan metode *group investigation* ialah solusi alternatif untuk meningkatkan *soft skill* dengan mengembangkan kerjasama tim. Pembelajaran melalui metode *Group Investigation* merupakan metode pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan sikap kooperatif pada siswa. Strategi pembelajaran metode *group investigation* ini merupakan solusi alternatif untuk mengembangkan *soft skill* kerja sama tim. Metode pembelajaran *group investigation* dapat digunakan untuk membentuk karakter agar siswa dapat merencanakan dengan lebih baik sebelum menyelesaikan pekerjaan. Dengan perencanaan yang baik, tujuan kelompok pasti dapat dicapai dengan mudah dan baik. Prestasi berikutnya adalah kemampuan siswa untuk berkomunikasi dengan orang-orang. Komunikasi yang baik juga menciptakan kerjasama yang baik antar anggota tim.

Berdasarkan gagasan tersebut, perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk menemukan pemahaman terhadap peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Soft skill capabilities merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi serta memiliki cadangan sumber daya keilmuan yang selalu terbarukan untuk menghadapi dunia kerja. Maka diperlukan inovasi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara terus menerus (Kaizen) agar mampu bertahan dalam era digital teknologi.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas di atas, maka menjadikan rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah “Peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja”

Kemudian research question yang menjadi dasar penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemahaman *soft skill* oleh guru-guru SMK di Pati?
2. Bagaimana langkah terbaik untuk meningkatkan peran *soft skill* pada generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami praktik *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja. Agar bisa menjawab pertanyaan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pemahaman *soft skill* oleh guru-guru SMK di Pati?
2. Untuk mengembangkan model tentang praktik *soft skill capabilities* dalam meningkatkan menghadapi dunia kerja bagi generasi milenial.

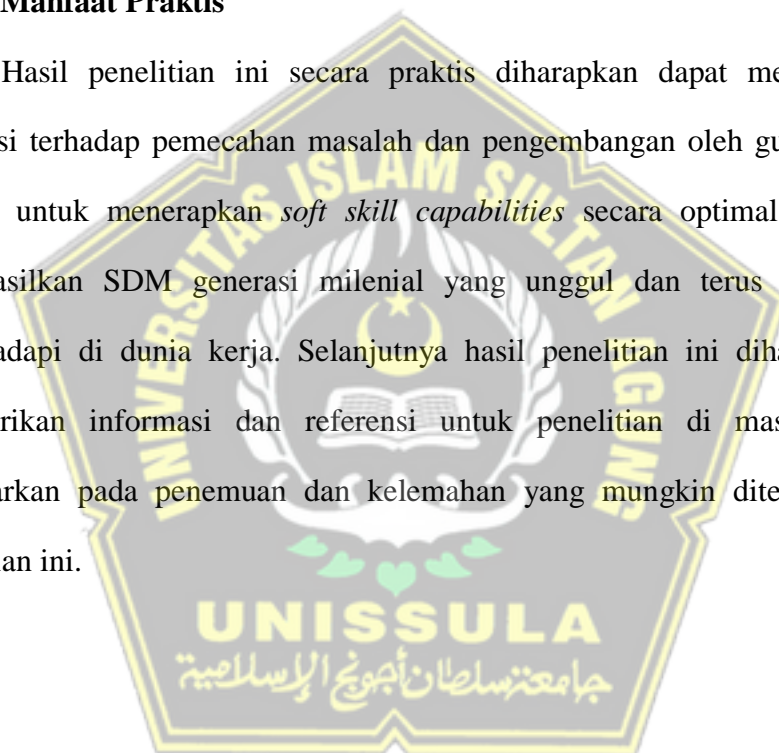
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat pemahaman tentang *soft skill capabilities* terhadap SDM generasi milenial pada guru-guru SMK di Pati sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu Manajemen SDM.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi sumber referensi terhadap pemecahan masalah dan pengembangan oleh guru-guru SMK di Pati untuk menerapkan *soft skill capabilities* secara optimal agar mampu menghasilkan SDM generasi milenial yang unggul dan terus meningkatkan menghadapi di dunia kerja. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk penelitian di masa mendatang berdasarkan pada penemuan dan kelemahan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Soft Skill Capabilities*

2.1.1. Definisi *Soft Skill Capabilities*

Soft skill capabilities digunakan untuk mendefinisikan keterampilan transversal pribadi, seperti keterampilan sosial, keterampilan bahasa dan komunikasi, kemampuan bersosialisasi dan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok, tetapi juga ciri-ciri kepribadian lain yang menggambarkan hubungan interpersonal.

Soft skill capabilities secara tradisional dianggap sebagai tambahan untuk keterampilan teknis, yang merupakan kemampuan untuk melakukan jenis tugas atau aktivitas tertentu. *Soft skill* sangat penting bagi kandidat yang mencita-citakan jenis pekerjaan apa pun, karena keterampilan ini memiliki kepentingan strategis untuk sukses dalam kehidupan pribadi dan profesional (Cimatti, B. 2016).

Banyak organisasi juga mengakui fakta bahwa keterampilan profesional dan teknis karyawan saja tidak cukup untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengusaha di banyak industri menganggap *soft skill* penting untuk kesuksesan perusahaan mereka (Stewart et al., 2016).

Ini juga berlaku untuk spesialis teknis di perusahaan industri. Agar kompetitif, perusahaan harus menciptakan tim dan lingkungan kolaboratif yang unggul dan efektif. Oleh karena itu, kualitas produk yang ditawarkan oleh semua sektor tidak hanya didasarkan pada pemilihan bahan dan teknologi yang

digunakan, tetapi juga pada pengalaman karyawan yang terlibat dalam pembuatan produk dan kualitas perusahaan. Dan kualitas itu sangat bergantung pada orang-orang yang terlibat dan kemampuan mereka untuk secara aktif bekerja menuju tujuan bersama yaitu keberhasilan perusahaan (Cimatti, 2016).

Namun, para sarjana dan peneliti setuju bahwa ada kesenjangan yang semakin besar antara *soft skill* yang diharapkan oleh pemberi kerja dan tingkat keterampilan profesional pemula (Singh & Jaykumar, 2019)

Beberapa penulis berpendapat bahwa *soft skill* penting untuk kesuksesan bisnis (Andrews & Higson, 2008; Adams & Demaiter, 2010), sementara sulit untuk menemukan penulis yang percaya bahwa keterampilan teknis adalah kebutuhan perusahaan. Perusahaan industri mengembangkan kemampuan dinamis.

Literatur saat ini tentang *soft skill* sebagian besar berfokus pada perlunya reformasi pendidikan untuk memenuhi meningkatnya kebutuhan akan kandidat dengan *soft skill* (Ananiadou & Claro, 2009). Lainnya memfokuskan pengamatan mereka pada definisi, pengembangan dan evaluasi *soft skill* dan peran mereka dalam kualitas organisasi dan bisnis (Cinque, 2016; Cimatti, 2016). Fokus penelitian ini adalah pengembangan *soft skill* dalam menghasilkan kapabilitas untuk meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja bagi perusahaan yang beroperasi di industri.

2.1.2. Mengapa Menerapkan *Soft Skill Capabilities*?

Perkembangan dunia usaha yang semakin berkembang dan kompetitif membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas. Seperti yang dikemukakan oleh

Stringfellow (2006), *soft skill* organisasi bisnis memiliki kepentingan untuk bersaing dalam bisnis, yang disebut sebagai kompetensi inti. Mertens (2003) menyatakan bahwa karena ekspektasi dunia kerja maka diperlukan *soft skills* atau kompetensi lunak. Perusahaan dengan personel yang kompeten mampu meningkatkan kinerja bisnis, dimana kinerja bisnis di era globalisasi berarti produktivitas dan persaingan. Hasil penelitian Bartetzko (2004) menunjukkan bahwa kompetensi kunci dalam kehidupan kerja adalah memiliki karyawan yang memiliki kemampuan kerjasama tim dan komunikasi.

Kompetensi (*soft skills*) merupakan sesuatu yang dibutuhkan seseorang dalam suatu organisasi. Kompetensi (*soft skills*) memegang peranan yang sangat penting karena mencakup keterampilan dasar seseorang dalam bekerja (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Tanpa keahlian, sulit bagi seseorang untuk memenuhi standar yang dibutuhkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat menentukan bagi seseorang untuk tampil menonjol. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi. (Sedarmayanti, 2014). Dan penelitian Posuma (2013), Setio (2014), Kapahang dan lainnya membuktikan hal tersebut. (2014), Faustyna (2014) dan Efianti et al. (2015) yaitu kompetensi personal (*soft skill*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peran *soft skill* itu sendiri dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan dirinya sendiri dan orang lain, mengarah ke hubungan yang sangat baik, sebagaimana peneliti Rismansyah dari Harvard University (2015) menemukan bahwa hanya sekitar 20% kesuksesan ditentukan oleh hard

skill. dan sisanya 80 persen dengan *soft skill*, jadi kalau hard skill bisa diperoleh di dunia pendidikan formal, hard skill dan *soft skill* harus terintegrasi dengan baik, sedangkan *soft skill* bisa diperoleh melalui pendidikan formal maupun di luar pendidikan formal. Pelatihan magang juga memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan ilmu akademik dan meningkatkan *soft skill*, serta memberikan tambahan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja (Sahrir, Ismail dan Tajri, 2016: 28-37).

2.1.3. Manfaat Penerapan *Soft Skill Capabilities*

Topik ini dianggap penting karena dalam mempersiapkan memasuki kehidupan di dunia kerja, selain hard skill, *soft skill* juga berperan penting dalam kesuksesan profesional, seperti yang dijelaskan (Paramita Sandroto et al, 2018) menggunakan statistik. Dikhawatirkan banyak lulusan SMK yang menjadi pengangguran (50% lulusan SMK langsung mendapatkan pekerjaan, 1-2% berwirausaha dan sisanya menganggur). Oleh karena itu, manusia Indonesia di Era Industri 4.0 diharapkan memiliki pendidikan lanjutan serta hard skill dan *soft skill* (Sandroto, 2020). Alhasil, pemberdayaan masyarakat menjadi pemberdayaan masyarakat (Diwanti & Dharma, 2019). Kechagias (2011) mengusulkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan internal dan interpersonal (sosio-emosional) yang penting untuk pengembangan dan partisipasi pribadi, keberhasilan sosial dan profesional. *Soft skill* mencakup keterampilan seperti komunikasi, kemampuan bekerja dalam tim multidisiplin dan kemampuan beradaptasi. Sementara itu, Laker dan Powell (2011) menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan keterampilan internal, seperti kemampuan memimpin keterampilan diri dan interaksi, seperti berinteraksi dengan orang lain.

(Soenanto, 2014) dan (Sulianta, 2018) menunjukkan bahwa peran *soft skill* sangat berpengaruh terhadap kesuksesan, karena hanya memiliki hard skill tanpa kepribadian yang baik tidaklah cukup. *Soft skill* adalah salah satu persyaratan yang dibutuhkan. Kemampuan tersebut menunjukkan kualitas seseorang, seperti kemampuan berkomunikasi dan beradaptasi (The Collins English Dictionary, dalam (Robles, 2012)). *Soft skill* adalah seperangkat kualitas pribadi, kebiasaan, sikap, dan perilaku sosial yang membuat seseorang menjadi karyawan yang baik dan orang yang baik untuk bekerja. Secara umum ada dua jenis keterampilan yaitu hard skill dan *soft skill*. *Soft skill* penting untuk pengembangan profesional, melindungi hak kekayaan intelektual dan berkomunikasi secara efektif. *Soft skill* adalah kualitas pribadi dan pribadi yang meningkatkan interaksi individu, prestasi kerja dan prospek karir. Ada banyak *soft skill* penting untuk digunakan di tempat kerja. Itulah mengapa disarankan untuk mulai melatih *soft skill* selama studi Anda agar dapat bertahan dengan baik baik di lingkungan akademik maupun di tempat kerja Anda di masa depan. (S. Vasanthakumari, 2019).

Di sebagian besar pasar tenaga kerja yang kompetitif, kriteria perekrutan tidak terbatas pada keterampilan teknis dan profesional saja. Perekrut mencari orang yang bisa menjadi pemimpin, dan kepemimpinan itu sendiri bergantung pada beberapa *soft skill* penting (Jungsun K, Mehmet E, JeoungWoo B, dan Hwayoung J. 2011). *Soft skill* adalah kunci untuk membangun hubungan, meningkatkan visibilitas, dan menciptakan peluang untuk kemajuan. *Soft skill* adalah kombinasi dari keterampilan sosial, keterampilan sosial, keterampilan komunikasi, sifat karakter atau kepribadian, sikap, kualitas karir, kecerdasan

sosial dan emosional, kecerdasan yang memungkinkan orang untuk menavigasi lingkungannya, bekerja dengan baik dengan orang lain, bekerja dengan baik dan mencapai tujuan mereka. tujuan dengan membekali mereka dengan keterampilan yang sulit. . *Soft skill* membedakan kandidat yang cocok dari kandidat yang ideal (Jane A dan Helen H. 2008). Contoh *soft skill* yang tidak kalah pentingnya dan harus dibangun dalam diri setiap individu adalah manajemen waktu. Manajemen waktu adalah proses pengorganisasian dan perencanaan bagaimana mengalokasikan waktu Anda untuk kegiatan tertentu. Manajemen waktu yang baik memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih cerdas daripada lebih keras, memungkinkan mereka menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat bahkan ketika waktu sempit dan tekanan tinggi. Kesalahan dalam manajemen waktu mengurangi efisiensi dan menyebabkan stres (S. Vasanthakumari. 2019).

2.2. Praktik *Soft Skill Capabilities* di Indonesia

2.2.1. Praktik *Soft Skill Capabilities* pada SMK di Pati

Untuk mempengaruhi hasil belajar, manajemen pembelajaran penting dan sangat strategis. Manajemen pembelajaran adalah upaya mengatur, mengendalikan, atau mengorganisasikan kegiatan pembelajaran sehingga proses pembelajaran berjalan dengan efektif dan efisien. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi adalah semua bagian dari manajemen pembelajaran. Standar proses adalah salah satu standar yang harus dibuat dalam pendidikan, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar

Nasional Pendidikan. Menurut Permendiknas RI Nomor 41 Tahun 2007, standar proses adalah standar yang mengatur bagaimana pembelajaran dilakukan di satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Proses standar mencakup perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, pengawasan proses pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Untuk mencapai tujuan pembelajaran, perencanaan pembelajaran adalah komponen penting yang harus diperhatikan oleh guru.

(Pradyantika et al, 2018), perencanaan pembelajaran mencakup gagasan atau proyeksi tentang bagaimana guru akan mengajar siswanya. *Soft skill* didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat yang berhubungan dengan kepribadian, sikap, dan perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis. *Soft skill* adalah karakteristik yang mempengaruhi hubungan pribadi dan profesional seseorang serta pekerjaan mereka yang berkaitan dengan prospek karir mereka (Vyas & Chauhan, 2013). *Soft skills* pada hakekatnya merupakan core value yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi atau seluruh karyawan sebagai pedoman perilaku untuk menjalankan bisnis yang lancar dan baik. Walaupun perusahaan memiliki banyak sumber daya, baik modal, bahan baku maupun alat teknologi, namun sulit untuk mencapainya tanpa dukungan personel yang berkualitas dan unggul. Sekolah harus membangun *soft skills* sejak dini untuk membantu siswa sukses, (Iyo Mulyono 2011:99), yang menyatakan bahwa “*soft skills* merupakan komplemen dari hard skills. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan dan pekerjaan tertentu. Sekolah harus

meningkatkan penguasaan *soft skills* dan bidang akademik. Jika siswa atau lulusan memiliki *soft skills* yang baik, mereka akan memiliki jiwa yang kuat untuk bersaing di dunia kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *soft skills* yang dapat diterapkan di sekolah termasuk mendapatkan insentif untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan praktik kerja industri.

Kesuksesan siswa akan dipengaruhi positif oleh *soft skills* yang dikembangkan oleh sekolah sejak awal. Sekolah harus meningkatkan tidak hanya bidang akademik tetapi juga penguasaan *soft skills*. Penguasaan *soft skills* yang baik akan membuat siswa atau lulusan yang tangguh untuk bersaing di dunia kerja. Mengambil bagian dalam praktik kerja industri dan mendapatkan insentif untuk kegiatan berorganisasi adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *soft skills* yang dapat diterapkan di sekolah. Mereka yang belum siap untuk bekerja saat ini karena beberapa alasan, salah satunya masih kurangnya keterampilan pemasaran. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa selama praktik kerja industri, beberapa dari mereka ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh karena itu, pengalaman kerja dan keterampilan yang mereka peroleh dari praktik tersebut menjadi kurang optimal. Siswa juga mengatakan bahwa saat praktek kerja industri, beberapa siswa tidak nyaman di tempatnya karena tidak bisa beradaptasi dengan lingkungannya, yang menyebabkan beberapa pindah ke tempat lain. Itu menunjukkan bahwa mereka kekurangan penguasaan tentang *soft skill* di tempat kerja.

Kesiapan yaitu keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons atau tanggapan tertentu terhadap situasi (Slameto,

2013:113). Menurut Kardimin (2004), ada dua komponen yang mempengaruhi kesiapan kerja. Yang pertama adalah faktor intern, yang berasal dari siswa sendiri, yang mencakup kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan pengetahuan, dan motivasi. Yang kedua adalah faktor ekstern, yang berasal dari luar siswa sendiri, dan mencakup hal-hal seperti peran masyarakat, keluarga, sumber daya, dan kesempatan untuk bekerja. Untuk mempersiapkan peserta didik yang memiliki kesiapan kerja, SMK menerapkan pembelajaran yang disebut pendidikan sistem ganda (PSG). Pendidikan sistem ganda (PSG) adalah siswa belajar teori disekolah dan melakukan praktik sebagian di industri sesuai dengan bidangnya (Sari, 2013). Praktik kerja industri mengacu pada pendidikan sistem ganda (PSG), yang berarti bahwa sekolah dan dunia kerja bekerja sama untuk merencanakan dan menerapkan pendidikan kejuruan. Praktik ini menerjunkan siswa langsung ke perusahaan atau industri sesuai bidang mereka. Oleh karena itu, siswa akan memiliki pemahaman tentang kondisi pekerjaan yang akan mereka hadapi dan akan memperoleh pengalaman baru. Pengalaman ini dapat memberi bekal bagi siswa agar tidak canggung lagi dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka di masa depan.

Siswa yang telah menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan di sekolah juga akan lebih baik jika diikuti dengan sikap sosial yang positif. Di sini, fokusnya adalah kepribadian atau *soft skill* seseorang. Ini karena, selain hard skill (ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis), *soft skill* juga sangat penting untuk kesuksesan seseorang. Kemampuan seseorang untuk memahami

diri dan orang lain dikenal sebagai penguasaan *soft skill*. *Soft skill* sangat penting untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang sehingga mereka lebih percaya diri dalam bekerja dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Sekolah yang memahami pentingnya *soft skill* akan membuat siswanya lebih kompetitif di dunia kerja.

2.3. Review Kritis Peran *Soft Skill Capabilities* dalam Menghadapi Menghadapi Dunia Kerja

Revolusi Industri 4.0 yang sering kita sebut sebagai era disrupsi atau inovasi selalu dijadikan ancaman bagi mereka yang tidak belum siap menghadapinya era ini. Saat ini segala sesuatu yang berhubungan dengan teknologi (IT) dan komunikasi digunakan seluas-luasnya di segala bidang. Selama periode ini, semua model bisnis di dunia, khususnya di Indonesia, meningkat dan membuat perubahan penting di segala lini, dari hulu hingga hilir.

Yang harus dicermati atau diperhatikan di era Revolusi Industri 4.0 ini harus model baru, karena teknologi disruptif mengubah perilaku dunia industri dengan sangat cepat dan menjadi ancaman bagi industri yang kalah bersaing. Sehingga para penggiat industri menyiapkan sumber daya manusia yang diperlukan sesegera mungkin dengan pendekatan yang berbeda sesuai kebutuhan era Revolusi Industri 4.0 (berbagai *soft skill*).

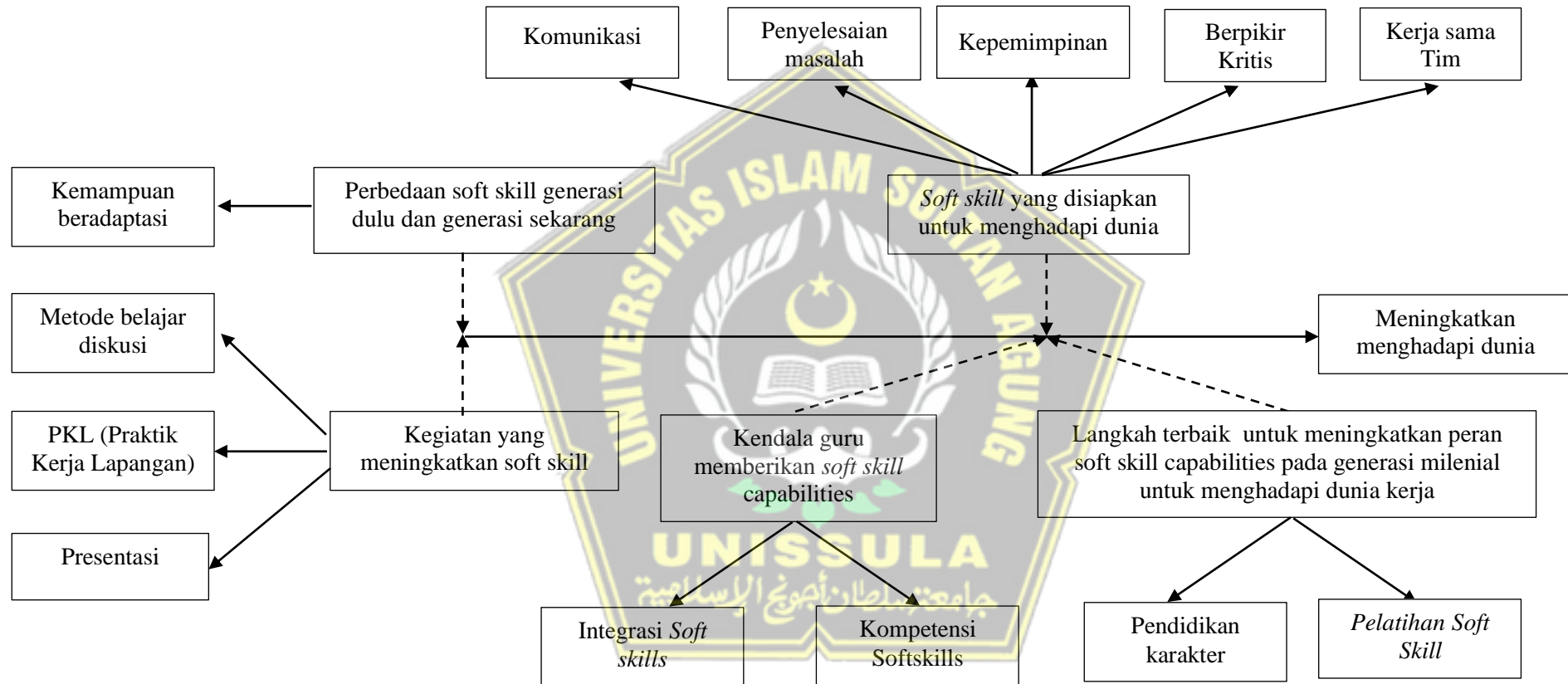
Soft skill tidak hanya mendefinisikan bakat, melainkan seperangkat sifat kepribadian yang dapat menciptakan dampak dan pengaruh sinergis, efektivitas pribadi dan profesional. *Soft skill* menggambarkan diri kita sendiri, hubungan kita

dengan orang lain dan cara menghadapi lingkungan sosial yang sebagian besar berada di lingkungan profesional.

Kinerja tinggi, interaksi yang baik, dan kompetensi profesional yang tinggi harus menjadi profil karyawan masa depan, karena mereka menghadapi tantangan baru di era Industri 4.0 (Cotet et al., 2017:4). (Majid et al, 2012:1041) *Soft skills* atau keterampilan lunak memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang karir dan kesuksesan, terutama dalam interaksi sosial. Keterampilan ini juga dibutuhkan oleh pemberi kerja yang ingin mempekerjakan lulusan universitas.

Perguruan tinggi yang menjadi prioritas para pekerja juga berperan memastikan atau menjamin bahwa semua lulusan universitas dapat bersaing dan terintegrasi ke dalam pasar tenaga kerja dalam waktu singkat. Berdasarkan survei National Association of Colleges and Employers (NACE) dari 20 *soft skill* yang dibutuhkan di tempat kerja di era Revolusi Industri 4.0 yaitu kemampuan memecahkan masalah, kemampuan bekerja dalam kelompok, kemampuan berkomunikasi secara lisan, kepemimpinan dan etos kerja, berada di 5 besar.

2.4. Road Map Penelitian



Gambar 2.1. Road Map Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, adalah penelitian yang mencakup deskripsi dan pola yang diamati dari waktu ke waktu, penelitian tersebut hanya menggambarkan masalah atau kondisi dan tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan atau kesimpulan umum. Karena sifat penelitian ini, materi disajikan dalam bentuk deskripsi linguistik dari sudut pandang subjek. Sebaliknya, penelitian kualitatif didasarkan pada penelitian (Meleong 2006:6) Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan jelas tentang fenomena yang dialami subjek, seperti perilaku, persepsi, motivasi dan perilaku. Teks. Kata dan bahasa dalam konteks alami menggunakan metode alami yang berbeda.

3.2. Informan

Teknik purposive sampling dilakukan terhadap sampel atau informan yaitu pengambilan keputusan atau informan dari sudut pandang tertentu (Sugiyono, 2013). Penelitian ini akan dilakukan pada pemangku kepentingan industri untuk menyelidiki bagaimana pemahaman mereka terkait dengan *soft skill* untuk mengembangkan peran *soft skill capabilities* untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja sejalan dengan tujuan penelitian.

Di era komunikasi dan konseptual, persaingan kerja semakin ketat, setiap orang harus berkembang agar tidak tersingkir. Menyiapkan individu yang siap menghadapi tuntutan persaingan kerja yang ketat. Robles (2012) menemukan

bahwa kejujuran merupakan *soft skill* yang paling dibutuhkan di tempat kerja. Sementara itu, Arnata (2014) menunjukkan bahwa kemampuan bekerja dalam kelompok merupakan atribut *soft skill* yang harus diutamakan dalam pengembangan pendidik. Di sisi lain, Taylor (2016) menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi adalah *soft skill* pertama yang paling dibutuhkan dunia industri. Lebih lanjut tentang The Nasional The Association of Colleges and Employers (NACE) (2017) menemukan bahwa *soft skill* yang dicari perekrut adalah keterampilan pemecahan masalah. Pengembangan *soft skill* berdasarkan analisis kebutuhan tentunya dapat menghasilkan kualifikasi profesional yang optimal. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan segala tantangan dan situasi kerja yang berbeda yang mereka hadapi di abad ini. Seperti yang dijelaskan oleh (Schulz, 2008), merupakan impian setiap pendidik bahwa lulusan khususnya tidak hanya menjadi ahli dalam bidang tertentu, tetapi juga memiliki kepribadian yang matang dengan pendidikan yang seimbang dan menyeluruh, dan karakteristik tersebut secara alami tercermin dalam *soft skill* bukan di hard skill.

3.3. Sumber Data

Peneliti yang melakukan penelitian ini memperoleh data dari dua sumber, yaitu:

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang berasal dari sumber pertama. Misalnya informasi yang dikumpulkan dari wawancara, hasil diskusi kelompok terarah, bukan informasi tentang informan atau bagian dari kelompok diskusi (Prastowo,

2012). Wawancara adalah salah satu bentuk pengumpulan data biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif. Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan informal.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain. Sumber data berasal dari dokumen tertulis, buku teks, jurnal, artikel, jurnal, dan berbagai hasil diskusi lainnya yang mendukung sumber objek dan objek utama (Prastowo, 2012). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang ada. Sumber data penelitian diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara. Artinya peneliti bertindak sebagai pihak kedua, karena data tidak diperoleh secara langsung.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Observasi

(Prastowo, 2012) menjelaskan bahwa metode pengumpulan data melalui observasi artinya penelitian mengamati gejala yang tampak dan mencatatnya secara sistematis untuk mendukung penelitian. Bagian terpenting adalah proses mengamati dan mengingat setiap peristiwa atau data yang diperlukan untuk penelitian.

3.4.2. Wawancara

Metode pengumpulan data melalui wawancara menurut (Sugiyono, 2012) adalah memberi makna pada suatu topik tertentu dengan bertemu dua orang atau lebih yang bertukar pikiran dan informasi melalui tanya jawab. Dalam wawancara

kualitatif, peneliti melakukan wawancara tatap muka dengan informan, wawancara telepon atau kelompok fokus dengan enam sampai delapan responden di setiap kelompok. Wawancara mencakup pertanyaan tidak terstruktur dan sebagian besar bersifat terbuka, yang tujuannya adalah untuk mempelajari pandangan dan pendapat informan (Creswell, 2014). Teknik pengambilan sampel metode penelitian kualitatif adalah metode target dan snowball, teknik pengumpulan data adalah triangulasi (gabungan dari observasi, wawancara dan studi dokumenter), analisis data adalah induktif/kualitatif, analisis data adalah teknik analisis interaktif, dan hasil penelitian. penelitian kualitatif. Penelitian lebih menekankan relevansi daripada generalisasi. (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai informan secara langsung dengan menggunakan pertanyaan yang sistematis, jelas dan tepat sasaran sesuai dengan permasalahan penelitian, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang benar dan akurat.

Sesuai dengan pertanyaan penelitian, wawancara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai berikut:

- a) Apakah guru memiliki kemampuan untuk pemahaman tentang *soft skill*.
- b) Kegiatan apa saja yang bisa meningkatkan *soft skill* muridnya untuk menghadapi dunia kerja.
- c) Apakah ada perbedaan antara generasi dulu dan generasi sekarang terhadap *soft skill capabilities* di murid SMK untuk menghadapi dunia kerja.
- d) Apa yang harus disiapkan bagi generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja tentang *soft skill capabilities*.
- e) Kendala yang dihadapi guru dalam memberikan aspek *soft skill capabilities* dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM).

- f) Bagaimana langkah terbaik untuk meningkatkan peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja.

3.4.3. Dokumentasi

Penelitian kualitatif dapat memberikan rincian yang memungkinkan pengembangan teori yang lebih baik. Catatan lapangan yang dibuat selama proses ini melengkapi skor, termasuk catatan intonasi, ekspresi wajah, dan interaksi. Catatan tersebut menambahkan banyak kontekstual, informasi pendukung untuk analisis, evaluasi dan interpretasi responden. Dokumentasi harus menjadi lebih efektif dalam mengevaluasi *soft skill capabilities* dan prosedur serta mengidentifikasi organisasi dan individu (Al et al., 2014).

Menurut Sugiyono (2013), dokumentasi adalah rekaman peristiwa masa lalu, yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Penelitian dokumen melengkapi penggunaan metode observasi/observasi dan wawancara.

3.5. Teknik Analisis

Ketika semua data dari lapangan telah dikumpulkan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan, data tersebut diolah dan dianalisis secara interaktif. Dengan bantuan analisis data, tema dapat ditemukan dan hipotesis dirumuskan. Analisis data mengatur dan mengurutkan data menurut pola, kategori, dan unit deskriptif dasar. (Moleong, 2006 dalam Pratowo, 2012).

Proses analisis data penelitian ini mengikuti langkah-langkah teknik analisis data interaktif model Miles dan Hubberman (2007) dalam Pratowo (2012). Miles dan Hubberman berpendapat bahwa analisis data kualitatif adalah proses analisis yang terdiri dari empat aliran kegiatan secara bersamaan, yaitu

pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan atau pengujian kesimpulan.

1. Pengambilan Data

Pada tahap awal, peneliti mengumpulkan informasi yang dibutuhkannya untuk mendukung proses penelitian. Materi terdiri dari hasil observasi lapangan, wawancara dan dokumentasi yang ditulis dalam bentuk yang mudah dipahami. Seluruh hasil pendataan kemudian disimpan dalam arsip dan dicetak untuk memudahkan proses analisis.

2. Reduksi Data

Menurut Prastowo (2012), reduksi data adalah proses pemilihan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data mentah dari catatan tertulis di lapangan. Atau dengan kata lain: reduksi data yaitu menarik kesimpulan yang pasti dan membuktikan hasil penelitian dengan cara menajamkan, mengklasifikasikan, mengarahkan, membuang hal-hal yang tidak perlu dan mengorganisasikan data yang diperoleh (Miles dan Huberman, 2007 dalam Prastowo, 2012).

Selama penelitian kualitatif, proses reduksi data ini dilakukan secara terus menerus. Proses ini berlanjut dari pengumpulan data hingga akhir penelitian lapangan dan penyelesaian laporan akhir. Penelitian kualitatif, tujuan utamanya adalah observasi. Dalam hal reduksi data, peneliti dipandu oleh tujuan penelitian yang dapat dicapai. Jika peneliti menemukan sesuatu yang dianggap aneh, aneh, tidak diketahui dan masih belum ada modelnya, hal ini harus diperhitungkan saat mereduksi data (Sugiyono, 2013).

3. Penyajian Data

Menurut Prastowo (2012), penyajian data adalah kumpulan susunan informasi yang dapat mengarah pada kesimpulan dan tindakan. Akurasi penyajian data merupakan sarana penting dari analisis kualitatif yang valid. Bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif, selain itu bisa juga dalam bentuk matriks, diagram, jaringan, diagram, dll.

Penyajian data bertujuan untuk memastikan bahwa data yang telah mengalami proses reduksi termasuk dalam kategori yang telah ditetapkan dan memastikan bahwa data tersebut lengkap, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap lengkap dengan menanggapi setiap kategori yang dibuat di dalamnya. harus valid untuk dipelajari. Jika tujuan tidak terpenuhi, proses kembali ke reduksi data. Namun, jika materi dianggap mencakup semua tujuan penelitian, peneliti dapat melanjutkan ke langkah berikutnya.

4. Membuat Kesimpulan / Verifikasi

Proses analisis data penelitian ini berakhir ketika semua informasi yang diperoleh terkumpul dan dapat memberikan jawaban yang akurat dan jelas tentang fokus masalah penelitian. Namun, jika proses terakhir tidak sepenuhnya menjawab pertanyaan penelitian atau masih belum jelas, maka proses analisis diulang.

Penelitian kualitatif menghasilkan kesimpulan berupa penemuan-penemuan baru yang belum pernah dilihat sebelumnya. Wawasan ini dapat berupa deskripsi objek yang sebelumnya tidak jelas atau deskripsi yang menjadi jelas setelah diselidiki, dan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif dan teori atau hipotesis (Prastowo, 2012).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini selesai dilakukan pada bulan Agustus 2023 terhadap guru SMK di Pati. Sesuai dengan tujuan penelitian, yang mana menggunakan metode penelitian kualitatif berdasarkan pendekatan terhadap fenomena yang ada melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk mengetahui bagaimana peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja pada guru SMK di Pati.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data interaktif yang meliputi beberapa langkah analisis, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, membuat kesimpulan atau memverifikasi temuan penelitian yang diperoleh. Selain itu, penelitian ini tidak hanya memberikan deskripsi atau penjelasan dari hasil yang diperoleh dari studi lapangan dan studi kepustakaan, tetapi juga melakukan analisis terhadap memahami peran *soft skill capabilities* guru SMK di Pati sampai dengan mengembangkan peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk meningkatkan menghadapi dunia kerja.

Peneliti menargetkan dapat melakukan observasi, wawancara dan studi dokumentasi pada guru SMK di Pati. Undang-Undang Nomor 20 pada tahun 2003, Pasal 15 menetapkan "Pendidikan" kejuruan adalah pendidikan menengah terutama persiapan siswa bekerja dalam bidang tertentu. Masalah ini sejalan dengan tujuan SMK mengikuti program SMK Dikmenjur (2008) berpendapat bahwa tujuan pendidikan SMK menciptakan siswa atau lulusan agar mampu: 1) memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional, 2) mampu memilih

karir, berkompeten dan berkembang, 3) menjadi tenaga kerja tingkat menengah untuk memenuhi permintaan dunia usaha/industri masa kini dan masa depan, 4) menjadi tenaga kerja yang produktif, adaptif dan inovatif. Namun faktanya, data yang tersedia di Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut jenjang pendidikan tertinggi yang diselesaikan pada Agustus 2017 menunjukkan bahwa lulusan SMK menempati urutan teratas pada jenjang tersebut menganggur dibandingkan lulusan lainnya. Lulusan SMK menduduki peringkat pertama dengan tingkat pengangguran 11,41%, diikuti lulusan SMA sebesar 8,08% dan lulusan SMP sebesar 5,54%. Sekolah kejuruan, sebagai sekolah yang mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan dan keahlian siap kerja, justru memberikan kontribusi paling besar terhadap angka pengangguran di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi pertama terkait data ketertelusuran siswa kelas XII bidang pemasaran tahun ajaran 2016/2017, ternyata hanya 56% lulusan yang mampu bereintegrasi langsung ke dunia kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti dapat memperoleh narasumber sebanyak 13 dari 16 informan yang menjadi sasaran. Perinciannya yaitu 1 narasumber dari Kepala Sekolah SMK di Pati, ditambah 12 narasumber guru dari sub sektor setiap jurusan. Wawancara untuk penelitian ini dilakukan dengan kepala sekolah dan guru dari 6 jurusan di masing-masing sub sektor 2 orang diantaranya dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan dan terlibat langsung dalam peran *soft skill* yang diterapkan di SMK. Oleh karena itu, bab ini harus memberikan wawasan yang lebih dalam terkait objek penelitian dan mampu menjawab semua pertanyaan penelitian yang telah teridentifikasi.

4.1. Deskripsi Narasumber

Pemilihan narasumber dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive dimana narasumber atau informan dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu. Belajar mengajar sebagai sistem pendidikan berkaitan dengan konsep saling ketergantungan untuk mencapai tujuan. Secara sistematis, belajar mengajar mencakup hal-hal seperti: tujuan, materi, siswa, guru, metode, situasi dan penilaian. Tujuan ini dapat tercapai apabila semua komponen disusun sedemikian rupa sehingga terjalin kerjasama antara satu komponen dengan komponen lainnya (Syaiful B. Djamarah dan Aswan Zain, 1996:10). Hal ini kemudian diperkuat oleh Mursell (1975:28), yang mengatakan bahwa mengajar adalah tindakan mengkoordinasikan proses pembelajaran. Jadi pengajaran ini dapat dilakukan karena adanya proses pendidikan. Pemilihan narasumber ini karena mereka dianggap lebih tahu dan langsung terlibat langsung terhadap peran *soft skill capabilities* di SMK. Pada penelitian ini berhasil diperoleh 13 narasumber dengan rincian pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Narasumber

No	Kode Narasumber	Jenis Kelamin	Jabatan	Sub Sektor Jurusan
1	N1	Perempuan	Kepala Sekolah	Pimpinan
2	N2	Perempuan	Wali Kelas	Teknik Mesin
3	N3	Laki-Laki	Guru Praktik	Teknik Mesin
4	N4	Laki-Laki	Wali Kelas	Teknik Pengelasan / Welding
5	N5	Laki-Laki	Guru Praktik	Teknik Pengelasan / Welding
6	N6	Perempuan	Wali Kelas	Teknik Kendaraan Ringan

7	N7	Laki-Laki	Guru Praktik	Teknik Kendaraan Ringan
8	N8	Perempuan	Wali Kelas	Teknik Komputer Dan Jaringan
9	N9	Laki-Laki	Guru Praktik	Teknik Komputer Dan Jaringan
10	N10	Perempuan	Wali Kelas	Teknik Kimia
11	N11	Perempuan	Guru Praktik	Teknik Kimia
12	N12	Laki-Laki	Wali Kelas	Teknik Otomasi Industri / Las
13	N13	Laki-Laki	Guru Praktik	Teknik Otomasi Industri / Las

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap 13 narasumber, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Hasil Penelitian

No	Pertanyaan	Jawaban	Narasumber
1	Pemahaman tentang <i>soft skill capabilities</i> guru	Pemahaman <i>Soft Skill Capabilities</i> (<i>Understanding of Soft Skills Capabilities</i>)	Semua Narasumber
2	Kegiatan yang meningkatkan <i>soft skill</i> murid	Metode Belajar Diskusi (<i>Discussion Learning Method</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12
		PKL (Praktik Kerja Lapangan) <i>PKL (Field Work Practice)</i>	N3, N5, N7, N9, N11, N13
		Presentasi (<i>Presentation</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12

3	Perbedaan generasi dulu dan generasi sekarang terhadap <i>soft skill capabilities</i> murid SMK	Kemampuan Beradaptasi (<i>Adaptability</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12
4	<i>Soft skill capabilities</i> generasi milenial yang harus disiapkan menghadapi dunia kerja	Komunikasi (<i>Communication</i>)	N1, N2, N4, N6, N8, N10, N12
		Penyelesaian masalah (<i>Problem Solving</i>)	N3, N5, N7, N9, N11, N13
		Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	N1, N2, N4, N6, N8, N10, N12
		Berpikir Kritis (<i>Critical thinking</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12
		Kerjasama Tim (<i>Teamwork</i>)	N3, N5, N7, N9, N11, N13
5	Kendala guru dalam memberikan <i>soft skill capabilities</i>	Integrasi <i>Soft Skill</i> (<i>Soft Skills integration</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12
		Kompetensi <i>Soft Skill</i> (<i>Soft Skills Competency</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12
6	Langkah terbaik untuk meningkatkan peran <i>soft skill capabilities</i> pada generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja	Pendidikan Karakter (<i>Character Building</i>)	N3, N5, N7, N9, N11, N13
		Pelatihan <i>Soft Skill</i> (<i>Soft Skills Training</i>)	N2, N4, N6, N8, N10, N12

Q1 : Pemahaman Tentang *Soft Skill Capabilities*

Sebelum membahas peran *soft skill* secara mendalam, kurang efektif jika tidak membahas pemahaman guru SMK tentang *soft skill capabilities*. Berdasarkan data statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia diketahui berasal dari lulusan Sekolah Menengah (Anggraeni, 2019) baik Sekolah Menengah Kejuruan dan Sekolah Menengah Atas masih sangat tinggi. Pada tahun 2019, Badan Pusat Statistik (BPS) menerbitkan data TPT tertinggi untuk pendidikan menengah kejuruan sebesar 10,42% (Tirta Citradi, 2019). Dari hasil

analisis pemangku kepentingan, terdapat beberapa hal yang dapat dituding sebagai penyebab dan memberikan kontribusi persentase tertinggi. Artinya, antara lain, *soft skill* yang dimiliki lulusan masih kurang dan tidak sesuai. *Soft skill* yang diperoleh lulusan SMK (AKBAR, 2018) cenderung kurang dipersiapkan sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan (Munadi et al., 2018).

Tema 1.1 Pemahaman *Soft Skill Capabilities* (*Understanding of Soft Skill Capabilities*)

Untuk memajukan suatu negara, khususnya sektor skala kecil, tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (SDM) harus disiapkan (Nasution, 2020). Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset terpenting dengan peran meningkatkan kualitas *soft skill* dalam taraf hidup. Selain itu, ada sumber lain serta teknologi yang menguntungkan dan kompleks, kualitas *soft skill capabilities* yang dibutuhkan lulusan SMK perlu diasah dan dipersiapkan dengan matang (Putri & Sutarto, 2018). Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3. Pemahaman *Soft Skill Capabilities* (*Understanding of Soft Skill Capabilities*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N1	<i>Menurut saya, soft skill capabilities adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang sejak lahir. Soft skill merupakan salah satu jenis bakat yang melekat pada diri seseorang. Dan menurut saya soft skill</i>	N8	<i>Jadi, soft skill capabilities adalah atribut pribadi atau bisa disebut keterampilan komunikasi yang diperlukan untuk bekerja. Soft skill menunjukkan bagaimana kamu</i>

	<p>sangat penting diterapkan dalam proses pengembangan kepribadian siswa untuk menemukan kemampuan atau bakatnya, karena nantinya ketika dewasa akan menjadi kebiasaan. Karena membentuk kepribadian, kepribadian seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Tidak hanya itu, dengan soft skill tersebut siswa juga dapat mengendalikan dirinya, seperti mengendalikan emosinya.</p>		<p>berinteraksi dengan orang lain. Soft skill bersifat lebih umum. Dengan kata lain, soft skill adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan apa pun. Misalnya komunikasi, manajemen waktu, motivasi, kecerdasan emosional dan lain-lain. Apa pun pekerjaan kamu, kamu pasti membutuhkan keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan keterampilan lunak lainnya untuk mendukung pekerjaan kamu secara efektif.</p>
N2	<p>Soft skill capabilities itu kualitas pribadinya. Contohnya termasuk komunikasi dan kepemimpinan. bersifat pribadi dan subyektif, lebih sulit diukur. Sulit dibuktikan karena terkait dengan karakteristik masing-masing individu.</p>	N9	<p>Soft skill capabilities adalah kemampuan khusus, termasuk aspek interaksi sosial, keterampilan teknis dan manajemen. Kemampuan ini harus dimiliki oleh setiap siswa yang akan memasuki dunia kerja.</p>
N3	<p>Soft skill capabilities didefinisikan sebagai keterampilan, kemampuan dan</p>	N10	<p>Soft skills capabilities merupakan upaya peningkatan soft skills siswa dalam rangka</p>

	<i>karakteristik yang berkaitan dengan kepribadian, sikap dan perilaku daripada pengetahuan formal atau teknis.</i>		<i>menciptakan sumber daya yang lebih baik, menghasilkan manusia yang berkualitas.</i>
N4	<i>Soft skill capabilities menggambarkan diri kita masing-masing, hubungan kita dengan orang lain, dan bagaimana kita mengelola lingkungan sosial, yang sebagian besar berada di lingkungan profesional.</i>	N11	<i>Soft skill capabilities adalah istilah sosiologis yang mengacu pada sekelompok sifat kepribadian, kemampuan bersosialisasi, kemampuan bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menempatkan orang pada berbagai tingkatan.</i>
N5	<i>Bicara mengenai Soft skill capabilities merupakan kemampuan yang melekat pada diri seseorang namun dapat dikembangkan secara optimal dan dibutuhkan dalam dunia kerja selain hard skill. Adanya hard skill dan soft skill harus seimbang, seiring dan sejalan.</i>	N12	<i>Soft skill capabilities adalah kemampuan atau keterampilan khusus yang dimiliki oleh setiap orang pada umumnya.</i>
N6	<i>Soft skill capabilities adalah sekelompok kemampuan yang mencakup manajemen diri, hubungan</i>	N13	<i>Soft skill capabilities bisa dikatakan keterampilan yang dimiliki seseorang dengan cara</i>

	<i>interpersonal, kerja tim, manajemen informasi, etika, profesionalisme, dan kepemimpinan.</i>		<i>berinteraksi satu sama lain sehingga secara tidak langsung dapat mengembangkan kinerja dan mengembangkan keterampilan motivasi dan komunikasi, sehingga dapat menghadapi tantangan pengetahuan di dunia kerja.</i>
N7	<i>Soft skill capabilities merupakan keterampilan yang perlu dikembangkan, karena pada dasarnya setiap orang memiliki keterampilan ini, namun tidak semua orang dapat menggunakan keterampilan ini secara efektif.</i>		

Q2 : Kegiatan yang Meningkatkan *Soft Skill* Murid

Selama proses pembelajaran guru berperan sangat penting untuk meningkatkan *soft skill* murid agar setelah lulus nanti mereka sudah siap terjun ke dunia kerja. Dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai motivator (Park, 2003). Untuk menjadi motivator, guru harus mencari cara untuk meningkatkan teknik mengajar agar siswa aktif dalam proses pembelajaran (Mehmood & Rehman, 2011).

Tema 2.1 Metode Belajar Diskusi (*Discussion Learning Method*)

Metode diskusi merupakan salah satu cara mendidik untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, dua orang atau lebih masing-masing memberikan argumentasinya untuk memperkuat pendapatnya. Metode diskusi ini diikuti oleh seluruh siswa di kelas dan dapat dilakukan dibentuk dalam kelompok-kelompok kecil, yang terpenting siswa berpartisipasi dalam setiap forum diskusi. Sementara itu, menurut Mulyasa, metode diskusi diartikan sebagai percakapan reaktif yang dijalin dengan pertanyaan-pertanyaan problematis untuk memecahkan masalah. Hal ini sesuai dengan pengertian lanjutan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa diskusi adalah pertemuan ilmiah untuk bertukar pikiran mengenai suatu permasalahan. Dalam diskusi selalu ada permasalahan besar yang harus diselesaikan (Mulyasa, 2007:116) Pernyataan narasumber terkait dengan tema ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Metode Belajar Diskusi (*Discussion Learning Method*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N2	<i>Diskusi kelompok ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada siswa untuk saling mengungkapkan pendapatnya dalam mengetahui, memahami, dan memecahkan suatu masalah yang disiapkan oleh guru.</i>	N8	<i>Penggunaan metode diskusi kelompok akan mendorong siswa untuk mengemukakan pandangannya terhadap permasalahan yang diajukan guru sehingga akan memancing kreativitas berfikir siswa.</i>
N4	<i>Idealnya jumlah peserta diskusi kelompok ini adalah 3 - 5 orang,</i>	N10	<i>Kalau berbicara mengenai berdiskusi diantaranya untuk</i>

	<p>penentuan peserta kelompok dapat dilakukan secara acak atau memilih kelompok sendiri.</p> <p>Dan diskusi kelompok ini akan membantu siswa menjadi lebih percaya diri.</p>		<p>melatih siswa lebih aktif dan responsif, mampu bekerja sama dengan baik, sehingga siswa lebih percaya diri dalam menyampaikan pendapat dan mengendalikan emosional dengan baik.</p>
N6	<p>Suatu interaksi antara siswa dengan siswa atau siswa dengan guru dimana siswa dihadapkan pada suatu permasalahan yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan problematis yang perlu didiskusikan dan diselesaikan bersama-sama, dimana guru memberikan siswa (kelompok-kelompok siswa) berdiskusi untuk mengumpulkan pendapat, menarik kesimpulan, atau menyusun berbagai alternatif pemecahan suatu masalah.</p>	N12	<p>Untuk meningkatkan soft skill murid untuk tumbuh dan berkembang, guru menuntut siswa untuk belajar secara aktif. Kemampuan siswa dalam hal kerja sama tim saling membantu teman antar kelompok, berkomunikasi dan partisipasi secara aktif dan terbuka akan mendorong meningkatkan soft skill siswa di sekolah</p>

Tema 2.2 PKL (Praktik Kerja Lapangan) PKL (Field Work Practice)

Menurut Arifin (2014), Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk pelaksanaan program pendidikan di sekolah/lembaga secara sistematis dan

sinkron dengan program penguasaan keterampilan tertentu. Selain itu, PKL juga merupakan salah satu kegiatan pembelajaran yang wajib dilakukan semua siswa pada program sekolah tertentu. Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5. PKL (Praktik Kerja Lapangan) PKL (*Field Work Practice*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N3	<p><i>Salah satu soft skill yang sangat penting untuk diasah saat PKL adalah komunikasi. Keterampilan komunikasimu bisa dikatakan terasah jika kamu bisa secara fleksibel berinteraksi dengan orang lain di berbagai lingkungan, termasuk saat PKL.</i></p>	N9	<p><i>Terkait kemampuan PKL yang dibutuhkan yaitu berkomunikasi dengan baik merupakan keterampilan dasar yang penting untuk dikuasai murid. Karena selama PKL, akan berhubungan dengan banyak orang dari berbagai usia dan jenjang karir. Selain itu juga harus berkoordinasi dengan rekan satu tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi ketika tidak punya kemampuan komunikasi yang baik nantinya nantinya akan repot. Toh juga skill komunikasi ini bisa menjadi peluang menjalin relasi dengan rekan sesama kerja dan atasan juga.</i></p>
N5	<p><i>Biasanya saat PKL, murid bakalan dapat mentor bimbingan di kantor. Nah ketika diberi tugas oleh mentor harus</i></p>	N11	<p><i>Kalau di tempat magang ada suatu masalah, murid harus siap tanggap untuk menganalisis masalah</i></p>

	<p>mampu menyelesaikannya dengan baik. Soalnya itu bisa melatih tanggung jawab selama di kantor untuk bekal nanti di dunia kerja.</p>		<p>agar menemukan solusi efektif, sehingga masalah bisa di pecahkan segera. Meskipun hanya seorang anak magang, tetap perlu menguasai keterampilan pemecahan masalah / problem solving karena harus mengungkapkan pandangan dan ide untuk mengambil keputusan.</p>
N7	<p>Menurut saya pengalaman murid saat PKL berpengaruh positif terhadapnya nanti ketika sudah kerja. Memasuki kerja untuk pertama kali bisa membuat kamu merasa gugup dan takut. Namun ketika kamu dibekali dengan pengalaman PKL di perusahaan, kamu akan lebih memahami cara kerja perusahaan sehingga lebih percaya diri saat bekerja nantinya ketika sudah lulus sekolah.</p>	N13	<p>Ada banyak orang yang bisa bekerja sendiri, tapi kesulitan ketika bekerja sama dengan tim. Apabila skill ini tidak dikuasai bisa menyusahkan diri sendiri dan menghambat kerja tim. Untuk meningkatkan skill dalam teamwork, bisa dilatih selama PKL dengan belajar menghargai pendapat orang lain, jadi komunikatif, dan sering terlibat dalam kegiatan di tempat kerja lapangan.</p>

Tema 2.3 Presentasi (Presentation)

Pendidikan merupakan suatu proses peningkatan pengetahuan, peningkatan kreativitas dan penyempurnaan kepribadian seseorang. Pendidikan

juga diperlukan untuk mendukung terciptanya manusia cerdas yang mampu bersaing di era globalisasi. Untuk menunjang hal tersebut adalah membiasakan murid melakukan presentasi di proses pembelajaran. Presentasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan perasaan dengan menggunakan simbol, kata-kata, gambar, grafik, angka, dll. dari pembicara ke khalayak dengan tujuan tertentu (Lubis (2016); Andrianto (2008); Sukaedi (2017); Purwaningsih (2009). Terkadang komunikasi yang baik terhambat oleh kurangnya rasa percaya diri. Untuk itu, melatih siswa untuk mengasah kemampuan presentasinya harus dibiasakan siswa dalam proses pembelajaran agar hasilnya optimal. Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Presentasi (Presentation)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N2	<i>Presentasi di depan kelas itu bisa melatih kepercayaan diri murid. Rasa percaya diri saat presentasi dapat diimbangi dengan latihan dan penguasaan materi. Semakin baik persiapan presentasimu, semakin tinggi tingkat kepercayaan dirimu saat presentasi.</i>	N8	<i>Dibutuhkan rasa percaya diri untuk masuk ke dunia kerja. Rasa percaya diri bisa ditingkatkan dengan cara presentasi di kelas. Percaya diri harus terus kita tingkatkan, karena ini butuh proses dan tidak bisa dilakukan dengan cara yang instan.</i>
N4	<i>Rasa percaya diri muncul ketika kita mau berlatih dan membiasakan diri. Jika kita sudah terbiasa dengan hal ini, presentasi tidak seseram yang kita</i>	N10	<i>Saat presentasi itu bisa melatih kemampuan percaya diri murid dan mempunyai pengaruh yang besar dalam aktivitas sehari-hari kita, terutama yang</i>

	<i>bayangkan. Percaya diri dan public speaking penting untuk menunjang karir kita di masa depan dan modal penting untuk sukses dalam hidup.</i>		<i>berhubungan dengan kemampuan komunikasi baik di lingkungan sekolah ataupun di dunia kerja nantinya.</i>
N6	<i>Cara meningkatkan kepercayaan diri siswa sebenarnya bisa dengan cara presesntasi. Selain itu juga bisa melatih mental siswa untuk berkomunikasi / berbicara dengan banyak orang, karenan nantinya setelah mereka bekerja akan bertemu dengan banyak orang di tempat kerja. Kemampuan ini sangat membantu untuk perkembangan siswa dalam menghadapi dunia kerja</i>	N12	<i>Public speaking atau berbicara di depan umum seringkali membuat orang gugup dan tidak percaya diri karena mereka takut untuk berbicara. Percaya diri bisa ditingkatkan dengan cara presentasi di kelas.</i>

Q3 : Perbedaan Generasi Dulu dan Generasi Sekarang Terhadap *Soft Skill*

***Capabilities* Murid SMK**

Menurut Mannheim (1952), generasi adalah sekelompok struktur sosial yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang mempunyai umur dan pengalaman sejarah yang sama. individu dari generasi yang sama yang memiliki tahun lahir yang sama dalam kurun waktu 20 tahun dan mempunyai orientasi sosial dan sejarah yang sama. Hansen dan Leuty (2012), istilah generasi biasanya mengacu pada kelompok individu (karyawan) yang memiliki kesamaan kehidupan

atau pengalaman kerja. Ada empat generasi pekerja yang berbeda saat ini: Babyboomer, Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z. Data menunjukkan terdapat perbedaan yang jelas dalam ekspektasi dan motivasi antar generasi tersebut.

Tema 3.1 Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*)

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena melalui pendidikan diharapkan demikian menciptakan generasi penerus yang memiliki keterampilan dan kemampuan beradaptasi untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Sekolah merupakan tempat atau sarana memfasilitasi perkembangan pribadi setiap individu khususnya kemampuan beradaptasi, karena banyak siswa yang kesulitan beradaptasi dan berkembang di lingkungan baru dengan teman baru atau teman baru di era teknologi. Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk mengubah diri sendiri kondisi lingkungan atau mengubah lingkungan sesuai keinginan diri sendiri untuk memenuhi kebutuhan dan menciptakan kualitas yang menyalurkan kebutuhan dengan dunia luar dan lingkungan sekitar. Kemampuan beradaptasi tidak hanya diperlukan di awal pekerjaan, karyawan juga harus mampu beradaptasi dalam menghadapi pelanggan atau rekan kerja baru. Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N2	<i>Zaman dulu soft skill itu tidak terlalu diperhatikan, mereka lebih mengedepankan</i>	N8	<i>Terkait salah satu soft skill yang harus dimiliki generasi milenial di era digital</i>

	<p><i>hard skill</i> untuk diasah di sekolah. Kalau zaman sekarang kita bisa belajar apa itu <i>soft skill</i> di internet dengan mudah. Apalagi untuk anak-anak zaman sekarang <i>soft skill</i> itu sangat penting, mereka lebih sering bermain HP saat diajak komunikasi.</p>		<p>adalah kemampuan beradaptasi. Maka dari itu generasi sekarang lebih dapat dengan cepat menguasai teknologi baru, beradaptasi dengan mudah di lingkungan, dan mengatasi hambatan. Kalau generasi dulu itu susah untuk beradaptasi di lingkungan, karena belum adanya teknologi seperti sekarang ini.</p>
N4	<p>Teknologi telah berkembang pesat sejak memasuki era digital. Inovasi dan penemuan baru terus bermunculan dan memberikan dampak besar pada berbagai aspek kehidupan manusia tentang <i>soft skill</i> generasi milenial. Misalnya, teknologi digital telah mengubah cara orang berinteraksi satu sama lain melalui jejaring sosial dan saluran komunikasi lainnya. Zaman dulu kalau mau komunikasi dengan teman-temannya harus dengan surat, itupun harus menunggu waktu</p>	N10	<p>Generasi milenial memiliki sikap selalu terbuka terhadap inovasi. Berbeda dengan generasi dulu mereka cenderung ragu dalam bertindak atau mengambil keputusan. Itu sebabnya mereka (generasi milenial) cepat beradaptasi dengan dunia digital.</p>

	<i>yang lebih lama dibandingkan sekarang lewat WA bisa dengan cepat.</i>		
N6	<i>Beradaptasi terhadap perubahan juga bergantung pada kemampuan problem solving. Zaman dulu sedikit yang memiliki kemampuan ini (problem solving). Anak-anak generasi sekarang menggunakan kemampuan ini untuk menemukan solusi yang menghambat pekerjaan. Selain itu, kemampuan ini memungkinkan generasi sekarang untuk mengamati dan menganalisis masalah serta menentukan solusinya dengan efektif.</i>	N12	<i>Kemampuan kerjasama tim anak-anak zaman sekarang berbeda dengan zaman dulu. Zaman sekarang kerjasama tim lebih dikedepankan dimanapun mereka berada apalagi saat mereka bekerja. Perkembangan teknologi memudahkan generasi sekarang untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya dan hal itu yang membuat kerjasama tim bisa dilakukan dengan maksimal oleh generasi milenial.</i>

Q4 : *Soft Skill Capabilities* Generasi Milenial Yang Harus Disiapkan Menghadapi Dunia Kerja

Generasi Milenial merupakan sumber daya manusia dengan potensi luar biasa yang sangat diperlukan di era saat ini dimana teknologi komunikasi menjadi yang terdepan. Hidup di dunia yang modern dan berteknologi yang canggih, generasi ini memiliki banyak kesempatan untuk belajar dan berkembang. Kemudahan ini akan membantu generasi milenial mempersiapkan keterampilannya untuk menghadapi dunia kerja dengan lebih mudah.

Tema 4.1 Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi adalah hal terpenting dalam keberhasilan setiap organisasi atau bisnis. Jika anggota perusahaan berkomunikasi dengan baik maka perusahaan mempunyai peluang keberhasilan yang tinggi (Lu et al., 2010). Membentuk metode komunikasi yang mengawali kerja sama tim dalam suatu perusahaan tidaklah sesederhana yang dilakukan. Keberhasilan suatu perusahaan yang didasarkan pada kemampuan para anggota dalam bekerja sama ditentukan oleh komunikasi yang baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk membina komunikasi antar berbagai pihak, baik antara pimpinan, anggota maupun masyarakat sekitar lingkungan kerja, sehingga dapat berkontribusi dalam terciptanya karya yang baik bagi kelompok (Mangi, n.d.). Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8. Komunikasi (*Communication*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N1	<i>Berbicara mengenai komunikasi dalam dunia kerja, komunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja. Komunikasi yang baik dapat mendorong seseorang untuk lebih aktif dalam bekerja. Dan komunikasi yang buruk juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dan menimbulkan konflik dalam perusahaan.</i>	N8	<i>Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, sehingga kita memang harus terus menambah skill dan kemampuan komunikasi, itu juga sangat penting. Terlebih lagi, manfaatnya tidak hanya terbatas pada pekerjaan kita tetapi juga kehidupan kita.</i>

N2	<p><i>Komunikasi sangatlah penting dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan kita berkomunikasi menentukan keberhasilan dan kelancaran kita dalam kehidupan sosial. Keterampilan komunikasi bukan hanya kemampuan berbicara dengan lancar tetapi juga kemampuan menyampaikan pesan kepada seseorang dan kemampuan memahami pesan yang disampaikan seseorang. Oleh karena itu, komunikasi juga memegang peranan penting dalam kelancaran kegiatan profesional di dunia kerja.</i></p>	N10	<p><i>Memang benar, keterampilan komunikasi ini penting. Sehingga apa yang ingin disampaikan saat menyampaikan pesan berjalan sesuai petunjuk. Dengan kemampuan komunikasi yang baik maka kepercayaan dan hubungan yang sempurna akan terjalin dalam dunia kerja.</i></p>
N4	<p><i>Kalau di dunia kerja, komunikasi yang tidak lancar seringkali menimbulkan berbagai permasalahan. Bahkan, sebagian besar masalah disebabkan oleh komunikasi yang tidak lancar. Permasalahan seperti kesalahpahaman, kesalahan dalam menjalankan prosedur</i></p>	N12	<p><i>Memiliki kemampuan komunikasi akan sangat membantu dalam segala aspek kehidupan, terutama dalam dunia kerja. Apalagi dengan kepribadian pendengar yang baik dan mau menerima pendapat rekan kerja.</i></p>

	<i>kerja dan lain sebagainya adalah contoh dari sekian banyak permasalahan yang diakibatkan oleh kesalahpahaman dalam berkomunikasi.</i>		
N6	<i>Kemampuan berkomunikasi dengan baik mempengaruhi kesuksesan dan perkembangan karir seseorang. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan komunikasi merupakan investasi penting dalam pertumbuhan karir dan kesuksesan di dunia kerja.</i>		

Tema 4.2 Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)

Generasi milenial merupakan kelompok yang biasa disebut dengan kaum intelektual. Memang benar bahwa kaum Milenial mempunyai hak istimewa untuk mendapatkan kesempatan mengenyam pendidikan perguruan tinggi, yang mungkin tidak dapat diperoleh oleh kebanyakan orang. Tentu saja, sebagai kaum intelektual, generasi milenial diharapkan berperilaku yang menunjukkan kualitas intelektualnya. Menurut Azwar (2006), salah satu ciri perilaku intelektual adalah kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*). Oleh karena itu, generasi milenial diharapkan memiliki kemampuan *problem solving* yang cukup untuk mampu membantu generasi milenial menyelesaikan permasalahan akademik dan non-akademik. Selain itu, memiliki kemampuan *problem solving* yang memadai

akan memudahkan generasi milenial dalam menghadapi situasi kerja yang memiliki lebih banyak masalah untuk diselesaikan. Pernyataan narasumber tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9. Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N3	<i>Dalam dunia kerja, kita seringkali menghadapi banyak permasalahan. Sayangnya, proses penyelesaian masalah di dunia kerja seringkali menimbulkan konflik antar rekan kerja. Namun hal ini dapat diatasi melalui pendekatan problem solving agar proses pencarian solusi menjadi lebih lancar dan efisien.</i>	N9	<i>Apabila seseorang memiliki kemampuan problem solving itu merupakan salah satu modal penting yang harus dimiliki saat mereka bekerja nanti. Kemampuan ini merupakan kebutuhan penting bagi setiap perusahaan karena dapat membantu mereka mencapai tujuan dengan lebih efisien.</i>
N5	<i>Mempunyai kemampuan problem solving adalah nilai lebih dalam memecahkan dan mengatasi permasalahan yang ada. Keterampilan tersebut dapat memudahkan kita dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan setiap permasalahan yang kita hadapi, khususnya di dunia kerja.</i>	N11	<i>Tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan ada dimana-mana dan kamu harus bisa menyelesaikannya, apalagi jika kamu bekerja di suatu perusahaan. Sebab dengan kemampuan problem solving yang baik dapat membentuk kualitas pribadi seseorang dan menjadi pribadi yang sangat profesional.</i>

N7	<p>Seseorang yang memiliki kemampuan <i>problem solving</i> yang baik akan melihat akar masalah dengan menggunakan logika dan analisis yang cermat, dan akan selalu memiliki solusi yang baik terhadap masalah yang dihadapi saat bekerja maupun kehidupan sehari-harinya.</p>	N13	<p>Masalah adalah bagian dari kehidupan, baik secara profesional maupun pribadi. Namun kemampuan memecahkan masalah secara efektif sangat dihargai dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Jadi mempunyai kemampuan <i>problem solving</i> yang andal adalah keterampilan yang dicari dan diinginkan perusahaan. Karena ketika seseorang dapat mengatasi berbagai kendala dengan tepat dan profesional itu menjadi nilai lebih seseorang di dunia kerja.</p>
----	--	-----	---

Tema 4.3 Kepemimpinan (*Leadership*)

Menjadi pemimpin yang baik bagi generasi milenial masa kini dan masa depan merupakan sebuah tantangan penting. Banyak orang beranggapan bahwa kepemimpinan itu karakter sejak lahir. Secara bahasa, pengertian kepemimpinan adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin untuk mengarahkan apa yang diarahkannya guna mencapai tujuannya. Seperti halnya manajemen, kepemimpinan telah didefinisikan oleh banyak ahli, termasuk Stoner (1996:63) menyarankan bahwa mengelola kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu

proses yang secara langsung mempengaruhi kinerja sekelompok anggota yang berhubungan secara fungsional. Pernyataan narasumber tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Kepemimpinan (*Leadership*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N1	<i>Jika pemimpin mempunyai kemampuan kepemimpinan / leadership yang buruk maka karyawan akan merasa tertekan, tidak dapat bertahan di perusahaan bahkan mungkin akan keluar dari perusahaan. Oleh karena itu bagi para generasi milenial, kemampuan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan di sebuah perusahaan.</i>	N8	<i>Kepemimpinan, inilah yang menjadi kunci penting keberhasilan suatu perusahaan atau tim bagi generasi milenial yang nantinya akan memasuki dunia kerja. Setiap keputusan, perubahan dan kecepatan terselesainya pekerjaan juga memerlukan kemampuan tersebut.</i>
N2	<i>Dikatakan bahwa kepemimpinan itu baik apabila pemimpinnya mampu memotivasi para pegawainya. Motivasi dalam bekerja sangatlah penting. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka mereka tidak akan mengeluh dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja.</i>	N10	<i>Alasan terpenting mengapa kepemimpinan penting untuk di persiapkan generasi milenial adalah untuk membangun tim yang kuat. Visi dan tujuan tim perlu dicapai melalui kerja keras dan kepemimpinan yang baik, tentunya kekuatan dan kerjasama tim juga akan terlatih dengan baik. Sehingga tim dapat mengatasi kendala-kendala tersebut dengan baik.</i>

N4	Seorang pemimpin yang baik harus memiliki tingkat kemanusiaan yang tinggi dan memiliki kesadaran sosial untuk memahami rekan kerja dan hubungan, serta harus mencapai tujuan individu dan kelompok. Itu baru bisa dikatakan memiliki kemampuan kepemimpinan.	N12	Memiliki jiwa kepemimpinan yang terpancar akan memudahkan kita dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Faktanya, orang akan segan dan menghormati rekan kerja yang bisa memberi contoh baik dan menunjukkan kepemimpinan. Hasilnya, kita akan dengan mudah memiliki orang-orang yang setia dan bersedia mendukung kebijakan atau ide apa pun yang kita miliki.
N6	Jiwa seorang pemimpin sangatlah penting dalam dunia kerja yang kita lakukan. Banyak perusahaan atau bidang pekerjaan mencari orang-orang di generasi milenial ini dengan kemampuan leadership yang dibutuhkan di sebuah perusahaan.		

Tema 4.4 Berpikir Kritis (*Critical Thinking*)

Pendidikan pada abad ke-21 berbeda dengan pendidikan beberapa dekade yang lalu. Perbedaan mendasarnya terletak pada pencapaian hasil belajar siswa. Hasil pendidikan abad 21 tidak hanya terbatas pada penguasaan seluruh materi pembelajaran, namun menuntut siswa untuk memiliki keterampilan kognitif dan sosial. Keterampilan tersebut tentunya dapat membantu siswa menghadapi

perkembangan zaman yang penuh dengan tantangan. Paul dan Elder (2007: 8) menegaskan bahwa satu-satunya kemampuan yang dapat digunakan untuk belajar adalah kemampuan berpikir. Satu dari Keterampilan berpikir yang penting untuk dikembangkan adalah berpikir kritis. Macpherson dan Stanovich, 2007 (Eggen dan Kauchak, 2012) berpendapat bahwa orang tidak memiliki kecenderungan alami untuk berpikir kritis. Orang dengan motivasi sukses tinggi sering kali berpikir tidak kritis seperti orang dengan motivasi sukses rendah. Keterampilan berpikir kritis harus dibiasakan dalam proses pembelajaran agar siswa mampu memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Berpikir Kritis (*Critical Thinking*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N2	<i>Cara berpikir kritis juga penting untuk mengelola konflik kerja, baik internal maupun eksternal. Konflik akan sulit diselesaikan jika kita tidak mampu menjalin komunikasi dengan rekan kerja. Melalui komunikasi tersebut, pemikiran kritis kita akan dikomunikasikan kepada pihak lain sehingga dapat diketahui permasalahan dan cara penyelesaiannya.</i>	N8	<i>Berpikir kritis dapat menjadi budaya di semua tingkatan pekerjaan. Bayangkan jika sebuah perusahaan dengan ratusan bahkan ribuan karyawan dijalankan oleh pemimpin dengan pola pikir yang sangat berpikir kritis namun tidak didukung oleh karyawan dengan gaya berpikir serupa. Tentu saja perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal baik dari segi penjualan maupun produksinya.</i>
N4	<i>Berpikir kritis itu adalah kemampuan berpikir rasional, sistematis, dan obyektif yang harus dimiliki</i>	N10	<i>Dengan kemampuan berpikir kritis yang lebih baik dan terasah, nantinya akan menunjang penerapan</i>

	<p>generasi milenial. Dengan kemampuan tersebut, kita dapat mengambil keputusan yang tepat untuk menyelesaikan masalah.</p>		<p>soft skill lainnya di dunia kerja. Karena berpikir kritis bukanlah kemampuan bawaan, maka untuk mengasahnya diperlukan latihan dengan banyak pengalaman, lebih khusus lagi berpartisipasi dalam kerja tim dengan menerima sudut pandang yang berbeda.</p>
N6	<p>Dalam dunia kerja, kemampuan berpikir kritis mempunyai dampak yang sangat positif bagi pengambilan keputusan. Generasi milenial juga akan terbantu menyelesaikan pekerjaannya jika bisa berpikir kritis saat mengambil keputusan dengan cerdas sementara rekan kerjanya dengan cara yang keras.</p>	N12	<p>Sebenarnya berpikir kritis ini bisa membantu generasi milenial memecahkan masalah dan mengembangkan strategi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan mencari lebih banyak karyawan dengan kemampuan berpikir kritis yang kuat.</p>

Tema 4.5 Kerjasama Tim (Teamwork)

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerjasama dalam suatu kelompok atau biasa disebut dengan teamwork yang artinya melakukan kegiatan kerjasama dengan banyak orang dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan

bersama. Jika dicermati, akan menemukan bahwa dalam segala bentuk aktivitas, terutama dalam suatu organisasi, lebih dari 90% aktivitasnya bersifat kolaboratif dan sangat sedikit bidang pekerjaan yang tidak memerlukan kerja sama. Menurut Davis (2014:76), kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dan tujuan tersebut mudah dicapai dengan bekerja sebagai tim, bukan melakukannya sendiri. Pernyataan narasumber terkait dengan tema ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N3	<i>Tentu saja dalam kerjasama tim, komunikasi yang efektif antar anggota sangat diperlukan. Dalam proses ini, setiap anggota tim akan belajar berkomunikasi dengan lebih baik, mengungkapkan ide, mendengarkan pendapat orang lain, dan menyelesaikan konflik atau masalah. Dengan begitu dapat meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal, meningkatkan hubungan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.</i>	N9	<i>Kalau berbicara masalah kerjasama tim itu adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim adalah kemampuan yang kuat untuk memimpin dan mendorong individu untuk mencapai dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.</i>
N5	<i>Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa</i>	N11	<i>Menurut saya kerjasama tim dapat</i>

	<p>meraih prestasi-prestasi besar yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Oleh karena itu kerjasama tim harus dibangun dan dipupuk dengan baik. Jika tidak maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai secara bersama-sama.</p>		<p>dicapai secara efektif ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu untuk mencapai tujuan bersama meningkatkan kinerja kelompok.</p>
N7	<p>Jadi kerjasama tim yang kompak dimulai dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan nyaman bagi setiap individu dalam tim. Lingkungan yang mendukung ini akan mendorong rasa percaya antar individu dan mendorong setiap anggota untuk tidak takut menyuarakan pendapatnya.</p>	N13	<p>Di era saat ini kerjasama tim sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Agar berhasil, perlu disediakan lingkungan kerja yang baik dimana karyawan dapat berkembang secara individu dan kolektif.</p>

Q5 : Kendala Guru Dalam Memberikan *Soft Skill Capabilities*

Pesatnya perkembangan teknologi komputer saat ini jelas dirasakan dalam berbagai bidang kehidupan khususnya dalam bidang pendidikan, misalnya saja pemanfaatan komputer tidak hanya sebagai alat bantu dalam pekerjaan administratif namun sangat mungkin menjadi salah satu alternatif dalam memilih media pembelajaran. Kemajuan teknologi dalam dunia pendidikan memberikan

pengaruh terhadap media pembelajaran yang digunakan, khususnya media pembelajaran yang menggunakan komputer dan Kemajuan teknologi menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Guru sebagai profesi pendidik harus mampu menguasai teknologi tersebut agar dapat digunakan dalam proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran berbasis teknologi ini digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga komunikasi dan informasi antara guru dan siswa dapat menjadi lebih baik.

(Rohendi, 2012) menyatakan bahwa beberapa manfaat teknologi dalam pendidikan adalah teknologi komputer sangat membantu siswa dalam proses pembelajaran. Salah satunya adalah pembelajaran geometri, misalnya objek matematika berupa gambar abstrak. Pembelajaran matematika di Indonesia pada umumnya membingungkan dan membosankan, sehingga minat belajar siswa kurang. Akibatnya siswa merasa terdorong untuk belajar. Kondisi tersebut dapat diubah melalui pembelajaran bermakna dan meningkatkan minat belajar siswa. Melalui interaksi yang efektif antara siswa dan guru, diharapkan siswa dapat merasakan sendiri proses dan hasil belajarnya. Oleh karena itu, guru harus dapat membantu dan memberi arahan dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.

Tema 5.1 Integrasi *Soft Skill* (*Soft Skills integration*)

Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah diterapkan di negara-negara di Asia Tenggara. Salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia dalam menyikapi era MEA adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga penting di Indonesia mengingat masih tingginya angka pengangguran di bidang pendidikan SMK.

Upaya pemerintah Indonesia dalam mengembangkan *soft skill* peserta didik guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas diwujudkan melalui pelaksanaan kurikulum tahun 2013. Berdasarkan Permendikbud No. 103 tahun 2014, kurikulum tahun 2013 bertujuan untuk memperkuat keseimbangan, kesinambungan dan keterhubungan antara hard skill dan *soft skill*. Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13. Integrasi Soft Skill (Soft Skills integration)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N2	<i>Kalau disini soft skill harus di integrasikan ke dalam mata pelajaran di sekolah dan tujuan yang ingin dicapai untuk meningkatkan soft skill. Sehingga guru harus memilih dan mengatur aspek soft skill apa saja yang koheren dalam pembelajaran.</i>	N8	<i>Oleh karena itu, sangat penting untuk mengintegrasikan hard skill dan soft skill dalam mempersiapkan generasi milenial melalui berbagai upaya, termasuk pendidikan di sekolah. Namun kenyataannya masih banyak guru yang belum menyadari pentingnya soft skill bagi calon lulusan sekolah tersebut.</i>
N4	<i>Komunikasi verbal dan nonverbal, manajemen waktu, dan manajemen stres merupakan beberapa atribut soft skill yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh guru serta dapat diintegrasikan dalam pembelajaran untuk meningkatkan soft skill murid di sekolah.</i>	N10	<i>Pengajaran dan pembelajaran di sekolah memiliki komponen sosial, emosional dan akademik yang kuat. Guru harus mengintegrasikan hal lain seperti motivasi, pujian, verbal dan nonverbal. Untuk mewujudkan hal tersebut harus</i>

			<i>dibarengi dengan pengelolaan emosi dalam menghadapi tipe kepribadian siswa yang berbeda-beda di kelas.</i>
N6	<i>Guru juga perlu mengelola manajemen stres siswa. Selain itu, guru juga harus menguasai keterampilan manajemen waktu agar pekerjaan yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini merupakan penunjang soft skill dalam proses pengajaran. Cara mengatur waktu mengajar memang tidak mudah, apalagi jika tidak membuat rencana jauh-jauh hari.</i>	N12	<i>Kita sebagai guru adalah salah satu unsur sistem pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan siswa mempunyai peranan penting dalam menentukan arah dan tujuan saat proses pembelajaran. Kompetensi yang kita kembangkan tidak hanya pada ranah kognitif dan psikomotorik yang ditandai dengan penguasaan mata pelajaran dan keterampilan, namun juga pada soft skill siswa. Dalam hal ini kita harus memupuk rasa percaya diri siswa agar menjadi pribadi yang berkepribadian dan mandiri.</i>

Tema 5.2 Kompetensi *Soft Skill* (*Soft Skills Competency*)

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Dalam rangka peningkatan mutu pendidikan SMK tidak hanya memperhatikan aspek input dan output saja namun yang lebih penting adalah aspek proses. Mulai dari pengambilan keputusan hingga

pengelolaan program perencanaan, proses pengelolaan, kegiatan belajar mengajar serta proses monitoring dan evaluasi. Dalam konteks ini, proses pembelajaran menjadi hal yang paling utama dibandingkan proses lainnya (Sum & Taran, 2020). Keberhasilan proses pembelajaran selalu dikaitkan dengan kualitas guru sebagai pengajar mata pelajaran utama. Oleh karena itu, diperlukan guru yang berkualitas untuk meningkatkan kualitas lembaganya. Sebenarnya berbicara kompetensi guru tidak terbatas pada kualifikasi pendidikan guru saja. Selain itu, keterampilan umum seorang guru juga menentukan luasnya keterampilan yang dimilikinya. Keberhasilan yang diraih guru tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan atau keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi juga ditentukan oleh keterampilan manajemen diri dan orang lain (*soft skill*) (Yuniendel, 2018). Pernyataan narasumber dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14. Kompetensi Soft Skill (Soft Skills Competency)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N2	<i>Jika ingin melahirkan siswa yang unggulan, kompetensi soft skill yang wajib dimiliki guru adalah kemampuan atau keterampilan teknis yang diperlukan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti pemahaman isi, standar kompetensi soft skill, dan lain-lain. Dapat dikatakan bahwa menguasai materi bidang yang diajarkan saja (hard skill) saja tidak cukup. Untuk menciptakan</i>	N8	<i>Kompetensi dasar guru dalam mengajar adalah komunikasi. Dan objek pekerjaan guru adalah siswa. Keterampilan komunikasi tidak hanya penting ketika guru yang cerdas berada satu kelas dengan siswanya. Komunikasi ini juga sangat penting ketika guru yang cerdas harus berinteraksi dengan atasan, rekan kerja bahkan orang tua murid. Meski terdengar sederhana, nyatanya ada guru</i>

	<i>pembelajaran yang berkualitas dan bermakna, guru yang cerdas harus mampu mengembangkan soft skill dan hard skill.</i>		<i>pintar yang kesulitan berkomunikasi.</i>
N4	<i>Saya kira kompetensi guru merupakan aspek penting untuk mengetahui apakah seorang guru berkualitas atau tidak berkualitas. Guru yang mempunyai kemampuan mengajar yang baik akan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mengajar aspek soft skill kepada peserta didik dengan baik.</i>	N10	<i>Kini, kompetensi juga perlu dibarengi dengan aspek atau skill lebih detail yang perlu dimiliki. Di zaman modern ini, tidak mengherankan jika guru dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman. Selain itu, siswa masa kini dengan mudah mendapatkan banyak informasi dimana saja, termasuk di Internet. Mengikuti perkembangan zaman menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi para guru.</i>
N6	<i>Seorang guru harus mampu mengajar dengan baik. Agar pembelajaran yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan, guru harus mempunyai kompetensi merancang perangkat pembelajaran. Guru harus mampu menyusun perangkat pembelajaran yang bervariasi dan menarik untuk meningkatkan soft skill murid.</i>	N12	<i>Jelas sekali kompetensi soft skill guru saat di sekolah sangat berpengaruh terhadap kualitas soft skill yang dimiliki siswa. Guru membutuhkan keterampilan kepemimpinan, teladan, kerja sama tim dan kerjasama dengan orang lain. Jika soft skill seperti itu dimiliki guru maka bisa melahirkan generasi dengan soft skill yang unggul</i>

Q6 : Langkah Terbaik Untuk Meningkatkan Peran *Soft Skill Capabilities* Pada Generasi Milenial Untuk Menghadapi Dunia Kerja

Salah satu tujuan sekolah kejuruan adalah menghasilkan lulusan yang siap kerja. Namun kenyataannya, menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012), masih terdapat kesenjangan antara keterampilan lulusan SMK dengan kebutuhan sebenarnya pihak DU/DI. Salah satu penyebab kesenjangan ini adalah kurangnya *soft skill* di kalangan lulusan pendidikan. Hal ini akan berdampak pada rendahnya kapasitas kerja lulusan SMK untuk menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk mengurangi angka pengangguran, generasi milenial harus mempunyai *soft skill* yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk menghadapi dunia kerja.

Tema 6.1 Pendidikan Karakter (*Character Building*)

Soft skill siswa dapat dikembangkan melalui pendidikan dan lingkungan (Muqowim, 2012:11). Pendidikan karakter di sekolah mempengaruhi perilaku belajar siswa, dengan perilaku belajar ini mencerminkan keterampilan umum setiap individu/siswa (Mustaqim, 2013:3). Melaksanakan pendidikan karakter merupakan suatu tugas yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 3 diatur bahwa pendidikan nasional mempunyai fungsi mengembangkan kemampuan, membentuk kepribadian dan peradaban bangsa yang bermartabat untuk mewujudkan masyarakat yang bermartabat serta kehidupan yang lebih cerdas. Pendidikan karakter adalah suatu sistem yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai karakter kepada warga sekolah yang mencakup unsur pengetahuan, kesadaran

atau kemauan, serta tindakan untuk melaksanakan sifat-sifat tersebut, terhadap Tuhan, diri sendiri, orang lain, lingkungan hidup dan kebangsaan sehingga kita menjadi manusia (Lickona, 1991:51).

Tabel 4.15. Pendidikan Karakter (Character Building)

Narasumber	Pernyataan	Narasumber	Pernyataan
N3	<i>Pendidikan karakter yang berkaitan dengan soft skill pribadi seseorang dapat meningkatkan interaksi pribadi, prestasi kerja, dan prospek karir. Hal ini sangat diperlukan anak generasi sekarang yang masih lemahnya skill komunikasi, padahal skill komunikasi adalah salah satu modal yang sangat diperlukan saat memasuki dunia kerja.</i>	N9	<i>Siswa di SMK dipersiapkan untuk segera memasuki dunia kerja. Dalam bekerja, lulusan SMK akan menghadapi berbagai tantangan non teknis yang akan menjadi kunci keberhasilan pekerjaannya. Jika pendidikan karakter tentang soft skill diajarkan di sekolah untuk mampu menghadapi tantangan tersebut, kemungkinan keberhasilannya sangat tinggi.</i>
N5	<i>Menurut saya pendidikan karakter merupakan elemen penting dalam meningkatkan soft skill generasi sekarang di sekolah. Penting karena perusahaan sekarang lebih mengutamakan aspek soft skill untuk bisa bekerja di perusahaannya</i>	N11	<i>Pendidikan karakter merupakan suatu cara untuk mengembangkan kecerdasan dan kepribadian manusia agar dapat berkembang menjadi lebih baik. Pendidikan menjadikan siswa menjadi generasi yang unggul dalam karakter dan soft skill untuk terjun ke dunia kerja.</i>
N7	<i>Salah satu tujuan sekolah menerapkan pendidikan karakter di sekolah adalah menitik beratkan soft skill/moral siswa yang</i>	N13	<i>Proses pendidikan karakter harus mampu memberikan modal dasar bagi terbentuknya mental siswa yang dapat</i>

	<p><i>masih belum siap untuk memasuki dunia kerja. Untuk mengatasi masalah tersebut, diharapkan dengan program pendidikan karakter bisa menjadi solusi untuk mempersiapkan generasi yang unggul dalam aspek soft skill di dunia kerja</i></p>		<p><i>berkembang sesuai kebutuhan zaman. Tuntutan zaman yang semakin maju menuntut adanya pengembangan pendidikan soft skill agar dapat bersaing mengikuti perkembangan zaman.</i></p>
--	---	--	--

Tema 6.2 Pelatihan *Soft Skill* (*Soft Skills Training*)

Salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang dianggap penting adalah pelatihan pentingnya *soft skill* bagi keberhasilan karir siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Pelatihan *soft skill* dinilai penting karena sebagai persiapan memasuki dunia kerja, selain hard skill, *soft skill* juga berperan penting dalam keberhasilan kerja, sebagaimana diutarakan Paramita Sandroto et al, 2018, berpendapat bahwa statistik menunjukkan bahwa keterampilan itu penting. Banyak lulusan SMK yang tidak mempunyai pekerjaan (50% lulusan SMK langsung mendapatkan pekerjaan, 1-2 % berwirausaha dan sisanya pengangguran). Untuk itu, di era industri 4.0, masyarakat Indonesia diharapkan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi serta *soft skill* dan hard skill (Sandroto, 2020). Dengan cara ini pemberdayaan masyarakat menjadi penguatan masyarakat (Diwanti & Dharma, 2019).

Tabel 4.16. Pelatihan *Soft Skill* (*Soft Skills Training*)

Narasumber	<i>Pernyataan</i>	Narasumber	<i>Pernyataan</i>
N2	<p><i>Dengan pelatihan soft skill diharapkan siswa di SMK lebih termotivasi untuk memasuki dunia kerja.</i></p>	N8	<p><i>Pelatihan soft skill bisa ditujukan untuk siswa kelas 3. Karena siswa kelas 3 ini yang sebentar lagi akan lulus</i></p>

	<i>Karena sebelum memasuki dunia kerja siswa minder lebih dahulu karena melihat saingan mereka dan khawatir tidak dapat masuk di perusahaan tersebut.</i>		<i>dan masuk dunia kerja. Mereka bisa lebih tau soft skill apa saja yang harus mereka siapkan untuk terjun langsung ke dunia kerja.</i>
N4	<i>Di pelatihan soft skill siswa akan diberitahu bagaimana cara mereka berkomunikasi dengan rekan kerja. Misalnya dengarkan rekan kerja ketika berbicara, jangan malah bermain hp dan juga jangan memotong pembicaraan rekan kerja ketika berbicara. Karena itu tidak sopan, kalau ada rekan kerja yang bicara ya harus diperhatikan dengan baik.</i>	N10	<i>Sebelum siswa magang sebenarnya pelatihan soft skill bisa diberikan terlebih dahulu. Jadi siswa bisa dibekali dengan hal tersebut agar selama proses magang nantinya bisa berjalan dengan maksimal seperti yang diharapkan sekolah. Apalagi siswa bisa menjalin komunikasi yang baik dan memperlihatkan hasil kerja yang baik dengan pimpinan. Pasti nantinya ketika mereka melamar kerja di perusahaan tersebut kemungkinan besar akan diterima.</i>
N6	<i>Program pelatihan soft skill di sekolah ini bertujuan untuk menambah wawasan mereka sebelum masuk ke dunia kerja. Apa saja yang harus disiapkan di dunia kerja. Karena perusahaan sekarang lebih mengutamakan soft skill untuk kerja di perusahaannya. Diharapkan dengan program ini bisa menciptakan lulusan SMK yang siap bekerja.</i>	N12	<i>Untuk meningkatkan soft skill siswa di sekolah seperti komunikasi bisa dilakukan dengan pelatihan soft skill di sekolah. Karena skill komunikasi adalah skill penting yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Dengan memiliki skill komunikasi yang baik, siswa nantinya bisa menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan atasan dengan baik.</i>

			<i>Dan hal ini bisa berdampak bagi karir siswa dan perusahaannya tempat bekerja.</i>
--	--	--	--

4.3. Penyajian Data

4.3.1 Pemahaman *Soft Skill Capabilities*

Berdasarkan penjelasan dari pemahaman tentang *soft skill capabilities* dari 13 narasumber di atas, bisa disimpulkan bahwa *soft skill capabilities* digunakan untuk mendefinisikan keterampilan transversal pribadi, seperti keterampilan sosial, keterampilan bahasa dan komunikasi, kemampuan bersosialisasi dan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok, tetapi juga ciri-ciri kepribadian lain yang menggambarkan hubungan interpersonal.

4.3.2 Metode Belajar Diskusi

Berdasarkan pemaparan dari kegiatan yang meningkatkan *soft skill* murid oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa metode belajar diskusi merupakan suatu kegiatan belajar mengajar berupa pertukaran gagasan berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang ada dari siswa, baik secara individu maupun kelompok, atau dari guru untuk mencapai kesepakatan bersama mengenai permasalahan yang dipelajari. Penggunaan metode belajar diskusi di kelas yang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengemukakan pandangannya mengenai permasalahan yang dibahas. Dalam proses ini guru dapat mengetahui karakteristik kepribadian, emosional, kepercayaan diri, kreativitas dan kerjasama siswa.

4.2.3 Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Berdasarkan pemaparan dari kegiatan yang dapat meningkatkan *soft skill* murid oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa PKL (Praktek Kerja Lapangan) merupakan kegiatan wajib bagi siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya kegiatan belajar langsung di lokasi di dunia usaha/industri tergantung keahliannya. Di tempat PKL mereka bisa belajar mengenai komunikasi di lingkungan tempat praktek, tanggap untuk menemukan solusi efektif dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab selama di tempat praktek. Penyelenggaraan PKL bertujuan agar siswa dapat melengkapi *soft skill* nya dengan pengalaman kerja nyata sehingga dapat meningkatkan daya saingnya di dunia kerja nanti.

4.3.4 Presentasi

Berdasarkan pemaparan kegiatan yang dapat meningkatkan *soft skill* murid oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa presentasi adalah mempresentasikan / memaparkan hasil gagasan dalam bentuk tulisan ataupun gambar dengan berbicara atau berkomunikasi di hadapan banyak orang untuk menyampaikan suatu ide, gagasan, dan materi. Untuk melakukan pembelajaran dengan metode presentasi di kelas harus ditunjang dengan alat / teknologi dan SDM yang tinggi untuk mengaplikasikan metode tersebut. Dengan melakukan presentasi bisa membantu murid untuk percaya diri dan kemampuan public speaking untuk berkomunikasi di depan banyak orang di tempat kerja nantinya.

4.3.5 Kemampuan Beradaptasi

Berdasarkan pemaparan dari perbedaan generasi dulu dan generasi sekarang terhadap *soft skill capabilities* murid SMK oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan beradaptasi adalah masalah

utamanya. Kemampuan beradaptasi adalah kemampuan untuk bersikap fleksibel dan beradaptasi terhadap perubahan faktor, kondisi atau lingkungan. Singkatnya, kemampuan beradaptasi adalah kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan baru di perkembangan zaman ini. Untuk itu guru di SMK harus bisa beradaptasi di tengah perkembangan zaman secara terus menerus untuk memperhatikan *soft skill* generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja.

4.3.6 Komunikasi

Berdasarkan pemaparan dari *soft skill capabilities* generasi milenial yang harus dipersiapkan menghadapi dunia kerja oleh 7 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menghadapi dunia kerja dibutuhkan skill komunikasi antara rekan kerja maupun dengan atasan agar bisa meningkatkan kualitas diri untuk perkembangan diri maupun perusahaan. Komunikasi merupakan keterampilan yang sangat penting karena perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, dan fasilitasi dapat dicapai melalui komunikasi. Untuk meningkatkan skill komunikasi generasi milenial bisa dengan metode presentasi di depan kelas. Para pemilik perusahaan lebih mempertimbangkan kemampuan *soft skill* calon karyawan untuk bekerja di perusahaannya. Dengan memiliki kemampuan komunikasi akan menjadi modal penting bagi generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja. Skill komunikasi bisa ditingkatkan dengan kegiatan di kelas seperti belajar presentasi di depan kelas dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri murid saat tampil di depan banyak orang. Komunikasi juga dapat di latih dengan cara program pelatihan *soft skill* dari sekolah dengan mengadakan seminar. Dengan memiliki skill komunikasi yang

baik, dapat membantu mampu menyampaikan pesan lisan maupun tertulis dengan efektif.

4.3.7 Problem solving

Berdasarkan pemaparan dari *soft skill capabilities* generasi milenial yang harus disiapkan menghadapi dunia kerja oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa *Problem solving* adalah keterampilan umum yang melibatkan proses memahami tantangan terkait pekerjaan untuk menemukan solusi yang efektif. Tujuan dari problem solving adalah untuk menemukan solusi yang tepat terhadap suatu masalah. Kemampuan *problem solving* banyak dicari oleh pemilik perusahaan untuk menjadi karyawannya. Karena di suatu perusahaan pasti ada masalah yang harus diselesaikan untuk meningkatkan prestasi di perusahaan tersebut untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Kemampuan problem solving dapat dilatih saat program PKL dari sekolah untuk magang di suatu perusahaan. Di tempat itu siswa bisa belajar dan melihat langsung bagaimana memecahkan suatu permasalahan untuk mencari jalan keluar terhadap situasi yang dihadapi di suatu perusahaan ketika mereka magang. Dengan memiliki kemampuan problem solving, dapat membantu untuk mengidentifikasi masalah, mencari tahu kenapa tidak berjalan sesuai dengan harapan dan menentukan tindakan / solusi untuk memperbaikinya.

4.3.8 Kepemimpinan

Berdasarkan pemaparan dari *soft skill capabilities* generasi milenial yang harus disiapkan menghadapi dunia kerja oleh 7 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan, dan mempengaruhi pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan tugas yang

cukup berat yaitu kepemimpinan cocok bagi pemimpin untuk memiliki banyak hal yang dapat menciptakan semangat dalam bekerja. Hal ini sangat penting karena pemimpin akan mencapai prestasi kerja yang baik apabila mempunyai keterampilan yang baik dan motivasi yang cukup dalam bekerja. Pendidikan karakter di sekolah adalah salah satu cara untuk melatih jiwa kepemimpinan murid di sekolah. Melatih siswa untuk memiliki sikap tanggung jawab di sekolah merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan. Dengan mengikuti organisasi di sekolah ataupun pramuka bisa membantu siswa memiliki rasa tanggung jawab.

4.3.9 Berpikir Kritis

Berdasarkan pemaparan dari *soft skill capabilities* generasi milenial yang harus disiapkan menghadapi dunia kerja oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa berpikir kritis merupakan kemampuan seseorang dalam menganalisis permasalahan dan gagasan ke arah yang lebih spesifik untuk mencari solusi berdasarkan nalar dan pengetahuan yang dimilikinya. Sangat penting untuk melatih kemampuan berpikir kritis siswa, khususnya siswa SMK yang merupakan lulusan yang akan langsung bekerja ketika lulus. Hal ini harus dilakukan agar mereka dapat secara tepat melihat, menyelidiki dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang akan mereka temui di lingkungan kerja. Metode belajar diskusi di kelas dengan cara debat dan diskusi untuk menganalisis topik yang sudah disiapkan guru dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis murid. Dengan memiliki kemampuan berpikir kritis membantu untuk mengambil keputusan lebih cepat dan tepat dengan menganalisis dari berbagai sudut pandang dan lebih mudah untuk menemukan peluang dan gagasan baru.\

4.3.10 Kerja Sama Tim

Berdasarkan pemaparan dari *soft skill capabilities generasi milenial* yang harus disiapkan menghadapi dunia kerja oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim adalah kemampuan yang kuat untuk memimpin dan mendorong individu untuk mencapai dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya. Jadi setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu generasi milenial harus mempersiapkan kemampuan mereka tentang kerjasama tim untuk memudahkan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Metode belajar diskusi di kelas dengan dibagi beberapa kelompok kecil untuk berdiskusi mendorong murid untuk bekerjasama. Agar mendapatkan nilai yang baik mereka harus bekerjasama untuk berdiskusi dengan kelompoknya dengan saling mendengarkan pendapat masing-masing dan percaya diri untuk mengutarakan pendapatnya dalam berdiskusi. Kerjasama tim akan memperkuat komunikasi, serta memungkinkan pertukaran informasi yang lebih efektif dan pemahaman yang lebih baik. Ketika mereka bekerja komunikasi yang baik juga akan membuat karyawan semakin akrab, sehingga bisa terhindar dari kesalahpahaman dan mempermudah koordinasi antara satu dengan yang lainnya.

4.3.11 Integrasi Soft Skill

Berdasarkan pemaparan dari kendala guru memberikan *soft skill capabilities* oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa integrasi *soft skill* adalah menanamkan motivasi dan pandangan tentang *soft skill* kepada

murid di saat proses pembelajaran berlangsung. Seperti yang kita ketahui bersama, siswa dalam satu kelas kemungkinan besar mempunyai kemampuan yang heterogen. Untuk itu guru juga harus memperhatikan manajemen stres. Selain itu guru juga harus menguasai keterampilan manajemen waktu agar apa yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Hal ini merupakan penunjang dalam proses pengajaran. Cara mengatur waktu mengajar memang tidak mudah, apalagi jika tidak membuat rencana jauh-jauh hari.

4.3.12 Kompetensi *Soft Skill*

Berdasarkan pemaparan dari kendala guru dalam memberikan *soft skill capabilities* oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi *soft skill capabilities* diartikan kemampuan atau ketrampilan guru dalam mengatur dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain khususnya siswa agar proses pembelajaran berjalan dengan baik. Proses pembentukan karakter tidak secara langsung merangsang berkembangnya *soft skill* siswa. Oleh karena itu, masih diperlukan waktu bagi siswa untuk memperoleh *soft skill* yang unggul dan membentuk kepribadian yang stabil untuk menghadapi tantangan kehidupan di masa depan. Maka dari itu dengan kompetensi *soft skill* yang dimiliki guru nantinya bisa menghasilkan *soft skill* generasi milenial yang unggul untuk menghadapi dunia kerja.

4.3.13 Pendidikan Karakter

Berdasarkan pemaparan dari langkah-langkah untuk meningkatkan *soft skill capabilities* generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan karakter adalah menurunnya kualitas moral dalam kehidupan masyarakat Indonesia saat ini,

khususnya di kalangan pelajar, memerlukan penerapan pendidikan karakter. Sekolah harus mengedepankan peran dan tanggung jawabnya dalam menanamkan dan mengembangkan nilai-nilai yang baik serta membantu siswa membentuk dan membangun kepribadian siswa yang memiliki nilai-nilai yang baik. Pendidikan karakter bertujuan untuk menekankan nilai-nilai tertentu seperti rasa hormat, tanggung jawab, kejujuran, kebaikan dan keadilan, serta membantu siswa memahami, memperhatikan dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupannya sendiri. Secara khusus, dan dengan demikian muncullah gagasan bahwa karakter adalah “pola perilaku individu, keadaan moral seseorang”. Setelah melewati masa kanak-kanak, seseorang mempunyai kepribadian, dapat diduga bahwa kepribadian seseorang berkaitan dengan perilaku disekitarnya (Kevin Ryan, 1999: 5).

4.3.14 Pelatihan *Soft Skill*

Berdasarkan pemaparan dari langkah-langkah untuk meningkatkan *soft skill capabilities* generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja oleh 6 narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *soft skill* adalah untuk memberikan pemahaman dan keterampilan kepada siswa SMK untuk memastikan mereka memiliki *soft skill* yang mereka butuhkan sebelum dan selama bekerja. Dalam dunia kerja, sumber daya manusia (SDM) yang kompeten adalah orang-orang yang tidak hanya memiliki hard skill namun juga kompeten pada aspek *soft skill*. Pelatihan *soft skill* merupakan kebutuhan penting dalam dunia pendidikan dan dunia kerja. Memerlukan usaha keras untuk memperbaiki *soft skill*. Namun *soft skill* tidak stagnan. Kemampuan ini dapat diasah dan

ditingkatkan melalui pengalaman profesional. Ada banyak cara untuk meningkatkan *soft skill*, salah satunya adalah learning by doing. Selain itu, *soft skill* juga dapat diasah dan ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan *soft skill*.

4.4. Verifikasi Data

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemahaman *soft skill capabilities* guru SMK di Pati yaitu mendefinisikan keterampilan transversal pribadi, seperti keterampilan sosial, keterampilan bahasa dan komunikasi, kemampuan bersosialisasi dan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok, tetapi juga ciri-ciri kepribadian lain yang menggambarkan hubungan interpersonal yang dibutuhkan ketika bekerja dalam tim. Untuk meningkatkan *soft skill capabilities* generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja harus didukung dengan SDM guru yang berkualitas untuk menyiapkan lulusan SMK yang matang dan berkualitas.

Selama proses pembelajaran guru berperan sangat penting untuk meningkatkan *soft skill* murid agar setelah lulus nanti mereka sudah siap terjun ke dunia kerja. Dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai motivator (Park, 2003). Untuk menjadi motivator, guru harus mencari cara untuk meningkatkan teknik mengajar agar siswa aktif dalam proses pembelajaran (Mehmood & Rehman, 2011). Terdapat tiga kegiatan yang meningkatkan soft skill murid di SMK. Ketiga kegiatan tersebut yaitu metode belajar diskusi (*discussion learning method*), PKL (praktik kerja lapangan) PKL (*field work praktice*), presentasi (*presentation*). Penggunaan metode belajar diskusi di kelas yang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengemukakan pandangannya

mengenai permasalahan yang dibahas. Dalam proses ini guru dapat mengetahui karakteristik kepribadian, emosional, kepercayaan diri, kreativitas dan kerjasama siswa.

Menurut Arifin (2014), Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk pelaksanaan program pendidikan di sekolah/lembaga secara sistematis dan sinkron dengan program penguasaan keterampilan tertentu. Di tempat PKL mereka bisa belajar mengenai komunikasi di lingkungan tempat praktek, tanggap untuk menemukan solusi efektif dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab selama di tempat praktek. Penyelenggaraan PKL bertujuan agar siswa dapat melengkapi *soft skill* nya dengan pengalaman kerja nyata sehingga dapat meningkatkan daya saingnya di dunia kerja nanti.

Terkadang komunikasi yang baik terhambat oleh kurangnya rasa percaya diri. Untuk itu, melatih siswa untuk mengasah kemampuan presentasinya harus dibiasakan siswa dalam proses pembelajaran agar hasilnya optimal. Untuk melakukan pembelajaran dengan metode presentasi di kelas harus ditunjang dengan alat / teknologi dan SDM yang tinggi untuk mengaplikasikan metode tersebut. Dengan melakukan presentasi bisa membantu murid untuk percaya diri dan kemampuan public speaking untuk berkomunikasi di depan banyak orang di tempat kerja nantinya.

Perbedaan generasi dulu dan generasi sekarang terhadap *soft skill capabilities* murid SMK terlihat bagaimana mereka ketika beradaptasi. Sekolah merupakan tempat atau sarana memfasilitasi perkembangan pribadi setiap individu khususnya kemampuan beradaptasi, karena banyak siswa yang kesulitan

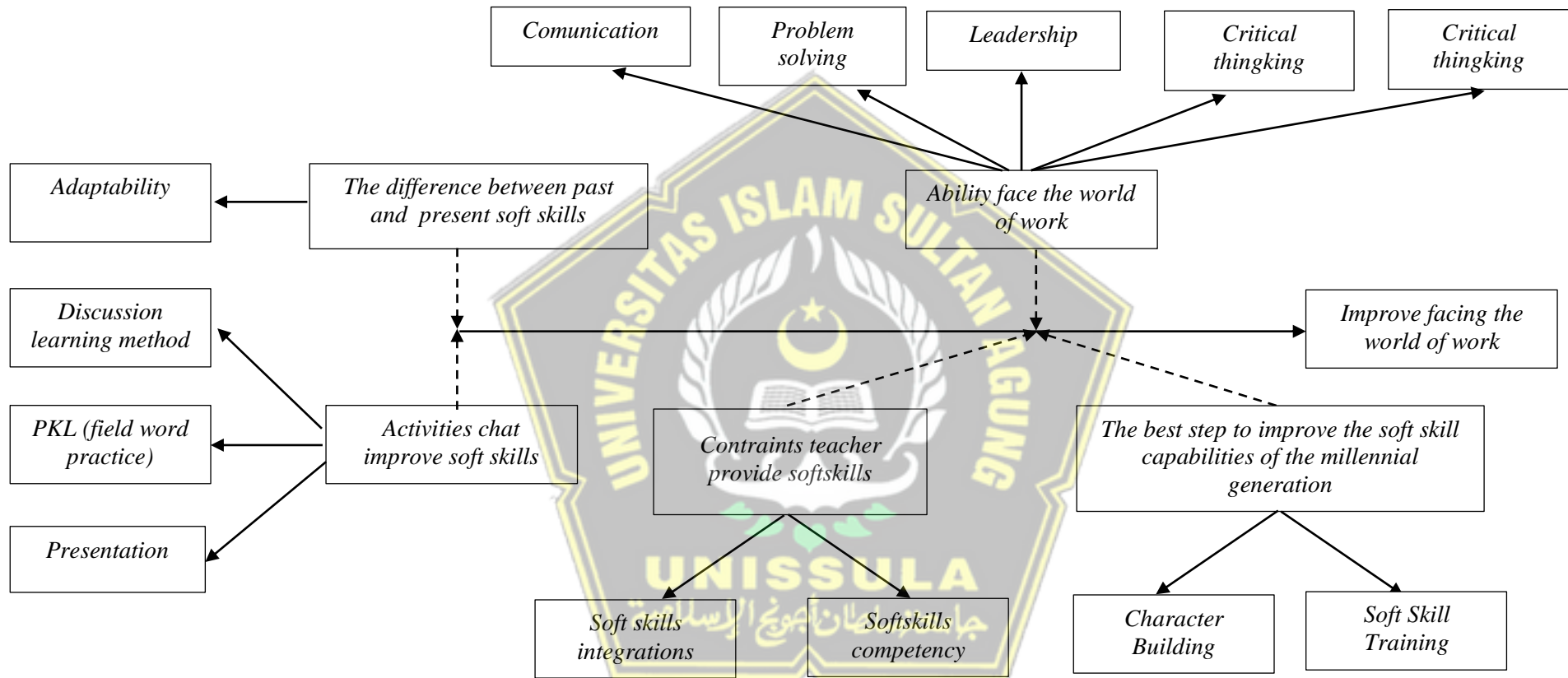
beradaptasi dan berkembang di lingkungan baru dengan teman baru atau teman baru di era teknologi. Kemampuan beradaptasi tidak hanya diperlukan di awal pekerjaan, karyawan juga harus mampu beradaptasi dalam menghadapi pelanggan atau rekan kerja baru. Singkatnya, kemampuan beradaptasi adalah kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan baru di perkembangan zaman ini. Untuk itu guru di SMK harus bisa beradaptasi di tengah perkembangan zaman secara terus menerus untuk memperhatikan *soft skill* generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dalam *soft skill capabilities* generasi milenial yang harus disiapkan menghadapi dunia kerja meliputi komunikasi (*communication*) menjalin komunikasi antara rekan kerja dan atasan dengan baik, penyelesaian masalah (*problem solving*) mampu menyelesaikan masalah di perusahaan, kepemimpinan (*leadership*), berpikir kritis (*critical thinking*) mencari solusi permasalahan dan kerjasama tim (*teamwork*).

Dalam memberikan aspek *soft skill capabilities* guru pastinya memiliki kendala di pesatnya kemajuan teknologi dalam media pembelajaran. Kemajuan teknologi menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi pendidik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Meskipun sulit untuk mengatasi kendala ini, namun integrasi *soft skill* (*soft skills integration*) dapat ditanamkan motivasi dan pandangan tentang *soft skill* kepada murid di saat proses pembelajaran berlangsung. Seperti yang kita ketahui bersama, siswa dalam satu kelas kemungkinan besar mempunyai kemampuan yang heterogen. Keberhasilan murid dalam bekerja pasti selalu dikaitkan dengan kompetensi *soft skill* guru (*soft*

skill competency) dalam proses pembelajaran. Keberhasilan yang diraih guru tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan atau keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi juga ditentukan oleh keterampilan manajemen diri dan orang lain (*soft skill*) (Yuniendel, 2018).

Selanjutnya langkah terbaik untuk meningkatkan peran *soft skill capabilities* pada generasi milenial untuk menghadapi dunia kerja melalui pendidikan karakter (*character building*) di sekolah bisa mempengaruhi pola pikir belajar siswa yang mencerminkan kemampuannya masing-masing. Melaksanakan pendidikan karakter merupakan suatu tugas yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 3 diatur bahwa pendidikan nasional mempunyai fungsi mengembangkan kemampuan, membentuk kepribadian dan peradaban bangsa yang bermartabat untuk mewujudkan masyarakat yang bermartabat serta kehidupan yang lebih cerdas. Salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan yang dianggap penting adalah pelatihan pentingnya *soft skill (soft skills training)* bagi keberhasilan karir siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Pelatihan *soft skill* dinilai penting karena sebagai persiapan memasuki dunia kerja, selain *hard skill*, *soft skill* juga berperan penting dalam keberhasilan kerja, sebagaimana diutarakan Paramita Sandroto et al, 2018, berpendapat bahwa statistik menunjukkan bahwa keterampilan itu penting. . Banyak lulusan SMK yang tidak mempunyai pekerjaan (50% lulusan SMK langsung mendapatkan pekerjaan, 1-2 % berwirausaha dan sisanya pengangguran). Sehingga dapat disimpulkan verifikasi data yang menjadi hasil dari penelitian ini pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1. Verifikasi Data

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal, yaitu:

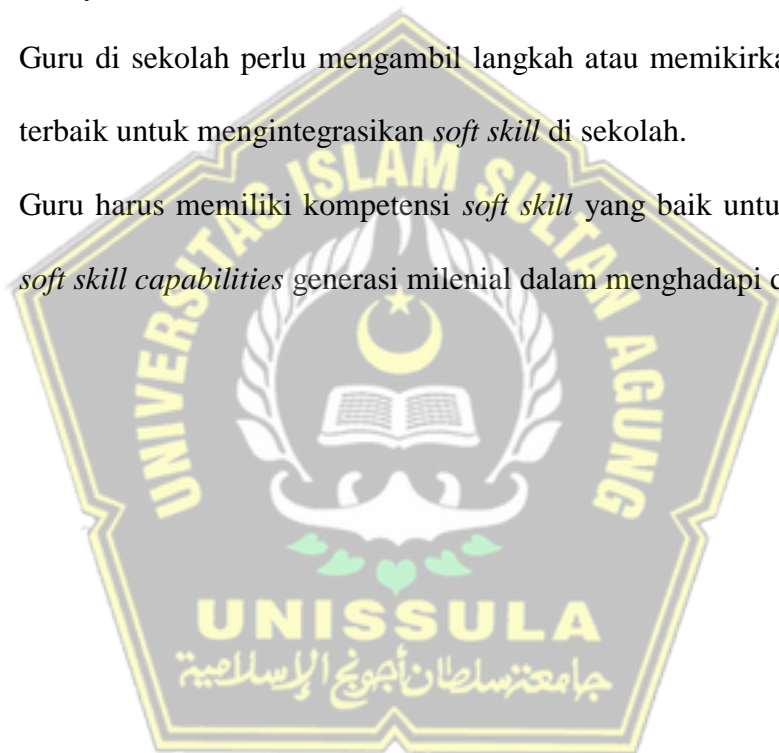
1. Pemahaman *soft skill capabilities* guru yang diajarkan di sekolah kepada generasi milenial menjadi modal untuk mereka menghadapi dunia kerja.
2. Selama proses pembelajaran guru berperan sangat penting untuk meningkatkan *soft skill* murid. Kegiatan yang dapat meningkatkan *soft skill capabilities* murid di sekolah yaitu metode belajar diskusi, PKL, dan presentasi.
3. Di era digital saat ini kemampuan beradaptasi adalah hal yang membedakan generasi dulu dan generasi sekarang terhadap *soft skill capabilities* murid SMK. Untuk beradaptasi di lingkungan membutuhkan kualitas dan keterampilan.
4. Untuk menghadapi dunia kerja, generasi milenial harus mempersiapkan *soft skill capabilities* yang dibutuhkan di perusahaan. *Soft skill capabilities* yang harus disiapkan yaitu komunikasi, penyelesaian masalah, kepemimpinan, berpikir kritis, dan kerjasama tim
5. Guru mengalami kendala dalam mengintegrasikan *soft skill* di sekolah. Untuk mengintegrasikan *soft skill* di sekolah diperlukan juga kompetensi yang berkualitas.

6. Untuk meningkatkan *soft skill*, pendidikan karakter disekolah dibutuhkan untuk membentuk kepribadian dan peradaban murid. Pelatihan *soft skill* di sekolah penting karena sebagai persiapan memasuki dunia kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu:

1. Guru di sekolah perlu mengambil langkah atau memikirkan solusi yang terbaik untuk mengintegrasikan *soft skill* di sekolah.
2. Guru harus memiliki kompetensi *soft skill* yang baik untuk menyiapkan *soft skill capabilities* generasi milenial dalam menghadapi dunia kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R. (2017). Scaling the notion of islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 1-17.
- Ana Rokhayati, R. K. (2017). Pengaruh soft skill dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 107-116.
- Arum Farkhati, d. S. (2019). Implementasi manajemen pembelajaran kimia berbantuan e-lkpd terintegrasi chemoentrepreneurship untuk menganalisis soft skill siswa . *Chemistry in Education*, 1-5.
- Faizah, S. M. (2013). Pengembangan perangkat pembelajaran berbasis masalah untuk meningkatkan soft skill dan pemahaman konsep. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 1-9.
- Hidayat, R. (2020). Implementasi program pelatihan guru dalam pengembangan soft skill di mts negeri 3 lembata kabupaten lembata. *Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1-6.
- Jafar, A. (2016). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1-26.
- Jaisya Dafa Ayaturrahman, I. R. (2023). Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 169-175.
- Jamilus, T. d. (2022). Pengembangan pendidik sebagai sumber daya manusia untuk mempersiapkan generasi milenial menghadapi era digital. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 2774-2790.
- Kurniawan, M. U. (2020). Analisis kesiapan kerja mahasiswa di era revolusi industri 4.0 ditinjau dari soft skills mahasiswa. *EQUILIBRIUM*, 109-113.
- Lestari, W. (2022). Penerapan group investigation sebagai alternatif untuk mengembangkan soft skill kerja sama tim. *Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 429-435.
- Lindar Riani S, A. A. (2020). Hubungan prestasi belajar dan soft skills dengan kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan geografi fkip unsyiah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Geografi FKIP Unsyiah*, 1-8.
- Muhammad Nur Wahyu, S. S. (2020). Pembelajaran soft skill komunikasi untuk meningkatkan kemampuan komunikasi sistematis siswa. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 406-414.

- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya pengembangan soft skills mahasiswa di perguruan tinggi. *Forum Ilmiah*, 330-339.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya pengembangan soft skills mahasiswa di perguruan tinggi. *Forum Ilmiah*, 330-339.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya pengembangan soft skills mahasiswa di perguruan tinggi. *Forum Ilmiah Volume*, 330-331.
- Ningtyas, M. N. (2019). Literasi keuangan pada generasi milenial. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 20-27.
- Ogunrinde, A. (2022). Efektifitas soft skills dalam generate kemampuan dinamis di perusahaan tik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-10.
- Prajanti, M. K. (2018). Pengaruh motivasi kerja, praktik kerja industri, penguasaan soft skill, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa smk. *Economic Education Analysis Journal*, 1010-1012.
- S.Anugrahini Irawati, F. d. (2020). Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja pada pt cahaya indah madyapratama lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, 97-108.
- Sandroto, C. W. (2021). Pelatihan: pentingnya soft skill untuk kesuksesan kerja bagi siswa-siswi sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 298-305.
- Sartika, A. R. (2021). Perencanaan dan penerapan soft skill manajemen waktu dalam aktivitas perkuliahan untuk membangun kemampuan kerja calon lulusan. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya*, 336-344.
- Sartika, A. R. (2021). Perencanaan dan penerapan soft skill manajemen waktu dalam aktivitas perkuliahan untuk membangun kemampuan kerja calon lulusan. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya*, 1-9.
- Sirajul Fuad Zis, N. E. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial*, 69-87.
- Wediawati, T. (2021). Pelatihan job interview dan soft skills guna memasuki dunia kerja. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 1713-1723.
- Widanti, R. N. (2021). Kompetensi soft skills karyawan perusahaan di surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-8.
- Wijaya, P. A. (2015). Upaya peningkatan soft skill mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 1-13.