

IMPLEMENTASI SOFT SKILL DAN HARD SKILL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI (BENGKULU (Implementation of Soft Skill And Hard Skill in Improving Employee Performance Bengkulu Province of Youth and Sports Office)

Markoni

markoniaswan@gmail.com

Fakultas Ekonomi UNIHAZ Bengkulu

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel: Diterima 23 – 11 – 2021 Disetujui 2 – 12 – 2021 Dipublikasikan 30 – 12 - 2021</p> <hr/> <p>Keywords: soft skill, hard skill, work performance</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The problem in this study is how to implement Soft Skills and Hard Skills in improving the performance of the Bengkulu Province Youth and Sports Service (Dispora) Employees. Primary data needed was obtained through a questionnaire. Considering that the research population is diverse, the sample is taken using a stratified sampling technique. Data analysis used multiple regression and correlation methods, while the hypothesis test with t test and F test with 0.05.</i></p> <p><i>The results of the analysis show that Soft Skill and Hard Skill have an effect on employee performance, respectively 0.318 and 0.539. By comparing the two, the influence of Hard Skills on employee performance is more dominant when compared to the influence of Soft Skill changes.</i></p> <p><i>Soft Skills and Hard Skills together have a very strong relationship with employee performance with a variation contribution of 60.4%. Considering the contribution of the two types of expertise, it is recommended that the relevant officials make efforts to improve these skills, by conducting internal training, involving their employees in various trainings organized by other parties, and motivating their employees to continue to develop their skills independently.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Untuk mencapai Visi dan Misi Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) provinsi Bengkulu, antara lain mempunyai program kegiatan melakukan pembinaan dan peningkatan prestasi olahraga, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan pemuda. Melalui kegiatan ini diharapkan terciptanya Pemuda Bengkulu yang unggul, produktif dan berprestasi', baik ditingkat nasional maupun ditingkat internasional.

Kegiatan olahraga dalam era modern sekarang ini tidak saja bertujuan untuk meningkatkan kebugaran dan kesehatan masyarakat serta kualitas manusia Indonesia, tetapi lebih dari itu menjadi ajang prestasi yang akan meningkatkan daya saing internasional. Selain itu kegiatan olahraga saat ini juga mempunyai nilai ekonomi yang potensial untuk percepatan pencapaian tujuan pembangunan ekonomi secara keseluruhan, Olahraga saat ini sudah menjadi suatu kegiatan industri yang menguntungkan dan banyak menyerap tenaga kerja, Kegiatan olahraga juga berdampak pada industri lain yang terkait seperti industri alat-alat olahraga dan kesehatan, Even olahraga baik yang berskala nasional maupun yang berskala internasional akan berpengaruh terhadap industri pariwisata dan industry turunannya seperti industri hiburan, perhotelan, industri kuliner, industri handicraft dan industri kecil lainnya.

Kegiatan pembinaan kepemudaan, dilakukan terutama untuk meningkatkan peran serta pemuda dalam pembangunan. Untuk maksud tersebut diperlukan upaya untuk membekali pemuda dengan kecakapan hidup dan membangun jiwa kewirausahaan. Menurut Mohammad Mirdal Akib (CEO Media Grup) Pemuda Indonesia mempunyai potensi besar (70 %) untuk membangun bangsa.

Pemuda yang memiliki keterampilan hidup baik *soft Skill* maupun *Hard Skill* akan memberikan kontribusi yang signifikan pada berbagai aktivitas pembangunan baik selaku pengusaha, pekerja, olahragawan, Akademisi, politikus dan bidang bidang lainnya.

Soft skill merupakan keterampilan yang berhubungan dengan keperibadian seseorang, seperti keterampilan komunikasi, kemampuan bersosialisasi dan beradaptasi dengan lingkungan, keterampilan dalam pemecahan masalah, dan sebagainya. Seseorang dengan *Soft skill* yang baik mempunyai modal dasar yang dapat menunjang karir dan kesuksesan dalam pekerjaan atau usahanya, karena keterampilan jenis ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dan dunia usaha, serta bidang bidang pembangunan lainnya.

Berbeda dengan *Soft skill*, *Hard Skill* merupakan keterampilan yang lebih spesifik dan terukur untuk menjalankan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan baik, seperti Mekanik, Operator Komputer, Teknisi mesin, Arsitektur, Desainer, Penulis dan Peneliti, dan sebagainya.

Soft Skill dan *Hard Skill* dapat dipelajari dan ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman kerja, baik melalui pendidikan formal, maupun informal, seperti kursus, magang, mengikuti diskusi, berperan dalam seminar dan pertemuan ilmiah lainnya, dan dapat juga dilakukan dengan belajar sendiri melalui media di internet, baik you tube, google, maupun media social lainnya.

Implementasi *Soft Skill* dan *Hard Skill* pada suatu organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan, dan organisasi social kemasyarakatan lainnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi sebagai akibat dari kinerja pegawai yang tinggi. Mengingat pentingnya *Soft Skill* dan *Hard Skill* bagi seorang pegawai sebagaimana diuraikan di atas, maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi *Soft Skill* dan *Hard Skill* dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

II. TINJAUAN LITERATUR

Soft skills

Soft Skill merupakan keterampilan, kemampuan, dan sifat sifat yang berhubungan dengan keperibadian dan perilaku seseorang. (Mahasneh dan Thabet, 2015). Sejalan dengan pengertian tersebut, menurut Elfindri, dkk (2011:67) *Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta.

Seseorang yang mempunyai *Soft skills* yang baik akan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, mempunyai kemampuan dalam mengendalikan perasaan dan emosinya, pandai bergaul dan pandai menempatkan dirinya ditengah tengah lingkungan masyarakat, sehingga keberadaanya mudah

diterima dan disukai oleh orang lain baik di masyarakat maupun di dunia kerja. Orang dengan *Soft skills* yang tinggi mempunyai peluang lebih besar untuk berkembang dan berprestasi, dan mencapai kesuksesan dalam kehidupannya jika dibandingkan dengan orang yang *Soft skills* kurang baik atau rendah. Dalam bidang kegiatan tertentu, seperti Marketing, bidang Politik, dan bidang social lainnya orang dengan *Soft skills* yang tinggi dapat saja lebih berhasil jika dibandingkan dengan orang yang memiliki *Hard Skill* yang tinggi.

Hard Skill

Hard Skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya (Zulkifli Rasid dkk: 2018). Sedangkan Utomo (2015) *hard skill* akan menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit).

Seseorang yang memiliki *Hard Skill* tentunya akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan karena akan memenangkan persaingan untuk mendapat pekerjaan tersebut. Selain itu karena orang tersebut mempunyai keahlian teknis maka dia akan lebih mudah dalam melakukan usaha sendiri baik dibidang jasa maupun usah menghasilkan suatu produk sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

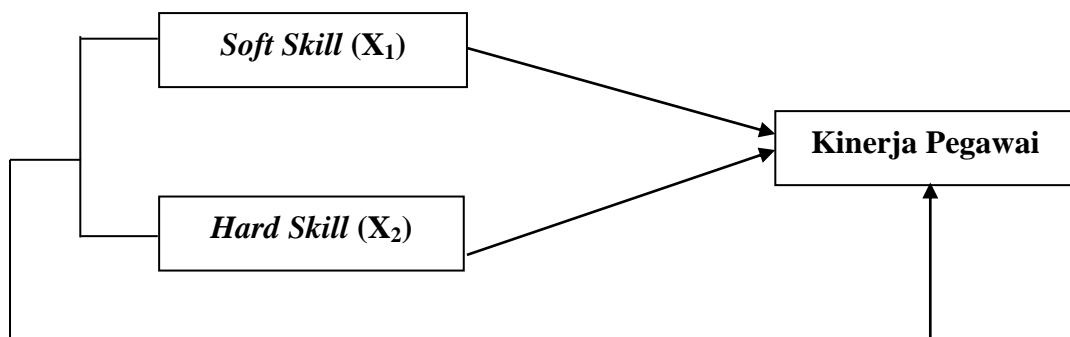
Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2002:67), mengartikan Kinerja sebagai suatu hasil kerja Pegawai sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) merupakan suatu capaian prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dan diukur hasilnya, oleh karena itu setiap pegawai yang sudah melaksanakan tugasnya seyogyanya dilakukan pengawasan terhadap proses selama kegiatan berlangsung yang ditujukan untuk menghindari kesalahan atau penyimbangan serta menjamin hasil akhir sesuai dengan target yang ditentukan, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Setelah pekerjaan selesai dilakukan evaluasi terhadap hasil kerjanya tersebut, untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kinerja dari pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Proses penilaian kinerja tersebut dilakukan dengan membandingkan antara pekerjaan yang sudah dilakukan dengan target yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hubungan Antara Variabel Soft Skill, Hard Skill, dan Kinerja Pegawai

Kegiatan pengumpulan, pengolahan dan analisa data, serta untuk lebih memudahkan dalam memahami hasil penelitian ini, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual
 Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Pengaruh dari implementasi *Soft Skill* (X_1) dan *Hard Skill* (X_2) dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y), dapat dilakukan dengan melihat pengaruh atau hubungan secara individual dari masing masing variabel, dan secara bersamaan untuk kedua variable tersebut.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat Kuantitatif Deskriptif, dan Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu yang berjumlah 78 orang sebagai Populasinya. Dengan mempertimbangkan sifat populasi yang beragam atau Heterogin, baik keberagaman keterampilan maupun keberagaman tingkat pendidikan, keberagaman program studi, umur, masa kerja, pangkat dan golongan serta keberagaman jenis dan jenjang jabatan, maka jumlah sampel diambil sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel bertingkat atau berstrata sehingga sampel yang terpilih semaksimal mungkin dapat mewakili populasi dari masing masing strata.

Hipotesis dalam penelitian ini bahwa implementasi *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dispora Provinsi Bengkulu. Untuk mengetahui Signifikansi dari pengaruh atau hubungan antar variable tersebut dilakukan pengujian baik secara parsial dari masing masing variable (uji-t), juga dilakukan pengujian secara simultan dengan uji F (ANOVA) dan menggunakan $\alpha = 0,05$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari implementasi *Soft Skill* (X_1) dan *Hard Skill* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), menggunakan persamaan Regresi Berganda $Y = a + b_{y1.2}X_1 + b_{y2.1}X_2$. Sedangkan untuk mengetahui hubungan baik secara Parsial ($r_{y1.2}$ dan $r_{y2.1}$) maupun secara Simultan dilakukan dengan Korelasi Berganda (R_{12}), dan pengolahan data menggunakan program SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Untuk memperoleh gambaran tentang besarnya pengaruh dari implementasi *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap kinerja pegawai Dispora Propinsi Bengkulu, serta adakah keseimbangan dari masing masing pengaruh tersebut, ataukah terdapat perbedaan yang signifikan dari kedua variable tersebut jika dibandingkan satu sama lainnya, dilakukan dengan mengamati tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1(Constant)	.330	.398		.829	.411
Soft Skill (X_1)	.318	.140	.301	2.277	.027
Hard Skill (X_2)	.539	.134	.532	4.020	.000

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dari hasil print out SPSS tersebut pada Tabel 1 dan Tabel 2 di atas diperoleh Persamaan Regresi berganda sbb:

$$Y = 0.330 + 0,318 X_1 + 0,539 X_2.$$

Standard Error : (0,140) (0,134)

t (2,277) (4,020)

Sig. (0,027) (0,000)

Dari persamaan Regresi Berganda tersebut dapat diketahui Koefisien Regresi ($b_{y1.2}$) sebesar 0,318 mengandung artian bahwa besarnya perubahan *Soft Skill* (X_1) akan mempengaruhi perubahan dari

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,318. Jika *Soft Skill* (X_1) berubah kearah yang lebih baik, maka kinerja pegawai akan berubah dengan arah yang semakin baik pula dengan besaran 0,318. Demikian pula sebaliknya, apabila *Soft Skill* bergerah kearah yang mengindikasikan turun atau berkurnang maka kinerja pegawai juga mengalami perubahan dengan arah yang sama, dengan asumsi *Hard Skill* tidak mengalami perubahan.

Begitu pula dengan Koefisien Regresi ($b_{y2.1}$) sebesar 0,539, menggambarkan besarnya pengaruh *Hard Skill* (X_2) terhadap Kinerja pegawai berada pada kisaran angka 0,539, berarti bahwa untuk setiap perubahan *Hard Skill* (X_2) menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,539. Jika *Hard Skill* (X_2) menjadi lebih baik atau meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Sebaliknya apabila *Hard Skill* (X_2) berkurang atau terindikasi terjadi penurunan keterampilan maka kinerja pegawai juga kan terdampak sehingga terjadi penurunan atau berkurang dari sebelumnya, dengan anggapan *Soft Skill* tetap.

Dengan melakukan komparasi besaran angka dari setiap koefisien regresi ($b_{y1.2}$) dan ($b_{y2.1}$), maka terlihat bahwa *Hard Skill* lebih dominan pengaruhnya jika dibandingkan dengan pengaruh *Soft Skill* terhadap kinerja pegawai, walaupun kisaran angkanya tidak terlalu besar yaitu dengan besaran 0,539 berbanding 0,318. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Budiningsih dkk (2020) untuk jenis pekerjaan yang lebih banyak mengandalkan keahlian teknis maka kinerja karyawannya lebih banyak dipengaruhi oleh *hard-skill*, tetapi *soft-skill* yang sesuai dengan *hard skill* tetap dibutuhkan

Dengan memperhatikan signifikansi dari $b_{y1.2} = 0,027$ dan $b_{y2.1} = 0,000$ masing masing di bawah 0,05 maka *Soft Skill* dan *Hard Skill* masing masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisa Korelasi

Untuk memperoleh gambaran bagaimana hubungan serta dan kontribusi dari variasi perubahan variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap variasi perubahan variabel *Kinerja pegawai* (Y) dapat dikaji dari Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std.er ror ofThe estimate
1	.777 ^a	.604	.587	.70049

Sumber: Data primer, diolah 2021

Dari koefisien korelasi berganda yang diperoleh, menandakan keterkaitan sangat erat antara perubahan *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara bersamaan dengan perubahan Kinerja Pegawai, bila *Soft Skill* dan *Hard Skill* berubah menjadi lebih baik atau sebaliknya, akan diikuti dengan perubahan kinerja pegawai dengan arah yang sama yaitu menjadi lebih baik atau sebaliknya mengalami penurunan. Besarnya sumbangan perubahan dari kedua variable tersebut secara bersama sama terhadap naik turunnya kinerja pegawai dicerminkan dari koefisien diterminasi (R^2) sebesar 0,604 atau 60 %.

Signifikansi dari hubungan simultan antara *Soft Skill* dan *Hard Skill* dengan kinerja pegawai dilakukan dengan Uji F atau ANOVA seperti tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	35.118	2	17.559	35.784	.000 ^b
	Residual	23.062	47	.491		
	Total	58.180	49			

Sumber: Data primer, diolah 2021

Nilai F hitung sebesar 35.748 lebih besar dari $F_{0,05;50;2-1} = 3,20$ dengan sigifikansi 0.000, dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara *Soft Skill* dan *Hard Skill* dengan Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian muspah dkk dimana *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar, baik untuk masing masing variabel maupun secara simultan.

Setiap jenis pekerjaan mempunyai karakteristik tersendiri, dan masing masing jenis pekerjaan tersebut membutuhkan keterampilan yang spesifik pula. Kondisi ini merupakan kendala yang banyak dialami oleh banyak pegawai dari berbagai dinas instansi pemerintahan maupun swasta. Ada pegawai yang mempunyai kelebihan pada jenis keahlian *Soft Skill* tetapi mempunyai keterbatasan pada keahlian *Hard Skill*, demikian pula sebaliknya. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan mempunyai kinerja yang baik apabila mempunyai keseimbangan keterampilan antara *Soft Skill* dan *Hard Skill*. Dengan demikian peran *hard skill* dan *soft skill* dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sangatlah penting dan harus selalu mendapatkan perhatian baik oleh pegawai itu sendiri untuk kesuksesan dan jenjang karirnya, maupun oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang dipimpinnya.

V. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh informasi kemampuan yang di miliki oleh pegawai yang menjadi sampel relatif berbeda baik *Soft Skill* dan *Hard Skill*, serta beban kerja masing masing pegawai dan beban kerja dari masing masing bagian dan subbagian atau seksi seksi yang ada di dalam struktur organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu juga tidak sama. Perbedaan Kemampuan dan perbedaan beban kerja tersebut menyebabkan kinerja pegawai dan kinerja masing masing unit organik juga berbeda. Dalam Penelitian ini tidak mengkaji secara mendetail pada perbedaan kemampuan (Skill) dari masing masing pegawai, dan tidak pula membahas lebih dalam tentang perbedaan kinerja masing masing pegawai. Mengingat keterbatasan dalam penelitian ini, maka penelitian selanjutnya untuk lebih mendalami dengan mengkaji perbedaan skill dan perbedaan kinerja pegawai yang dikaitkan dengan perbedaan beban kerja dari tiap tiap pegawai dan perbedaan beban kerja masing masing unit organik, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang lebih spesifik.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan koefisien regresi $b_{y1.2} = 0,318$ mengindikasikan bahwa setiap perubahan *Soft Skill* akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,318 kali perubahan *Soft Skill* dengan asumsi *Hard Skill* tidak mengalami perubahan baik kearah yang lebih baik maupun kearah yang sebaliknya. Koefisien $b_{y2.1}$ sebesar 0.539 menunjukkan perubahan kinerja pegawai akan terpengaruh oleh setiap satuan perubahan *Hard Skill*, baik menjadi lebih baik maupun sebaliknya dengan anggapan *Soft Skill* tetap. Dengan melakukan komparasi besaran Koefisien regresi dari masing masing variable dapat diketahui pengaruh perubahan *Hard Skill* terhadap perubahan kinerja pegawai lebih kuat atau lebih dominan dari pada pengaruh perubahan *Soft Skill*.

Koefisien Korelasi berganda ($R = 0,777$) menunjukkan adanya hubungan antara *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara bersamaan dengan kinerja pegawai Dispora Provinsi Bengkulu dengan kontribusi variasi sebesar 60,4%. Apabila kedua jenis keahlian tersebut bersamaan mengalami perubahan yang lebih baik atau sebaliknya, maka kinerja pegawai juga akan berubah dengan arah yang sama.

Dari uji signifikansi (uji t) diketahui masing masing variable baik *Soft Skill* maupun *Hard Skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji signifikansi dari hubungan simultan dengan ANOVA dari kedua variable tersebut juga menggambarkan adanya hubungan yang signifikan antara *Soft Skill* dan *Hard Skill* secara bersama sama dengan kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya *Soft Skill* dan *Hard Skill* bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kinerja yang lebih baik, kedua jenis keterampilan ini perlu menjadi perhatian bersama, baik pegawai itu sendiri untuk kepentingan karirnya, terlebih lagi oleh Pejabat yang

terkait, masing masing perlu melakukan upaya upaya untuk meningkatkan skill tersebut, baik dengan melakukan pelatihan internal maupun mengirim pegawai secara bergilir untuk mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh pihak lain yang sesuai dengan bidang tugas dari pegawai tersebut, serta selalu memotivasi pegawainya untuk terus mengembangkan keterampilannya secara mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiningsih, Iffah dkk (2020), P-ISSN 2089-4341, E-ISSN 2655-9633, <https://uia.e-journal.id/akademika/article>
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mhasneh, J., & Thabet, W (2015), *ASC Annual International Convergence Proceeding*, <https://www.google.com/search?q>
- Muspah, Eka Yulianti dkk (2021) , Jurnal PARADOKS, Vol.4 No. 1 FEB UMI, <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article>
- Nua, Faustinus: (2021), <https://mediaindonesia.com/humaniora/425646>
- Rasid, Zulkifli, dkk. (2018) Jurnal UMBA Vol. 6 No. 2, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20030>
- Shivanjali (2010, International Journal In Multidisciplinary and Academic Research (SSIJMAR), Vol. 1, No. 3, September-October (ISSN2278-5973)