

Strategi pengembangan karir melalui pelatihan *soft skill*

Prisca Widiawati¹, Moch. Yunus², Yulingga Nanda Hanief³, Ulma Erdilanita^{4*}, Dinda Arisetya Purwadi⁵

¹Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, email: prisca.widiawati.fik@um.ac.id

²Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, email: moch.yunus.fik@um.ac.id

³Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, email: yulingga.hanief.fik@um.ac.id

⁴Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, email: erdilanitaulma@gmail.com

⁵Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, email: dindaarisetya@gmail.com

*Koresponden penulis

Info Artikel

Riwayat Artikel

Diajukan: 2023-11-08

Diterima: 2023-12-28

Diterbitkan: 2023-01-16

Keywords:

career; personal branding;
soft skill

Kata Kunci:

karir; personal branding; soft
skill



Lisensi: cc-by-sa

Copyright © 2024 Prisca Widiawati,
Moch. Yunus, Yulingga Nanda Hanief,
Ulma Erdilanita, Dinda Arisetya
Purwadi

ABSTRACT

Soft skills play an important role in careers and social interactions in society. Tracer data obtained through (Malang State University, 2021) explained that, 58.42% of graduates of the sports coaching education study program (PKO) waited an average of 3 months to get a job. This is the basis for soft skills training to equip alumni for work and daily life to pursue a career. By holding personal branding for career development training, it will add insight and skills to alumni, so it is hoped that it can provide trainers, especially PKO alumni, to be better prepared to compete in the world of work. This service activity uses the Participatory Action Research (PAR) method. Primary data was obtained through a pre-test on PKO alumni before training and after training they were given a post-test using the Quizizz platform as a tool. The secondary data was obtained through direct observation during activities. The results of this service activity are achieving the success of the PKO alumni target of 30 participants, achieving the training objectives, namely providing an increase in alumni knowledge and understanding by 25.44% from the initial (pre-test) 45.16% to 70.6% (post-test), the achievement of the planned material target, namely 12 materials related to soft skills in sports, alumni's understanding in receiving the material presented was proven through the results of the participants' post-test. This shows that there is an increase in knowledge among alumni after carrying out hybrid soft skills training and being given products in the form of soft skills material videos. You can study this video again to equip yourself to compete in the world of work.

ABSTRAK

Soft skill memainkan peran penting dalam karir dan interaksi sosial di masyarakat. Data tracer yang diperoleh melalui (Universitas Negeri Malang, 2021) memaparkan bahwa, 58,42% lulusan program studi pendidikan kepelatihan olahraga (PKO) menunggu untuk mendapatkan pekerjaan rata-rata 3 bulan. Hal tersebut sebagai landasan pelatihan soft skill guna bekal alumni dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari untuk meniti karir. Dengan diadakannya pelatihan personal branding for career development akan menambah wawasan dan keterampilan alumni, sehingga diharapkan dapat memberikan bekal para pelatih khususnya alumni PKO agar lebih siap bersaing didunia kerja. Kegiatan pengabdian ini menggunakan metode Participatory Action Research (PAR). Data primer didapatkan melalui pre-test kepada alumni PKO sebelum pelatihan dan setelah pelatihan diberikan post-test menggunakan platform Quizizz sebagai alat bantu. Adapun data sekunder yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung selama kegiatan. Hasil dari kegiatan

pengabdian ini yaitu tercapainya keberhasilan target alumni PKO yaitu 30 peserta, ketercapaian tujuan pelatihan yaitu memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman alumni sebesar 25,44% dari yang awalnya (pre-test) 45.16% menjadi 70,6% (post-test), ketercapaian target materi yang telah direncanakan yaitu 12 materi terkait soft skill dalam olahraga, pemahaman alumni dalam menerima materi yang disampaikan dibuktikan melalui hasil post-test peserta. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan pada alumni setelah dilaksanakannya pelatihan hybrid soft skill dan diberikan produk berupa video materi soft skill. Video tersebut dapat dipelajari kembali sebagai bekal diri untuk bersaing di dunia kerja.

Cara mensitasi artikel:

Widiawati, P., Yunus, M., Hanief, Y. N., Erdilanita, U., & Purwadi, D. A. (2024). Strategi pengembangan karir melalui pelatihan soft skill. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 7(1), 103–115. <https://doi.org/10.33474/jipemas.v7i1.21139>

PENDAHULUAN

Soft skill yang tepat mampu memainkan peran penting dalam karir yang sukses dan juga ketika melakukan interaksi sosial dalam masyarakat. Karir seseorang ditentukan oleh atasan mereka sebagai penilai, bukan hanya dari segi pekerjaan saja yang dinilai tetapi cara berkomunikasi dan cara memecahkan masalah dengan sikap positif juga menjadi pertimbangan untuk penilaian (Wats & Wats, 2009). *Soft skill* yang terasah menjadikan nilai lebih bagi atasan, karena dapat memberikan suasana yang nyaman dan lebih produktif di lingkungan pekerjaan (Mitchell et al., 2010). Keterampilan untuk bekerja dalam tim tidak sesederhana hanya menyelesaikan tugas yang diberikan kreatifitas, kepemimpinan, toleransi, dan skill komunikasi dalam menempatkan diri sangat penting di dunia pekerjaan.

Personal branding sebagai suatu kebutuhan untuk memulai karir. *Personal branding* menjadi inti dari perbedaan karir seseorang (Rangarajan et al., 2017). *Personal branding* menawarkan individu kesempatan untuk menciptakan hubungan emosional dengan orang lain. Identitas individu berasal dari kekuatan mereka sebagai penghubung, penasihat, penyedia, dan pionir yang menunjukkan kemungkinan pergeseran identitas pribadi seiring dengan semakin tingginya peran seseorang. Tiber (2016) menggambarkan *personal branding* bukan sebagai serangkaian dorongan besar, melainkan serangkaian upaya kecil yang berkelanjutan dan stabil, tidak terbatas pada media sosial.

Personal branding adalah praktik memasarkan diri sendiri kepada masyarakat (Brooks & Anumudu, 2016; Lair et al., 2005; Khedher, 2015). *Personal branding* seseorang merupakan cerminan keterampilan, kemampuan, dan gaya hidupnya (Hearn, 2008). Mengembangkan ciri khas pribadi adalah proses berkelanjutan yang melibatkan interaksi dengan orang lain dalam komunikasi tatap muka dan *online* (Hearn, 2008; Khedher, 2015). Mahasiswa perlu memahami dan mengembangkan keaktifan digital mereka. Pendidik perlu mengajarkan tentang proses sosial yang mempengaruhi persepsi sehingga mahasiswa dapat lebih menjaga dan mengendalikan identitas pribadi mereka (Hearn, 2008). Ada banyak cara mengenai faktor-faktor penting dalam mengkomunikasikan *personal branding*. Secara profesional, sangat penting bagi mahasiswa untuk menekankan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan mereka. Mahasiswa juga harus menunjukkan kemampuannya,

bersikap otentik dan mengungkapkan karakternya (Johnson, 2017). Individu harus bersikap positif, profesional, menarik dan responsif ketika berkomunikasi secara *online* (Johnson, 2017).

Soft skill tidak hanya mengenai kualitas diri sendiri, tetapi bagaimana diri seseorang bisa menjadi lebih bermanfaat bagi lingkungan dan memberikan *impact* positif di tim tersebut, kemampuan yang harus dimiliki juga tidak dipelajari dalam sekolah secara gamblang. Data tracer yang diperoleh melalui (Universitas Negeri Malang, 2021) memaparkan bahwa, 58,42% lulusan program studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga (PKO) hanya perlu menunggu kurang dari 3 bulan untuk mendapatkan pekerjaan, rata-rata waktu menunggu untuk mendapatkan pekerjaan adalah 3 bulan. Angka tersebut sebagai landasan pelatihan *soft skill* sangat penting guna bekal alumni dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari untuk meniti karir.

Tim pengabdian berupaya memberikan solusi praktis atas permasalahan tersebut melalui penyelenggaraan pelatihan *personal branding*, berfokus pada *soft skill* dalam kepelatihan olahraga yang dilakukan secara *hybrid* bersama para *expertise* dalam bidang *soft skill*. *Hybrid learning* dapat membuat peserta dan pengajar menjadi lebih fleksibel dalam ruang dan waktu, karena pembelajaran/aktivitas bisa dipadukan antara *offline* atau *online* (Jeffrey et al., 2014). Pemikiran yang luas dan mendalam membuat peneliti menentukan metode secara *hybrid*. Data alumni pada departemen PKO tidak hanya dalam satu daerah di Kota Malang, tetapi menyebar di banyak Provinsi dan daerah. Hal ini merupakan upaya untuk kesetaraan alumni mendapatkan pembekalan ilmu yang sama dan setara.

Luaran dari kegiatan *personal branding* ini akan menghasilkan testimonial alumni PKO sebagai strategi *branding* departemen dan memfasilitasi alumni mengasah *soft skill* mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Hasil pengabdian dari tim pengusul kegiatan ini akan sangat bermanfaat bagi seluruh alumni Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang

METODE

Penelitian ini dilaksanakan secara *hybrid, online* melalui *zoom meeting* dan *offline* di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang pada bulan Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan *Participatory Action Research* (PAR) diintegrasikan dengan survei data *tracer study* alumni dan *Focus Group Discussion* (FGD) kepada masyarakat (MacDonald, 2012). Data primer didapatkan melalui *pre-test* kepada alumni Pendidikan Kepelatihan Olahraga (PKO) sebelum pelatihan dan setelah pelatihan diberikan *post-test* menggunakan platform Quizizz sebagai alat bantu. Adapun data sekunder yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung selama kegiatan.

Tahapan pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini terdiri dari: (1) ceramah digunakan sebagai sarana untuk menyampaikan materi mengenai *public speaking*, komunikasi, kepemimpinan. Dalam pelatihan ini, metode pembelajaran terdiri dari ceramah, sesi dialog interaktif, serta pemberian tugas-tugas terstruktur dan mandiri, (2) praktik digunakan untuk mendalami materi tentang komunikasi dengan menerapkannya langsung untuk

interaksi dengan *client*, (3) pendampingan implementasi melibatkan peserta dalam penerapan materi yang telah dipelajari. Dalam metode ini, dosen pelaksana atau fasilitator pengabdian memberikan pengarahan kepada peserta, (4) pengukuran hasil digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan dengan membandingkan nilai *pre-test*, *post-test*, dan penilaian tugas presentasi.

Metode tindak lanjut hasil digunakan untuk mengkaji hasil implementasi program pelatihan, termasuk pencapaian dan aspek yang perlu perbaikan. Dalam pendekatan ini, didukung oleh bimbingan dan konsultasi dari dosen atau fasilitator untuk meningkatkan program berikutnya. Guna menganalisis data *pretest* dan *post-test*, digunakan rumus perhitungan yang telah dijelaskan oleh (Sudjiono, 2003):

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka persentase

F = Jumlah atau frekuensi dari nilai-nilai

N = Jumlah frekuensi atau banyaknya individu

Agar memudahkan dalam mengambil kesimpulan terkait hasil analisis persentase, dilakukan perbandingan hasil analisis dengan tabel kriteria yang ditetapkan oleh Arikunto & Jabar (2010) dalam tabel 1, yang memuat kategori penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori penilaian

Persentase	Keterangan
81 – 100%	Sangat Efektif
61 – 80%	Efektif
41 – 60%	Cukup Efektif
21 – 40%	Tidak Efektif
<21 %	Sangat Tidak Efektif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan secara *hybrid: offline* dan *online* menggunakan metode ceramah yang terdiri dari 6 series dan diikuti kurang lebih 30 alumni Pendidikan Kepelatihan Olahraga Universitas Negeri Malang (PKO UM). Kegiatan pelatihan diawali dengan pengerjaan soal *pre-test*, dilanjutkan dengan penyampaian materi dan praktik (diskusi tanya jawab), dan diakhiri dengan pengerjaan soal *post-test*. Penyampaian materi disampaikan oleh 3 narasumber yang memiliki keahlian dibidang *personal branding*, komunikasi dan kewirausahaan, yaitu Ibu Febrita Paulina Heynoek, S.Pd., M.Pd, Ibu Gamma Rahmita Ureka Hakim, M.Psi., Psikolog dan Bapak Jacob Win, ST., S.Kom., M.Kom., ACC. Kegiatan tersebut juga dirangkum dalam video agar peserta dapat mempelajari kembali materi yang disampaikan dan dapat disebarakan ke masyarakat luas. Terdapat dua belas materi yang disampaikan oleh para narasumber, yaitu: (1) *public speaking*, (2) *personal branding*, (3) *skill communication*, (4) bahasa Inggris keolahragaan, (5)

manajemen organisasi, (6) kelola kecerdasan emosi dalam berkarir, (7) manajemen waktu agar lebih produktif, (8) *skill* etika, moral, dan profesionalisme, (9) cara membangun kewirausahaan di bidang olahraga, (10) *skill* kepemimpinan, (11) *skill* berpikir kritis dan memecahkan masalah, (12) *skills* keterampilan *lifelong learner* dan manajemen informasi.

Skill yang akan didapatkan oleh para peserta akan berguna nantinya saat mereka menjalani kehidupan sehari-hari dan pada dunia pekerjaan. Dengan penyampaian materi dan praktik *personal branding* maka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan alumni. Hal tersebut dibuktikan pada sesi diskusi dan tanya jawab, peserta aktif bertanya dan masing-masing diberikan waktu untuk praktik berkomunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan mempromosikan diri. Target yang dicapai dalam kegiatan pengabdian ini adalah berkurangnya alumni pasif dan meningkatnya *soft skill* alumni PKO UM dalam bidang olahraga.

Hasil kegiatan pengabdian secara garis besar mencakup beberapa komponen sebagai berikut: (1) keberhasilan target alumni Pendidikan Kepelatihan Olahraga, yaitu 30 peserta (2) ketercapaian tujuan pelatihan, yaitu memberikan peningkatan pengetahuan dan pemahaman alumni sebesar 25,44% dari yang awalnya (*pre-test*) 45.16% menjadi 70,6% (*post-test*) (3) ketercapaian target materi yang telah direncanakan, yaitu 12 materi terkait *soft skill* dalam olahraga (4) pemahaman alumni dalam menerima materi yang disampaikan, dibuktikan melalui hasil *post-test* peserta. Pengerjaan soal *pre-test* dan *post-test* diikuti oleh 30 peserta melalui Quizizz dengan jumlah soal 20 butir. Data tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta sebelum diberikan materi pelatihan dan setelah diberikan materi pelatihan. Berikut adalah persentase data dan analisis hasilnya.

Tabel 2. Data *pre-test*

No	Nama	Soal		Nilai
		Benar	Salah	
1	MRV	13	7	65
2	ATBP	13	7	65
3	MDAD	13	7	65
4	ALDN	13	7	65
5	PJA	12	8	60
6	MYB	11	9	55
7	KR	11	9	55
8	FZA	11	9	55
9	SN	11	9	55
10	IRL	9	11	45
11	DAM	9	11	45
12	MS	9	11	45
13	VND	9	11	45
14	FM	9	11	45
15	RA	9	11	45
16	MFR	9	11	45
17	FR	8	12	40
18	MK	8	12	40
19	HZ	8	12	40
20	AY	8	12	40
21	AW	8	12	40

22	AV	7	13	35
23	ADC	7	13	35
24	BPJ	7	13	35
25	ABL	7	13	35
26	ZNS	7	13	35
27	SNEP	7	13	35
28	HH	6	14	30
29	ANM	6	14	30
30	AP	6	14	30
			Jumlah	1355
			Persentase (%)	45,16%

Dari analisis pada Tabel 2, dapat disimpulkan terdapat 30 alumni pendidikan kepelatihan olahraga mengikuti pelatihan. Hasil dari *pre-test* yang terdiri dari 20 soal menunjukkan persentase nilai sebesar 45.16%. Setelah dikonversikan menggunakan tabel kriteria, dapat disimpulkan bahwa hasil data *pre-test* tersebut termasuk kategori cukup efektif.

Tabel 3. Data *Post test*

No	Nama	Soal		Nilai
		Benar	Salah	
1	MRV	18	2	90
2	ATBP	14	6	70
3	MDAD	20	0	100
4	ALDN	15	5	75
5	PJA	19	1	95
6	MYB	20	0	100
7	KR	15	5	75
8	FZA	17	3	85
9	SN	20	0	100
10	IRL	14	6	70
11	DAM	16	4	80
12	MS	12	8	60
13	VND	15	5	75
14	FM	12	8	60
15	RA	14	6	70
16	MFR	16	4	80
17	FR	10	10	50
18	MK	9	11	45
19	HZ	10	10	50
20	AY	10	10	50
21	AW	11	9	55
22	AV	13	7	65
23	ADC	10	10	50
24	BPJ	16	4	80
25	ABL	14	6	70
26	ZNS	13	7	65
27	SNEP	11	9	55
28	HH	14	6	70
29	ANM	16	4	80
30	AP	10	10	50
			Jumlah	2120
			Persentase (%)	70,6%

Hasil analisis data pada tabel 3, diketahui bahwa pengerjaan 20 soal *post-test* diikuti oleh 30 alumni pendidikan kepelatihan olahraga. Selanjutnya, data

tersebut dihitung menggunakan rumus yang dijelaskan oleh Sudjiono (2008) dan diperoleh hasil sebesar 70,6% termasuk dalam kategori efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa metode *hybrid* dapat meningkatkan pemahaman *soft skill* dalam olahraga. Hasil dari *pre-test* dan *post-test* juga memberikan penjelasan bahwa terjadi peningkatan persentase sebesar 25,44% setelah diberikan pelatihan kepada alumni pendidikan kepelatihan olahraga Universitas Negeri Malang.

Pelatihan ini menghasilkan produk berupa materi video tentang *personal branding*. Video tersebut dapat dipelajari kembali oleh alumni sehingga dapat mengasah kemampuan *soft skill* dan meningkatkan kepercayaan diri alumni untuk bersaing di dunia kerja. Selain itu, video pelatihan ini juga akan disebar luas kan ke masyarakat harapannya ilmu yang diberikan dapat membantu masyarakat untuk meningkatkan kemampuan diri.

Series pertama yaitu pemberian materi tentang *public speaking*, *skill communication*, bahasa inggris keolahragaan, dan kelola kecerdasan emosi dalam berkarir. Materi ini disampaikan oleh Ibu Febrita Paulina Heynoek, S.Pd., M.Pd sebagai dosen di Fakultas Ilmu Keolahragaan (FIK) Universitas Negeri Malang (UM) sekaligus tim *branding* UM. Series pertama dilakukan secara *online* melalui *zoom meeting*. Kegiatan ini bertujuan agar peserta memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menghadapi *client*. Komunikasi dalam kehidupan memberikan landasan untuk memahami hampir setiap proses yang terjadi pada manusia dalam suatu kegiatan seperti konflik, kerjasama, pengambilan/pembuatan keputusan, serta menciptakan keharmonisan hubungan (Ayub et al., 2014). Peran komunikasi di tempat kerja adalah untuk mengontrol apa yang terjadi antara pekerja dan *client*, untuk tujuan motivasi, untuk menyeimbangkan kebutuhan dan tujuan dan untuk proses pengambilan keputusan. Lalu ada pula peran khas komunikasi yang meliputi penghubung, sebagai jembatan, dan pemimpin. Saat ini, sudah menjadi keharusan bagi setiap pekerja untuk menguasai keterampilan komunikasi. Hal ini tidak lagi menjadi suatu pilihan, melainkan suatu keharusan di dunia kerja (Ayub et al., 2014).



Gambar 1. Pemberian materi *public speaking*, *skill communication*, bahasa inggris keolahragaan, dan kelola kecerdasan emosi dalam berkarir

Series kedua yaitu pemberian materi tentang manajemen waktu, *skill* etika moral dan profesionalisme, *skill* kepemimpinan dan keterampilan *lifelong learner*, dan manajemen informasi. Materi ini disampaikan oleh Ibu Gamma Rahmita Ureka Hakim, M.Psi., Psikolog dosen departemen psikologi Universitas Negeri Malang (UM). Series kedua dilakukan secara *online* melalui *zoom meeting*. Kegiatan ini bertujuan agar peserta memiliki kesadaran untuk selalu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki agar mampu bersaing di dunia kerja. Konsep kepemimpinan dan manajemen telah menarik perhatian selama beberapa dekade (Chuang, 2013). Konsep-konsep ini walaupun secara inheren terpisah namun saling terkait satu sama lain. Seorang pemimpin harus secara konsisten memberikan nilai tambah pada organisasi tempat mereka bekerja (Chuang, 2013). Perbedaan utama antara kepemimpinan dan manajemen meliputi kepemimpinan berorientasi pada orang sedangkan manajemen berorientasi pada tugas, manajemen berfokus pada pengarahan dan pengendalian sedangkan kepemimpinan berfokus pada motivasi dan pengaruh, manajemen menuntut hasil sedangkan kepemimpinan membutuhkan prestasi, kepemimpinan memfasilitasi pekerjaan sedangkan manajemen terlibat di dalamnya, dan kepemimpinan menarik hati masyarakat sedangkan manajemen menarik pikiran mereka (Chuang, 2013). Waktu adalah sumber daya yang terbatas. Manajemen waktu sangat penting sebagai sumber daya bagi organisasi manapun (Fapohunda, 2013). Manajemen waktu diperlukan untuk memastikan waktu dimanfaatkan secara optimal (Fapohunda, 2013).



Gambar 2. Pemberian materi manajemen waktu, *skill* etika moral dan profesionalisme, *skill* kepemimpinan dan keterampilan *lifelong learner*, dan manajemen informasi

Series ketiga yaitu pemberian materi tentang *personal branding*, manajemen organisasi, membangun kewirausahaan dalam olahraga, *skill* berpikir kritis dan pemecahan masalah. Materi ini disampaikan oleh Bapak Jacob Win, ST., S.Kom., M.Kom., ACC *professional startup & eBusiness coach*. Series ketiga dilakukan secara *offline* di gedung C6 FIK UM. Kegiatan ini bertujuan agar peserta memiliki kemandirian untuk membangun wirausaha sesuai dengan potensi masing-masing. Peterson & Schenker (2018) menyatakan usaha kewirausahaan yang berhubungan dengan olahraga menciptakan nilai-nilai sosial. Kewirausahaan olahraga terutama dipengaruhi

oleh karakteristik spesifik olahraga (Smith & Stewart, 2010) yang mempunyai konsekuensi pada bagaimana kewirausahaan olahraga dipahami dan dilaksanakan. Olahraga pada dasarnya merupakan aktivitas sekelompok orang tertentu dalam masyarakat. Namun, hal ini telah berkembang secara signifikan menjadi upaya budaya, sosial, dan khususnya ekonomi yang penting (Escamilla-Fajardo et al., 2020). Secara umum, olahraga dicirikan sebagai jenis aktivitas fisik yang meningkatkan atau mempertahankan manfaat kesehatan terkait fisik dan mental (Ratten & Jones, 2020).



Gambar 3. Pemberian materi *personal branding*, manajemen organisasi, membangun kewirausahaan dalam olahraga, *skill* berpikir kritis dan pemecahan masalah

Soft skill membentuk kepribadian manusia. Impian setiap pendidik adalah lulusan, terutama dari perguruan tinggi, tidak hanya harus menjadi ahli di bidang tertentu tetapi juga berkepribadian matang dengan pendidikan yang seimbang dan menyeluruh. Namun sifat tersebut tercermin pada *soft skill*, bukan *hard skill*. Pachauri & Yadav (2013) mendefinisikan *soft skill* sebagai ciri kepribadian, keanggunan sosial, kefasihan berbahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme dalam berbagai tingkat. Beberapa waktu terakhir, pandangan masyarakat mengenai *soft skill* telah banyak berubah. Dahulu kemampuan *hard skill* menjadi hal yang utama dan *soft skill* dianggap “baik jika dimiliki”, persepsi tersebut saat ini terbalik. *Soft skill* bersifat relasional dan keterampilan sosial merupakan kebutuhan seseorang yang bekerja keras dalam lingkungan kinerja tinggi, yang pada akhirnya mendorong efisiensi (Ngang et al., 2015). *Soft skill* dianggap meningkatkan kompetensi sehingga meningkatkan kemampuan seseorang ke arah perkembangan dan perubahan (Remedios, 2014). Keterampilan berkomunikasi merupakan salah satu aspek dari keterampilan abad 21 yang perlu diajarkan kepada peserta didik agar mereka dapat menghadapi tantangan global di masa mendatang, selain dari kemampuan berpikir kritis, berkolaborasi, dan berkreasi (Indarti et al., 2023). Keterampilan komunikasi yang baik dapat dimanfaatkan untuk menutupi kekurangan dalam *hard skill*. Pengusaha dan pendidik sering mengeluhkan kurangnya *soft skill* di kalangan lulusan lembaga perguruan tinggi. Keterampilan komunikasi paling banyak terlewatkan, namun pengetahuan tambahan dalam bekerja juga menempati peringkat tinggi dalam daftar keterampilan yang hilang yang

diinginkan bagi lulusan yang memasuki dunia kerja. Permasalahan ini juga terkenal di negara-negara industri di seluruh dunia.

Pekerjaan di bidang olahraga membutuhkan calon pekerja yang memiliki *soft skill* yang masuk akal, keterampilan kerja selain ilmu olahraga. *Soft skill* sangat diperlukan untuk menunjang kualitas pengajaran, pelatihan, manajemen olahraga ataupun dalam *sport entrepreneur*. Menurut Robles (2012) *soft skill* adalah kualitas pribadi atau antarpribadi abstrak yang diperlukan untuk memperoleh dan unggul dalam suatu pekerjaan. Sparrow (2011) *soft skill* sebagai “keterampilan intra dan antarpribadi (sosio-emosional), yang penting untuk pengembangan pribadi, partisipasi sosial, dan kesuksesan di tempat kerja”. Davis & Muir (2004) mengemukakan bahwa mengembangkan *soft skill* ini akan memungkinkan pekerja untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang baik di lingkungan kerjanya dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Terdapat enam *soft skill* yang dimasukkan dalam model Forum Ekonomi Dunia (World Economic Forum, 2016) karena pentingnya bagi kesejahteraan, pendidikan, dan kesuksesan kerja: kemampuan beradaptasi, rasa ingin tahu, kepemimpinan, inisiatif, ketekunan, dan kesadaran sosial. Berlatih olahraga bukan sekedar perkara kemampuan fisik dan motorik. Hal ini juga menuntut orang untuk terus menghadapi tantangan yang berkaitan dengan banyak situasi sulit dan hubungan antarpribadi, serta berupaya memperbaiki identitas dan kualitas pribadi mereka agar berhasil dalam apa yang mereka lakukan (Eccles, 1999; Clark et al., 2015). Temuan oleh Guidotti et al. (2023) menunjukkan validitas yang baik, konsistensi internal, dan kesepakatan konsensus yang tinggi sehubungan dengan kerangka kompetensi yang diusulkan dan peran penting *soft skill* dalam profesi olahraga. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *soft skill* berpengaruh positif terhadap peningkatan karir di bidang olahraga. Dengan demikian, penerapan pelatihan *soft skill* terbukti efektif membantu alumni dalam meningkatkan kualitas diri untuk mendapatkan karir yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil *pre-test* sebelum dilakukan pelatihan *soft skill* mendapatkan persentase sebanyak 45,16% alumni pendidikan kepelatihan olahraga belum memiliki kemampuan *soft skill* yang baik. Setelah melaksanakan pelatihan secara *hybrid* dan memberikan produk berupa video materi *soft skill*, hasil *post-test* menunjukkan persentase 70,6% hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan sebesar 25,44% setelah diberikan pelatihan. *Skill* alumni pendidikan kepelatihan olahraga juga meningkat berkat adanya video pembelajaran tentang materi *public speaking*, *personal branding*, *skill communication*, bahasa inggris keolahragaan, manajemen organisasi, kelola kecerdasan emosi dalam berkarir, manajemen waktu agar lebih produktif, *skill* etika, moral, dan profesionalisme, cara membangun kewirausahaan di bidang olahraga, *skill* kepemimpinan, *skill* berpikir kritis dan memecahkan masalah, dan *skills* keterampilan *life long learner* dan manajemen informasi. Peneliti akan melakukan tindak lanjut dengan cara mengadakan sosialisasi secara

berkelanjutan ataupun forum diskusi *online* guna memastikan penyebaran dan penerapan berkelanjutan dari materi yang telah dipelajari. Hal ini akan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mendalami topik tertentu secara lebih mendalam, berdiskusi langsung, dan berbagi wawasan dengan para pakar. Kami yakin bahwa kolaborasi ini akan memberikan dampak positif yang lebih luas dan berkelanjutan dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Negeri Malang yang telah memberikan dana hibah untuk melaksanakan kegiatan pengabdian tahun 2023 ini. Semoga dapat bermanfaat dan membantu masyarakat dalam pengembangan karir.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Ayub, S. H., Manaf, N. A., & Hamzah, M. R. (2014). Leadership: Communicating Strategically in the 21st Century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 155(November), 502–506. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.330>
- Brooks, A. K., & Anumudu, C. (2016). Identity Development in Personal Branding Instruction: Social Narratives and Online Brand Management in a Global Economy. *Adult Learning*, 27(1), 23–29. <https://doi.org/10.1177/1045159515616968>
- Chuang, S.-F. (2013). Essential Skills for Leadership Effectiveness in Diverse Workplace Development. *Online Journal for Workforce Education and Development*, 6(1), 1–24. <https://opensiuc.lib.siu.edu/ojwed/vol6/iss1/5>
- Clark, G., Marsden, R., Whyatt, J. D., Thompson, L., & Walker, M. (2015). 'It's everything else you do...': Alumni views on extracurricular activities and employability. *Active Learning in Higher Education*, 16(2), 133–147. <https://doi.org/10.1177/1469787415574050>
- Davis, B. D., & Muir, C. (2004). Learning Soft Skills at Work. *Business Communication Quarterly*, 67(1), 95–101. <https://doi.org/10.1177/1080569903261973>
- Eccles, J. S. (1999). The Development of Children Ages 6 to 14. *Future of Children*, 9(2), 30–44. <https://doi.org/10.2307/1602703>
- Escamilla-Fajardo, P., Núñez-Pomar, J. M., & Gómez-Tafalla, A. M. (2020). Exploring Environmental and Entrepreneurial Antecedents of Social Performance in Spanish Sports Clubs: A symmetric and Asymmetric Approach. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/su12104234>
- Fapohunda, T. M. (2013). Towards Effective Team Building in the Workplace. *International Journal Of Education and Research*, 1(4), 1–12. <http://www.ijsec.net/node/622>

- Guidotti, F., Demarie, S., Ciaccioni, S., & Capranica, L. (2023). Sports Management Knowledge, Competencies, and Skills: Focus Groups and Women Sports Managers' Perceptions. *Sustainability*, 15(13), 10335. <https://doi.org/10.3390/su151310335>
- Hearn, A. (2008). "Meat, Mask, Burden": Probing The Contours of The Branded "Self." *Journal of Consumer Culture*, 8(2), 197–217. <https://doi.org/10.1177/1469540508090086>
- Indarti, L., Saud, U. S., Yuniarsih, T., & Nurdin, D. (2023). The Online Training on English for Teaching Science for Primary and Secondary School Teachers. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(4), 1065–1072. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/dinamisia.v7i4.15529>
- Jeffrey, L., Milne, J., Suddaby, G., & Higgins, A. (2014). Blended Learning: How Teachers Balance the Blend of Online and Classroom Components. *Journal of Information Technology Education: Research*, 13(January), 121–140. <https://doi.org/10.28945/1968>
- Johnson, K. M. (2017). The Importance of Personal Branding in Social Media: Educating Students to Create and Manage their Personal Brand. *International Journal of Education and Social Science*, 4(1), 21–27.
- Khedher, M. (2015). An Inspiring Resource for Developing Personal Branding Phenomena. *The Marketing Review*, 15(1), 117–131. <https://doi.org/10.1362/146934715x14267608178802>
- Lair, D. J., Sullivan, K., & Cheney, G. (2005). Marketization and The Recasting of The Professional Self: The Rhetoric and Ethics of Personal Branding. *Management Communication Quarterly*, 18(3), 307–343. <https://doi.org/10.1177/0893318904270744>
- MacDonald, C. (2012). Understanding PAR: A Qualitative Research Methodology. *Canadian Journal of Action Research*, 13(2), 34–50. <https://doi.org/10.33524/cjar.v13i2.37>
- Mitchell, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential Soft Skills for Success in the Twenty-First Century Workforce as Perceived by Business Educators. *Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43–53. <https://etd.auburn.edu/handle/10415/1441>
- Ngang, T. K., Yie, C. S., & Shahid, S. A. M. (2015). Quality Teaching: Relationship to Soft Skills Acquisition. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191(1981), 1934–1937. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.649>
- Pachauri, D., & Yadav, A. (2013). Importance of Soft Skills in Teacher Education Programme. *IJERT International Journal of Educational Research*, 41(5), 22–25.
- Peterson, T., & Schenker, K. (2018). Social Entrepreneurship in a Sport Policy Context. *Sport in Society*, 21(3), 452–467. <https://doi.org/10.1080/17430437.2017.1346618>
- Rangarajan, D., Gelb, B. D., & Vandaveer, A. (2017). Strategic Personal Branding—and How it Pays Off. *Business Horizons*, 60(5), 657–666. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.05.009>
- Ratten, V., & Jones, P. (2020). New Challenges in Sport Entrepreneurship for

- value creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 961–980. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00664-z>
- Remedios, R. (2014). The Role of Soft Skills in Employability. *Delta Pi Epsilon Journal*, 4(1), 316–334.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Smith, A. C. T., & Stewart, B. (2010). The Special Features of Sport: A Critical Revisit. *Sport Management Review*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.07.002>
- Sparrow, S. M. (2011). Teaching and Assessing Soft Skills. *Journal of Legal Education*, 67(2), 553–575. <https://www.jstor.org/stable/26890952>
- Sudjiono, A. (2003). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Raja Grafindo.
- Tiber, K. (2016). *The Brand Mapping Strategy: Design, Build and Accelerate Your Brand*. Entrepreneur Press.
- Wats, M., & Wats, R. K. (2009). Developing Soft skills in Students. *The International Journal of Learning Annual Review*, 15(22), 1–10. <https://doi.org/10.18848/1447-9494/CGP/v15i12/46032>
- World Economic Forum. (2016). *New Vision for Education : Fostering Social and Emotional Learning through Technology*. Prepared in collaboration with The Boston Consulting Group.