

**PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* DI ERA DIGITAL:
SEBUAH TINJAUAN SISTEMATIS**

Stevani Dewi Setyako¹, Sitta Rahma², Yul Rizal³, Mira Veranita⁴
^{1,2,3,4}Magister Manajemen Rumah Sakit, ARS University, Indonesia
e-mail : stevanids@gmail.com^{1*}

ABSTRACT

Background: The rapid development of digital technology has intensified the need for mastering both soft and hard skills to improve individual competitiveness in today's workforce. Both skill sets play a critical role in determining individual performance and job readiness. This study aims to systematically review the impact of soft skill and hard skill development on performance in the digital era. A systematic review was conducted using relevant keywords to search online scientific databases for articles published between 2020 and 2025. After applying inclusion and exclusion criteria, 9 studies were selected from an initial pool of 129 publications. The analysis revealed that the development of soft skills such as self-awareness, empathy, and relationship management, along with hard skills such as technical proficiency, significantly influences employee performance, student job readiness, and the formation of self-efficacy. A balanced development of both soft and hard skills is essential for individual success in both academic and professional settings. In the digital era, these competencies are vital for adaptability and continuous learning. Integration into educational curriculum, collaboration between academia and industry, enhancing hr roles in the workplace, development of interactive digital modules.

Keywords: soft skill; hard skill; performance; digital era

ABSTRAK

Latar Belakang: Perkembangan teknologi digital telah mendorong perlunya penguasaan *soft skill* dan *hard skill* untuk meningkatkan daya saing individu di dunia kerja modern. Keduanya memainkan peran penting dalam menentukan kinerja dan kesiapan kerja seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis pengaruh pengembangan *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja di era digital. Tinjauan sistematis dilakukan dengan menelusuri literatur dari database ilmiah daring menggunakan kata kunci terkait antara tahun 2020 hingga 2025. Setelah melalui tahap seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, sebanyak 9 artikel dianalisis dari 129 publikasi yang ditemukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill* seperti *self-awareness*, empati, dan manajemen hubungan, serta *hard skill* seperti keterampilan teknis, memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, kesiapan kerja, dan pembentukan *self-efficacy*. Kombinasi *soft skill* dan *hard skill* sangat penting untuk menunjang keberhasilan individu di dunia kerja dan pembelajaran. Keduanya perlu dikembangkan secara seimbang, terutama di era digital yang menuntut adaptabilitas tinggi dan pembelajaran berkelanjutan. Integrasi dalam kurikulum pendidikan, kolaborasi dunia pendidikan dan industri, penguatan peran hrd di dunia kerja, pengembangan modul digital interaktif.

Kata Kunci: soft skill; hard skill; kinerja; era digital

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan *soft skill* dan *hard skill* menjadi krusial agar individu mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks. Tugas ini akan membahas pentingnya pengembangan kedua jenis keterampilan tersebut, serta strategi dan peran lembaga pendidikan dan industri dalam mendukungnya.

Di era yang sangat kompetitif ini, keberhasilan seorang individu tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademisnya saja (*hard skill*), namun juga ditentukan oleh *soft skill*. Sebuah penelitian yang dilakukan di *Harvard University*, menyatakan bahwa kesuksesan seseorang tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknisnya (*hard skill*) saja, tetapi juga kemampuan individu dalam mengontrol emosi (*softskill*).¹

Manajemen SDM sangat diperlukan untuk menyelaraskan suatu kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Ada sejumlah faktor yang memengaruhi upaya untuk mencapai kinerja yang optimal, ini termasuk *hardskill & softskill, emotional intelligence, interpersonal communication*. Kinerja pegawai juga menentukan tercapainya tujuan instansi atau Lembaga pemerintahan. Faktor internal karyawan, yang mencakup *hardskill* dan *softskill*, adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.²

Pendidikan kesiapan kerja merupakan kondisi di mana individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja dengan percaya diri dan efektif. Kesiapan ini mencakup kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan tertentu serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Hal ini menjadi aspek penting dalam era modern, di mana persaingan kerja semakin meningkat dan kebutuhan akan keterampilan yang relevan semakin mendesak.³

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah tinjauan sistematis yang bertujuan untuk menganalisis publikasi ilmiah terkait pengaruh pengembangan *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja di era digital. Pencarian literatur dilakukan menggunakan beberapa basis data ilmiah daring. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian yaitu: *soft skill, hard skill, kinerja, keterampilan, era digital*. Pencarian dibatasi pada artikel yang diterbitkan antara Januari 2020 hingga Juni 2025 dan yang ditulis dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia.

Tabel 1 Kriteria

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal <i>peer-reviewed</i>	Artikel berupa opini, editorial, atau surat kepada editor
Periode publikasi antara tahun 2020–2025	Studi dengan data sebelum tahun 2020
Topik membahas hubungan antara <i>soft skills, hard skills</i> , dan kinerja di era digital	Artikel yang tidak relevan dengan topik keterampilan dan kinerja
Tersedia <i>full text</i>	Tidak tersedia <i>full text</i>

Dari hasil pencarian awal, diperoleh 129 publikasi. Setelah dilakukan proses screening judul dan abstrak, serta penilaian *full-text* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, jumlah artikel yang memenuhi syarat akhir untuk dianalisis sebanyak 9 publikasi.

Proses seleksi ini dilakukan dengan mengacu pada alur PRISMA sebagai berikut:

1. Identifikasi: 129 artikel ditemukan.
2. Screening: Duplikasi dan artikel yang tidak relevan dihapus.
3. Kelayakan: Artikel yang tersisa dinilai full-text.
4. Inklusi akhir: 9 artikel dimasukkan dalam analisis akhir.

PEMBAHASAN

Dari 9 publikasi ilmiah yang telah di analisis dan sintesa kami bagi dalam 3 bagian yaitu penulis serta tahun, Konteks Penelitian dan Temuan atau Kesimpulan. Berikut adalah hasil dari analisa data kami.

Tabel 2. Temuan atau Hasil Penelitian

Penulis (tahun)	Konteks Penelitian	Temuan atau hasil
Veta et al. (2025)	Pendidikan Mahasiswa Praktik Lapangan	<i>Soft skill</i> dan <i>hard skill</i> sangat berpengaruh terhadap dunia belajar maupun dunia kerja. ⁴
Masduki et al. (2020)	Inovasi guru	Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa <i>hard skills</i> dan <i>soft skills</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational learning</i> . Artinya adalah semakin baik <i>hard skills</i> dan <i>soft skills</i> yang dikuasai seorang guru, maka semakin positif pembentukan dan pengembangan <i>organizational learning</i> di lembaga pendidikan sekolah. ⁵
Wahyu et al. (2022)	Peningkatan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan <i>soft skill</i> lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan <i>soft skill</i> lebih banyak berkaitan dengan mental dan motivasi karyawan dalam mengembangkan diri. Sementara itu, kemampuan <i>hard skill</i> lambat laun akan menurun jika tidak dilakukan pelatihan atau <i>training</i> ulang pengembangan. ⁶
Windarini (2020)	Membentuk keyakinan diri mahasiswa	<i>Hard Skill (Intellectual Skill)</i> dan <i>Soft Skill (Self Awareness, Self Management, Motivation, Emphaty, dan Relationship Management)</i> , memiliki peranan dalam membentuk <i>Self Afficacy</i> mahasiswa. ¹
Fitriyanti et al. (2023)	Pengaruh terhadap kinerja Karyawan	<i>Hardskill & Softskill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ²
Denny (2025)	Pengembangan Kompetensi Karyawan	Berdasarkan temuan, terbukti bahwa <i>Soft Skills</i> dan <i>Hard skills</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi secara simultan. ⁷
Aprianus et al. (2024)	Pengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa	Penelitian ini menemukan bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Era Revolusi Industri 4.0 ⁸
Nugroho et al. (2024)	Pengaruh terhadap kesiapan kerja Mahasiswa	Kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh keahlian teknis (<i>hard skill</i>) dan keahlian non-teknis (<i>soft skill</i>) yang diperoleh selama masa studi mahasiswa dengan tingkat <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih baik. ³
Dodi et al. (2023)	Peran management SDM	Pengembangan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> sangat dibutuhkan dalam suatu Perusahaan guna peningkatan kompetensi pegawai. Terutama dalam era Digitalisasi seperti saat ini sangat mampu membantu tim SDM dalam melakukan manajemen SDM sehingga semua pegawai dapat update ilmu. ⁹

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: *Hard Skill (Intellectual Skill)* dan *Soft Skill (Self Awareness, Self Management, Motivation, Emphaty, dan Relationship Management)*, memiliki peranan dalam membentuk *Self Afficacy*. Selain itu sangat berperan penting dalam dunia belajar maupun dunia kerja yang akan membawa pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational learning*. Pengembangan *soft skill* dan *hard skill* sangat dibutuhkan dalam suatu Perusahaan

guna peningkatan kompetensi pegawai. Terutama dalam era Digitalisasi seperti saat ini sangat mampu membantu tim SDM dalam melakukan manajemen SDM sehingga semua pegawai dapat update ilmu.

Jadi, *hard skill* merupakan kemampuan yang berifat kognitif, sedangkan *soft skill* merupakan kemampuan yang bersifat afektif, yang membuat individu yang memiliki kedua kecakapan tersebut akan mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Setiap individu bisa memiliki *hard skill* yang berbeda, namun setiap individu dituntut memiliki *soft skill*, apapun profesinya. Sehingga, idealnya, *hard skill* dan *soft skills*, adalah dua kecakapan yang harus dimiliki oleh setiap orang, agar mereka mampu menyelesaikan masalahnya dengan hasil seperti yang diharapkan, serta mendapatkan kesuksesan dalam dunia terutama di era digital.

SARAN

Perlunya integrasi dalam Kurikulum Pendidikan terutama di tingkat perguruan tinggi dan pendidikan vokasi, disarankan untuk secara eksplisit mengintegrasikan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* dalam kurikulum mereka. Pendekatan berbasis proyek, magang, dan pembelajaran berbasis masalah (PBL) dapat memperkuat kedua kompetensi ini secara bersamaan. Perlu dibangun kemitraan antara institusi pendidikan dan dunia industri agar pelatihan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja digital yang terus berkembang. Program seperti pembinaan karir, pelatihan industri, atau guest lecturer dari profesional dapat sangat bermanfaat. Perusahaan perlu meningkatkan peran Divisi Sumber Daya Manusia (HRD) dalam mengembangkan kedua jenis keterampilan tersebut melalui pelatihan berkelanjutan dan penilaian kompetensi berkala. Mengingat relevansi konteks digital, perlu dibuat modul pelatihan interaktif berbasis teknologi seperti *e-learning* atau aplikasi *mobile* untuk meningkatkan aksesibilitas pembelajaran *soft skill* dan *hard skill*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cahyadiana, W. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Self Efficacy Mahasiswa. (2020).
2. Azzahra, F. *The Influence Of Hardskills & Softskills, Emotional Intelligence, Interpersonal Communication On Employee Performance*. (2023).
3. Publikasi dan Penebitan Yayasan Al Ma, P., Dawuhan, arif, Dwi Prasetyo, N. & Prabowo, H. Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. doi:10.1016/ger.2023.01.012.
4. Vera Lidya, Nadia Kazmira & Rika Shintia. Cara Pelajar Membangun Soft Skill dan Hard Skill di Era Digital. (2025).
5. Asbari, M. *et al.* Hard Skills atau Soft Skills: Manakah yang lebih penting bagi inovasi guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* **4**, 1–20 (2020).
6. Astutik, W. & Sulhan, M. Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* **7**, 9 (2022).
7. Dwiwarman, D. A. Pengaruh Keterampilan Soft Skills dan Hard Skills terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital. *Jurnal Minfo Polgan* **14**, 94–106 (2025).
8. Aprianus & Arisman. Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0.
9. Hutauruk, D. M. & Wicaksana, S. A. *Peran Management Sdm Dalam Mengembangkan Soft Skill Dan Hard Skill Pegawai Pada Era Digitalisasi*.