

**LAPORAN SEMINAR ANTARA PENELITIAN  
KLASTER PENELITIAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN TINGGI**

**Analisis Peran Dan Strategi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam  
Dalam Memfasilitasi Perkembangan *Soft Skill* Mahasiswa  
Di Era Society 5.0**



**Nama Peneliti:**

**Dr. Ashadi Cahyadi, MA (Ketua)  
Abdul Aziz Al-Khumairi (Anggota)  
Rafileli, MA (Anggota)**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS AGAMA ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO  
BENGKULU  
2024**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Revolusi Industri dapat disebut sebagai transformasi praktik industri tradisional ke dalam teknik-teknik baru yang didominasi oleh teknologi yang tersedia. Industri yang beradaptasi dengan perubahan ini menyaksikan peningkatan yang luar biasa dalam produksi barang, keunggulan kompetitif, dan peluang bisnis lintas batas. Saat ini kita sedang menyaksikan revolusi industri keempat (juga dikenal sebagai Industri 4.0) yang sedang berlangsung di sekitar kita, dunia siap untuk lompatan besar berikutnya, revolusi industri kelima atau Industri 5.0 (Raja Santhi & Muthuswamy, 2023). Digitalisasi yang meluas dan perkembangan dinamis dari teknologi revolusi industri keempat, yang mengarah pada dehumanisasi industri, telah meningkatkan minat komunitas ilmiah dalam aspek humanisasi, keberlanjutan, dan ketahanan industri (Grabowska et al., 2022).

Sementara dunia masih berusaha untuk beradaptasi dan mewujudkan potensi Industri 4.0, beberapa industrialis

dan cendekiawan telah mulai membayangkan dan mendiskusikan Revolusi Industri berikutnya, yaitu Industri 5.0. Jika Industri 4.0 adalah tentang menghubungkan mesin secara digital untuk memungkinkan aliran data yang lancar dan optimalisasi setinggi mungkin, Industri 5.0 diyakini akan membawa manusia kembali ke dalam permainan untuk berkolaborasi dan memperkenalkan sentuhan manusia pada produk yang diproduksi sambil secara bersamaan berfokus pada manufaktur yang berkelanjutan (Demir et al., 2019; Nahavandi, 2019).

Peningkatan pesat yang diamati saat ini dalam implementasi teknologi Industri 4.0 dan orientasi perusahaan terhadap dehumanisasi sistem produksi menyebabkan banyak kekhawatiran bagi pekerja, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Dalam Industri 4.0, lingkungan kerja ditentukan oleh teknologi manufaktur yang terintegrasi, canggih, dan tangguh, dilengkapi dengan sensor yang melacak kerja mesin dan sistem komunikasi yang memungkinkan pelaporan data dan simulasi tingkat lanjut. Sejumlah studi ilmiah (Romero et

al., 2015) menarik perhatian pada perlunya memasukkan peran penting manusia dalam asumsi pengembangan industri di masa depan. Lebih dari itu, diyakini bahwa membatasi ketahanan pada teknologi saja tidak cukup. Ketahanan harus mencakup seluruh rantai nilai, proses bisnis, dan bahkan model bisnis.

Oleh karena itu, pada tahun 2019, mulai muncul diskusi tentang konsep Industri 5.0. Konsep ini melibatkan pengembalian faktor manusia ke dalam industri, yaitu meningkatkan kerja sama antara manusia dan sistem produksi yang cerdas serta menggabungkan yang terbaik dari dua dunia-kecepatan dan ketepatan yang dijamin oleh otomatisasi dengan keterampilan kognitif dan pemikiran kritis manusia (Breque et al., 2021; Longo et al., 2020). Industri 5.0 berfokus pada interaksi antara manusia dan mesin (Özdemir & Hekim, 2018). Saat ini, manusia bekerja bersama mesin dan terhubung ke pabrik pintar melalui perangkat cerdas (Demir et al., 2019). Dunia teknologi, kustomisasi massal, dan produksi lanjutan sedang mengalami transformasi yang cepat.

Robot menjadi semakin penting karena mereka sekarang dapat terhubung dengan pikiran manusia melalui antarmuka otak-mesin dan kemajuan dalam kecerdasan buatan (Welfare et al., 2019). Saat ini, robot terhubung dengan otak manusia dan bekerja sebagai kolaborator, bukan pesaing (Nahavandi, 2019). Revolusi industri kelima kemungkinan akan mendorong antarmuka manusia-mesin yang lebih canggih dengan menggunakan algoritme kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*). Ini berarti integrasi yang lebih baik, memungkinkan otomatisasi yang lebih cepat dan lebih baik yang dikombinasikan dengan kekuatan otak manusia (Aslam et al., 2020). Ini juga berarti bahwa robot tidak akan mengambil alih kendali pabrik dalam waktu dekat, seperti yang ditakutkan di era Industri 4.0 (Javaid & Haleem, 2020). Transisi dari 4.0 ke 5.0 berarti menggabungkan yang terbaik dari dunia manusia dan mesin - yang mungkin juga berarti peningkatan produktivitas (Nardo et al., 2020; Nelles et al., 2016). Vollmer mengatakan bahwa Industri 5.0 adalah masa depan dan tren yang sedang

berkembang: interaksi dan kolaborasi antara manusia dan mesin (Adel, 2022; Longo et al., 2020).

Berdasarkan perkembangannya era industri 4.0 ke 5.0 secara akademik, perguruan tinggi juga harus memiliki peran untuk mempersiapkan mahasiswa agar dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi ketika masuk dalam dunia kerja. Satu sisi perubahan tersebut memberikan dampak positif, namun disisi lain akan berdampak negatif apabila *hard skill/ soft skill* mahasiswa tidak dipersiapkan untuk dapat adaptif di era revolusi industri 5.0. Konsep Masyarakat 5.0 dan Industri 5.0 bukanlah kelanjutan kronologis sederhana atau alternatif dari paradigma Industri 4.0. Masyarakat 5.0 bertujuan untuk menempatkan manusia di titik tengah inovasi, mengeksplorasi dampak teknologi dan hasil Industri 4.0 dengan integrasi teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan (Carayannis & Morawska-Jancelewicz, 2022).

Perspektif terobosan ini memiliki kesamaan dengan tujuan PBB (Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan

Bangsa-Bangsa). Hal ini juga memiliki implikasi besar bagi transformasi universitas. Universitas dituntut untuk menghasilkan pengetahuan untuk teknologi baru dan inovasi sosial. Digitalisasi membuka perspektif baru bagi universitas dan dapat menjadi salah satu pendorong utama perubahan mereka. Memasukkan asumsi-asumsi Masyarakat 5.0 dan Industri 5.0 ke dalam praktik dan kebijakan universitas akan memungkinkan universitas dan masyarakat untuk mendapatkan manfaat penuh dari transformasi digital (Rodríguez-Abitia & Bribiesca-Correa, 2021). Menjadikan inovasi yang berorientasi pada manusia sebagai ciri khas universitas dan mengembangkan model kerja sama baru juga akan membantu mencapai prioritas yang berkelanjutan.

Sistem pendidikan tinggi berupaya membekali mahasiswa dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai untuk memenuhi tuntutan saat ini dan khususnya untuk bergabung dengan pasar tenaga kerja yang sangat dipengaruhi oleh (STEM) Disiplin Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Teknik, dan Matematika. Banyak dari keterampilan tersebut yang

bersifat non-disiplin dan dikenal sebagai keterampilan transversal atau lunak. Keterampilan lunak, termasuk keterampilan interpersonal dan sosio-emosional, sangat dicari di pasar tenaga kerja. Keterampilan ini tidak hanya mencerminkan kemampuan pribadi tetapi juga mengacu pada konsep-konsep, seperti tanggung jawab sosial, kreativitas, etika, dan kecerdasan emosional, keterampilan interpersonal dan keterampilan komunikasi (Nishikawa et al., 2024; Villán-Vallejo et al., 2022).

*Soft Skill* melengkapi pengetahuan disiplin ilmu dan diperlukan di semua profesi. Keterampilan ini mencakup kemampuan pribadi yang meningkatkan kinerja (seperti pemecahan masalah atau berpikir kritis), kemampuan untuk memfasilitasi interaksi pribadi dan profesional (dengan mampu berbicara di depan umum, mengidentifikasi aturan bisnis tertulis dan tidak tertulis serta budaya kerja), kerja tim dan keterampilan kepemimpinan, etos kerja, kefasihan antar budaya, dan literasi digital. Menurut McKinsey Global Institute, perkembangan teknologi yang cepat menekankan

perlunya pekerja untuk mengembangkan keterampilan lunak yang sesuai; perusahaan semakin mengidentifikasi kurangnya keterampilan yang sesuai sebagai penghalang untuk mewujudkan kemungkinan dan manfaat otomatisasi dan teknologi (Bughin et al., 2018). Oleh karena itu, keterampilan manajemen diri dan kemampuan untuk meningkatkan keterampilan menjadi sangat berharga bagi perusahaan.

Faktanya, menurut *World Economic Forum*, yang telah melacak permintaan keterampilan pemberi kerja sejak tahun 2016, keterampilan lintas fungsi (*soft skill*) seperti berpikir kritis dan pemecahan masalah telah dianggap sebagai keterampilan utama dari tahun ke tahun. Seperti yang tercermin dalam "Laporan Masa Depan Pekerjaan 2020" kebutuhan akan kemampuan-kemampuan ini diperkirakan akan terus meningkat (Muammar & Alhamad, 2023; Zahidi et al., 2020). Suatu temuan menunjukkan bahwa mahasiswa paling kurang dalam hal kecerdasan sosial, manajemen stres, dan keterampilan kecerdasan diri, yang merupakan keterampilan lunak yang penting untuk sukses di lingkungan

akademis dan profesional dan untuk transisi ke pasar kerja digital (Andrews & Higson, 2008; Kolesnik et al., 2023; Mitsea et al., 2021; Ramos-Monge et al., 2023).

*Soft skill* adalah istilah umum yang digunakan dalam literatur untuk mencakup serangkaian kualitas dan kompetensi pribadi yang dapat diperoleh yang tampaknya semakin dibutuhkan untuk menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh pasar tenaga kerja (Casali & Meneghetti, 2023; van Heerden et al., 2023). Secara khusus, transisi dari dunia akademis ke dunia kerja telah dilakukan melalui praktik-praktik profesional yang memberikan pengalaman minimum yang diperlukan untuk melakukan transisi dengan lancar (Karunya & Kalaiselvi, 2019). Kebutuhan akan keterampilan *soft skill* muncul dari masalah dunia nyata yang dihasilkan dari penerapan keterampilan teknis dalam suatu latihan (Abu Asabeh et al., 2023; Bajjaly & Saunders, 2023; England et al., 2020; Lemos & Brunstein, 2023)

Berdasarkan hasil observasi awal pada kegiatan magang mahasiswa di beberapa UIN di Sumatera ditemukan

bahwa mahasiswa yang sedang menjalankan proses magang mengalami beberapa kendala seperti kurangnya kreativitas, etika, dan kecerdasan emosional, dan keterampilan komunikasi. Mayotitas mahasiswa hanya mengerjakan tanggung jawab magang sebagai formalitas untuk memperoleh nilai akademik. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara kepada pamong atau yang bertanggung jawab pada tempat magang yang mengatakan bahwa mahasiswa praktikkan banyak yang masih belum siap dengan dinamika dalam pekerjaan yakni kurang komunikatif, kreativitas, ditambah lagi pengoperasian berbagai sistem teknologi yang ada dalam lembaga atau perusahaan masih terbilang belum cakap. Berdasarkan kajian literatur dan fenomena yang telah dijelaskan , penelitian ini akan mendeskripsikan bagaimana peran dan strategi PTKI dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan problematika dan berbagai kajian teori, maka yang menjadi permasalahan mendasar dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran dan strategi PTKI dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0* ?
2. Bagaimana konstruk strategi dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0* ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran dan strategi PTKI dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0*.
2. Untuk menghasilkan konstruk strategi dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0*

## **D. Orisinilitas/Urgensi Penelitian**

Permasalahan perkembangan *soft skill* mahasiswa dapat menjadi pemicu permasalahan ketika mahasiswa menghadapi dunia kerja dan bersaing di era industri 5.0. Universitas memiliki peran yang besar dalam mendukung peralihan era industri 4.0 ke *society* 5.0. Kemajuan pendidikan islam harus memadukan antara perkembangan era industry 4.0 dengan *society* 5.0. Civitas akademika harus bisa mengendalikan teknologi sebagai penunjang kemajuan umat manusia, namun manusia jangan sampai dijadikan budak teknologi.

## **E. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada institusi:

1. Institusi di PTKI: Penelitian ini memberikan informasi terkait masalah-masalah yang muncul dalam di PTKI berkenaan perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi transisi era *society* 5.0.

2. Direktorat Pendidikan Islam: Hasil penelitian ini diyakini akan menjadi rujukan bagi Institusi Pendidikan dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa.

#### **F. Keluaran Penelitian :**

Secara spesifik penelitian ini memiliki lima keluaran mengikuti arahan Petunjuk Teknis Program Bantuan Penelitian Nomor 4743 Tahun 2021:

1. Laporan penelitian antara dan akhir;
2. Publikasi di Jurnal terindeks Sinta 2
3. Menerbitkan Buku/Konstruk Penelitian
4. Penerbitan Sertifikat Hak Cipta.

#### **G. Penelitian Terdahulu :**

1. Di dunia saat ini, para profesional di bidang pekerjaan apa pun harus memiliki *soft skill* agar dapat diminati di pasar tenaga kerja dan mencapai kesuksesan pribadi. *soft skill* meliputi: keterampilan untuk berkomunikasi,

berpikir kreatif dan tidak konvensional, bekerja dalam tim dan bertanggung jawab, mengatur waktu secara efektif dan beradaptasi dengan cepat dalam situasi baru, dll. Oleh karena itu, perlu untuk menjadi pemilik kualitas sosial, yang biasanya disebut sebagai kompetensi universal, yang bertujuan untuk menemukan solusi optimal yang seimbang dalam berbagai tugas profesional sehari-hari (Tsalikova & Pakhotina, 2019).

2. Suatu temuan menunjukkan bahwa mahasiswa paling kurang dalam hal kecerdasan sosial, manajemen stres, dan keterampilan kecerdasan diri, yang merupakan *soft skill* yang penting untuk sukses di lingkungan akademis dan profesional dan untuk transisi ke pasar kerja digital (Andrews & Higson, 2008; Kolesnik et al., 2023; Mitsea et al., 2021; Ramos-Monge et al., 2023)
3. Keterampilan (*soft skill*) seperti berpikir kritis dan pemecahan masalah telah dianggap sebagai keterampilan utama dari tahun ke tahun. Seperti yang tercermin dalam "Laporan Masa Depan Pekerjaan 2020" kebutuhan akan

kemampuan-kemampuan ini diperkirakan akan terus meningkat (Zahidi et al., 2020).

4. *Soft skill* bagi setiap mahasiswa sangat dibutuhkan untuk menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, perguruan tinggi diharapkan mampu mengembangkan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja. Hal ini bisa melalui Media Digital. Keberhasilan seseorang dalam pendidikan ditentukan oleh *soft skill* yang dimilikinya. *Soft skill* dapat meliputi kemampuan komunikasi, empati, kejujuran, sopan santun, kecerdasan emosional, kepercayaan diri, kerendahan hati, berpikir kritis dan segala sesuatu yang bersifat subjektif (Faizin et al., 2023).
5. Lanskap pendidikan tinggi yang terus berubah menuntut adanya metode pengajaran yang inovatif, menarik, dan efisien, serta mempromosikan *soft skill* di antara para mahasiswa (Lourakis & Petridis, 2023).
6. Ditemukan bahwa *soft skill* pengembangan *soft skills* kurang diperhatikan dalam proses pendidikan tinggi,

sehingga sebagian besar generasi muda tidak mengaitkan penguasaan keterampilan tertentu dengan studi mereka di universitas. Terlepas dari kenyataan bahwa dalam beberapa tahun terakhir para peneliti telah memberikan perhatian pada studi tentang *soft skill*, kurikulum universitas tidak mengatur peningkatan keterampilan. Tidak adanya formalisasi *soft skill* dalam kurikulum universitas menciptakan hambatan bagi pengembangannya dalam proses belajar di universitas (Rumyantseva, 2023).

## **H. Positioning Research**

Berangkat dari pengkajian literatur dan observasi awal peneliti, baik dari artikel terindeks nasional atau international riset yang mendesain berkenaan *soft skill* di era *society 5.0*, perkembangan *soft skill* mahasiswa akan terus menjadi topik penting dalam mewujudkan kesejahteraan individu dan kemakmuran bangsa. Indonesia sebagai negara berkembang akan terus mencari performa terbaiknya dalam memfasilitasi *soft skill* mahasiswa.

## **BAB II**

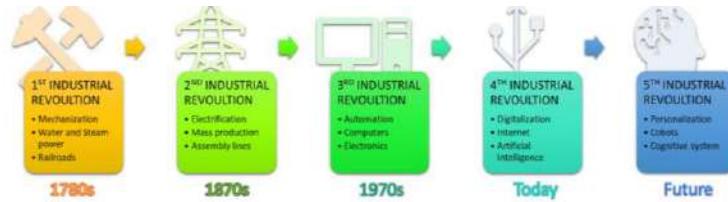
### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Konseptual**

##### **1. Era *Society 5.0***

*Society 5.0* dianggap sebagai jawaban atas pertanyaan tentang paradigma industri yang berpusat pada manusia/manusia sentris yang diperbarui, dimulai dari reorganisasi (struktural, organisasi, manajerial, berbasis pengetahuan, filosofis, dan kultural) proses produksi industri. Urgensi dari perspektif baru ini berasal dari fakta bahwa Industri 4.0 baru berada pada tahap awal perkembangannya dan bahwa pencapaian utama terjadi sekarang, kira-kira seperti yang diperkirakan, dalam jangka waktu 2020-2025 (Lorenz et al., 2015). Selain itu, dimensi normatif (bertanggung jawab/tidak bertanggung jawab, etis/tidak etis) dan kebijakan yang mendefinisikan tata kelola global Industri 4.0 tidak memiliki visi holistik yang memperhitungkan dampak nyata dari isu-isu

tersebut. Proses transisi tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah :



Gambar 2.1 Perkembangan Era Industri

Thomas Frick (2020) menggambarkan Industri 1.0 sebagai pengenalan produksi massal, dimulai sekitar tahun 1800 dan berlangsung selama satu abad. Industri 2.0 berikutnya berisi pengembangan jalur produksi dan pekerjaan borongan, yang menjadi motivasi bagi Hawthorne-Studies. Industri 3.0 adalah pengenalan komputer fungsional pertama Z3 oleh Konrad Ernst Otto Zuse pada tahun 1941. Industri 4.0 melihat produksi, rantai pasokan, dan proses mobilitas yang sepenuhnya teratomisasi dalam "*Internet of Things*" IoT, misalnya, rumah pintar dengan masalah privasi, keselamatan, dan keamanannya (Zimmermann et al., 2019). Terakhir, Industri 5.0 mengembangkan interaksi langsung antara

manusia dan robot, Kecerdasan Buatan, dan Pembelajaran Mesin yang semakin efektif dan memuaskan.

Skobelev & Borovik, (2017) telah membahas peran dan pentingnya industri 5.0, yang lebih berpusat pada manusia dibandingkan dengan Industri 4.0, karena 5.0 membantu menghubungkan inovasi terbuka dan kebijakan teknologi dengan strategi perusahaan secara keseluruhan, sehingga menciptakan lingkungan dan ekosistem yang sesuai. Masyarakat 5.0 muncul sebagai masyarakat super cerdas yang berpusat pada manusia di masa depan dalam rencana dasar Sains dan Teknologi ke-5 yang dicita-citakan Jepang. Masyarakat 5.0 menjawab semua tantangan yang dihadapi oleh Masyarakat 4.0, seperti berbagi pengetahuan secara menyeluruh yang tidak memadai, kesulitan dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi, tenaga kerja dan tindakan yang dibatasi oleh usia, populasi yang menua, dan kesulitan bekerja sama (Palazzeschi & Bucci, 2018).

Tindakan yang dipersonalisasi diharapkan dapat digunakan, sehingga mengoptimalkan sistem sosial dan organisasi yang lengkap. Masyarakat 5.0 dapat menawarkan kenyamanan, vitalitas, dan standar kualitas yang tinggi melalui transformasi digital masyarakat yang ada. Namun, diperlukan perencanaan sebelumnya terkait hal-hal berikut: (1) strategi nasional, (2) peraturan hukum untuk mendorong digitalisasi administratif, (3) mengidentifikasi semua teknologi untuk pertumbuhan ekonomi, (4) memperluas sumber daya manusia dengan keterampilan digital tingkat lanjut, dan (5) implikasi sosial, etika, dan penerimaan sosial oleh semua pemangku kepentingan (Al Maadeed & Ponnamma, 2023).

Tujuan dari Society 5.0 terkonsentrasi pada tujuan pembangunan keberlanjutan (SDGs) (Onday, 2019). Daya saing berkelanjutan suatu perusahaan dipandang sebagai keberlanjutan sosial ekonomi dalam jangka pendek dan jangka panjang, khususnya dalam hal keunggulan kompetitif, seperti pengaruh, potensi inovatif dan

efisiensi, ketersediaan dan penggunaan tenaga kerja, membangun kapabilitas inovasi, dll (Salimova et al., 2019). Keberlanjutan dianggap sebagai pencapaian produksi yang tinggi dalam waktu singkat berdasarkan dasar-dasar di atas dan keseimbangan sosial, ekologi, dan ekonomi. Masyarakat 5.0 berusaha untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang cerdas, inovatif, dan cepat sejalan dengan pembangunan berkelanjutan yang ditargetkan oleh Organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa hingga tahun 2030. Oleh karena itu, selain keamanan, efisiensi energi, dan keramahan lingkungan sebagai tujuan utama, lingkungan fisiologis dan higienis, lingkungan yang stabil, dan kemandirian industri untuk pemasaran global juga merupakan tujuan daya saing yang berkelanjutan. Transisi menuju Masyarakat 5.0 akan membutuhkan penguatan sumber daya manusia dan pendidikan, infrastruktur, keamanan informasi, fasilitas penelitian, manufaktur cerdas, dan langkah-langkah regulasi (Deguchi et al., 2020).

Tugas ini mengharuskan para perencana untuk mendiskusikan dan mempertimbangkan bagaimana merancang masyarakat, berkolaborasi dengan para akademisi dari berbagai bidang studi, dan mengintegrasikan teknologi mutakhir dan pendekatan analitis yang terkait dengan manufaktur dan pengembangan masyarakat. Ketika para perencana mulai menciptakan lingkungan yang mendukung kehidupan yang lebih baik dan membangun landasan institusional untuk membangun masyarakat yang berkelanjutan, mereka telah mengambil langkah penting menuju Masyarakat 5.0. Peraturan perilaku harus sesuai dengan kodrat manusia; jika tidak, tidak akan ada keselarasan sejati antara individu dan masyarakat. Rasa hormat terhadap martabat manusia akan dirusak jika masyarakat mengekang kebebasan individu, atau jika individu menipu masyarakat. Masyarakat yang lebih bahagia dapat dicapai ketika individu, dalam mengejar kebahagiaan, menggunakan kebebasan memilih sesuai dengan nilai-

nilai mereka sendiri, dan ketika perilaku individu-individu ini dikendalikan oleh kode moral (Hitachi-UTokyo Laboratory, 2020).

## 2. Teori *Soft Skill*

*Soft skill* adalah karakter atau kualitas pribadi yang dimiliki oleh setiap orang. Hal ini membuat kita menjadi diri kita sendiri, yang secara umum mencakup sikap, kebiasaan, dan cara kita berinteraksi dengan orang lain.

*Soft skill* mengacu pada kemampuan yang membuat orang menjadi karyawan yang lebih baik dan membuka pintu bagi banyak peluang yang tidak terkait langsung dengan subjek pekerjaan mereka. Dengan kata lain, *soft skill* merujuk pada kemampuan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain, mengatur dirinya dan orang lain, berkomunikasi secara tertulis, lisan, atau bentuk lainnya (Joshi, 2017).

*Soft skill* mencakup kemampuan psiko-sosial dan keterampilan interpersonal yang membantu orang mengambil keputusan, memecahkan masalah, berpikir

kritis, berkomunikasi secara efektif, membangun hubungan yang sehat, menunjukkan kualitas kepemimpinan dan membangun tim, mengelola waktu secara efektif, dan mengatasi stres dan tekanan hidup dengan cara yang sehat dan produktif. Pada dasarnya, ada dua jenis keterampilan - keterampilan yang berhubungan dengan berpikir yang disebut 'keterampilan berpikir' dan keterampilan yang berhubungan dengan berhubungan dengan orang lain yang disebut 'keterampilan sosial'. Sementara keterampilan berpikir berhubungan dengan tingkat pribadi, keterampilan sosial mencakup keterampilan interpersonal. Kombinasi dari kedua jenis keterampilan inilah yang dibutuhkan untuk mencapai perubahan perilaku dan bernegosiasi secara efektif (Joshi, 2017).

*Soft skill* memungkinkan kita untuk menggunakan keterampilan teknis dan pengetahuan kita secara efektif dan efisien. Keterampilan ini meningkatkan cara kita berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan

pelanggan/klien. Keterampilan ini memungkinkan kita untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini mempengaruhi perasaan kita terhadap pekerjaan kita dan bagaimana orang lain memandang kita. Akibatnya, permintaan dan ketergantungan terhadap *soft skill* terus meningkat karena perubahan yang terus terjadi di lingkungan kerja, pasar yang digerakkan oleh pelanggan, teknologi berbasis informasi, dan globalisasi. Pengembangan *soft skill* di pasar ini menjadi penting karena adanya persaingan yang ketat untuk berbagai posisi yang tersedia. Kemampuan untuk mengembangkan dan menggunakan *soft skill* dapat membuat perbedaan antara yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.

Setiap pekerjaan yang Anda pikirkan menuntut Anda untuk memiliki karakter yang spesifik. Selain itu, hal penting yang perlu diperhatikan adalah *soft skill* dapat ditransfer antar pekerjaan. Saat ini, perusahaan menginginkan orang-orang dengan *soft skill* yang efisien. Ini adalah keterampilan utama untuk kinerja yang efektif

di semua kategori pekerjaan. Karena dunia telah berubah, dan sifat pekerjaan telah berubah, keahlian yang dibutuhkan oleh para manajer dan eksekutif lainnya pun berubah. Banyak pebisnis yang berpikir bahwa kesuksesan didasarkan pada pemikiran dan tindakan yang logis dan rasional, namun perlu diingat bahwa elemen manusia sama pentingnya dengan keterampilan yang disebutkan di atas. Itulah sebabnya mengapa *soft skill* yang kuat dianggap sangat penting (Joshi, 2017).

Ledakan teknologi informasi modern memberikan tantangan besar bagi kaum muda. Akibatnya, muncul gambaran global yang semakin kompetitif. Untuk menjadi makmur dan sukses di era kemajuan teknologi, individu dan organisasi harus siap untuk mengembangkan dan mengadopsi keterampilan dan pendekatan baru. Jika tidak, peluang kelangsungan hidup mereka mungkin dipertaruhkan. Keterampilan lunak adalah faktor penentu kelangsungan hidup secara psikologis. Oleh karena itu, mereka adalah prasyarat bagi siapa saja yang mencari

pekerjaan. *Soft skill* juga merupakan salah satu atribut fundamental yang tampaknya dituntut oleh ekonomi berbasis pengetahuan baru dari para pemberi kerja, karyawan, dan organisasi (BhatNagar & BhatNagar, 2012 :1).

Mahasiswa mencari pekerjaan pada suatu saat dalam hidup mereka untuk maju ke tahap profesional dan mendapatkan penghasilan. Tidak hanya diinginkan, tetapi juga penting bagi mereka untuk mempelajari aspek-aspek *soft skill*. Kita tahu bahwa pendidik pada umumnya mengajarkan kita bagaimana cara memecahkan masalah yang spesifik atau rumit. Mereka menjelaskan konsep-konsep yang rumit dengan cara yang mudah dimengerti. Namun, banyak pendidik atau akademisi yang gagal mengajarkan kita cara berkomunikasi, cara bergaul dengan baik dalam situasi interpersonal, cara membuat pilihan karir, dan banyak masalah terkait lainnya. Semua aspek ini berada di bawah domain *soft skill*. Di sisi lain, beberapa pendidik sangat baik dalam mengajarkan materi

yang ditentukan. Mereka membatasi diri mereka hanya pada pengajaran. Namun, mereka tidak memiliki keterampilan interpersonal seperti menyapa mahasiswa, mengkomunikasikan empati, menunjukkan kepedulian dan perhatian, membantu mahasiswa untuk tumbuh, dan mengembangkan keterampilan proaktif dan keterampilan terkait lainnya (BhatNagar & BhatNagar, 2012 :2).

## **BAB III**

### **METODOLGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian dan Jenis Data**

Penelitian ini dijelaskan melalui proses kualitatif dengan pendekatan *case study* dan kepustakaan. Data primer yang akan dihimpun berupa penjelasan pendukung *soft skill* mahasiswa, masalah-masalah yang muncul seperti: peran, strategi, dan tingkat keberhasilan. Data sekunder berupa penelusuran artikel terdahulu (10 tahun terakhir) yang memuat informasi empiris tentang era *society 5.0* dan *soft skill*.

#### **B. Partisipan dan Lokasi Penelitian**

Partisipan dalam penelitian ini ialah Pimpinan Institusi Wakil Rektor 3 bidang kemahasiswaan; Ketua PKM (Program Kreativitas Mahasiswa); Mahasiswa. Penentuan lokasi memiliki alasan yang berbeda, yakni UIN Sunan Kalijaga, UIN Sunan Gunung Djati dan UIN Syarif Hidayatullah. Penentuan universitas tersebut dikarenakan ketiga PTKI tersebut termasuk sepuluh besar PTKI terbaik di Indonesia dan aktif dalam

mendukung perkembangan *soft skill* mahasiswa terlihat dari rangkaian kegiatan dari beberapa tahun terakhir baik secara online maupun offline serta didukung dari kemajuan daerah. Lebih rinci, berikut disajikan institusi tujuan dan kebutuhan data.

Tabel 3.1 Lokasi, Partisipan dan Kebutuhan Data

No	Institusi Tujuan	Partisipan/Kebutuhan Data
1.	A. UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta B. UIN Raden Intan Lampung C. UIN Syarif Hidayatullah	Ketua/Kepala pengembangan karir dan <i>soft skill</i> mahasiswa; Mahasiswa program yang digunakan sekarang, kompetensi, program kerja, kekuatan, dan hambatan (data primer). Struktur, profil, unit/lembaga (data skunder)

### C. Proses Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan lima alat pengumpulan data: wawancara, observasi, dokumentasi, kepustakaan, dan *focus group discussion*. Observasi berguna untuk melihat desain kegiatan pengembangan *soft skill* mahasiswa. Wawancara

dilakukan untuk mengetahui dan memahami secara mendalam berbagai realitas yang sedang atau telah terjadi dan respon partisipan. Alur kerja wawancara: 1) menjelaskan maksud peneliti kepada partisipan/narasumber; 2) permohonan izin perekaman data; 3) memulai dengan pertanyaan terbuka, kemudian merespon setiap jawaban yang diberikan sehingga muncul data yang mendalam; 4) sebelum mengakhiri wawancara, memungkinkan bagi narasumber untuk mengusulkan nama lain sebagai sumber informasi selanjutnya. Terakhir, kepustakaan dilakukan untuk menjawab konsep teoritis era *society 5.0* dan *soft skill*. Penelusuran difokuskan di springer dan scopus.com

#### **D. Teknik Validitas Data**

Trianggulasi sumber dan teknik akan digunakan dalam penelitian ini. Trianggulasi sumber untuk membenarkan kredibilitas data dengan cara memeriksa ke satu sumber, seperti memvalidasi data wawancara A ke wawancara B. Trianggulasi teknik dimaksudkan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengkroscek ke beberapa basis, seperti wawancara A divalidasi

ke observasi atau dokumentasi, begitu sebaliknya. Penggunaan dua teknik ini karena mengantisipasi kendala yang mungkin ditemukan di lapangan, sehingga penggunaanya dilakukan secara bergantian bergantung pada data yang didapatkan di lapangan nantinya. Sedangkan validasi data kepustakaan menggunakan pengecekan kredibilitas jurnal, seperti jurnal tempat terbit setidaknya telah memiliki proses review artikel.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data dimulai dari kumpulan strata, mencari kumpulan sampel data dan menemukan makna signifikan dengan permasalahan yang akan mencuat. Data selanjutnya dianalisis menggunakan metode deskriptif. Proses pengolahan dan analisis data ini diyakini memunculkan temuan-temuan dan kesimpulan-kesimpulan.

#### **F. Rencana pembahasan**

Mengacu pada petunjuk teknis No. 4743 Tahun 2021, rencana pembahasan dalam penelitian ini berupa uraian tentang

pelaksanaan penelitian hingga prediksi perolehan data yang akan diperoleh di lapangan. Perolehan data dimulai dari pengumpulan data awal difokuskan di 3 tiga PTKI (Yogyakarta, Jawa Barat, Jakarta). Dimulai dengan mewawancarai pihak pimpinan, pengelola PKM (Program Kreativitas Mahasiswa) dan mahasiswa.

Basis data ini menjadi informasi utama bagi peneliti untuk membentuk suatu konstruk strategi dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa yang nantinya akan memberikan penguatan pada kelembagaan. Kami mempersiapkan *output* penelitian ini dalam bentuk *dummy book*, artikel bereputasi dan *copyright*. Untuk draft artikel akan mengikuti template jurnal yang dituju. Sedangkan untuk kebutuhan penerbitan buku akan dijelaskan dalam tujuh bab:

1. Pendahuluan: berisi problematika, tujuan, *positioning study*, dan metode;
2. Kerangka konseptual: berupa pengetahuan tentang konsep Indsutri 5.0 dan *Soft skill*;

3. Peran dan Strategi PTKI dalam memfasilitasi perkembangan *Soft skill* mahasiswa : mencakup apa saja yang telah diimplementasikan strategi khusus yang dianggap efektif. Ini merupakan jawaban atas pertanyaan 1;
4. Konstruk pengembangan *Soft skill* mahasiswa : mencakup kerangka kerja pengembangan *Soft skill* mahasiswa secara holistik. Ini merupakan jawaban atas pertanyaan 2
5. Penutup

## **G. Tempat Dan Waktu penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan Tiga provinsi yakni Yogyakarta, Jawa Barat dan Jakarta.

### **2. Waktu Penelitian**

Pada penelitian ini, waktu yang akan digunakan untuk pelaksanaan penelitian Januari 2024-Desember 2024.

## **H. Anggaran Peneliti**

### **I. Organisasi Penelitian**

Nama Lengkap	Dr. Ashadi Cahyadi, MA
NIP	
NIDN	
Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
Prodi	Manajemen Dakwah
Nama Lengkap	Rafileli, MA
NIP	-
NIDN	
Jabatan Fungsional	
Prodi	
Nama Lengkap	Abdul Ajiz Al-Khumairi
NIP	
NIDK	
Jabatan Fungsional	Dosen Bahasa Arab
Prodi	Bahasa dan Sastra Arab

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

1. Peran PTKI dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0*

a) Unit Pengembangan Karir dan Wirausaha

Mahasiswa

Unit Pengembangan Karir Mahasiswa merupakan wadah pengembangan hard skill dan soft skill mahasiswa di perguruan tinggi. Secara akademik kompetensi mahasiswa sudah dilakukan dalam proses belajar di kelas namun, pengembangan lebih lanjut dilakukan di luar kelas dengan adanya Unit Pengembangan Karier Mahasiswa.

Hasil wawancara kepada pengelola *Center for Entrepreneurship and Career Development* di UIN Sunan Kalijaga Bapak Noor Saif Muhammad Mussafi mengatakan :

*“Mahasiswa pada dasarnya sudah memiliki potensi, namun perlu dikembangkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan di luar perkuliahan agar memiliki pengalaman dan wawasan lebih khususnya dunia kerja”(DPW/NSM/L/50/28-05-24).*

Berdasarkan penjelasan di atas dipahami bahwa mahasiswa memiliki potensi sesuai dengan karakteristik kepribadiannya masing-masing. Akan tetapi semua itu tidak akan berkembang jika tidak diarahkan dan difasilitasi secara terprogram. Adanya *Center for Entrepreneurship and Career Development* atau disingkat CENDI di UIN Sunan Kalijaga sangat membantu mahasiswa dalam pengembangan *hard skill* maupun *soft skill* yang dibutuhkan oleh mahasiswa pada saat dan setelah menyelesaikan studi. Hal senada juga disampaikan oleh salah satu mahasiswa yang sedang mengikuti program dari CENDI yang mengatakan :

*“CENDI ini memberikan pendampingan sejak awal mahasiswa masuk perguruan tinggi, secara khusus mahasiswa diajarkan untuk memiliki jiwa entrepreneurship dengan bekerja sama dengan fakultas ekonomi dan bisnis meskipun kami berasal*

*dari fakultas yang tidak berbasis pada ekonomi maupun bisnis” ”(DPW/SQ/L/20/28-05-24).*

Sejalan dengan penjelasan dari salah satu mahasiswa yang dalam ini mengikuti program dari CENDI diketahui bahwa mereka telah dituntut sejak awal masuk untuk memiliki jiwa *entrepreneurship*. Hal ini sesuai dengan era industri yang saat ini sedang berkembang di Indonesia, kreatifitas dan penguasaan terhadap teknologi merupakan kemampuan mutlak yang harus dimiliki oleh generasi muda khususnya mahasiswa.

Aktifitas mahasiswa yang mengikuti program CENDI UIN Sunan Kalijaga dapat dilihat dari dokumentasi di bawah ini :



Gambar 4.1 : Kegiatan *Preperation* Calon Wisudawan

Di UIN Syarif Hidayatullah juga memiliki pusat pengembangan karir/*soft skill* mahasiswa yang mulai dilakukan sejak awal masuk mahasiswa dalam kegiatan PBAK (Pengenalan Budaya Akademik Kampus) seperti yang djelaskan oleh Bapak Nur Kholis Kepala Pusat Karir UIN Syarif Hidayatullah :

*“Sebagai lembaga yang ada di UIN Syarif Hidayatullah ingin memberikan kontribusi baik kepada institusi maupun alumni untuk memberikan informasi tentang program magang yang bersertifikat BUMN, dunia kerja yang ada di lembaga mitra, juga tentang konseling karir”* (DPW/NK/L/56/30-05-24).

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa peran pusat karir mahasiswa di UIN Syarif Hidayatullah sangat mendukung mahasiswa dalam peningkatan kompetensi lulusan khususnya sertifikasi, informasi dan layanan konseling karir. Hal ini dilakukan agar mahasiswa selain ditunjang dengan kemampuan akademik juga memiliki kemampuan dan kesiapan dalam menyelesaikan masalah dalam dunia kerja. Berikut dokumentasi

poster kegiatan pekan konseling sebagai fasilitas bagi mahasiswa :



Gambar 4.2 Poster Konseling Karir

Wawancara kepada salah satu mahasiswa yang mengikuti program dari pusat karir UIN Syarif Hidayatullah Jakarta mengatakan :

*“Peran dari Universitas sangat membantu kami dalam mengembangkan minat dan bakat khususnya di era digital saat ini tentunya sangat membantu, terutama salah satu syarat untuk kelulusan kami selaku mahasiswa harus mengikuti dan menyelesaikan kegiatan bimbingan karir dan soft skill” (DPW/PA/P/22/30-05-24).*

Jelas bahwa selain syarat harus terpenuhinya nilai, namun juga perlu memiliki sertifikat telah mengikuti proses pembinaan secara terprogram. Hal

ini dimaksudkan untuk membekali mahasiswa agar memiliki kesiapan setelah menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Berikut dokumentasi kegiatan webinar dalam menghadapi tantangan di era digital :



Gambar 4.3 *Career Webinar*

Tidak jauh berbeda dengan di UIN Raden Intan Lampung, sebagai pusat pengembangan kewirausahaan dan karir mempersiapkan mahasiswa dan alumni yang mandiri, kreatif, dan inovatif, sehingga mampu bersaing dalam dunia kerja serta memiliki jiwa wirausaha. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Tin Amalia selaku Kepala UPT

Pengembangan Kewirausahaan dan Karir UIN Raden Intan Lampung mengatakan:

*“Memberikan informasi lowongan kerja, serta informasi yang dibutuhkan mengenai dunia kerja. Menyelenggarakan event-event kewirausahaan untuk menumbuh kembangkan jiwa wirausaha mahasiswa dan alumni. Menyelenggarakan berbagai pengembangan SDM melalui aktivitas seminar dan pelatihan Membangun dan mengembangkan kerjasama kemitraan dan jaringan kerjasama dengan Stakeholder”* (DPW/TA/P/46/30-05-24).

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa sejatinya setiap PTKI memiliki tujuan yang sama, yakni membekali mahasiswanya untuk memiliki kemampuan dalam mempersiapkan dunia kerja melalui proses pelatihan dan pendampingan. Berikut *roadmap* UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karir UIN Raden Intan Lampung :



Gambar 4.4 *Development Career Roadmap*

#### b) Sarana dan Prasarana yang Mendukung

Saran dan prasarana merupakan syarat yang penting dalam menunjang suatu proses belajar maupun pengembangan diri mahasiswa. Sarana dan prasarana juga mempengaruhi keberhasilan dari pihak yang akan menjalankan suatu program dalam hal ini PTKI yang memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa. Hal ini juga disampaikan oleh kepala CENDI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang mengatakan :

*“Untuk fasilitas di UIN Sunan Kalijaga sudah cukup memadai, seperti ruang khusus bagi untuk mahasiswa untuk berdiskusi atau mendapatkan pengarahan dari CENDI seperti peluang-peluang*

*wirausaha yang menjanjikan di era sekarang”* (DPW/NSM/L/50/28-05-24).

Artinya dari segi sarana ruang bagi mahasiswa sudah tersedia secara khusus dan tidak bercampur dengan ruangan maupun ruangan yang dapat menganggu aktifitas belajar. Disamping itu poster maupun bahan bacaan mahasiswa terkait dengan dunia wirausaha juga tersedia. Selain itu juga ditambahkan oleh satu pengelola CENDI mengatakan :

*“kondisi atau peluang bisnis di jogjakarta cukup baik, sehingga banyak mahasiswa yang sedang kuliah memiliki usaha sampingan. Agar kemampuan mahasiswa itu dapat berkembang Center for Entrepreneurship and Career Development mendukung seperti menyediakan pemetari yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa”* (DPW/SQ/L/20/28-05-24).

Berdasarkan penjelasan di atas dipahami bahwa CENDI (*Center for Entrepreneurship and Career Developmen*) memberikan pendampingan sesuai dengan kebutuhan mahasiswa agar tercapai

hasil yang maksimal. Selain itu pihak CENDI juga mengidentifikasi peluang-peluang wirausaha yang saat ini sedang berkembang. Secara spesifik sarana CENDI dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.5 Kegiatan *Assessment Karir* Mahasiswa

Di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta juga secara sarana dan prasarana cukup menunjang baik dari ruangan khusus, fasilitas yang dibutuhkan mahasiswa seperti *assessment*, ruang audio visual, studio musik dan radio. Kepala Pusat Karir UIN Syarif Hidayatullah Bapak Nur Kholis mengatakan :

*“pihak universitas sangat mendukung kegiatan soft skill mahasiswa sejak tahun 2022 pasca covid, karena banyak aktifitas yang dilaksanakan berbasis virtual, universitas mulai mengakomodir saranan yang dibutuhkan mahasiswa”*

Berdasarkan penjelasan di atas dipahami bahwa fasilitas yang diberikan pihak universitas sejauh ini sudah baik hal ini terlihat dari observasi pada ruangan dan peralatan yang dibutuhkan mahasiswa. Berikut salah satu ruangan sebagai penunjang pengembangan *soft skill khususnya aspek kreatifitas era digital* mahasiswa :



Gambar 4.6 Ruangan Pembinaan Soft Skill Mahasiswa

Tidak jauh berbeda dengan UIN Raden Intan Lampung, kegiatan pembinaan soft skill mahasiswa juga

tidak kalah secara sarana dan prasarana mengingat provinsi Lampung merupakan provinsi yang cukup berkembang dalam bidang ekonomi dan sumber daya manusia yang mendukung. Hal ini dijelaskan oleh Kepala UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karir UIN Raden Intan Lampung Tin Amalia :

*“karena era digital tentunya sarana pendukung yang kami maksimalkan adalah instagram pusat pengembangan kewirausahaan dan karir dan layanan konseling karir “*

Seperti yang diketahui bahwa karir dan *soft skill* ialah dua hal yang saling berkaitan. Kekhasan dari UIN Raden Intan Lampung lebih mengoptimalkan dari segi media informasi website dan layanan konseling karir. Layanan konseling karir yang dimaksud bertujuan membantu mahasiswa agar memiliki motivasi dan dapat menyelesaikan permasalahannya secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Berikut dokumentasi ruang konseling yang digunakan :



Gambar 4.7 Ruang Konseling Karir



Gambar 4.8 Website UPT Pengembangan Kewirausahaan Karir UIN Raden Intan Lampung

Sarana yang diberikan diberikan agar dapat digunakan mahasiswa secara rutin, tidak hanya sekedar fasilitas. Hal ini seperti dijelaskan oleh salah satu mahasiswa yang mengatakan :

*“kami diwajibkan untuk mengikuti instagram dan mengunjungi website secara rutin agar mendapatkan informasi penting dan mengikuti kegiatan-kegiatan penunjang hard skill dan soft skill”*

Berdasarkan penjelasan di atas setiap mahasiswa harus mengikuti informasi yang di informasikan dalam

instagram maupun website resmi UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karir UIN Raden Intan Lampung

2. Konstruk dalam memfasilitasi perkembangan *soft skill* mahasiswa untuk menghadapi era *society 5.0*
  - a) *Assessment*

*Assessment* merupakan metode yang berbasis kompetensi yang didesain dengan mengikuti standar internasional. Mengacu pada definisi konseptual yang diakui secara universal, maka metode *assessment* juga diartikan sebagai proses sistematis untuk menilai ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan individu yang dianggap kritikal bagi keberhasilan kinerja yang unggul.

*Assessment* sebagai metodologi, merupakan evaluasi terstandar mengenai perilaku individu dengan menggunakan beragam simulasi dan instrumen tes perilaku. Melalui beragam materi tes, instrumen evaluasi kepribadian dan wawancara, para asesor yang terlatih melakukan observasi terhadap

perilaku para peserta asesmen; dan kemudian memberikan penilaian akhir *asesmen* serta umpan balik pengembangan. Hasil nilai *asesmen* dan umpan balik diharapkan akan memberikan sumbangan berharga bagi peningkatan mutu.

b) Pelatihan Kewirausahaan dan UMKM

Program pengembangan kewirausahaan, selain meningkatkan keterserapan alumni pada pekerjaan yang layak. PTKI juga meningkatkan jumlah alumni yang mampu membuka lapangan pekerjaan sendiri. Beberapa kegiatan dalam Inkubator Kewirausahaan adalah 1) Bimbingan Tekhnis Kewirausahaan; 2) Workshop dan Training peningkatan kompetensi kewirausahaan; 3) Pemanfaatan Literasi Digital.

c) Program Kerja Sama antar Lembaga dan Perusahaan Industri

Perguruan Tinggi juga mempunyai peran penting dan strategis apabila dikaitkan dengan titik

berat pembangunan nasional yaitu sektor ekonomi dan sumberdaya manusia. Melalui peningkatan peranan dan pembangunan dibidang pendidikan ini diwujudkan sumber daya manusia sebagai subyek pembangunan nasional yang memiliki wawasan luas dan tingkat keahlian profesional yang memadai (Diana & Hakim, 2020).

Sumber daya manusia seperti itu diharapkan mampu menggali, memanfaatkan, mengembangkan dan melestarikan potensi sumber daya alam dan manusia yang ada di daerah dalam persaingan di pasar global. Banyak usaha yang dilakukan untuk kegiatan yang sifatnya pembaruan atau inovasi Pendidikan di Perguruan Tinggi, salah satunya melalui Pola Kerjasama Kolaborasi antara Perguruan Tinggi, Industri dan tentunya dengan Pemeritah.

Peran perguruan tinggi untuk meningkatkan daya saing nasional dan mengembangkan ekonomi

negara sangat tergantung dengan inovasi. Inovasi industri yang berguna dan bermanfaat sesuai kebutuhan masyarakat sangat dipengaruhi riset-riset rutin perguruan tinggi. Universitas adalah lembaga riset, dengan demikian dalam siklus industri (membuat produk sesuai kebutuhan pasar), universitas dapat memerankan dirinya sebagai komponen yang melakukan riset dan pengembangan (produk tersebut). Sebab untuk membuat lembaga riset memerlukan biaya yang mahal, sementara hampir semua industri di Indonesia tidak dilengkapi lembaga riset, maka universitas harus menempatkan dirinya sebagai lembaga riset industri.

Di Indonesia kita mengenal kebijakan RAPID (Riset Andalan Perguruan Tinggi dan Industri). Saat ini, berbagai kegiatan pun dilakukan kampus untuk mengeksplorasi pilihan dalam menjalin hubungan dengan industri yang ternyata masih banyak tantangan yang harus dihadapi seperti

upaya Perguruan Tinggi dalam meningkatkan kontrak kerja sama dan layanan lainnya dengan berbagai pemerintah daerah dan klien industri, kesulitan dalam menemukan mitra industri untuk menjalin Kerjasama dalam konteks penelitian kolaboratif, masih terbatasnya jaringan maka ademisi kampus dan pelaku usaha, inisiatif dalam menciptakan kolaborasi peran industri seperti meminta pelaku usaha untuk mengajar mata kuliah tertentu dan sebaliknya perguruan tinggi pun dapat mengirimkan staf pengajarnya untuk belajar di lingkungan industri.

d) Pengembangan Diri

Kampus bukan sekadar tempat pembelajaran akademis, melainkan juga menjadi wadah yang kaya akan peluang pengembangan diri mahasiswa. Sebagai suatu komunitas pendidikan, kampus memiliki peran penting dalam membentuk karakter, keterampilan, dan nilai-nilai tambahan yang menjadi

landasan bagi mahasiswa untuk tumbuh dan berkembang. Perguruan Tinggi berupaya untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan holistik, baik dari aspek soft skills maupun hard skills mahasiswa. Untuk itu, Perguruan Tinggi Islam hendaknya menyediakan dan mendukung kegiatan-kegiatan pengembangan diri mahasiswa. Adapun yang perlu dilakukan oleh mahasiswa untuk meningkatkan *soft skill* dan *hard skills* antara lain sebagai berikut :

1) Aktif Mengikuti Kegiatan UKM

Proses pengembangan diri pertama, ikut kegiatan UKM atau Unit Kegiatan Mahasiswa. UKM mempunyai fungsi mengembangkan bakat serta minat mahasiswa seperti ekstrakurikuler di tingkat sekolah. UKM di kampus memiliki jenis bidang beragam.

## 2) Program Kreativitas Mahasiswa

Program Kreativitas Mahasiswa adalah kegiatan untuk meningkatkan mutu peserta didik (mahasiswa) di perguruan tinggi agar kelak dapat menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan meyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta memperkaya budaya nasional. PKM dikembangkan untuk mengantarkan mahasiswa mencapai taraf pencerahan kreativitas dan inovasi berlandaskan penguasaan sains dan teknologi serta keimanan yang tinggi. Dalam rangka mempersiapkan diri menjadi pemimpin yang cendekiawan, wirausahawan mandiri dan arif, mahasiswa diberi peluang untuk mengimplementasikan kemampuan, keahlian, sikap, tanggungjawab, membangun kerjasama

tim maupun mengembangkan kemandirian melalui kegiatan yang kreatif dalam bidang ilmu yang ditekuni.

### 3) Mengikuti Program Magang

Banyak cara dilakukan dalam rangka meningkatkan motivasi dan semangat usaha mahasiswa, salah satunya dengan program magang. Hal ini dikarenakan, mewujudkan calon lulusan mahasiswa yang bermental mandiri sebagai pengusaha, tentu dibutuhkan metode, sarana sebagai strategi dan model skenario pembelajaran wirausaha yang tepat, hal ini bisa dilakukan melalui program MBKM wirausaha merdeka, dalam bidang magang UMKM. Magang digunakan sebagai alat/metode-strategi menguatkan mental motivasi kemandirian mahasiswa yang masih lemah. Model magang dijadikan sebagai model strategi yang meliputi; *doing, empowering, facilitating dan evaluating,*

menuju mental berdaya (motivasi, karakter dan mental mandiri meningkat) (Suranto et al., 2022).

Pada umumnya kampus menyediakan kegiatan magang bagi mahasiswa. Ada juga yang mewajibkan PKL atau Praktek Kerja Lapangan. Magang atau Praktik Kerja adalah aktivitas pembelajaran yang memberikan wawasan dan pengalaman praktis kepada mahasiswa mengenai kegiatan riil di lembaga pendidikan dan industri sehingga mahasiswa memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya.

Praktik kerja bagi mahasiswa kependidikan diarahkan agar mahasiswa memiliki nilai dan wawasan keilmuan pendidikan dan pembelajaran secara teoritik dan aplikatif dalam bingkai budaya Indonesia, dalam perannya

sebagai mahasiswa yang kritis, inovatif, adaptif, dan komunikatif sesuai dengan karakter dan budaya di era global. Sedangkan praktik kerja bagi mahasiswa non-kependidikan dilaksanakan di dunia usaha atau industri agar mahasiswa memiliki pengalaman praktis dan bermakna kepada mahasiswa sesuai dengan bidang keahliannya, meningkatkan kompetensi keilmuan, dan memberikan pengalaman memecahkan masalah yang ada di dunia kerja.

e) Konseling

Masalah-masalah pada era society 5.0 juga terjadi pada mahasiswa di perguruan tinggi. Seiring berkembangnya zaman, masalah pribadi, sosial, belajar, dan karier mahasiswa juga berbeda. Sebagai contoh, sepuluh tahun yang lalu proses belajar di perguruan tinggi dilakukan dengan full tatap muka dan tugas-tugas perkuliahan dikerjakan menggunakan kertas. Pada era society 5.0 ini

mahasiswa harus beradaptasi mampu belajar dengan platform media digital. Kemudian pada era society 5.0 ini mahasiswa di perguruan tinggi juga dihadapkan dengan masalah mengenai karier masa depan. Beberapa peran manusia dapat digantikan oleh mesin dan robot akibat berkembangnya teknologi. Oleh karena itu, mahasiswa mesti terus berinovasi agar tidak tertinggal oleh perkembangan zaman (Ade Herdian Putra et al., 2023).

Kebutuhan mahasiswa pada setiap era berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perkembangan era atau zaman itu sendiri. Kebutuhan mahasiswa juga berkaitan dengan pola kehidupan manusia sesuai dengan perkembangan zaman. Pola kehidupan manusia di era society 5.0 ini adalah berdampingan dengan teknologi canggih dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Begitu juga dengan kebutuhan mahasiswa perguruan tinggi. Mahasiswa di perguruan tinggi pada era society 5.0

dipersiapkan menjadi lulusan yang bisa beradaptasi dengan era society 5.0, sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Pelaksanaan konseling di perguruan tinggi pada era society 5.0 perlu disesuaikan dengan perubahan zaman. Saat ini masyarakat dunia telah berada dalam era society 5.0. Era ini membuat perubahan dalam kehidupan masyarakat, termasuk dalam kehidupan mahasiswa di perguruan tinggi. Oleh karena itu program Konseling di perguruan tinggi islam khususnya mesti disusun berdasarkan kondisi mahasiswa yang hidup di era society 5.0.

Program Konseling di perguruan tinggi juga mesti mengarah pada kebutuhan akan penguasaan hard skill mahasiswa pada era society 5.0, seperti komunikasi aktif, dasar-dasar digital, bahasa asing, dan pengetahuan tentang data dan analisis data. Selain itu juga mengarah pada kebutuhan penguasaan soft skill pada era society 5.0, seperti

*logical and creative problem solving, analysis skill, fast learner, making decision, stress resistant, dan lain- lain.*

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, secara keseluruhan peran dan strategi Perguruan Tinggi Islam sudah sesuai pada visi dan misi perguruan tinggi yakni untuk membentuk lulusan yang berdaya saing global dengan mengoptimalkan *soft skill* mahasiswa. Hal ini relevan dari penelitian yang dilakukan oleh *Harvard University, Carnegie Foundation dan Stanford Research Center*, Amerika Serikat mengatakan bahwa “soft skill bertanggung jawab sebesar 85% bagi kesuksesan karir seseorang, sementara hanya 15% disematkan kepada hard skill (Ummatqul Qizi, 2020).

Hal ini dikuatkan oleh kajian yang dilakukan Depdiknas RI pada tahun 2009, yang menyatakan bahwa “kesuksesan seseorang dalam pendidikan, 85% ditentukan oleh Soft Skills. Kualitas lulusan perguruan tinggi

yang diharapkan dunia kerja seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini :

No.	Kualitas	Skor*
1.	Kemampuan berkomunikasi	4,59
2.	Kejujuran / integritas	4,59
3.	Kemampuan bekerja sama	4,54
4.	Kemampuan interpersonal	4,50
5.	Etos kerja yang baik	4,46
6.	Memiliki motivasi / berinisiatif	4,42
7.	Mampu beradaptasi	4,41
8.	Kemampuan analitikal	4,36
9.	Kemampuan komputer	4,21
10.	Kemampuan berorganisasi	4,05
11.	Berorientasi kepada detail	4,00
12.	Kemampuan memimpin	3,97
13.	Percaya diri	3,95
14.	Berkepribadian ramah	3,85
15.	Sopan / beretika	3,82
16.	Bijaksana	3,75
17.	IP $\geq 3.0$	3,68
18.	Kreatif	3,59
19.	Humoris	3,25
20.	Kemampuan kewirausahaan	3,23

\*Skala 1-5 (5 tertinggi)

**Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi yang Diharapkan Dunia Kerja**

Gambar 4.9 Hasil Survei NACE USA

Peningkatan soft skills diperguruan tinggi islam dapat dikembangkan melalui kegiatan perkuliahan dengan tiga alternatif cara, yaitu: 1) lewat kegiatan akademik dan non akademik, 2) lewat penggunaan metode perkuliahan dengan mengintegrasikannya ke dalam mata kuliah tertentu, dan (3) lewat mendukung potensi maupun minat bakat yang dimiliki mahasiswa

Era society 5.0 merupakan resolusi dari era revolusi industri 4.0. Konsep era society mulai digagas pada tahun 2019. Onday, (2019) menjelaskan perbedaan era revolusi

industri 4.0 dengan era society 5.0 adalah pada pemberian nilai baru dalam penggunaan teknologi. Pada era revolusi industri 4.0 manusia mengenal komputer dan internet. Pada era society 5.0 lebih dari itu. Manusia mesti menciptakan nilai baru dalam penggunaan teknologi (Fukuda, 2020). Manusia hidup berdampingan dengan teknologi dalam memenuhi kebutuhan hidup. Era society adalah sebuah konsep era atau zaman manusia hidup berdampingan dengan teknologi. Antara manusia dan teknologi tidak dapat dipisahkan. Aktivitas manusia sehari-hari berhubungan dengan teknologi. Pada era revolusi industri 4.0 masyarakat sudah mengenal teknologi, namun belum berdampingan secara penuh dengan teknologi dalam menjalani kehidupan. Pada era society 5.0 segala aktivitas kehidupan manusia sudah menggunakan teknologi.

Teknologi yang digunakan pada era society 5.0 adalah teknologi canggih yang berbasis kecerdasan buatan (artificial intelligence), robot, dan internet untuk segalanya (*internet of things*) (Holroyd, 2022). Pada era society 5.0 ini sangat

mudah mengidentifikasi jejak digital seseorang. Selain itu, segala aktivitas sudah cenderung menggunakan sistem robot, walaupun tidak semua aktivitas manusia tidak dapat digantikan oleh robot. Namun kondisi ini dapat mengancam penggunaan sumber daya manusia, jika manusia tidak kreatif dan terus berinovasi. Pada era society 5.0 juga dikenal konsep internet untuk segala (internet of things). Semua aktivitas manusia menjadi semakin mudah karena terbantu oleh internet. Urusanurusan yang berhubungan dengan bidang kesehatan, ekonomi, pendidikan, hukum, dan lainlain dapat menjadi lebih mudah karena terbantu oleh internet.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN**

Peran dan strategi PTKI dalam memfasilitasi perkembangan soft skill mahasiswa di era society 5.0 sudah mulai terprogram dan terselenggara sesuai dengan sumber daya dan fasilitas yang didukung oleh pihak Universitas seperti ruang dan fasilitas penunjang kreativitas mahasiswa, kegiatan assessment, program kerja sama antar lembaga dan perusahaan industri, peningkatan kompetensi lulusan khususnya sertifikasi, informasi dan layanan konseling karir, dan mengikuti event-event kewirausahaan untuk menumbuh kembangkan jiwa wirausaha mahasiswa dan alumni.

#### **B. SARAN**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan perlu ditindaklanjuti dalam riset yang berbeda seperti *Reserach and Development* dan penelitian eksperimental untuk mengetahui efektifitas desain konstruk yang dihasilkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Asabeh, S., Alzboon, R., Alkhalaileh, R., Alshurafat, H., & Al Amosh, H. (2023). Soft skills and knowledge required for a professional accountant: Evidence from Jordan. *Cogent Education*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2254157>
- Ade Herdian Putra, Neviyarni, & Firman. (2023). Bimbingan Dan Konseling Di Perguruan Tinggi Pada Era Society 5.0. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(1), 128–136. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i1.24>
- Adel, A. (2022). Future of industry 5.0 in society: human-centric solutions, challenges and prospective research areas. *Journal of Cloud Computing*, 11(1), 40. <https://doi.org/10.1186/s13677-022-00314-5>
- Al Maadeed, M. A. A., & Ponnamma, D. (2023). Fiber chemistry and technology: their contributions to shaping Society 5.0. *Discover Nano*, 18(1), 115. <https://doi.org/10.1186/s11671-023-03888-4>
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, “soft skills” versus “hard” business knowledge: A european study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Aslam, F., Aimin, W., Li, M., & Ur Rehman, K. (2020). Innovation in the Era of IoT and Industry 5.0: Absolute Innovation Management (AIM) Framework. In *Information* (Vol. 11, Issue 2). <https://doi.org/10.3390/info11020124>
- Bajjaly, S., & Saunders, L. (2023). Teaching Soft Skills Competencies in US Social Work Programs. *Journal of Teaching in Social Work*, 43(2). <https://doi.org/10.1080/08841233.2023.2176403>
- BhatNagar, N., & BhatNagar, M. (2012). *Effective Communication and Soft Skills Strategies for Success*. The Pearson–Icfai University Series is an outcome of a collaboration between Pearson Education India and Icfai University Press.
- Breque, M., De Nul, L., & Petridis, A. (2021). *Industry 5.0 –*

- Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry.* Publications Office of the European Union. <https://doi.org/doi/10.2777/308407>
- Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlström, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). Skill shift: Automation and the future of the workforce. *McKinsey Global Institute*, 1, 3–84.
- Carayannis, E. G., & Morawska-Jancelewicz, J. (2022). The Futures of Europe: Society 5.0 and Industry 5.0 as Driving Forces of Future Universities. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(4), 3445–3471. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00854-2>
- Casali, N., & Meneghetti, C. (2023). Soft Skills and Study-Related Factors: Direct and Indirect Associations with Academic Achievement and General Distress in University Students. *Education Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/educsci13060612>
- Deguchi, A., Hirai, C., Matsuoka, H., Nakano, T., Oshima, K., Tai, M., & Tani, S. (2020). What is society 5.0. *Society*, 5(0), 1–24.
- Demir, K. A., Döven, G., & Sezen, B. (2019). Industry 5.0 and Human-Robot Co-working. *Procedia Computer Science*, 158, 688–695. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.104>
- Diana, & Hakim, L. (2020). Strategi Kolaborasi Antara Perguruan Tinggi, Industri dan Pemerintah: Tinjauan Konseptual Dalam Upaya Meningkatkan Inovasi Pendidikan dan Kreatifitas Pembelajaran di Perguruan Tinggi. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi*, 1177, 1–14. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/article/view/9063/5358>
- England, T. K., Nagel, G. L., & Salter, S. P. (2020). Using collaborative learning to develop students' soft skills. *Journal of Education for Business*, 95(2), 106–114.
- Faizin, M., Putri, A. Q., Muzakki, A. A., & Arrazaq, D. E. (2023). Penguatan Soft Skill Mahasiswa Via Media Digital Sebagai Kecakapan Abad 21 Perspektif Ilmu Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(2), 2311–2316.
- Fukuda, K. (2020). Science, technology and innovation

- ecosystem transformation toward society 5.0. *International Journal of Production Economics*, 220, 107460.
- Grabowska, S., Saniuk, S., & Gajdzik, B. (2022). Industry 5.0: improving humanization and sustainability of Industry 4.0. *Scientometrics*, 127(6), 3117–3144. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04370-1>
- Hitachi-UTokyo Laboratory. (2020). *Society 5.0: A People-Centric Super-Smart Society*, Springer Open 2020. [https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41719/2020\\_Book\\_Society50.pdf?sequenc#page=59](https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41719/2020_Book_Society50.pdf?sequenc#page=59)
- Holroyd, C. (2022). Technological innovation and building a ‘super smart’ society: Japan’s vision of society 5.0. *Journal of Asian Public Policy*, 15(1), 18–31.
- Javaid, M., & Haleem, A. (2020). Critical components of Industry 5.0 towards a successful adoption in the field of manufacturing. *Journal of Industrial Integration and Management*, 5(03), 327–348.
- Karunya, S., & Kalaiselvi, K. (2019). The internationalisation of a public university through international internships. Students opinion. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(1C2), 279–293.
- Kolesnik, K., Oliynyk, N., Komarivska, N., Kazmirchuk, N., & Imber, V. (2023). Future-Teacher Soft Skills Development in the Context of Ukraine’s Integration into the European Higher Education Area. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 22(2), 413–431. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.2.23>
- Lemos, V. A. F., & Brunstein, J. (2023). Fostering soft skills leadership through a critical reflection approach. *Industrial and Commercial Training*, 55(1). <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2022-0001>
- Longo, F., Padovano, A., & Umbrello, S. (2020). Value-Oriented and Ethical Technology Engineering in Industry 5.0: A Human-Centric Perspective for the Design of the Factory of the Future. In *Applied Sciences* (Vol. 10, Issue 12). <https://doi.org/10.3390/app10124182>
- Lorenz, M., Rüßmann, M., Strack, R., Lueth, K. L., & Bolle, M. (2015). Man and machine in industry 4.0: How will

- technology transform the industrial workforce through 2025. *The Boston Consulting Group*, 2.
- Lourakis, E., & Petridis, K. (2023). Applying Scrum in an Online Physics II Undergraduate Course: Effect on Student Progression and Soft Skills Development. *Education Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/educsci13020126>
- Manmohan Joshi. (2017). *Soft Skills* (1st ed.). Senior Trainer Acharya Institute of English & Foreign Languages.
- Mitsea, E., Drigas, A., & Mantas, P. (2021). Soft Skills & Metacognition as Inclusion Amplifiers in the 21st Century. *International Journal of Online and Biomedical Engineering*, 17(4), 121–132. <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i04.20567>
- Muammar, O. M., & Alhamad, K. A. (2023). Soft Skills of Students in University: How Do Higher Education Institutes Respond to 21st Century Skills Demands? *Journal of Educational and Social Research*, 13(2), 174–186. <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0041>
- Nahavandi, S. (2019). Industry 5.0—A Human-Centric Solution. In *Sustainability* (Vol. 11, Issue 16). <https://doi.org/10.3390/su11164371>
- Nardo, M., Forino, D., & Murino, T. (2020). *The evolution of man-machine interaction: the role of human in Industry 4.0 paradigm*. *Production & Manufacturing Research*, 8 (1), 20–34.
- Nelles, J., Kuz, S., Mertens, A., & Schlick, C. M. (2016). Human-centered design of assistance systems for production planning and control: The role of the human in Industry 4.0. *2016 IEEE International Conference on Industrial Technology (ICIT)*, 2099–2104.
- Nishikawa, M., Nesbit, T., Robertson, J., & Gibson, J. (2024). The Soft Skills Needed by Accounting Graduates: A New Zealand Context. *International Journal of Learning in Higher Education*, 31(1), 51–68. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/CGP/v31i01/51-68>
- Onday, O. (2019). Japan's society 5.0: Going beyond Industry 4.0. *Business and Economics Journal*, 10(2), 1–6.
- Özdemir, V., & Hekim, N. (2018). Birth of industry 5.0: Making

- sense of big data with artificial intelligence, “the internet of things” and next-generation technology policy. *Omics: A Journal of Integrative Biology*, 22(1), 65–76.
- Palazzeschi, L., & Bucci, O. (2018). *A. Di Fabio A, “Re-thinking Innovation in Organizations in the Industry 4.0 Scenario: New Challenges in a Primary Prevention Perspective,”* *Front. Psychol.*, vol. 9 (30), January 2018.
- Raja Santhi, A., & Muthuswamy, P. (2023). Industry 5.0 or industry 4.0S? Introduction to industry 4.0 and a peek into the prospective industry 5.0 technologies. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 17(2), 947–979. <https://doi.org/10.1007/s12008-023-01217-8>
- Ramos-Monge, E., Fox, P., & Garcia-Piquer, A. (2023). Addressing soft skill gaps in the digital employment market: the case of Spanish students in a technology-based university. *Education and Training*, 65(6–7), 923–938. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2023-0165>
- Rodríguez-Abitia, G., & Bribiesca-Correa, G. (2021). Assessing Digital Transformation in Universities. In *Future Internet* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.3390/fi13020052>
- Romero, D., Noran, O., Stahre, J., Bernus, P., & Fast-Berglund, Å. (2015). Towards a human-centred reference architecture for next generation balanced automation systems: Human-automation symbiosis. *Advances in Production Management Systems: Innovative Production Management Towards Sustainable Growth: IFIP WG 5.7 International Conference, APMS 2015, Tokyo, Japan, September 7-9, 2015, Proceedings, Part II* 0, 556–566.
- Rumyantseva, O. V. (2023). Development of soft skills in higher education: students’ opinion. *Vestnik of Samara University. History, Pedagogics, Philology*, 28(4), 98–105. <https://doi.org/10.18287/2542-0445-2022-28-4-98-105>
- Salimova, T., Guskova, N., Krakovskaya, I., & Sirota, E. (2019). From industry 4.0 to Society 5.0: Challenges for sustainable competitiveness of Russian industry. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 497, 12090.
- Skobelev, P. O., & Borovik, S. Y. (2017). On the way from

- Industry 4.0 to Industry 5.0: From digital manufacturing to digital society. *Industry 4.0*, 2(6), 307–311.
- Suranto, S., Sulistyanto, A., & Marimin, A. (2022). Program Magang Wirausaha Merdeka Meningkatkan Mental Berdaya Wirausaha Mahasiswa. *Budimas : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.29040/budimas.v4i2.6924>
- Tsalikova, I. K., & Pakhotina, S. V. (2019). Scientific research on the issue of soft skills development (Review of the data in international databases of Scopus, web of science). *Obrazovanie i Nauka*, 21(8), 187–207. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-7-187-207>
- Ummatqul Qizi, K. N. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1916–1925. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080528>
- van Heerden, A., Jelodar, M. B., Chawynski, G., & Ellison, S. (2023). A Study of the Soft Skills Possessed and Required in the Construction Sector. *Buildings*, 13(2), 1–20. <https://doi.org/10.3390/buildings13020522>
- Villán-Vallejo, A., Zitouni, A., García-Llamas, P., Fernández-Raga, M., Suárez-Corona, A., & Baelo, R. (2022). Soft Skills and STEM Education: Vision of the European University EURECA-PRO. *BHM Berg- Und Hüttenmännische Monatshefte*, 167(10), 485–488. <https://doi.org/10.1007/s00501-022-01275-7>
- Zahidi, S., Ratcheva, V., Hingel, G., & Brown, S. (2020). The Future of Jobs Report 2020. *World Economic Forum, October, 20*.
- Zimmermann, V., Gerber, P., Marky, K., Böck, L., & Kirchbuchner, F. (2019). Assessing users' privacy and security concerns of smart home technologies. *I-Com*, 18(3), 197–216.

# Lampiran

# Dokumentasi Kegiatan

**DAFTAR INFORMAN PENELITIAN**  
**KEPALA DAN PENGELOLA BIDANG KARIR/SOFT SKILL**  
**MAHASISWA**

No	Nama Responden	Usia	Asal Institusi	Posisi
1.	Noor Saif Muhammad Mussafi <i>(DPW/NSM/L/50/28-05-24).</i>	42	UIN Sunan Kalijaga	Kepala CENDI <i>(Center for Entrepreneurship and Career Development)</i>
2.	Syamsiah Qomariah <i>(DPW/SQ/L/20/28-05-24).</i>	24	UIN Sunan Kalijaga	Pengelola/Staf Administrasi <i>(Center for Entrepreneurship and Career Development)</i>
3.	Nur Kholis <i>(DPW/NK/L/56/30-05-24).</i>	56	UIN Syarif Hidayatullah	Kepala Pusat Karir UIN Syarif Hidayatullah
4.	Putri Amelia <i>(DPW/PA/P/22/30-05-24).</i>	22	UIN Syarif Hidayatullah	Mahasiswa yang mengikuti kegiatan pengembangan soft skill mahasiswa
5.	Tin Amelia <i>(DPW/TA/P/46/30-05-24</i>	46	UIN Raden Intan Lampung	Kepala UPT Pengembangan Kewirausahaan dan Karir UIN Raden Intan Lampung
6.	Hafiz Fachrudin	20	UIN Raden Intan Lampung	Mahasiswa Aktif UIN Raden Intan Lampung

# **PEDOMAN WAWANCARA**

**Disusun oleh :**

**Dr. Ashadi Cahyadi, MA**

**Abdul Aziz Alkhumairi, MA  
Rafileli ,MA**



**PEDOMAN WAWANCARA KEPADA KEPALA UNIT  
ATAU LEMBAGA PENGEMBANGAN SOFT SKILL  
MAHASISWA**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>
<b>Kondisi Faktual Perkembangan Soft Skill Mahasiswa di PTKI</b>	Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah kegiatan pengembangan soft skill mahasiswa terprogram ?</li> <li>Apakah pelaksanaan pengembangan soft skill mahasiswa terencana dengan baik?</li> <li>Apakah sudah terjalin kolaborasi dengan beberapa pihak perusahaan atau UMKM?</li> </ol>
	Pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Apakah kampus sudah pernah melakukan kegiatan pengembangan soft skill mahasiswa?</li> <li>Apakah pelaksanaannya sesuai rencana?</li> <li>Bagaimana model pelaksanaan selama ini?</li> <li>Apakah pelaksanaan pengembangan soft skill mahasiswa di Universitas sudah menggunakan pendekatan atau basis tertentu?</li> </ol>
	Permasalahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tema/topik apa</li> </ol>

	saja yang dibahas dalam kegiatan pengembangan soft skill mahasiswa?
2.	Apakah materi/topik yang dibahas sesuai dengan kebutuhan Mahasiswa?
Tahapan Pelaksanaan	<p>1. Bagaimana peran pengelola unit pengembangan soft skill mahasiswa?</p> <p>2. Apakah layanan yang diberikan berdampak pada perkembangan karier Mahasiswa?</p> <p>3. Apakah Mahasiswa antusias dalam mengikuti kegiatan pengembangan soft skill?</p>
Sarana	<p>1. Apakah ruangan memadai untuk dilaksanakan kegiatan pengembangan soft skill mahasiswa ?</p> <p>2. Apa saja media penunjang dalam pelaksanaan pengembangan soft skill mahasiswa?</p>
Waktu	<p>1. Sejak semester berapa pelaksanaan</p>

---

kegiatan  
pengembangan  
soft skill  
mahasiswa?

2. Berapa jam/menit yang dibutuhkan dalam sekali kegiatan ?
3. Berapa kali pertemuan dalam setiap kegiatan?

Pengharapan/Kebutuhan

1. Layanan seperti apa yang diharapkan sebenarnya?
  2. Apakah sudah menemukan pendekatan yang sesuai?
-

## **PEDOMAN WAWANCARA KEPADA MAHASISWA**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>
<b>Perkembangan Soft Skill Mahasiswa</b>	Penilaian Diri	<p>1. Seberapa besar keperdulian Mahasiswa terhadap masa depan?</p> <p>2. Apakah Mahasiswa telah memiliki suatu impian yang realistik ?</p>
	Informasi Pekerjaan	<p>1. Apakah telah mencari informasi karier dari berbagai sumber?</p> <p>2. Apa saja usaha mahasiswa dalam mempersiapkan kariernya 5-10 tahun akan datang?</p>
	Menyeleksi dan menentukan tujuan	<p>1. Apakah Mahasiswa telah memiliki gambaran tujuan pekerjaan/karier setelah lulus nanti?</p> <p>2. Apakah telah berdiskusi kepada orangtua, keluarga atau orang berpengalaman mengenai jalur karier yang dipilih ?</p>
	Membuat perencanaan yang realistik untuk masa depan	<p>1. Apakah perencanaan karier yang telah disusun telah sesuai dengan diri Anda?</p>
	Kemampuan menyelesaikan masalah karier	<p>1. Apakah Mahasiswa telah menyusun alternatif/strategi terhadap karier ke depan?</p>