

# PERAN ORGANISASI DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* ANGGOTA PERHUMAS MUDA YOGYAKARTA

Anastasia Marza  
Ayu Wulandari  
Dhita Widya Putri

marzaanastasia@gmail.com  
ayuwulaaan@gmail.com  
dhitawidya@gmail.com

STIKOM THE LONDON SCHOOL OF PUBLIC RELATIONS JAKARTA  
Postgraduate Programme

**Abstrak:** Dalam persiapan meningkatkan kompetensi dunia kerja, pengembangan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* perlu dilakukan, misalnya melalui suatu organisasi atau komunitas. Peran organisasi digunakan sebagai ajang pelatihan, seperti pengembangan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* pada anggota PERHUMAS Muda Yogyakarta, yaitu organisasi generasi muda yang memiliki ketertarikan dalam ilmu-ilmu *public relations* dan sudah berdiri selama 6 tahun. PMY menjadi wadah persiapan generasi muda yang dipicu kemampuan *hard skills* dan *soft skills* setiap anggota. Dalam penelitian ini, hambatan peran anggota dalam mengembangkan kemampuan *hard skills* dan *soft skills* juga menjadi topik pembahasan utama. Menggunakan metode deskriptif kualitatif, peneliti melakukan *indepth interview* dan menggabungkan dengan buku-buku yang relevan dengan topik ini. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kompetensi *soft skills* PMY lebih signifikan dibandingkan dengan *hard skills*. Peneliti simpulkan bahwa peran anggota PMY siap untuk berkompotensi di dunia kerja nanti. Hambatan serta solusi dalam PMY dapat diselesaikan lebih terarah,

**Kata kunci:** *Kompetensi, individu, hard skills, soft skills.*

## PENDAHULUAN

Melihat persoalan Indonesia sekarang, bagaimana peran dan fungsi pemerintah yang masih perlu dibenahi, terdapat suatu peran penting yakni praktisi Humas untuk menjalani peran, fungsi dan praktek terkait dengan kebijakan pemerintah Indonesia (Begini Tantangan Para Humas di Era MEA, 2015, Oktober 15). Posisi praktisi Humas dalam pemerintah telah menjadi kebutuhan utama untuk Negara Indonesia. Selain itu, praktisi Humas dalam sektor swasta juga masih memegang peranan penting. Kondisi Humas dalam sektor swasta sudah jauh lebih siap menguasai peran, fungsi dan prakteknya (Handayani, 2015, Oktober 13)

Peran Humas di Indonesia masih memiliki banyak kelemahan. Menurut artikel “Humas Sebagai Penghubung

Pemerintah Dengan Masyarakat” dipertanyakan oleh Presiden Jokowi bagaimana kinerja humas pemerintah dalam melaksanakan fungsi kehumasan masyarakat. Mengapa pemerintah seakan-akan tidak bersuara sama antara kementerian/lembaga (K/L), yang semestinya suatu kebijakan ada keterkaitan (<http://www.bakosurtanal.go.id/>)

Menyimpulkan bahwa praktisi humas masih belum terkoordinasi dengan baik. Akibatnya dalam menyampaikan informasi menjadi tidak terintegrasi. Profesi humas yang sebenarnya adalah menyampaikan sebuah pokok informasi ke segala arah, menanggapi respon dengan cepat dan memberikan informasi sebanyak-banyaknya kepada masyarakat. Menurut artikel “Jokowi minta Praktisi Humas di Indonesia

Contoh AS dan India”, saat ini dunia telah memasuki era kompetisi, sehingga *image* di mata dunia menjadi penting untuk memenangi persaingan. Untuk itu, Jokowi meminta agar praktisi humas di Indonesia bisa mencontoh Amerika Serikat dan India dalam upaya membangun *image* negara di mata dunia. Negara yang berhasil membangun *image* karena tim solid, narasinya satu agenda yang terkoordinasi, serta terkonsolidasi dengan baik (Jordan, 2016, Februari 4)

Hal lain juga tidak bisa dipungkiri adanya perubahan teknologi komunikasi yang semakin canggih, bergesernya peran media cetak menjadi media elektronik atau media sosial. Pada era ini, PR tidak cukup hanya terampil dalam menulis dan berbicara namun juga dituntut mampu menguasai Digital PR yang bisa dilakukan secara online dengan memanfaatkan media internet (Begini Tantangan Para Humas di Era MEA, 2015, Oktober 15). Dari perubahan yang terjadi, belum banyak praktisi Humas yang benar-benar menguasai kemampuan berkomunikasi secara efektif melalui media *online*.

Kutipan dari laman Kementrian Kominfo dalam artikel *antaranews.com*, “Saat ini jumlah pranata humas yang dibutuhkan mencapai 12 ribu orang (penjabat fungsional pranata humas). Sementara tenaga saat ini sekitar 7.000 orang,” (Musa, 2016, Maret 2) Bahwa sebenarnya Indonesia masih membutuhkan praktisi humas dengan peningkatan kuantitas dan juga peningkatan kualitas agar lebih berkompeten dalam menjalankan tugasnya.

Dari tanggapan-tanggapan berikut, bahwa Praktisi Humas mengalami peralihan fungsi dari yang sekunder menjadi fungsi utama untuk semua sektor baik dalam tatanan pemerintahan, korporat dan individu. Para praktisi Humas di era kompetitif ini ditantang untuk membangkitkan citra yang positif dan mengubah persepsi masyarakat untuk berpartisipasi membantu negara Indonesia menjadi lebih baik. Hal lainnya yang perlu diperhatikan Humas adalah lebih

cekatan menanggapi persoalan, selalu berinovasi dan mempunyai konsep-konsep yang strategis.

Banyak perubahan yang terjadi saat ini, dari perubahan mental, kualitas, pola pikir, pola pandang, sikap dan pola perilaku. Dituntut untuk bisa membangun hubungan baik secara lokal, nasional, internasional dari berbagai bidang seperti politik, ekonomi, sosial budaya, ilmu pengetahuan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan era global.

Menjadi seorang Humas yang handal dalam arti sudah bisa menguasai kemampuan berpikir secara strategis dan profesional sangatlah sulit. Adanya kompleksitas ruang lingkup pekerjaan seorang Humas di Indonesia membuat pekerjaan dituntut untuk mengetahui berbagai hal dari yang paling teknis hingga strategis. Sekaligus menghadapi persaingan dengan pekerja lainnya agar Humas Indonesia mendapatkan *added value* sebagai Humas yang *competitiveness*.

PERHUMAS memutuskan membentuk organisasi “PERHUMAS Muda” untuk Generasi Muda dalam mempersiapkan tingkat kematangan peranan individu untuk berkompeten.

Dalam penelitian ini objek penelitian yang peneliti ambil adalah Perhumas Muda Yogyakarta. Untuk menganalisa peranan Individu dalam PERHUMAS Muda Yogyakarta, peneliti memfokuskan pada soft skills dan hard skills yang dimiliki anggota PERHUMAS Muda Yogyakarta dalam organisasi PERHUMAS. Soft skills ini yakni teamwork, mental pejuang totalitas, manajemen waktu dan mudah menerima perbedaan. Sedangkan untuk hard skills, membuat program, public speaking, serta lobi dan negosiasi.

Peneliti ingin mengetahui bagaimana tiap individu yang berkontribusi dalam sebuah organisasi PERHUMAS ini bisa sejalan dengan tujuan PERHUMAS. Dengan membuktikan penilaian soft skills dan hard skills yang diterapkan dalam anggota PERHUMAS Muda Yogyakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Social Learning Theory

Teori yang menjadi landasan dari penelitian ini adalah Social Learning Theory. Menurut Bandura dalam buku yang berjudul *Social* menjelaskan bahwa dalam interaksi yang searah, 'person' dan situasi diperlakukan sebagai suatu yang berwujud (entitas) bersifat independen kemudian akan menghasilkan perilaku. Pendekatan social learning theory, menggambarkan  $B = f(P, E)$ , dimana 'B' ini menandakan Behavior, 'P' menandakan Person dan 'E' menandakan Environment. Personal seseorang dan faktor lingkungan tidak berfungsi sebagai faktor penentu, melainkan kedua faktor menentukan satu sama lain. Meskipun "Person" juga tidak bisa dianggap penyebab independen dari perilaku (Bandura, p. 9).

Social learning theory (Harrison & McIntosh, p. 85) ini bisa diaplikasikan untuk perilaku individu yang tergabung dalam organisasi. Organisasi ini memiliki perilaku yang berbeda dan karakteristik yang dimiliki perilaku berbeda dengan karakteristik organisasi lain dan tidak dapat sepenuhnya dipahami kelompok lain. Setiap organisasi mempelajari anggota masing-masing.

Perilaku individu dalam sebuah organisasi merupakan mediasi dari individual's efficacy dan hasil harapan individu serta harapan individu dalam organisasi dan hasil harapan yang memengaruhi perilakunya dengan mempengaruhi hasil harapan individu.

### Komunikasi Organisasi

Definisi Komunikasi Organisasi menurut (West & Turner, 2013, p.38) mencakup komunikasi yang terjadi di dalam dan di antara lingkungan yang besar dan luas. Jenis komunikasi ini sangat bervariasi karena komunikasi organisasi juga meliputi komunikasi interpersonal (interaksi antara atasan dan bawahan), kesempatan berbicara di depan publik (presentasi yang dilakukan oleh para eksekutif dalam perusahaan), kelompok kecil (kelompok kerja yang mempersiapkan laporan), dan komunikasi

dengan menggunakan media (memo internal, e-mail dan konferensi jarak jauh). Oleh karena itu, organisasi terdiri atas kelompok yang diarahkan oleh tujuan akhir yang sama.

Komunikasi adalah alat untuk menyampaikan informasi, cara yang digunakan anggota kelompok untuk menjelajahi dan mengenali kesalahan dan komunikasi juga berfungsi sebagai alat persuasi. (Littlejohn & Foss, 2008, p. 239-241)

### Public Relations

PR menurut Kent dalam (Liliwari, 2011, p. 654) adalah fungsi komunikasi manajemen dimana organisasi beradaptasi dengan atau mengelola lingkungan mereka untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi.

Pengertian PR dapat diartikan menjadi fungsi manajemen komunikasi dalam sebuah organisasi berfungsi untuk merencanakan atau mengelola komunikasi tersebut untuk selalu menjaga hubungan antara perusahaan dengan publiknya atau lingkungannya.

### Soft Skills dan Hard Skills

Soft skills (Bhatnagar & Mamta, 2012, p. 3) merupakan kompetensi interpersonal dan lebih sulit untuk menentukan subjektivitas mereka, yang akibatnya sulit untuk diukur. Kompetensi ini seperti listening skills, communication skills, team-building skills, leadership skills, persuasion skills, time management skills serta mentoring dan hal-hal yang tertanam dalam diri seseorang.

Berbeda dengan soft skills, hard skills merupakan ketrampilan teknis yang dimiliki individu. Ketrampilan ini diperoleh melalui pendidikan yang dijalani dan pembelajaran praktisi.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang berisi paparan tindakan yang dilakukan oleh komunikator. Dengan menggunakan metode studi kasus mengenai kondisi yang ada,

mencari esensi dan mengimplementasikan nilai moral melalui wawancara, analisis dan pembuatan kesimpulan.

Garna (1999, p.32) menyebutkan bahwa pendekatan kualitatif dicirikan oleh tujuan penelitian yang berupaya memahami gejala-gejala yang sedemikian rupa yang tidak memerlukan kualifikasi atau gejala-gejala tersebut tidak mungkin diukur secara tepat.

Metode penelitian kualitatif ini ditujukan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek yang berlaku, menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, oleh karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara mendalam dan studi pustaka.

Penulis menggunakan teknik wawancara semistruktur (*in depth interview*) melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada narasumber. Dari Organisasi Perhumas Muda Yogyakarta akan diambil 3 Narasumber yakni;

1. Ketua Perhumas Muda Yogyakarta (2014-2015)
2. Ketua Perhumas Muda Yogyakarta
3. Sekretaris Perhumas Muda Yogyakarta (2016)

Dari pihak eksternal Perhumas Indonesia:

1. Ketua Badan Pengembangan Perhumas Muda
2. Sekretariat Perhumas Indonesia

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Peran Humas menjadi fungsi penting dalam dinamika dunia pekerjaan. Humas ini memiliki sebuah organisasi antara lain Perhimpunan Hubungan Masyarakat Indonesia - PERHUMAS. Seorang praktisi humas, Almarhum Marah Joenoes

mewujudkan harapannya dan terlibat aktif dalam diskusi persiapan pendirian sebuah form profesi kehumasan. Disepakati bersama dalam pertemuan pertama tersebut dan menunjuk tiga orang yaitu Marah Joenoes, Tommy Graciano dan Wicaksono Nuradi untuk mengusulkan nama organisasi dan merancang anggaran dasarnya. Didorong kebutuhan akan sebuah forum profesi kehumasan untuk bertukar pengalaman demi peningkatan kualitas praktek kehumasan di Indonesia, maka disepakati pendirian PERHUMAS.

PERHUMAS (Perhimpunan Hubungan Masyarakat Indonesia) adalah organisasi profesi para praktisi Humas dan Komunikasi Indonesia yang didirikan pada 15 Desember 1972. Organisasi ini tercatat di DEPDIAGRI sebagai organisasi nasional kehumasan di Indonesia dan International Public Relation Association IPRA yang berkedudukan di London. PERHUMAS Indonesia berisikan praktisi-praktisi PR profesional dari berbagai institusi di Indonesia. PERHUMAS tidak hanya sampai disini, organisasi ini terus mengeksistensikan fungsi dan peran organisasi PERHUMAS dengan Badan Pengurus Pusat berkedudukan di Jakarta dengan cabang-cabang yang tersebar hampir di seluruh Indonesia.

Dalam menghadapi perkembangan global, membutuhkan generasi muda untuk siap berkompetensi. PERHUMAS ini memutuskan membentuk PERHUMAS Muda, sebuah wadah bagi para mahasiswa/i S1 yang terbentuk di daerah-daerah, yang tertarik dalam bidang Public Relations. Berikut salah satu PERHUMAS Muda yang diteliti.

PERHUMAS Muda Yogyakarta berjalan di bawah pengawasan Badan Pengurus Cabang (BPC) Yogyakarta. Organisasi PERHUMAS Muda Yogyakarta ini sudah berjalan dari tahun 2011 hingga sekarang yang memasuki generasi ke 6. Organisasi ini kumpulan dari beberapa Universitas di Yogyakarta. Sejalan dengan tujuan PERHUMAS, tagline yang dibuat

PERHUMAS Muda Yogyakarta sesuai, “*We do good Public relations*”.

### **Kompetensi Hard Skills**

Bagaimana seseorang menghadapi tantangan yang kompleks, disinilah kompetensi diuji. Akan dipaparkan secara rinci dalam peran anggota PERHUMAS Muda Yogyakarta di setiap kegiatannya. Kegiatan-kegiatan ini meranah ke ilmu public relations. Seperti yang dikatakan Wasesa dan Macnamara (2013, p.127) bahwa seberapa jauh PR harus menapakkan kakinya ke peran internal atau fungsi eksternal. Keseimbangan peran internal dan eksternal adalah hal yang perlu.

Kegiatan-kegiatan PERHUMAS Muda Yogyakarta ini memicu pada komponen hard skills yang dipelajari oleh setiap anggotanya. Menurut Bhatnagar dan Mamta (2012, p.2), hard skills berbeda dengan soft skills, yakni ketrampilan teknis yang dimiliki individu melalui pembelajaran praktisi. Kompetensi *hard skills* memiliki 4 aspek yaitu *Management event*, *Public Speaking*, lobi dan negosiasi, dan penerapan kompetensi hard skills.

Tugas-tugas yang dijalankan PERHUMAS Muda Yogyakarta bertujuan untuk semakin mendalami keterampilan teknis di setiap anggotanya dan siap berkompeten. Kompetensi menurut (Jebarus & Basya, 2013, p.20) adalah kemampuan seseorang secara individu untuk mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan yang didahului oleh suatu proses dengan dilandasi knowledge, skill dan attitude.

Aspek *Management event* ini sangat diperlukan oleh PERHUMAS Muda Yogyakarta dengan keseringan mereka yang selalu mengadakan event. Hal ini berkaitan dengan (Jebarus & Basya) bahwa suatu tugas dilandasi oleh knowledge, skill dan attitude. Dimana anggota PMY ditempa untuk melakukan event dari yang *concepting* sampai ke *execution*nya.

Kemudian aspek kedua yang ditempatkan pada anggota-anggota PMY dalam *rolling* jabatan di periode kemaren Bapak Azel di PMY seringkali mendapatkan

tawaran untuk menjadi narasumber untuk mengisi materi baik hanya dalam kelas atau seminar. *Public Speaking* skill ini membawa keterbiasaan PMY untuk selalu siap ketika melakukan *public speaking*.

Selain *Concepting event* dan *Public speaking*, PMY juga ingin meningkatkan keterampilan lobi dan negosiasi. Salah satu narasumber mengatakan bahwa selain aktif melakukan program PMY sering mengajak kerja sama dalam berkolaborasi dengan komunitas-komunitas di jogja dan telah melakukan negosiasi dan *lobbying*.

Keterampilan *Concepting event*, *public speaking* dan lobi dan negosiasi dirasakan secara pribadi untuk setiap anggotanya. Lagi-lagi disebutkan strategi untuk event, lobi dan bahwa hampir seluruh aspek PR ditanamkan dalam organisasi PERHUMAS terutama pada PMY. Segala aktivitas dan kegiatan yang dilakukan PERHUMAS Muda Yogyakarta guna meningkatkan kompetensi hard skill memicu pada aspek *concepting event*, *Public speaking skills*, *lobbying* dan *negotiation skills*. Walaupun juga ada aspek-aspek lainnya yang masih terkandung namun ketiga aspek ini paling menonjol.

### **Kompetensi Soft Skills**

PERHUMAS Muda Yogyakarta merupakan wadah dari esensial ilmu-ilmu public relations yang kemudian dipraktekkan secara langsung. Namun apakah ini hanyalah sebuah kelompok kecil atau kelompok besar yang membawa pengaruh baik ke dunia kehumasan.

Menurut Hasibuan (2006:5) dalam jurnal Fitriyani, bahwa organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Organisasi ini bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur. Definisi *Soft skills* (Bhatnagar & Mamta, 2012, p.3) merupakan kompetensi interpersonal dan lebih sulit untuk menentukan subjektivitas mereka yang akibatnya sulit untuk diukur. Konsep *Soft Skills* memiliki 4 dimensi yaitu *Teamwork*, Mudah menerima

perbedaan, Mental pejuang dan Manajemen waktu.

Teamwork menjadi aspek soft skill dalam organisasi PMY ini, tanpa ada teamwork PMY mungkin tidak seperti sekarang ini. Dari aspek teamwork ini, setiap anggota bisa saling membantu satu sama lain, mengenal satu sama lain, belajar untuk lebih terbuka terhadap orang lain dan yang terpenting adalah fleksibilitas. Menurut peneliti, aspek teamwork ini membawa dampak signifikan untuk mengasah pada setiap anggotanya.

Kedua dimensi yaitu Mudah menerima perbedaan, Dimana Yogyakarta ini disebut sebagai kota pelajar yang isinya dari berbagai daerah sehingga perbedaan-perbedaan yang ada dalam suatu ruang lingkup sangat kompleks. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari World Economic Forum bahwa sebuah kompetensi menggambarkan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap tantangan yang kompleks.

Aspek mudah menerima perbedaan diterapkan dalam PMY ini, Trisna yang aslinya dari lombok merantau ke Jogja. Tentunya merasakan perbedaan-perbedaan yang sangat kompleks, dan bagaimana dengan ruang lingkup organisasi PERHUMAS Muda Yogyakarta sendiri, dimana organisasi ini terdiri dari 10 universitas yang tergabung ditambah dengan anggota-anggota yang berasal dari kota berbeda. Terbukti yang bicarakan oleh World Economic Forum, bahwa disebut kompetensi ketika menghadapi berbagai tantangan yang kompleks.

Dimensi ketiga dalam *soft skills* adalah mental pejuang. Namun, ketika tantangan muncul, peran setiap individu ini ditempa mentalnya untuk selalu berkontribusi dan konsistensi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mengulas sedikit dari kata-katanya “nahkoda yang handal nggak terlahir di lautan yang tenang”, dimana ada tantangan, bagaimana pula cara menyikapinya. Mental pejuang ini menjadi persiapan di dunia kerja nantinya dan membentuk karakter yang kualitas. Dalam

World Economic Forum sebutkan bahwa kualitas karakter mempunyai berbagai aspek seperti ketekunan dan kemampuan beradaptasi memastikan ketahanan dan kesuksesan yang lebih besar di saat masa sulit.

Manajemen waktu ini sangat dikontrol untuk para anggota PMY. Karena dari PMY ini merupakan organisasi yang aktif bertemu muka, sehingga ada hambatan sulit saat mengatur waktu bertemunya. Disinilah manajemen waktu ini dibutuhkan.

### **Peran Anggota Perhumas Muda Yogyakarta**

Perlu diketahui dahulu, PERHUMAS Muda ini dipanggil dengan sebutan anggota muda awalnya, namun untuk branding diubah menjadi PERHUMAS Muda. Hal ini berdasarkan pernyataan dari Rizka Septiana selaku Ketua Badan Pengembangan PERHUMAS Muda.

Inilah yang menjadi alasan terbentuknya PERHUMAS Muda, menghindari gap antara praktisi senior dengan anak muda yang memiliki ketertarikan pada dunia PR. Sehingga dibentuklah perhumas di setiap daerah. Dalam konteks ketertarikan anak muda pada dunia PR, peneliti akan paparkan bagaimana peran anggota di organisasi PERHUMAS Muda Yogyakarta. Memiliki 3 dimensi yaitu *Person, Environment* dan *Behavior*.

Peneliti mengkaitkan dengan *social learning theory* menurut (Bandura, p.9), bahwa tindakan seorang menghasilkan kondisi lingkungan yang mempengaruhi perilaku mereka secara timbal balik. Pengalaman yang dihasilkan oleh perilaku juga sebagian menentukan seseorang menjadi apa dan akan melakukan apa yang kemudian mempengaruhi perilaku berikutnya.

Peneliti simpulkan bahwa organisasi berjalan baik ketika setiap individu juga melakukan pergerakan yang signifikan dalam memajukan tujuan organisasi itu sendiri. Seperti yang dilakukan Azel dan para anggotanya bahwa ia bisa menghilangkan stigma PMY yang dulunya

dianggap kurang baik. Kemudian yang dilakukan Dwiga dan Trisna juga memberikan contoh bahwa tugas yang sudah ditanggung jawabkan menjadikan hal itu komitmen dalam satu periode. Begitu juga dalam menyikapi suatu masalah.

## PEMBAHASAN

### Peran Anggota PMY Dalam Mengembangkan Kompetensi *Hard Skills* dan *Soft Skills*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Peran Pemuda dalam mengembangkan kompetensi di Organisasi PERHUMAS Muda Yogyakarta menunjukkan bahwa para narasumber dari PMY memberikan peranan besar. Peranan ini dalam artian mempunyai kompetensi yang bisa ditantang.

Untuk mencapai sebuah kompetensi yang dikatakan oleh (Jebarus & Basya, 2013, p.20), kemampuan individu didahului dengan suatu proses dengan dilandasi *knowledge*, *skill* dan *attitude*. Dimana tingkat intelektual setiap anggota PMY dilatih dalam mengasah kemampuan *hard skill* dan *soft skill* seperti dalam membuat event, kemudian skill semakin bertambah karena dilakukan secara terus menerus dan attitude dalam berkomunikasi pun semakin terlatih.

PMY ini menjadi wadah yang tepat dalam mengembangkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang ada pada setiap anggotanya. PMY termasuk organisasi PERHUMAS yang aktif di daerahnya. Terbukti bahwa memang di daerah-daerah, Mereka ingin berkarya dan menunjukkan eksistensi PERHUMAS daerah tidak hanya di pusat saja yang dikenal.

Image dalam organisasi PMY juga bergantung pada tonjolan citra anggota-anggota. Disini peneliti mendapat temuan bahwa citra diri juga berperan dalam berorganisasi. Lingkungan dan pribadi punya aspek yang setara. Diri kita bisa

bertahan di lingkungan apapun yang jelek sekalipun kalau diri kita kuat untuk menjaga tidak meresapi sisi-sisi negatif dari iman tersebut. Namun kalau iman tidak main dan kita pribadi menolak lingkungan tersebut maka tidak berpengaruh apapun sebagai lingkungan itu. Kembali lagi pada kehendak diri, sehingga kehendak diri dengan aspek lingkungan mempunyai peranan sendiri.

Selain kepekaan, aspek-aspek kehumasan lainnya juga diperlukan oleh para anggota PMY. Sebagai organisasi yang menjalani aspek kehumasan, Harapan setiap anggota PMY juga bisa mempraktikkan ilmu-ilmu PR *practice* yang belum didapat dari tempat perkuliahan. Dikatakan oleh Bandura (Harisson & Paul, p.84) bahwa keputusan untuk terlibat dan bertahan dalam perilaku dimediasi oleh harapan keberhasilan dan harapan hasil yang terkait dengan perilaku. Hal ini terbukti bahwa dengan pernyataan Bandura, harapan setiap anggota PMY memutuskan untuk bergabung bisa meningkatkan skill PR *practice* nya dengan mereka berkontribusi pada PMY sendiri.

Disini tempatnya anggota PMY ditempa dalam mengasah kemampuan-kemampuan baik itu *soft skill* dan *hard skill* mereka, dengan budaya organisasi yang sangat kental, seperti terbuka dan memupuk rasa persaudaraan. Kemampuan *hard skill* dan *soft skill* ini diuji sehingga menjadi suatu kompetensi.

### Peran Anggota PMY Dalam Kompetensi *Hard Skills*

Menurut perbincangan dari *World Economic Forum* (Weforum, 2015, p.1), kompetensi menggambarkan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap tantangan yang kompleks. Aspek - aspek kompetensi *hard skills* yang diutamakan dalam setiap anggota PMY sebagai berikut:

1. Management Event, dari konsep sampai dengan eksekusi baik itu secara teknis maupun strategis.
2. Public Speaking, seperti mengisi materi di seminar, roadshow di kampus-kampus

atau komunitas, dan hal lainnya yang berkaitan.

3. Lobi dan Negosiasi, berdiplomasi dan kolaborasi dengan pihak luar PMY.

Ketiga aspek ini menjadi prioritas utama PMY periode 2014-saat ini dalam mengasah kompetensi *hard skill*, masih ada aspek lainnya yang diasah namun ketiga aspek ini hampir mencakup semua aspek kehumasan. Sudah dipastikan anggota PMY pernah mengasah ketiga aspek tersebut karena PMY memiliki sistem rolling, yang mana mereka diberi kesempatan untuk bisa merasakan berbagai macam job desk yang di setiap kepanitiaan setiap program.

Dari paparan kompetensi *hard skills* yang paling menonjol dalam PMY, ada keterkaitan dengan kompetensi yang masuk dalam 21<sup>st</sup>- century skills (WeForum, 2015,p.1). Kompetensi yang berada dalam kategori 21<sup>st</sup> - century skills yakni *critical thinking, creativity, communication* dan *collaboration*.

*Critical thinking* diuji dalam mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi suatu gagasan atau informasi dalam merumuskan tanggapan suatu masalah. Kompetensi *critical thinking* ini bisa melingkupi dalam ketiga aspek *hard skills* diatas (management event, public speaking, lobi dan negosiasi).

*Creativity*, kemampuan berimajinasi dengan merancang cara baru serta mengaplikasikan pada suatu makna. Kompetensi *creativity* bisa diterapkan oleh ketiga aspek *hard skills*.

*Communication* dan *Collaboration* memiliki keterkaitan pada keseluruhan aspek *hard skills*. Kedua aspek ini diutamakan untuk menyampaikan informasi dan mengatasi suatu masalah, tidak lepas dengan keterlibatan pihak lain.

Di saat kompetensi muncul, kualitas karakter seseorang juga menjadi penilaian dalam menerapkan kemampuan-kemampuannya. Dikatakan dalam (WeForum, 2015,p.1), kualitas karakter seseorang menggambarkan bagaimana seseorang mendekati dengan lingkungan mereka yang berubah. Peran

anggota PMY dalam mengasah kompetensi *hard skill* dan *soft skill* akan terlihat kualitas karakter anggota PMY seperti apa.

Kualitas karakter menjadi dorongan setiap anggota PMY menjalankan peran dan tanggung jawab di organisasi PMY ini. Beberapa kualitas karakter yang masuk dalam aspek kompetensi *hard skill*.

### **Peran Anggota PMY Dalam Kompetensi Soft Skills**

Sedangkan kompetensi *soft skills* yang ditempa dalam setiap anggota PMY sebagai berikut:

1. Teamwork, dari perancangan hingga eksekusi
2. Mudah menerima perbedaan, dengan memahami karakter setiap anggota PMY
3. Mental pejuang, dalam artian siap dalam berproses
4. Manajemen waktu, lebih bisa memmanage waktu pribadi

Dari paparan kompetensi *soft skills* yang paling menonjol dalam PMY, ada keterkaitan dengan kompetensi yang masuk dalam 21<sup>st</sup>- century skills (WeForum, 2015,p.1) seperti pada pembahasan sebelumnya.

*Critical thinking* bisa diterapkan ketika teamwork berjalan, memberikan gagasan-gagasan yang digabungkan kemudian dirumuskan ke dalam suatu tanggapan sehingga dari perancangan hingga tahap eksekusi menjadi lebih teridentifikasi.

*Creativity*, kemampuan berimajinasi dengan merancang cara baru bisa diterapkan *skill teamwork, mental pejuang* dan manajemen waktu.

*Communication* dan *Collaboration* memiliki keterkaitan pada keseluruhan aspek *soft skills* utama pada anggota PMY. Kompetensi tersebut sangat sering digunakan terutama dalam melakukan pendekatan-pendekatan dengan pihak di luar organisasi PMY.

### **Penerapan Hard Skills dan Soft Skills pada kualitas dan Unit Kompetensi Humas**



Di samping kompetensi yang diasah melalui *hard skill* dan *soft skill*, kualitas karakter seseorang juga terkait pada pembahasan ini. Dikatakan dalam (WeForum, 2015, p.1), kualitas karakter seseorang menggambarkan bagaimana seseorang mendekati dengan lingkungan mereka yang berubah. Peran anggota PMY dalam mengasah kompetensi *hard skill* dan *soft skill* akan terlihat kualitas karakter anggota PMY seperti apa.

Kualitas karakter menjadi dorongan setiap anggota PMY menjalankan peran dan tanggung jawab di organisasi PMY ini. Beberapa kualitas karakter yang masuk dalam aspek kompetensi *hard skills* dan *soft skills* PMY yakni *leadership, persistence, adaptability, curiosity, social and cultural awareness*.

Gambaran mengenai peran anggota PMY dalam mengembangkan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* ini menjadi persiapan untuk dunia kerja kehumasan. Hal ini terkait (Basya, 2013, p.25) standar kompetensi mencakup penyelesaian masalah, kerja kelompok, komunikasi dan ketrampilan, dan pengetahuan dasar untuk mendemonstrasikan kompetensi dalam situasi yang baru dan tidak terduga. Setelah dielaborasi antara kompetensi *hard skills* dan *soft skills* dengan 21<sup>st</sup>- century skills, peneliti mendapat temuan, bahwa aspek-aspek *soft skills* dan *hard skills* PMY sebagian masuk dalam indikator Standar Kompetensi Humas (Jebarus & Basya, 2013, p.31-32).

Terkait dengan teori Bandura, memicu dari dorongan perilaku yang membuat seseorang menjadi terlibat dalam suatu hal. Bandura juga mengaplikasikan untuk perilaku individu yang tergabung dalam organisasi. Sehingga peran anggota PMY yang diberikan kepada organisasi PMY ini akan terlihat.

Tanpa *hard skills*, kompetensi *soft skills* tidak bisa berjalan, kedua kompetensi ini memiliki keterkaitan. Namun dari yang dilihat dari analisa Kompetensi *hard skills* dan *soft skills*, ada keterbatasan-keterbatasan dari kompetensi *hard skills* itu sendiri.

Keterbatasan ini akan dipaparkan di bagian pembahasan selanjutnya.

### **Hambatan kompetensi *hard skills***

Hambatan ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan selama berlangsungnya PMY periode 2014-saat ini. PMY masih kurang dalam mengadakan pelatihan-pelatihan ilmu kehumasan. Kurangnya pelatihan-pelatihan internal dalam anggota PMY periode ini membuat kompetensi *soft skills* lebih dominan, dimana mereka lebih banyak ditempa untuk mental dan penanggungjawaban kepengurusan.

### **Hambatan Kompetensi *soft skills***

- Segi Waktu

Hal ini kerap terjadi, karena PMY bersifat organisasi eksternal, tidak terikat, bersifat sukarela dan tidak ada ikatan nilai-nilai di kampus. Sehingga masalah waktu murni kesadaran pribadi sendiri, kemudian dengan latar belakang anggota yang berbeda, beda kampus sehingga membutuhkan effort lebih untuk gimana membangun kerjasama tim di PMY.

- Segi Loyalitas

Selain intensitas pertemuan PMY sulit, loyalitas yang dimiliki anggota PMY juga berbeda. Hal ini tidak semua orang ketika bergabung di organisasi mempunyai *sense of belongings* yang sama sehingga membutuhkan pendekatan-pendekatan personal.

### **Penanganan hambatan yang dilakukan Anggota PMY**

Guna meminimalisir hambatan-hambatan yang terjadi, pengurus PMY melakukan berbagai cara:

#### **Sistem Rolling dan Segi Waktu**

Anggota PMY berhak mendapatkan kesempatan di berbagai macam job desk pada kepanitiaan di setiap program. Bahkan ketika PMY diundang dalam suatu acara, hal ini tetap bergiliran, Tidak melulu si A, tidak melulu si B. Paling tidak pernah menjadi PIC sekali. Di kepengurusan PMY yang sekarang, ketua juga memberikan

kebebasan setiap anggota untuk memilih divisi yang mereka ingin terlibat. Sehingga setiap anggota mendapat 2 peran. Dengan sistem yang diberlakukan ini, anggota PMY akan merasa bahwa ia terlibat dalam kepengurusan setidaknya muncul *sense of belongings* yang ada. Kemudian untuk masalah waktu, disepakati bersama diadakan pertemuan saat weekend.

## 2. Strategi 'nyulik'

Istilah nyulik ini dalam artian jika ada relasi atau pembicara-pembicara yang lagi liburan atau berkepentingan datang ke Jogja, PMY berusaha untuk ngelobi, walaupun pembicara tersebut tidak ada urusan terkait PMY. Kemudian, pembicara tersebut ingin sharing dalam bentuk informal seperti diskusi ringan.

Dari sharing-sharing inilah yang membuat anggota PMY bisa menerapkan ilmu-ilmu kehumasan dari sharing langsung dari praktisinya. Berbeda dengan kuliah yang terpatok pada buku. Esensi dari terbentuknya PMY adalah menjadi wadah untuk belajar secara praktis dan lebih luas dari yang dilakukan di kampus. Sehingga program-program yang ada harus bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan skills seluruh anggotanya seperti pelatihan-pelatihan, bedah kasus, diskusi yang terarah. Persoalan inilah yang membuat kompetensi soft skill di PMY jauh lebih matang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis wawancara terhadap 3 orang anggota PMY dan 2 orang PERHUMAS Pusat yang dipilih berdasarkan bedanya jabatan makakompetensi soft skills lebih dominan. Kompetensi dan kualitas karakter dalam pengembangan kompetensi hard skills dan soft skills yaitu Critical thinking, melingkupi dalam ketiga aspek hard skills (management event, public speaking, lobi dan negosiasi) dan juga aspek soft skill, teamwork dengan perancangan yang diidentifikasi secara kritis hingga tahap eksekusi.

Selain itu,

Creativity dapat diterapkan oleh ketiga aspek hard skills dan aspek teamwork, mental pejuang dan manajemen waktu.

Communication dan collaboration, diterapkan dalam keseluruhan aspek hard skills dan soft skills utamapada anggota PMY. Kualitas karakter: leadership, persistence, adaptability, and curiosity, social and cultural awareness.

Hambatan-hambatan yang terjadi antara lain; Segi waktu, Hal ini kerap terjadi, karena PMY bersifat organisasi eksternal, tidak terikat, bersifat sukarela dan tidak adaikatannilai-nilai di kampus PMY. Yang kedua adalah Segi Loyalitas Hal ini tidak semua orang ketika bergabung di organisasi mempunyai sense of belongings yang samasehingga membutuhkan pendekatan-pendekatan personal. Ketiga adalah Segi Kompetensi Hard skills PMY masih kurang dalam mengadakan pelatihan-pelatihan ilmu kehumasan.

Cara yang ditempuh dalam menghadapi hambatan antara lain; Sistem Rolling dan Segi Waktu Anggota PMY berhak mendapatkan kesempatan di berbagai macam job desk pada kepanitiaan di setiap program. Kemudian untuk masalah waktu, disepakati bersama diadakan pertemuan saat weekend. Selain itu, Strategi 'nyulik' PMY berusaha untuk ngelobi, walaupun pembicara yang datang ke Jogja tidak ada urusan terkait PMY. Kemudian, pembicara tersebut ingin sharing dalam bentuk informal. PMY termasuk organisasi PERHUMAS yang aktif di daerahnya. Terbukti bahwa memang di daerah-daerah, mereka ingin berkarya dan menunjukkan eksistensi PERHUMAS daerah, tidak hanya di pusatsaja. Image dalam organisasi PMY juga bergantung pada tonjolan citra anggota-anggota. Disini peneliti mendapat temuan bahwa tradisi juga berperan dalam berorganisasi. Ling



<https://news.detik.com/berita/3134710/jokowi-minta-praktisi-humas-di-indonesia-contoh-as-dan-india>

Liliweri, A. (2011). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. 1st edition, Kencana Prenada Media Group, 665-670; 653-658.

Musa, H. (2016, Maret 2). Pemerintah masih kekurangan pranata humas. Retrieved from <http://www.antaraneews.com/berita/5480>

84/pemerintah-masih-kekurangan-pranata-humas

Stephen W. Littlejohn and Karen A. Foss. (2008). *Theories of Communication*. 9<sup>th</sup> edition, Thomson Wadsworth, Belmont, 239-241.

Weforum (2015) The skills needed in the 21<sup>st</sup> century. Retrieved from <https://widgets.weforum.org/nve-2015/chapter1.html>