



Pelatihan Pengembangan Diri untuk Meningkatkan *Soft skill* pada Tenaga Kerja yang Dipulangkan

Fildza Nurul Imanina¹, Yanto Prasetyo²

Program Studi Pendidikan Profesi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Indonesia

Email Korespondensi: 1542300050@surel.untag-sby.ac.id

Article received: 01 November 2025, Review process: 11 November 2025

Article Accepted: 25 Desember 2025, Article published: 01 Januari 2026

ABSTRACT

PT RJ has experienced an increase in employee turnover, particularly among elderly caregivers, due to inadequate soft skills such as communication, empathy, and adaptability. This issue has reduced client satisfaction and highlighted the need to evaluate the company's training program, which previously emphasized technical skills. This study aims to identify gaps in interpersonal competencies and develop an intervention that enhances workers' soft skills. A mixed-assessment method consisting of interviews, observations, and performance evaluations was used to obtain comprehensive data. Results showed that all clients (100%) expressed dissatisfaction with employees' soft skills despite adequate technical abilities. Findings indicate weaknesses in communication, empathy, initiative, and adaptation to work pressure. A one-day soft skill training intervention increased participants' knowledge scores from an average of 55 to 80, alongside improved understanding of effective communication, empathy, and problem-solving. Participants also demonstrated enhanced self-awareness through discussions and case simulations. Overall, the intervention effectively improved soft skill comprehension and provides important implications for sustainable workforce development within the company..

Keywords: Soft skills, communication, training, performance

ABSTRAK

Perusahaan PT RJ menghadapi meningkatnya pemulangan tenaga kerja, terutama suster lansia, yang disebabkan oleh rendahnya soft skill seperti komunikasi, empati, dan kemampuan adaptasi. Kondisi ini menurunkan kepuasan klien dan menuntut evaluasi terhadap efektivitas pelatihan yang selama ini berfokus pada keterampilan teknis. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi interpersonal serta mengembangkan intervensi pelatihan yang mampu meningkatkan kualitas soft skill pekerja. Metode penelitian menggunakan asesmen gabungan berupa wawancara, observasi, dan evaluasi kinerja untuk memperoleh gambaran komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh klien (100%) merasa kurang puas terhadap soft skill pekerja, meskipun hard skill dianggap memadai. Temuan menunjukkan rendahnya kemampuan komunikasi, empati, inisiatif, serta kesulitan adaptasi terhadap tekanan kerja. Intervensi pelatihan soft skill selama satu hari menghasilkan peningkatan skor pengetahuan peserta dari rata-rata 55 menjadi 80, serta peningkatan pemahaman mengenai komunikasi efektif, empati, dan pemecahan masalah. Selain itu, peserta menunjukkan perubahan positif dalam kesadaran diri melalui diskusi dan simulasi kasus. Secara keseluruhan, pelatihan ini terbukti efektif meningkatkan pemahaman soft skill dan memberikan implikasi penting bagi pengembangan program berkelanjutan di perusahaan.

Kata Kunci: Soft skills, komunikasi, pelatihan, kinerja

PENDAHULUAN

PT. RJ merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penyaluran tenaga kerja, khususnya pada sektor layanan domestik dan perawatan. Dalam satu tahun terakhir, perusahaan menghadapi peningkatan jumlah pemulangan tenaga kerja oleh klien, terutama pada posisi suster lansia. Klien melaporkan bahwa pekerja tidak memenuhi ekspektasi baik dari sisi *hard skill* maupun *soft skill*, dengan keluhan terbanyak terkait aspek *soft skill* seperti komunikasi, empati, dan kemampuan beradaptasi. Kondisi ini menimbulkan tantangan serius karena kualitas layanan suster lansia sangat ditentukan oleh kemampuan interpersonal dalam berinteraksi dan memberikan perawatan emosional kepada klien.

Meskipun perusahaan telah menyediakan pelatihan teknis yang mencakup perawatan bayi, perawatan lansia, administrasi obat, serta keterampilan dasar rumah tangga, pelatihan tersebut tidak diimbangi dengan pengembangan *soft skill*. Minimnya fokus pada pelatihan interpersonal disebabkan oleh keterbatasan anggaran, sumber daya manusia, serta tidak tersedianya pelatih internal khusus untuk *soft skill*. Selain itu, banyak tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan formal yang terbatas, sehingga kesempatan mereka untuk mengikuti pelatihan lanjutan menjadi semakin berkurang. Lingkungan kerja yang tidak stabil ditandai dengan ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya jaminan masa depan juga membuat pekerja lebih berfokus pada kebutuhan jangka pendek daripada pengembangan diri.

Masalah kurangnya *soft skill* berdampak langsung pada kinerja profesional tenaga kerja. *Soft skill*, yang mencakup komunikasi, empati, pemecahan masalah, dan kemampuan bekerja sama, merupakan kemampuan esensial dalam membangun hubungan interpersonal di tempat kerja. Ketika kemampuan tersebut tidak berkembang, potensi individu terhambat, sehingga mempengaruhi kualitas interaksi mereka dengan lansia maupun keluarga klien. Menurut Deci dan Ryan (2000), kurangnya pelatihan *soft skill* dapat menghambat perkembangan potensi diri dan menurunkan motivasi intrinsik pekerja. Hal ini diperburuk oleh lingkungan kerja yang tidak stabil, yang membuat individu lebih terfokus pada kebutuhan dasar daripada peningkatan kompetensi jangka panjang.

Dalam perspektif psikologi humanistik, kondisi ini dapat dijelaskan melalui hierarki kebutuhan Maslow (1943). Maslow menekankan bahwa individu membutuhkan rasa aman dan stabil sebelum mereka dapat mengembangkan kompetensi diri yang lebih tinggi. Ketika tenaga kerja merasa tidak aman atau tidak dihargai di lingkungan kerja, mereka kehilangan ruang psikologis untuk mengembangkan kemampuan interpersonal dan emosional yang diperlukan dalam pekerjaan. Dengan demikian, permasalahan *soft skill* bukan hanya disebabkan oleh kurangnya pelatihan, tetapi juga oleh faktor situasional dan psikologis yang mempengaruhi kesiapan tenaga kerja untuk berkembang.

Situasi ini menunjukkan perlunya intervensi pelatihan yang komprehensif dan berfokus pada pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan kualitas layanan suster lansia. Pelatihan yang berorientasi pada kecakapan interpersonal tidak hanya

akan meningkatkan kemampuan pekerja dalam berinteraksi dengan lansia, tetapi juga berpotensi menurunkan angka pemulangan tenaga kerja serta meningkatkan kepercayaan klien terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asesmen komprehensif yang dirancang untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi kompetensi tenaga kerja, khususnya *soft skill* yang menjadi sorotan utama perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode gabungan (*mixed-method*) yang melibatkan wawancara, observasi, dan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara digunakan untuk menggali kebutuhan, hambatan, serta dinamika yang dihadapi perusahaan dalam proses penyaluran tenaga kerja, sementara observasi dilakukan untuk melihat langsung perilaku pekerja dalam konteks nyata selama masa karantina setelah pemulangan. Selain itu, kuesioner dan evaluasi kinerja klien dianalisis untuk memperoleh data kuantitatif mengenai kualitas kerja tenaga kerja berdasarkan pengalaman klien. Pendekatan kombinatorik ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi kesenjangan kompetensi secara objektif sekaligus menangkap aspek-aspek psikologis dan perilaku yang tidak terlihat melalui data angka semata. Tujuan dari metode asesmen ini adalah memastikan bahwa intervensi pelatihan yang disusun benar-benar berbasis kebutuhan nyata di lapangan dan mampu mengatasi faktor yang menyebabkan ketidakpuasan klien.

Hasil asesmen tersebut, selanjutnya digunakan untuk penyusunan intervensi pelatihan pengembangan diri yang dilakukan dalam satu hari dengan dua sesi, menggunakan psikoedukasi, simulasi kasus, diskusi kelompok, dan refleksi pribadi. Desain intervensi mengikuti prinsip pelatihan efektif seperti yang dijelaskan oleh Kraiger, Ford, & Salas (1993), dengan menggabungkan peningkatan pengetahuan, keterampilan interpersonal, serta sikap kerja melalui pendekatan berbasis teori *multiple intelligences*, konsep diri humanistik, dan Johari Window untuk meningkatkan kesadaran diri peserta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berupa asesmen dan intervensi dalam rancangan program pelatihan dan pengembangan *soft skill*.

Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala cabang, awal penerimaan tenaga kerja yang akan disalurkan melalui psikotest sebagai profil yang dapat diberikan pada klien. Selama dikarantina, pekerja menerima beberapa kegiatan pembekalan yang salah satunya adalah pelatihan teknis berdasarkan posisi yang dituju sebagai suster bayi, suster balita, maupun asisten rumah tangga. Pelatihan teknis diharapkan membekali para pekerja untuk memaksimalkan kinerja mereka dalam bekerja. Tapi ternyata, pemulangan pekerja terus terjadi bahkan meningkat. Jika pemulangan terus terjadi akan merugikan perusahaan dan menurunkan kepercayaan klien pada perusahaan. Ketika pemulangan terjadi, kepala cabang

mempertimbangkan berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang ada serta adanya kesempatan maupun peluang untuk meningkatkan kinerja para pekerja. Sebelumnya ketika pemulangan, kepala cabang melakukan evaluasi pada individu tujuannya untuk melihat keinginan maupun komitmen individu untuk lebih baik dan keinginan untuk memperbaiki dalam wawancara individu. Selama masa pemulangan, pekerja akan kembali karantina dan belum dapat disalurkan selama 1 bulan. Dalam waktu 1 bulan, diharapkan pekerja memiliki peningkatan maupun perbaikan.

Perusahaan menyadari kurangnya *soft skill* pada sebagian tenaga kerja, namun mengakui keterbatasan anggaran dan sumber daya untuk menyediakan pelatihan. Pelatihan yang ada saat ini lebih difokuskan pada keterampilan teknis karena ketersediaan staf pelatih internal. Sehingga Perusahaan memiliki rencana untuk meningkatkan kualitas SDM agar dapat bersaing dan memenuhi permintaan pasar.

Observasi

Hasil observasi menunjukkan selama masa karantina para pekerja yang telah dipulangkan terlihat banyak menghabiskan waktu dengan bermain hp dan tidur didalam kamar. Namun ketika berkegiatan, pekerja cukup antusias dalam mengikutinya. Beberapa juga melakukan kegiatan produktif seperti memasak bersama, mendekor ruangan, maupun membantu staff kantor dalam bekerja. Terkadang staff kantor juga melatih keterampilan teknis dasar dalam melakukan perawatan pada lansia.

Evaluasi Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja, terdapat 100% klien merasa kurang puas pada kinerja yang didapatkan. 2 dari 6 pekerja mendapatkan penilaian yang dianggap tidak memumpuni sebagai seorang suster lansia sedangkan 4 dari 6 pekerja mendapatkan penilaian kurang baik. Keluhan yang dirasakan oleh klien Sebagian besar mengenai *soft skill* pekerja diantaranya kemampuan pekerja dalam berkomunikasi dengan baik pada majikan sehingga sering kali menyebabkan kesalah pahaman. Klien merasa pekerja masih belum mampu beradaptasi dengan situasi baru berdasarkan beban dan tekanan kerjanya. Kurangnya kemampuan pekerja dalam menyampaikan informasi maupun menerima informasi. Tedapat juga masukan mengenai kurangnya inisiatif dalam pemecahan masalah sederhana dan kemampuan empati yang perlu ditingkatkan, terutama dalam merawat lansia atau yang membutuhkan perhatian emosional. Majikan berharap tenaga kerja tidak hanya baik secara teknis, tetapi juga memiliki kualitas individu yang baik. Hal ini menjadi masalah yang cukup serius karena sangat mempengaruhi hubungan antara pekerja dan klien terutama pada lansia yang sedang dalam perawatan meskipun secara *hard-skill* individu memumpuni. Namun, bagi klien *soft-skill* juga berperan sangat penting didalamnya. Hal ini menandakan bahwa keterampilan *soft-skill* masih perlu ditingkatkan bagi para pekerja yang dipulangkan.

Identifikasi Masalah

Perusahaan menghadapi tingginya tingkat pemulangan tenaga kerja yang telah disalurkan kepada klien, khususnya pada posisi suster lansia. Kondisi ini menimbulkan kerugian finansial bagi perusahaan sekaligus menurunkan tingkat kepercayaan klien. Hasil asesmen menunjukkan bahwa meskipun tenaga kerja telah dibekali keterampilan teknis melalui pelatihan, sebagian besar masih kurang memiliki *soft skill* yang memadai, seperti:

- a. Kemampuan komunikasi yang efektif dengan klien
- b. Kemampuan adaptasi terhadap situasi baru dan tekanan kerja
- c. Inisiatif dalam memecahkan masalah sederhana
- d. Empati terutama dalam merawat lansia atau individu dengan kebutuhan emosional khusus

Kesenjangan antara keterampilan teknis (*hard skill*) yang sudah dimiliki dengan keterampilan interpersonal (*soft skill*) yang masih rendah menjadi faktor utama ketidakpuasan klien. Masalah ini diperkuat oleh keterbatasan perusahaan dalam memberikan pelatihan *soft skill* karena minimnya sumber daya.

Dinamika Psikologis

Berdasarkan hasil asesmen melalui wawancara, observasi, dan evaluasi kinerja, dapat dilihat bahwa permasalahan utama yang muncul pada tenaga kerja adalah rendahnya *soft skill* seperti kemampuan komunikasi, adaptasi, empati, dan inisiatif dalam menghadapi permasalahan kerja. Meskipun tenaga kerja telah dibekali dengan keterampilan teknis (*hard skill*), hal tersebut belum cukup untuk mendukung keberhasilan kinerja karena tuntutan klien lebih menekankan pada kualitas interpersonal dan sikap kerja. Secara psikologis, kondisi ini dapat dijelaskan dengan beberapa kerangka teori. Pertama, menurut teori kompetensi Spencer & Spencer (1993), keberhasilan dalam pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh karakteristik pribadi dan perilaku yang ditunjukkan.

Dalam kasus ini, pekerja menunjukkan kesenjangan kompetensi pada aspek sikap dan perilaku kerja. Kedua, berdasarkan konsep *emotional intelligence* (Goleman, 1995), pekerja yang memiliki kecerdasan emosional rendah akan kesulitan mengelola emosi, kurang peka terhadap emosi orang lain (empati), serta mengalami hambatan dalam membangun hubungan interpersonal. Hal ini sejalan dengan keluhan klien terkait kurangnya empati pekerja terhadap lansia dan komunikasi yang sering menimbulkan miskomunikasi. Ketiga, dalam perspektif teori penyesuaian kerja (*work adjustment theory*, Dawis & Lofquist, 1984), keberhasilan adaptasi di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan lingkungan kerja. Dalam kasus ini, pekerja gagal menyesuaikan diri dengan tekanan dan situasi baru, yang berakibat pada penilaian negatif dari klien.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa selama masa karantina pekerja lebih banyak pasif (menggunakan HP, tidur), meskipun tetap antusias ketika ada kegiatan bersama. Hal ini mencerminkan adanya motivasi eksternal yang lebih dominan daripada motivasi internal. Dalam kerangka Teori Motivasi *Self-*

Determination (Deci & Ryan, 1985), perilaku tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan psikologis dasar berupa kompetensi, dan keterhubungan sosial belum terpenuhi secara optimal, sehingga pekerja kurang terdorong untuk berinisiatif dan beradaptasi secara mandiri. Secara keseluruhan, dinamika psikologis pada pekerja dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara keterampilan teknis yang memadai namun tidak diimbangi dengan pengembangan *soft skill*, rendahnya kecerdasan emosional, kegagalan adaptasi terhadap lingkungan kerja, serta lemahnya motivasi internal. Faktor-faktor ini menimbulkan ketidakpuasan klien, meningkatnya angka pemulangan, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan dan penilaian klien terhadap perusahaan.

Intervensi

Kegiatan : *Pre-test* dan *ice breaking*

Durasi : 30 menit

Pelaksanaan pelatihan dimulai dengan sesi pengenalan, penyusunan kontrak belajar, pengerjaan *pre-test*, serta games komunikasi sederhana. Pada tahap ini, peserta tampak menunjukkan antusiasme tinggi sehingga suasana pelatihan menjadi lebih cair dan kondusif. Interaksi yang terbangun melalui kegiatan pembuka ini membantu peserta merasa lebih nyaman dan siap mengikuti seluruh rangkaian pelatihan, sekaligus meningkatkan rasa percaya diri untuk berpartisipasi aktif.

Kegiatan : Pengembangan *soft skill*

Durasi : 60 menit

Pada sesi berikutnya, peserta diperkenalkan pada materi terkait perbedaan antara *hard skill* dan *soft skill* serta peran penting *soft skill* dalam kehidupan kerja sehari-hari. Seluruh peserta tampak memahami konsep dasar mengenai kedua jenis keterampilan tersebut dan menyadari bahwa kekurangan *soft skill*, terutama dalam konteks pekerjaan sebagai suster lansia, dapat menjadi salah satu penyebab pemulangan kerja oleh klien. Kesadaran ini menjadi dasar penting untuk membangun motivasi internal peserta agar lebih terbuka terhadap pengembangan diri dan peningkatan keterampilan interpersonal.

Kegiatan : Komunikasi efektif

Durasi : 60 menit

Sesi pelatihan dilanjutkan dengan materi mengenai teknik menyampaikan informasi penting serta kemampuan memberikan dan menerima umpan balik secara efektif. Pada tahap ini, peserta mengikuti *roleplay* skenario komunikasi dengan majikan, termasuk latihan menyampaikan masalah, meminta bantuan, dan menjelaskan keputusan. Seluruh partisipan dapat mengikuti *roleplay* dengan baik dan mampu mencontoh cara berkomunikasi yang efektif sesuai tuntutan pekerjaan, meskipun beberapa peserta memerlukan pengulangan karena merasa malu dan tertawa selama praktik. Aktivitas ini menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pola komunikasi profesional, tetapi tetap membutuhkan latihan lanjutan untuk meningkatkan kelancaran dan kepercayaan diri.

Kegiatan : Empati dan adaptasi

Durasi : 60 menit

Sesi empati dan adaptasi dilakukan melalui diskusi studi kasus yang menampilkan berbagai situasi yang membutuhkan respons empatik, seperti menghadapi lansia yang rewel atau bayi yang menangis tanpa sebab yang jelas. Selama sesi ini, para partisipan mampu mengidentifikasi kebutuhan emosional yang mungkin timbul dalam konteks kerja serta mendiskusikan cara merespons dengan tepat. Sebagian besar peserta aktif memberikan pendapat, meskipun terdapat satu peserta berusia lebih tua yang tampak pasif. Namun demikian, individu tersebut tetap mampu memberikan jawaban ketika ditanya, menunjukkan bahwa penyampaian materi masih dapat diterima dengan baik oleh seluruh peserta.

Kegiatan : Pengembangan diri dan refleksi diri

Durasi : 60 menit

Pelatihan dilanjutkan dengan sesi pengembangan diri dan refleksi. Sesi ini, peserta diperkenalkan pada konsep kemampuan personal dan interpersonal, serta diajak untuk mengidentifikasi potensi diri melalui Johari Window. Meskipun peserta dapat menyimak materi dengan baik, sebagian tampak mengalami kesulitan dalam mengikuti instruksi teknis saat mengisi Johari Window, sehingga memerlukan bantuan dari rekan lainnya. Kondisi ini justru memunculkan dinamika positif berupa tumbuhnya rasa simpati dan kerja sama antar peserta. Selain itu, sebagian besar peserta menyadari bahwa mereka masih kesulitan mengenali potensi diri, namun kegiatan berbagi pandangan dengan rekan membantu mereka lebih melihat kelebihan yang dimiliki. Pada bagian refleksi, peserta mampu menghubungkan bagaimana *soft skill* mempengaruhi kualitas kinerja, ditunjukkan dengan tingginya partisipasi dalam tanya jawab.

Kegiatan : Inisiatif & *problem solving*

Durasi : 90 menit

Sesi berikutnya mengenai inisiatif dan *problem solving* memberikan kesempatan bagi peserta untuk berlatih menyelesaikan masalah melalui *roleplay*. Pada kasus pertama, peserta diminta mencari solusi ketika lansia menolak minum obat pada waktunya. Peserta menunjukkan keberanian dalam mengemukakan ide solusi, serta memperlihatkan sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah sederhana sebelum memutuskan untuk memanggil majikan. Kegiatan diskusi membantu peserta memahami langkah inisiatif kecil yang dapat dilakukan, sedangkan refleksi singkat mengenai pengalaman pribadi membuat peserta menyadari pentingnya mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi. Pelatihan kemudian ditutup pada pukul 15.30–16.00 melalui pelaksanaan *post-test* dan sesi foto bersama. Hasil *post-test* menunjukkan peningkatan rata-rata skor dibanding *pre-test*, yang mengindikasikan adanya peningkatan pengetahuan peserta mengenai konsep *soft skill*, komunikasi efektif, empati, inisiatif, serta *problem solving* dalam konteks pekerja.

Evaluasi

Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test*, terjadi peningkatan skor pada seluruh peserta setelah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta mengenai konsep *soft skill*, bentuk penerapannya dalam pekerjaan, serta dampaknya terhadap kinerja dan hubungan dengan klien. Peserta mampu menjelaskan kembali arti komunikasi efektif, memberikan contoh perilaku empati, serta memahami pentingnya inisiatif dan *problem solving* dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, melalui sesi simulasi dan diskusi, peserta juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana menerapkan *soft skill* dalam situasi nyata, misalnya dalam menghadapi kesalahpahaman dengan klien atau saat merawat lansia. Dengan demikian, pelatihan berhasil meningkatkan aspek kognitif dan kesadaran peserta mengenai peran *soft skill* dalam menunjang keberhasilan kerja.

Tabel 1. Hasil *Pre-test* dan *Post-test* Peserta

Peserta	Skor <i>Pre-test</i>	Skor <i>Post-test</i>	Perubahan
P1	60	70	+10
P2	50	80	+30
P3	70	90	+20
P4	40	80	+40
P5	50	70	+20
P6	60	90	+30
Rata-rata	55	80	

Hasil pada tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata dari 55 menjadi 80. Hal ini menandakan bahwa intervensi berhasil meningkatkan pemahaman pengetahuan *soft skill* pada peserta. Pada hasil *post-test*, sebagian besar mengalami peningkatan berdasarkan subtes pertanyaan mengenai bentuk *soft skill*. Namun sebagiannya lagi, masih belum memahami penyelesaian masalah pada sebuah situasi.

SIMPULAN

Kesimpulan untuk hasil penelitian adalah intervensi yang dilakukan satu hari merupakan langkah awal yang positif dan penting dalam mengatasi masalah *soft skill* pada para kerja khususnya suster lansia. Meskipun tidak dapat menyelesaikan semua masalah dalam satu hari, intervensi berhasil meningkatkan pengetahuan dan memicu motivasi awal pada tenaga kerja, sekaligus menunjukkan kepada perusahaan bahwa investasi kecil dalam *soft skill* dapat memberikan dampak yang terlihat. Untuk keberlanjutan, diperlukan program *follow-up* dan dukungan berkelanjutan dari perusahaan. perusahaan tetap perlu menemukan cara untuk mengalokasikan sumber daya yang lebih besar dan mencari atau mengembangkan pelatih internal untuk *soft skill*

DAFTAR RUJUKAN

- Dalimunthe, H. A. (2024). *Psikologi pengembangan diri meningkatkan potensi dan kualitas hidup*. Psikologi, 1(4).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*.
- Delza, R. B., & Sahrah, A. (2021). Pelatihan pengembangan karir untuk meningkatkan komitmen organisasi kader Partai X Dewan Pimpinan Cabang Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 60–69.
- Fauzan Habibi, Nurfarhanah, Netrawati, & Dina Sukma. (2022). Improving self-concept through effective interpersonal communication. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 8.
- Ishmah, J. S., Laily, N., & Wicaksono, A. S. (2022). Implementation Johari Window technique with intervention individual counseling (client centered counseling) for growth of self-acceptance in Vocational High School X in Gresik. *Psycho Holistic*, 4(2), 71–78.
- Manara, M. U. (2014). Hard skills dan soft skills pada bagian sumber daya manusia di organisasi industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*.
- Rasul, S. G., Por, F. P., & Kanessin, T. (2023). Multiple intelligence: Learning with interactive eGuide book for enhancing young children's intrapersonal and interpersonal intelligences. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 15(1), 46–56.
- Siregar, I. H., & Dalimunthe, H. A. (2018). Pengaruh pemberian pelatihan pengembangan diri terhadap loyalitas anggota di Formasi Ar-Ruuh UMA. *Jurnal Diversita*, 4(2), 84–89. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1939>