



PENTINGNYA *SOFT SKILL PROBLEM SOLVING* DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DINAMIKA DUNIA KERJA

Oleh

Nirmadarningsih Hiya¹, Endang Meiliani², Shamir Hashim Syarif³,
Muhammad Irvan⁴, Rahmat Hidayat⁵

¹Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Indonesia

²Universitas Graha Karya Muara Bulian, Indonesia

³Universitas IBBI, Indonesia

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin, Indonesia,

⁵Universitas Tangerang Raya, Indonesia

Email: ¹nirmadarningsih.hiya@gmail.com, ²endangmeiliani840@gmail.com,

³shamir.hasyim@gmail.com, ⁴muhammadirvan@stiemujahidin.ac.id,

⁵rahmathidayat82@gmail.com

Article History:

Received: 24-10-2025

Revised: 10-11-2025

Accepted: 27-11-2025

Keywords:

Soft Skill, Problem
Solving, Tantangan,
Dinamika Dunia
Kerja

Abstract: Tujuan diadakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) untuk memberikan informasi akan pentingnya kemampuan lunak (*soft skill*) *problem solving* dalam menghadapi tantangan dinamika dunia kerja. Informasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) disampaikan dalam bentuk sosialisasi. Target partisipan sosialisasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah pekerja aktif yang berkerja secara produktif dengan status pekerja formal. Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini memberikan solusi dalam menghadapi tantangan dinamika dunia kerja dengan mempunyai *soft skill problem solving* yang dimulai dari kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis masalah secara sistematis, menemukan solusi yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah, dan menerapkan solusi tersebut secara kesinambungan dalam penyelesaian masalah yang akan datang dalam dunia kerja.

PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja adalah tentang perubahan terus-menerus yang dipengaruhi oleh teknologi, faktor ekonomi, pergeseran nilai generasi muda (Gen Z dan Milenial), dan tuntutan pasar kerja yang semakin kompleks (Nitisemito, 2016). Hal ini menuntut adaptasi dari perusahaan maupun pekerja, dengan fokus pada keterampilan teknis dan non-teknis (lunak), keseimbangan kerja-hidup, kesehatan mental, serta tren seperti kerja fleksibel dan *side hustle*.

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah kondisi seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti keluarga, hobi, dan kesehatan. Tujuannya adalah untuk memenuhi komitmen di kedua area tanpa mengorbankan kualitas hidup, serta mencegah stres dan masalah kesehatan mental akibat pekerjaan yang berlebihan (Pandiangan, 2022). Cara mencapai keseimbangan kehidupan kerja:

1. Kelola Waktu secara Efektif

Atur jadwal kerja, buat daftar tugas, dan selesaikan pekerjaan di kantor jika memungkinkan.

2. Prioritaskan Kesehatan

Jaga kesehatan fisik dan mental dengan olahraga, tidur cukup, dan makan sehat. Jangan ragu untuk menolak pekerjaan tambahan yang dapat mengganggu keseimbangan.

3. Manfaatkan Waktu Pribadi

Luangkan waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, atau hobi. Ini bisa termasuk berlibur atau sekadar beristirahat di rumah.

4. Batasi Penggunaan Gadget

Hindari penggunaan gadget yang berlebihan, terutama saat waktu pribadi atau istirahat.

5. Jangan Takut Meminta Bantuan

Jika merasa kesulitan, pertimbangkan untuk mencari bantuan profesional seperti konselor atau *coach*.

6. Evaluasi dan Sesuaikan

Keseimbangan kehidupan kerja bukanlah sesuatu yang statis. Lakukan evaluasi secara berkala dan sesuaikan strategi sesuai kebutuhan Anda.

Tantangan dalam dinamika dunia kerja meliputi kemajuan pesat teknologi seperti *artificial intelligence* yang mengancam beberapa pekerjaan, kesenjangan keterampilan yang menyebabkan ketidakcocokan antara kebutuhan pasar dan kompetensi pekerja, serta isu keseimbangan kehidupan kerja akibat fleksibilitas model kerja baru (Afandi, 2018). Tantangan lain adalah persaingan yang ketat, tantangan mencari dan mempertahankan talenta, serta potensi masalah etika dan privasi data yang meningkat seiring digitalisasi. Digitalisasi adalah proses mengubah informasi atau proses analog menjadi bentuk digital, yang dapat diterapkan untuk mengubah dokumen fisik menjadi *file* digital, atau mengotomatisasi proses bisnis menggunakan teknologi modern (Pandiangan, 2023; Sudirman et al., 2023). Ini adalah tren global yang meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan aksesibilitas di berbagai sektor, seperti bisnis, pemerintahan, dan pendidikan. Contohnya termasuk pemindaian dokumen, penggunaan *cloud storage*, pembayaran digital, dan administrasi desa secara *online*.

Tujuan diadakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) untuk memberikan informasi akan pentingnya kemampuan lunak (*soft skill*) *problem solving* dalam menghadapi tantangan dinamika dunia kerja.

METODE

Informasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) disampaikan dalam bentuk sosialisasi. Informasi kegiatan adalah keterangan, fakta, atau data yang diperoleh, diproses, dan digunakan untuk mendukung, mengarahkan, atau memengaruhi jalannya suatu aktivitas (Fransisco et al., 2024; Lumbanraja et al., 2024; Marcella et al., 2024). Fungsinya sangat beragam, mulai dari dasar pengambilan keputusan (bisnis, pemerintahan) hingga pengetahuan dan pembelajaran (pendidikan), komunikasi, dan bahkan pengambilan strategi politik (Pandiangan et al., 2024; Sihombing et al., 2024; Wijaya et al., 2024; Yoppy et al., 2023). Sosialisasi sendiri adalah proses di mana seseorang belajar dan menginternalisasi nilai, norma, kebiasaan, dan peran sosial yang berlaku dalam masyarakat agar dapat berfungsi sebagai anggota masyarakat (Tambunan et al., 2024; Tambunan dan Pandiangan,



2024). Selain itu, dalam konteks yang lebih umum, sosialisasi juga bisa berarti proses penyampaian informasi atau program kepada publik agar dipahami dan diterima.

Target partisipan sosialisasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah pekerja aktif yang berkerja secara produktif dengan status pekerja formal. Target partisipan sosialisasi penting karena hal tersebut menentukan efektivitas dan keberhasilan penyampaian pesan atau program yang disosialisasikan (Pandiangan, 2024). Dengan mengidentifikasi audiens yang tepat, materi dan pendekatan sosialisasi dapat disesuaikan secara spesifik, sehingga lebih relevan dan menarik bagi mereka (Pandiangan et al., 2025; Tambunan et al., 2025).

HASIL

Soft Skill Problem Solving

Soft skill problem solving adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan menemukan solusi yang efektif serta realistis (Handoko, 2014). Keterampilan ini sangat penting di dunia kerja karena memungkinkan individu untuk mengatasi tantangan, berpikir kritis, dan beradaptasi dalam situasi yang sulit. Tantangan dunia kerja meliputi kesenjangan keterampilan (*skill gap*), ancaman otomatisasi dan kecerdasan buatan, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta tantangan dalam hal persaingan dan dinamika internal perusahaan seperti komunikasi dan kerja sama tim. Era digital dan perubahan teknologi yang cepat menjadi pendorong utama dari banyak tantangan ini.

Tantangan berpikir kritis meliputi bias konfirmasi, pengaruh emosi, kurangnya informasi atau adanya misinformasi, dan pemikiran kelompok (*group think*). Hambatan lainnya adalah keengganan untuk menantang asumsi diri sendiri, bias terlalu percaya diri, kesulitan memahami konsep berpikir kritis, dan dampak era digital seperti ketergantungan pada kecerdasan buatan serta penyebaran hoaks yang cepat.

Tantangan utama dalam beradaptasi di situasi sulit mencakup kecemasan, kurang percaya diri, dan rasa takut gagal, yang dapat berujung pada penurunan produktivitas dan ketidakmampuan menghadapi perubahan. Selain itu, rasa tidak nyaman dengan lingkungan baru, perbedaan budaya, atau lingkungan kerja yang toksik juga menghambat adaptasi. Berikut detail tantangan beradaptasi dalam situasi yang sulit:

1. Kecemasan dan Ketakutan

Pikiran berlebih dan rasa takut akan kegagalan, seperti "bagaimana jika saya gagal?" atau "apa yang akan orang lain pikirkan?", dapat melumpuhkan dan menghambat kemampuan beradaptasi.

2. Kurang Percaya Diri

Ketidakpercayaan diri membuat seseorang sulit mengambil langkah atau membuat keputusan saat dihadapkan pada situasi baru.

3. Lingkungan Tidak Cocok

Merasa tidak nyaman atau tidak cocok dengan lingkungan baru, baik itu pertemanan, lingkungan kerja, atau budaya, menjadi penghalang adaptasi yang signifikan.

4. Perubahan dan Ketidakpastian

Perubahan sistem kerja atau situasi yang tidak terduga dapat membuat seseorang merasa tidak efisien dan kesulitan menyesuaikan diri.

5. Ketidakmampuan Belajar

Kurangnya pendidikan atau kebiasaan bergantung pada orang lain dapat menghambat kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat.

Pentingnya *Soft Skill Problem Solving* dalam Menghadapi Tantangan Dinamika Dunia Kerja

Soft skill penting dalam dunia kerja karena membantu pekerja menghadapi tantangan, beradaptasi, membuat keputusan yang tepat, serta meningkatkan produktivitas dan inovasi. Kemampuan ini membuat pekerja lebih siap menghadapi situasi sulit, bekerja sama lebih efektif dalam tim, dan membuka peluang karir lebih luas. Di era kerja yang terus berubah dan banyak pekerjaan teknis diotomatisasi, *problem solving* menjadi kompetensi krusial yang membedakan kontribusi manusia.

Solusi dalam menghadapi tantangan dinamika dunia kerja dengan mempunyai *soft skill problem solving* yang dimulai dari:

1. Kemampuan Mengidentifikasi Masalah

Kemampuan mengidentifikasi masalah adalah keterampilan kognitif untuk mengenali, menganalisis, dan mendefinisikan isu atau tantangan dalam suatu situasi untuk diselesaikan (Pandiangnan et al., 2023; Ratnawita et al., 2023). Kemampuan ini merupakan langkah pertama dalam proses pemecahan masalah dan memerlukan analisis mendalam untuk menemukan akar penyebab dan dampak dari suatu masalah, serta menyusun pernyataan masalah yang jelas.



Gambar 1. Identifikasi Masalah

2. Analisis Masalah secara Sistematis

Analisis masalah secara sistematis (*systematic problem analysis*) adalah pendekatan terstruktur untuk mengidentifikasi, memahami, dan menyelesaikan masalah secara efektif (Badriyah, 2015). Ini melibatkan serangkaian langkah logis yang membantu memastikan bahwa semua aspek masalah dipertimbangkan dan solusi yang tepat ditemukan.



Gambar 2. Analisis Masalah

3. Menemukan Solusi yang Efektif dan Efisien dalam Penyelesaian Masalah

Untuk menemukan solusi yang efektif dan efisien dalam penyelesaian masalah, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut (Gultom et al., 2024; Kurdhi et al., 2023; Mariani et al., 2023):

- a. a. Identifikasi dan Analisis Akar Masalahnya
- b. b. Lakukan *Brainstorming* untuk Menghasilkan Banyak Ide Solusi Alternatif
- c. c. Evaluasi Setiap Opsi dengan mempertimbangkan Kelebihan, Kekurangan, dan Risikonya
- d. d. Pilih Solusi Terbaik
- e. e. Implementasikan Rencana Tersebut serta Pantau Hasilnya untuk Memastikan Masalah Teratasi



Gambar 3. Solusi Efektif dan Efisien

4. Penerapan Solusi secara Berkesinambungan dalam Penyelesaian Masalah

Penerapan solusi secara berkesinambungan atau berkelanjutan dalam penyelesaian masalah adalah pendekatan sistematis untuk memastikan solusi yang diterapkan tidak hanya menyelesaikan masalah saat ini, tetapi juga mencegah masalah yang sama terulang kembali di masa depan dalam dunia kerja (Kasmir, 2016).



Gambar 4. Solusi Berkesinambungan

KESIMPULAN

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini memberikan solusi dalam menghadapi tantangan dinamika dunia kerja dengan mempunyai *soft skill problem solving* yang dimulai dari kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis masalah secara sistematis, menemukan solusi yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan masalah, dan menerapkan solusi tersebut secara kesinambungan dalam penyelesaian masalah yang akan datang dalam dunia kerja.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra.
- [2] Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [3] Fransisco, F., Prasetyo, K., Surya, S., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Earning Per Share Pada Perusahaan Perbankan BUMN. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5837-5844.
- [4] Gultom, J. A., Pandiangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(1), 14-18.
- [5] Gultom, J. A., Silitonga, M., Pandiangan, S. M. T., & Sinurat, W. (2024). ANALISIS SERVEQUAL DAN IMPORTANCE PERFORMANCE ANAYLISIS (IPA) UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN PADA BENGKEL SEPEDA MOTOR. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(2), 56-68.
- [6] Hamzah, R., Shifa, M., Musdirwan, M., Tanjung, I. I., Ningsih, L., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Analysis of the Role of Decent Living Standards and Knowledge on Human Development Index Growth. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(3), 1566-1572.
- [7] Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [9] Kurdhi, N. A., Sunarta, D. A., SH, M., Nur, N., Jenita, S. E., Hatta, I. H. R., ... & Rahman, A.



- (2023). *Statistika Ekonomi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [10] Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Covid-19 Pandemic: Is there any impact on the Agribusiness Index?. *Research of Finance and Banking*, 2(2), 87-96.
- [11] Marcella, V., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Determinant of Transfer Pricing Practices for Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange Period 2020-2022. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(6), 1986-1993.
- [12] Mariani Alimuddin, S. E., Jana Sandra, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, M. M., Ahmad, S. E., ... & SE, M. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [13] Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [14] Pandiangan, S. M. T. (2022). Analysis of Factors Affecting Interest in Buying a House. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2615-2620.
- [15] Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Packaging Design and E-Satisfaction on Repurchase Intention with Quality of Service as an Intervening Variable to the Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Students Using E-Commerce Applications. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(4), 51-58.
- [16] Pandiangan, S. M. T. (2024). Effect of Income and Expenditure on Foreign Visitors at Indonesian Commercial Tourist Attractions. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(2), 1-7.
- [17] Pandiangan, S. M. T., Gultom, J. A., Ariani, D., Dharmawan, D., & Butar-Butar, R. S. (2023). Effect of Problem-Based Learning Model on Learning Outcomes in Microeconomic Course. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5572-5575.
- [18] Pandiangan, S. M. T., Pattiasina, V., Mawadah, B., & Dharmawan, D. Suratminingsih.(2023). Effectiveness of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Financial Management Course. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5576-5580.
- [19] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaeen, T. F. (2024). Analysis of Asset Management Ratio and Solvency Management Ratio. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System (JCFMBS)*, 4(2), 25-36.
- [20] Pandiangan, S. M. T., Fachrurazi, I., & Kevin, N. Yulia, & Dharmawan, Donny.(2024). *Increasing Learning Achievement through the Application of Inquiry Methods in Entrepreneurship Courses*. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 2471-2476.
- [21] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban, S. E., ... & Ak, M. (2024). *PENGANTAR BISNIS DIGITAL*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [22] Pandiangan, S. M. T., Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., Gultom, J. A., & LC, M. A. (2024). Effect of Service Quality on Hotel Guest Loyalty with Hotel Guest Satisfaction as an Intervening Variable in Five-Star Hotel. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(3), 33-41.
- [23] Pandiangan, S. M. T., Sigalingging, L., Nafisa, L., Tasrim, T., & Santosa, S. (2025). PELATIHAN PENGGUNAAN FITUR SPSS KEPADA WIRAUSAHA SEBAGAI SARANA PROMOSI BISNIS. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(8), 1585-1592.
- [24] Pandiangan, S. M. T., Dharmawan, D., Hariyanto, M., Pujiastuti, E., & Zalogo, E. F. (2025).

- Resilience Management in Generation Z Entrepreneurs in Medan City. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(1), 19-26.
- [25] Pandiangan, Saut Maruli Tua, Syaiful, Muhammad, Kundhani, Eranus Yoga, Elizabeth, Roosganda, Atmaja, Unang, Hatta, Muhammad, Kotngoran, Wiljan Atfentia, & Febrian. (2025). *Pengantar Ekonomi Makro (Konsepsi dan Implementasinya)*. ISBN: 978-634-255-105-9. Padang: Penerbit Get Press Indonesia.
- [26] Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. Edumaspul. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- [27] Sihombing, R. S. Z., Tutik, D. W., Nathalie, N., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Pertumbuhan Dan Profitabilitas Terhadap Earning Per Share Terhadap PT. Bank BRI Tbk Pada Tahun 2018-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8085-8093.
- [28] Sudirman, S., Taryana, T., Suprihartini, Y., Maulida, E., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Lecturer Service Quality and Infrastructure Quality on Student Satisfaction. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3577-3582.
- [29] Tambunan, H. N., Pandiangan, S. M. T., & Candra, S. Mei Veronika Sri Endang, & Hendarti, Ricca. (2024). Upaya Peningkatan Perekonomian dengan Memanfaatkan Potensi Ibu Rumah Tangga di Era Digital pada Kelurahan Durian, Kecamatan Medan Timur. E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 4 (1), 1-6.
- [30] Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- [31] Tambunan, H. N., Haribowo, R., Akbar, A., Munizu, M., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161-169.
- [32] Tambunan, H. N., Hutasoit, D. T. M., Julyarman, N., Nathaniel, R., Fakhri, C., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Talent Management Strategy to Face the Challenges of the Industrial Revolution 5.0 Era. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(2), 1109-1120.
- [33] Wijaya, A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). PENGARUH FEE AUDIT, AUDIT TENURE, REPUTASI AUDITOR, KOMITE AUDIT, DAN ROTASI AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2022. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4426-4438.
- [34] Yoppy, I., Hartono, I. A., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Influence Profitability, Policy debt, Policy Dividend, Investment Decision, And Firm Size to Company Value Manufacture Sub Sector Food And Drink Which Registered In the Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(3), 175-183.