

## Communication Soft Skills In Empowering Human Resources

### Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Hamsal<sup>1\*</sup>, Susi Hendriani<sup>2</sup>, Al Sukri<sup>3</sup>

Universitas Islam Riau<sup>1,3</sup>, Universitas Riau<sup>2</sup>

[hamsal@eco.uir.ac.id](mailto:hamsal@eco.uir.ac.id)<sup>1</sup>, [susi.hendriani@lecturer.unri.ac.id](mailto:susi.hendriani@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup>, [alsukri\\_jn@comm.uir.ac.id](mailto:alsukri_jn@comm.uir.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### ABSTRACT

Recently, soft skills, communication and human resources, in an organization have become a consideration in absorbing employment, both large and small organizations in order to improve the quality of human resources to achieve goals, both in private and government organizations. Expert opinion is the definition of "soft skills" skills or abilities and expertise that comes from the individual self of a person who manages (manages) himself or when establishing relationships or relationships with other people. While communication is a process of sending and receiving messages by humans with certain means and certain effects, namely the process is conveyed by someone to themselves or others. Therefore, for the empowerment of good human resources, it is necessary to create a feeling of satisfaction to take responsibility in carrying out their duties by doing something valuable by obtaining pleasure and communicating in increasing self-confidence in order to increase job satisfaction such as closer cooperation with others. , work with clearer goals, and get achievements if the goals have been achieved, as well as organizational empowerment will improve organizational performance and employees can fully develop their talents. Through good communication soft skills, employees will master new understandings and skills and provide opportunities to see things differently, reflect on what they see, and develop new skills.

**Keywords:** Soft Skills, Communication, Human Resources.

#### ABSTRAK

Akhir-akhir ini *soft skill*, komunikasi dan sumber daya manusia, dalam sebuah organisasi menjadi pertimbangan dalam penyerapan tenaga kerja baik itu organisasi besar maupun kecil demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik itu pada sebuah organisasi swasta maupun pemerintahan. Pendapat ahli definisi " *soft skill*" keterampilan atau kemampuan maupun keahlian yang berasal dari diri individu seseorang yang mengatur (mengelola) diri sendiri maupun saat menjalin hubungan atau relasi dengan orang lain. Sedangkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan oleh manusia dengan sarana tertentu dan imbas tertentu yakni Proses itu disampaikan oleh seseorang pada diri sendiri atau orang lain. Oleh sebab itu untuk pemberdayaan sumber daya manusia yang baik diperlukan menimbulkan perasaan puas untuk mengambil tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dengan memperoleh kesenangan dan melakukan komunikasi dalam meningkatkan kepercayaan diri agar dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan lebih jelas, dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai, serta pemberdayaan organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. melalui *soft skill* komunikasi yang baik karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru serta memberikan kesempatan untuk melihat sesuatu dengan berbeda, merefleksikan apa yang dilihat, dan mengembangkan keterampilan baru.

**Kata kunci:** *Soft Skill*, Komunikasi, Sumber Daya Manusia.

## 1. Pendahuluan

Pada era 4.0 saat ini, perkembangan dunia dalam kegiatan organisasi sangat diperlukan *soft skill* dalam berkomunikasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia apalagi dalam penyerapan para tenaga kerja. sebuah Perusahaan tentunya betul-betul menyeleksi

mengawasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam untuk menjalankan aktivitasnya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi akan berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan dalam komunikasi mereka.

Salah satu hal penting dalam memahami komunikasi organisasi adalah bahwa kita seyogianya memahami pendekatan- pendekatan yang mempengaruhi cara berpikir atau cara pandang terhadap organisasi. Organisasi menurut (Robbins, 2001) diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

(Pace & Faules, 2001) mengemukakan bahwa terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi, pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna "objektif" dalam konteks ini merujuk kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku, dan peristiwa-peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas dari pengamatnya, sedangkan "subjektif" menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang menciptakan apa yang ada "di luar sana".

Dalam berorganisasi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari cara komunikasi. Penjelasan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang *soft skill* komunikasi pada pemberdayaan sumber daya manusia

## 2. Tinjauan Pustaka

### Definisi *Soft Skill*

Berdasarkan paparan (Suhardjono, 2022) *Soft skill* jika diterjemahkan berarti "keterampilan lunak" ialah suatu keterampilan atau kemampuan maupun keahlian yang berasal dari diri individu hal ini bertujuan untuk mengatur (mengelola) diri sendiri maupun saat menjalin hubungan atau relasi dengan orang lain. *Soft skill* merupakan kompetensi perilaku atau kecerdasan emosional serta sosial dengan tujuan dapat menyesuaikan diri di dunia kerja maupun masyarakat. *Soft skill* juga menjadi bagian dari karakter diri individu agar dapat mencapai kesuksesan dalam menjalani kehidupan. La France (2016) dalam (Suhardjono, 2022) mengartikan *soft skill* sebagai perilaku intrapersonal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang. Hal ini juga didukung oleh pendapat Illah Sailah (2008) dalam (Suhardjono, 2022) menyatakan *soft skill* keterampilan seseorang untuk mengatur dirinya (*intrapersonal skills*) dan keterampilan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*). Contoh dari kedua bentuk *soft skill* tersebut seperti tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Intrapersonal dan Interpersonal Skills**

<i>Intrapersonal Skills</i>	<i>Interpersonal Skills</i>
Berpikir kritis.	Terampil berkomunikasi.
Berpikir kreatif.	Kerja sama yang baik.
Inisiatif.	Tangkas berkolaborasi.
Beretika.	Hebat dalam memotivasi.
Memiliki kemauan belajar.	Mampu memimpin.
Komitmen.	Terampil dalam bernegosiasi.
Motivasi yang tinggi.	Kuat membina hubungan.
Semangat.	Handal dalam kerja tim.
Dan lain-lain...	Dan lain-lain...

Sumber : (Suhardjono, 2022:4)

Menurut (Bawge dan Uttam, 2017) *soft skill* berarti kualitas pribadi dan kemampuan orang yang berpendidikan tinggi dengan kepribadian yang mengesankan. Cakupan *soft skill* agak lebih luas. Keterampilan yang berkaitan dengan kepribadian, komunikasi, motivasi, kebiasaan, disiplin, dan hubungan optimisme dengan orang lain misalnya *skill* interpersonal, *skill* sosial, *skill* emosional, dan *skill* presentasi. Kemudian pertimbangan dalam bidang manajemen seperti *skill* kepemimpinan, *skill* berpikir, *skill* membuat keputusan, *skill* pemecahan masalah, *skill* membangun tim, *skill* negosiasi, dan lain-lain.

(Illand, 2013) berpendapat *soft skill* tidak berarti hanya keterampilan komunikasi. *soft skill* adalah keterampilan intrapersonal dan interpersonal yang secara objektif diidentifikasi dengan EQ (emotional intelligence quotient) atau kecerdasan emosional seseorang.

#### **Karakteristik Soft Skill:**

(Ramesh, 2010) menjabarkan karakteristik *soft skill* sebagai berikut:

- *Soft skill* adalah "hal yang sensitif"  
Itu bukan sihir teknis murni; itu bukan hanya kepribadian yang menyenangkan; itu bukan hanya pembicaraan yang lancar; itu bukan hanya perintah atas bahasa; itu adalah kombinasi dari semua hal ini dan banyak lagi atribut yang sulit untuk diberikan. Kombinasi ini bervariasi dari waktu ke waktu, budaya ke budaya, dan situasi ke situasi untuk menjadi sukses.
- *Soft skill* mencolok dengan ketidakhadiran mereka dalam individu  
Nah, jika dapat diketahui adanya *soft skill* dalam diri seseorang, maka sangat mungkin untuk mendeteksi tidak adanya *soft skill* dalam diri seseorang. Pada kenyataannya, *soft skill* cenderung lebih mencolok ketidakhadirannya daripada kehadirannya. Ini seperti pandangan orang sinis yang mengetahui bahwa "ada sesuatu yang salah" dalam suatu hal tanpa dapat mengetahui apa yang harus dilakukan untuk memperbaikinya atau apa yang merupakan hal yang benar.
- *Soft skill* berlaku secara menyeluruh untuk industri apa pun  
Apakah anda bekerja di industri IT atau industri manufaktur, apakah anda bekerja di bisnis keluarga atau perusahaan multinasional, *soft skill* adalah keterampilan yang sangat penting untuk sukses. Karena kami telah mendefinisikan *soft skill* sebagai yang dibutuhkan untuk bertahan hidup di lingkungan dan karena profesi apa pun harus ada dalam konteks lingkungan, masuk akal jika *soft skill* berlaku untuk semua usaha manusia dan semua industri.
- *Soft skill* tidak "diukur" dan cenderung subyektif  
Sekali tidak pernah dapat menetapkan kecerdasan keahlian lunak numerik "SSQ" yang tak terbantahkan kepada seseorang karena seseorang dapat menetapkan kecerdasan kecerdasan numerik atau IQ (tentu saja, bahkan angka IQ selalu dipertanyakan oleh

berbagai orang). Ini membuatnya sangat sulit untuk "mengukur" soft skill. Ini karena soft skill khusus yang dibutuhkan berbeda dari orang ke orang, dan seperti yang dinyatakan, dari budaya ke budaya dan bahkan dari situasi ke situasi.

- Soft skill jarang diajarkan, tapi sering tertangkap  
Kami percaya bahwa soft skill praktis tidak dapat diajarkan secara formal dengan cara yang sama seperti anda dapat mengajarkan prinsip-prinsip teknik atau matematika tetapi orang belajar lebih banyak dengan pengamatan dan pengaturan contoh. Keterampilan lunak agak seperti naluri bertahan hidup di mana orang menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan mereka. Pendekatan yang harus diikuti untuk menanamkan penerapan soft skill yang lebih baik pada orang-orang adalah menyetel antena mereka untuk menangkap soft skill.
- Mendefinisikan seberapa baik soft skill seseorang agak tergantung pada budaya  
Misalnya, dalam konteks India, bersikap asertif dan vokal dapat dianggap sebagai "soft skill yang buruk". Sementara dalam konteks AS, kekurangan atribut ini bisa disebut sebagai kelemahan.

#### Dimensi Soft Skill:

(Ramesh, 2010) memaparkan dimensi dari soft skill sebagai berikut:



**Gambar 1.**

Essensial dimensi komunikasi meliputi 3 dimensi yang biasanya disebut "ACE" Attitude (Sikap), Communication (Komunikasi), dan Etiquette (Etika).

- Attitude (Sikap) adalah memiliki susunan mental yang tepat dan keinginan untuk berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungan. Ini juga membutuhkan kemauan dan kemampuan untuk menyempurnakan dan memadukan diri dengan lingkungan.
- Communication (Komunikasi) adalah kemampuan untuk mengekspresikan sikap, keyakinan, dan keterampilan teknis tersebut dalam bentuk yang dapat secara efektif menjangkau audiens yang dituju dan membujuk mereka untuk mengambil tindakan yang diinginkan.
- Etiquette (Etika) adalah protokol, norma, dan konvensi yang diterima secara umum yang perlu diikuti untuk mencapai komunikasi yang efektif.

#### Jenis Soft Skill dan Bentuknya:

Menurut Aly (2017) dalam (Ariga, 2020) menjabarkan jenis serta bentuk dari soft skill sebagai berikut:

**Tabel 2. Jenis soft skill dan bentuknya**

Jenis Soft Skill		Bentuk
Personal		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen Waktu.</li> <li>2. Manajemen Stres.</li> <li>3. Manajemen Perubahan.</li> <li>4. Karakter Transformasi.</li> <li>5. Berpikir Kreatif.</li> <li>6. Memiliki Acuan Tujuan Positif.</li> </ol>
Intrapersonal		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Memotivasi.</li> <li>2. Kemampuan Memimpin.</li> <li>3. Kemampuan Negosiasi.</li> <li>4. Kemampuan Presentasi.</li> <li>5. Kemampuan Komunikasi.</li> <li>6. Kemampuan Membuat Relasi.</li> <li>7. Kemampuan bicara di muka umum.</li> </ol>
Gabungan Interpersonal	Intrapersonal dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejujuran.</li> <li>2. Tanggung Jawab.</li> <li>3. Berlaku Adil.</li> <li>4. Kemampuan Bekerja Sama.</li> <li>5. Kemampuan Beradaptasi.</li> <li>6. Kemampuan Berkomunikasi.</li> <li>7. Toleran.</li> <li>8. Hormat Terhadap Sesama.</li> <li>9. Kemampuan Mengambil Keputusan.</li> <li>10. Kemampuan Memecahkan Masalah.</li> </ol>

## Pemahaman Tentang Komunikasi

### a. Definisi Komunikasi

Menurut (Maarif, 2016) menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan oleh manusia dengan sarana tertentu dan imbas tertentu. Proses itu disampaikan oleh seseorang pada diri sendiri atau orang lain. Penerima pesannya pun bisa diri sendiri atau orang lain, dalam skala luas ataupun sempit. Sarana untuk menyampaikan dan menerima pesan kadang berupa hal-hal yang melekat pada diri, kadang berupa hal-hal yang dibuat lebih lanjut dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Imbasnya kadang sesuai dengan keinginan pengirim/penerima pesan, kadang tidak sesuai.

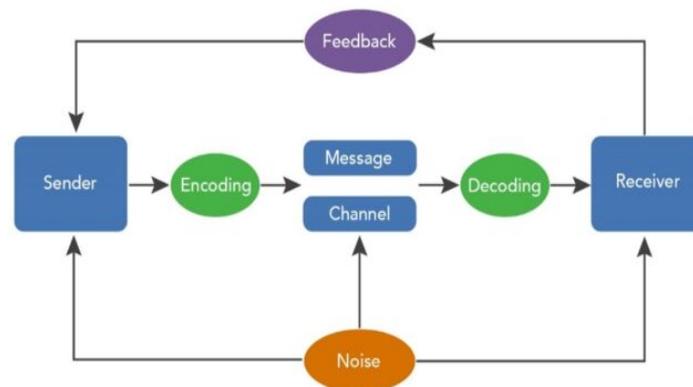
Effendy (2004) dalam (Hendri, 2019) berpendapat komunikasi dapat dilihat dari 2 segi yaitu:

- Pengertian secara etimologis atau asal kata. Komunikasi berasal dari Bahasa latin '*communicatio*', bersumber dari kata '*communis*' yang berarti "sama" yaitu "sama makna". Mengacu pada definisi secara etimologis, komunikasi akan berlangsung apabila terdapat kesamaan makna mengenai sesuatu hal yang dikomunikasikan. Jadi, berlangsung atau tidaknya suatu komunikasi antarmanusia tergantung pada seberapa jauh orang mengerti pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh lawan bicaranya. Pendapat lain menyebutkan istilah komunikasi berasal dari kata *communicare* yang berarti berpartisipasi, memberitahukan, atau menjadi milik bersama. Milik bersama dalam istilah Bahasa Inggris ialah *common*, yang berarti "biasa" atau "milik bersama".
- Pengertian secara terminologis komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

(Liliwari, 2017) menguatip pemahaman mengenai komunikasi dari ungkapan beberapa ahli tentang pentingnya komunikasi dalam kehidupan sosial manusia sebagai berikut:

- **Aristoteles:** tujuan utama komunikasi adalah persuasi, yaitu upaya pembicara untuk menggiring orang lain masuk ke dalam sudut pandang persuader.
- **Aranguren:** komunikasi adalah transmisi pesan, setelah mengalami konduksi, melalui pengirim kepada penerima.
- **Andre Martinet:** komunikasi merupakan pemanfaatan kode yang dikemas dalam unit semiologi sebagai pesan tentang pengalaman tertentu lalu dialihkan (transmisi) kepada pihak lain yang memungkinkan manusia dapat berhubungan satu sama lain.
- **Willar Quine:** komunikasi adalah respons sembarangan dari suatu organisme terhadap rangsangan.
- **Flores de Gortari:** manusia, masyarakat, kebudayaan, peradaban, dan kemajuan merupakan konsep yang berkaitan erat satu sama lain, namun hanya komunikasi-lah yang dijadikan sebagai penggerak, menjadi sebab terjadinya, menjadi dasar atau sebagai fakta untuk menunjukkan keberadaan kita. Komunikasi ibarat darah yang mengalir ke dalam tubuh kita.
- **David K. Berlo:** komunikasi merupakan proses di mana pemancar mengirimkan pesan melalui saluran kepada penerima.
- **De la Torre Zermeno y Hernandez:** komunikasi merupakan proses mental di mana sumber dan penerima berinteraksi dan bertukar ide, pengetahuan pengalaman, dan perasaan yang mereka tularkan melalui kode, pesan, dan saluran yang tepat. (Andre Martinet, dalam Bratschi, 1995)

### Unsur Komunikasi



**Gambar 2. Unsur Komunikasi**

Menurut (Liliwari, 2011) ada beberapa unsur dalam proses komunikasi sebagai berikut:

- Pengirim/*Sender* adalah orang yang membuat pesan (Orbe & Bruess, 2005). Dia merupakan pemrakarsa yang ingin menyajikan pikiran dan pendapat tentang suatu peristiwa atau objek. Sebagai pengirim pesan yang bertujuan tertentu, maka pengirim tidak selalu berada dalam posisi serba tahu atau serba kenal terhadap penerima, karena itu pengirim mentransmisi pesan untuk mendapatkan respons demi menyamakan persepsi terhadap pesan.
- Encoding adalah proses dimana pengirim menerjemahkan ide atau maksudnya ke dalam symbol-simbol berupa kata-kata (verbal) atau nonverbal (Heath & Bryant, 2000). Hasil terjemahan ide ini merupakan pesan yang akan dikirimkan kepada penerima.
- Pesan/*Message* adalah gagasan, perasaan, atau pemikiran yang telah di-*encode* oleh pengirim atau di-*decode* oleh penerima (Orbe & Bruess, 2005). Terdapat 2 hal utama yang terkandung dalam "makna" pesan, yaitu:

- *Content Meaning*, merupakan makna literal suatu pesan yang acap kali ditampilkan secara verbal. Biasanya makna ini mudah dipahami karena pesan selalu diucapkan atau ditulis dengan menggunakan Bahasa yang sama di antara pengirim dan penerima.
- *Relationship Meaning*, makna pesan yang harus dipahami secara emosional (konotasi). Biasanya pesan yang dikirimkan atau diterima hanya bisa dipahami oleh para pihak yang sudah mempunyai relasi tertentu.

Pesan juga memiliki karakteristik seperti:

- *Origin*, pesan asli karena pesan ini merupakan simbol atau tanda yang berasal dari lingkungan fisik di sekitarnya. Hal ini, untuk membedakan antara pesan yang diciptakan melalui komunikasi intrapersonal dan antarpersonal.
  - *Mode*, pesan yang tampil dalam bentuk visualisasi sehingga memungkinkan indra manusia memberikan makna terhadap pesan ini.
  - *Physical Character*, pesan yang memiliki ukuran, warna, kecerahan, dan intensitas.
  - *Organization*, pesan yang mengandung ide atau pendapat. Supaya pesan ini mudah dimengerti, maka pengirim menyusun (mengorganisasikan) pesan ini berdasarkan kriteria tertentu.
  - *Novelty*, atau kebaruan atau kemutakhiran. Pesan yang mudah diterima karena ditampilkan secara khas atau pesan yang tampil beda sehingga mudah menggugah indra manusia.
- Saluran/*Channel* adalah sarana untuk mengangkut atau memindahkan pesan dari pengirim kepada penerima.
  - *Decoding* adalah menerjemahkan simbol-simbol verbal verbal dan nonverbal ke dalam pesan yang bisa saja mirip, persis sama dengan, atau sangat berbeda dari apa yang dimaksudkan pengirim.
  - Penerima/*Receiver* adalah orang yang menafsirkan pesan (Orbe & Bruess, 2005) yang diucapkan atau yang ditulis. (Devito, 1986) sama seperti informasi mengenai objek atau peristiwa, maka penerima tentu pernah punya pengalaman sekecil apa pun terhadap pesan-pesan tertentu yang bisa sama atau berbeda dengan pengirim. Ketika suatu pesan diterima, maka orang yang menerima menginterpretasi pesan-pesan ini kemudian dapat dikirimkan kembali kepada pengirim.
  - Gangguan/*Noise* adalah hambatan yang terjadi dalam komunikasi. Dimana Shannon dan Weaver menyebut *noise* sebagai "kebisingan". Ada beberapa jenis *noise* yaitu:
    - Fisik, meliputi kebisingan yang bersumber dari suara seperti kebisingan lalu lintas, music yang keras, badai atau angin, ombak, sensor atau gergaji, mesin-mesin bengkel di mobil, hingga bau badan atau bau mulut.
    - Jarak, anda tidak bebas berkomunikasi dengan seseorang karena dipisahkan oleh sebuah meja besar di depan anda.
    - Psikologis, meliputi semua jenis gangguan yang bersumber dari faktor-faktor psikologis seperti *self-awareness*, *self-perception*, persepsi, motivasi, hambatan mental yang mengganggu kelancaran pengiriman dan penerimaan pesan.
    - Sosiologis, misalnya hambatan status sosial, stratifikasi sosial, kedudukan, dan peran yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan. Faktor-faktor ini mengurangi tingkat kebebasan berkomunikasi antarpersonal.
    - Antropologis, meliputi hambatan kultural seperti perbedaan latar belakang budaya, kebiasaan, adat istiadat, dan lain-lain antara pengirim dan penerima yang memengaruhi komunikasi.
    - Hambatan Fisiologis, hambatan yang mencakup semua aspek fisik yang dapat mengganggu komunikasi.

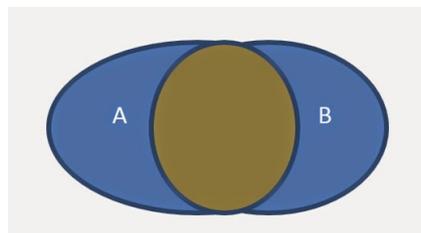
- Semantik, hambatan yang muncul dalam bentuk kata-kata yang dapat mengganggu perhatian pengirim dan penerima terhadap pesan (Orbe & Bruess, 2005). Contoh: perbedaan Bahasa atau konsep terhadap pesan antara pengirim dan penerima.
- Umpan Balik/*Feedback* adalah respons yang diberikan oleh penerima terhadap pesan yang dikirimkan oleh pengirim.

### Karakteristik Komunikasi

(Harun dan Ardianto, 2011) berpendapat komunikasi memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- Komunikasi adalah suatu proses.  
Komunikasi merupakan serangkaian tindakan atau peristiwa yang terjadi secara berurutan (ada tahapan atau sekuensi) serta berkaitan satu sama lainnya dalam kurun waktu tertentu. Sebagai suatu proses, komunikasi tidak “statis”, tetapi “dinamis” dalam arti akan selalu mengalami perubahan dan berlangsung terus-menerus.
- Komunikasi adalah upaya yang disengaja serta mempunyai tujuan.  
Komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar, disengaja serta sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya.
- Komunikasi menuntut adanya partisipasi dan kerja sama dari pelaku yang terlibat.  
Kegiatan komunikasi akan berlangsung baik apabila pihak-pihak yang berkomunikasi dua orang atau lebih sama-sama ikut terlibat dan sama-sama mempunyai perhatian yang sama terhadap topik pesan yang dikomunikasikan.
- Komunikasi bersifat simbolis.  
Komunikasi pada dasarnya merupakan tindakan yang dilakukan dengan menggunakan lambang-lambang.
- Komunikasi bersifat transaksional.  
Komunikasi pada dasarnya menuntut dua tindakan; memberi dan menerima. Dua tindakan tersebut tentunya perlu dilakukan secara seimbang atau proporsional oleh masing-masing pelaku yang terlibat dalam komunikasi.
- Komunikasi menembus faktor ruang dan waktu.  
Para peserta atau pelaku yang terlibat dalam komunikasi tidak harus hadir pada waktu serta tempat yang sama.

### Prinsip Komunikasi



**Gambar 3. Prinsip Komunikasi**

(Cangara, 2018) menarik tiga prinsip dasar komunikasi, yakni:

- Komunikasi hanya bisa terjadi bila terdapat pertukaran pengalaman yang sama antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi.
- Jika daerah tumpang tindih (*the field of experience*) menyebar menutupi lingkaran A atau B, menuju terbentuknya satu lingkaran yang sama makin besar kemungkinannya tercipta suatu proses komunikasi yang mengena (efektif).
- Tetapi kalau daerah tumpang tindih ini makin mengecil dan menjauhi sentuhan kedua lingkaran atau cenderung mengisolasi lingkaran masing-masing komunikasi yang terjadi

sangat terbatas. Bahkan besar kemungkinannya gagal dalam menciptakan suatu proses komunikasi yang efektif.

- Kedua lingkaran ini tidak akan bisa saling menutup secara penuh (100%) karena dalam konteks komunikasi antarmanusia tidak pernah ada manusia di atas dunia ini yang memiliki perilaku, karakter, dan sifat-sifat yang persis sama (100%), sekalipun kedua manusia itu dilahirkan secara kembar.

### **Pemahaman Tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Definisi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Menurut (Kurdi, dkk, 2022) pemberdayaan dikenal dengan kata "*empowerment*" asal kata dari "*power*" yang artinya "*control, authority, dominion*" menggunakan awal "*emp*" yang berarti "*on put on to*" atau "*to cover with*" jelasnya "*more power*" dijelaskan bahwa *empowerment* mempunyai arti *is passing on authority and responsibility* lebih berdaya dari sebelumnya ditinjau dari segi wewenang, tanggung jawab, atau kemampuan individu yang dimilikinya. Kemudian menurut Tanady (2021:36) menyebut sumber daya manusia diawali kata kunci "daya (energi)" dimana dalam konteks SDM adalah "daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (*competency*) untuk dinamika. Artinya, untuk bisa maju-positif dalam setiap aspek kegiatan dalam Lembaga. Didukung oleh pendapat Nawawi dalam (Tanady, 2021) mengartikan sumber daya manusia menjadi tiga yaitu:

- Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu Lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan).
- Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

(Muhyi, dkk, 2016) mendefinisikan pemberdayaan sumber daya manusia (Empowering Human Resources atau Empowering Resources) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci, dan strategis. Karena sumber daya manusia harus mampu berperan untuk menerjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan organisasi. Jika manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif, dan tidak ekonomis.

### **Manfaat Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Wibowo (2012) dalam (Yusup, 2021) terdapat beberapa manfaat dalam pemberdayaan sumber daya manusia, yakni:

- Menimbulkan perasaan puas untuk mengambil tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dengan memperoleh kesenangan dan melakukan komunikasi.
- Meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan lebih jelas, dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai.
- Pemberdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru serta memberikan kesempatan untuk melihat sesuatu dengan berbeda, merefleksikan apa yang dilihat, dan mengembangkan keterampilan baru.

Selain itu ada juga pandangan Priansa, (2017) dalam (Yusup, 2021) yang menyebutkan beberapa manfaat pada pemberdayaan sumber daya manusia sebagai berikut:

**Tabel 3.**

No.	Manfaat	Pekerjaan
1.	Pegawai Berbakat.	Pemberdayaan mampu memberikan informasi paling terkait dengan pegawai yang berbakat yang ada di perusahaan.
2.	Suplai Calon Pemimpin Perusahaan.	Pemberdayaan mampu memetakan calon penting yang akan memegang peranan strategis bagi perusahaan di masa yang akan datang.
3.	Efektivitas Perusahaan.	Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena pegawai yang diberdayakan mampu memutuskan sendiri hal-hal yang seharusnya dilakukan.
4.	Pembelajaran Resiko.	Pembelajaran dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam proses pembelajaran perusahaan serta pengambilan resiko atas pekerjaan yang diemban.
5.	Pengalaman Mengemban Tugas Tertentu.	Pemberdayaan merupakan fondasi penting bagi pegawai dalam mengemban tugas tertentu sehingga tugas tersebut memberikan pengalaman berharga bagi diri pegawai dan dijadikan pedoman dan rujukan bagi pegawai untuk mengemban tugas di masa yang akan datang.

### Proses Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti dalam (Soelistya, 2021) berpendapat pemberdayaan pegawai atau sumber daya manusia merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan dari staf kita terdapat tiga proses dalam memberdayakan sumber daya manusia, sebagai berikut:

- Menciptakan suasana yang memungkinkan potensi manusia berkembang, titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan, pemberdayaan adalah membangun daya itu dengan mendorong, membangun, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya.
- Memperkuat potensi yang dimiliki manusia, upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut penyediaan berbagai masukan serta pembukaan pada berbagai peluang yang membuat manusia menjadi berdaya dan upaya utamanya adalah peningkatan taraf Pendidikan, derajat kesehatan, dan akses pada sumber-sumber kemajuan ekonomi.
- Proses pemberdayaan harus dicegah dari yang lemah menjadi menjadi bertambah kuat oleh karena berkurang berdayanya dalam menghadapi yang kuat dan perlu adanya peraturan perundangan yang secara jelas guna melindungi yang lemah.

### Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sharafat Khan (1997) dalam (Qomarya,2011) dalam (Badrianto,dkk, 2021) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam organisasi maupun perusahaan. Model pemberdayaan tersebut adalah:

- *Desire*

Tahap pertama dalam model pemberdayaan adalah keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Yang termasuk hal ini antara lain:

- a. Pekerja diberikan banyak kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan Kembali strategi kerja.
- d. Menggambarkan keahlian tim dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri.

- *Trust*

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antar anggota organisasi maupun perusahaan akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Hal-hal yang termasuk dalam *trust* antara lain:

- a. Memberi kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih oleh karyawan.
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup.

- *Confident*

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan *confident* antara lain:

- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan.
- b. Menggali ide dan saran dari karyawan.
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- d. Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik.

- *Credibility*

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi maupun perusahaan yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *credibility* antara lain:

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis.
- b. Peningkatan target di semua bagian pekerjaan.
- c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

- *Accountability*

Tahap selanjutnya adalah proses pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal ini yang termasuk *accountability* antara lain:

- a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
- c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran.
- d. Memberikan bantuan kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja.

e. Menyediakan periode dan waktu pemberian *feedback*.

- *Communication*

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi dilakukan pekerja.

### 3. Metode Penelitian

Kajian ini merupakan kajian pustaka yang menggunakan data sekunder seperti buku-buku, laporan- laporan penelian, dan jurnal-jurnal ilmiah yang berkaitan dengan *Soft Skill*, Komunikasi, dan Sumber Daya Manusia secara konseptual, teoritis dan empiris. Selanjutnya bahan ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan diskriptif interpretif.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Sumber daya manusia diawali kata kunci “daya (energi)” dimana dalam konteks Sumber Daya Manusia adalah “daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (competency) untuk dinamika. Menurut Sharafat Khan (1997) dalam (Qomarya,2011) dalam (Badrianto,dkk, 2021) menawarkan beberapa model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam organisasi maupun perusahaan yakni

a. *Desire*

Tahap pertama dalam model pemberdayaan adalah keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

b. *Trust*

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antar anggota organisasi maupun perusahaan akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut

c. *Confident*

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

d. *Credibility*

Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi maupun perusahaan yang memiliki *performance* yang tinggi.

e. *Accountability*

Tahap selanjutnya adalah proses pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

f. *Communication*

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi dilakukan pekerja.

Menurut (Bawge dan Uttam, 2017) *soft skill* berarti kualitas pribadi dan kemampuan orang yang berpendidikan tinggi dengan kepribadian yang mengesankan. Cakupan *soft skill* agak lebih luas. Keterampilan yang berkaitan dengan kepribadian, komunikasi, motivasi,

kebiasaan, disiplin, dan hubungan optimisme dengan orang lain misalnya *skill* interpersonal, *skill* sosial, *skill* emosional, dan *skill* presentasi. Kemudian pertimbangan dalam bidang manajemen seperti *skill* kepemimpinan, *skill* berpikir, *skill* membuat keputusan, *skill* pemecahan masalah, *skill* membangun tim, *skill* negosiasi, dan lain-lain.

(Illand, 2013) berpendapat soft skill tidak berarti hanya keterampilan komunikasi. soft skill adalah keterampilan intrapersonal dan interpersonal yang secara objektif diidentifikasi dengan EQ (emotional intelligence quotient) atau kecerdasan emosional seseorang. (Ramesh, 2010) menjabarkan karakteristik *soft skill* ada beberapa macam seperti *Soft skill* adalah "hal yang sensitif", *Soft skill* mencolok dengan ketidakhadiran mereka dalam individu, *Soft skill* berlaku secara menyeluruh untuk industri apa pun, *Soft skill* tidak "diukur" dan cenderung subyektif, *Soft skill* jarang diajarkan, tapi sering tertangkap.

Berdasarkan penjelasan bahwa *soft skill* praktis tidak dapat diajarkan secara formal dengan cara yang sama seperti anda dapat mengajarkan prinsip-prinsip teknik atau matematika tetapi orang belajar lebih banyak dengan pengamatan dan pengaturan contoh. Keterampilan lunak agak seperti naluri bertahan hidup di mana orang menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan mereka. Pendekatan yang harus diikuti untuk menanamkan penerapan soft skill yang lebih baik pada orang-orang adalah menyetel antena mereka untuk menangkap soft skill. Mendefinisikan seberapa baik soft skill seseorang agak tergantung pada budaya, Misalnya, dalam konteks India, bersikap asertif dan vokal dapat dianggap sebagai "*soft skill* yang buruk". Sementara dalam konteks AS, kekurangan atribut ini bisa disebut sebagai kelemahan.

Perkataan lain dari sebelumnya dari Effendy (2004) dalam (Hendri, 2019) bahwa berpendapat komunikasi dapat dilihat dari 2 segi yaitu:

- Pengertian secara etimologis atau asal kata.  
Komunikasi berasal dari Bahasa latin '*communicatio*', bersumber dari kata '*communis*' yang berarti "sama" yaitu "sama makna". Mengacu pada definisi secara etimologis, komunikasi akan berlangsung apabila terdapat kesamaan makna mengenai sesuatu hal yang dikomunikasikan. Jadi, berlangsung atau tidaknya suatu komunikasi antarmanusia tergantung pada seberapa jauh orang mengerti pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh lawan bicaranya. Pendapat lain menyebutkan istilah komunikasi berasal dari kata *communicare* yang berarti berpartisipasi, memberitahukan, atau menjadi milik bersama. Milik bersama dalam istilah Bahasa Inggris ialah *common*, yang berarti "biasa" atau "milik bersama".
- Pengertian secara terminologis  
komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

### **Soft Skill Komunikasi pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia**

(Lindberg, 2016) berpendapat bahwa mempelajari cara berkomunikasi adalah keterampilan hidup yang penting yang dibutuhkan setiap manusia. Tidak seorang pun dapat menjalani hidup dengan keterampilan komunikasi yang buruk dan berharap untuk mencapai potensi optimalnya dalam aspek kehidupan pribadi, pekerjaan, dan sosial.

Kemudian menurut (Simanjuntak, 2021) kehadiran komunikasi merupakan sumber kekuatan utama pada suatu tim atau organisasi. Komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam suatu tim dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang-orang yang ada di dalam suatu tim atau organisasi. Komunikasi menghubungkan konsep komunikasi dengan konsep otoritas tim. Dalam hal, terjadinya suatu komunikasi harus terdapat pemahaman yang dapat dikomunikasikan oleh atasan kepada bawahan.

(Sudarmanto, 2021) komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, setiap anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota lainnya. Untuk itu, setiap anggota harus saling berkomunikasi dengan anggota lainnya. Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama. Setiap individu secara terus menerus saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui beragam bentuk, gerak isyarat, ekspresi, dan saluran komunikasi. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan akan memastikan perusahaan mendapatkan dukungan internal dari karyawan untuk melakukan perubahan. Sejalan dengan itu, kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan juga akan meningkat di mana hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

## 5. Penutup

Berdasarkan kemajuan dunia serta kebutuhan organisasi atau pun perusahaan yang ada pada saat ini maka sangat diperlukan yang namanya *Soft Skill* Komunikasi sebab berkomunikasi adalah suatu keterampilan hidup sangat penting dan dibutuhkan setiap manusia. Tidak seorang pun dapat menjalani hidup dengan keterampilan komunikasi yang buruk dan berharap untuk mencapai potensi optimalnya dalam aspek kehidupan pribadi, pekerjaan, dan sosial. Kehadiran komunikasi merupakan sumber kekuatan utama pada suatu tim atau organisasi. Komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam suatu tim dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang-orang yang ada di dalam suatu tim atau organisasi. Komunikasi menghubungkan konsep komunikasi dengan konsep otoritas tim. Dalam hal, terjadinya suatu komunikasi harus terdapat pemahaman yang dapat dikomunikasikan oleh atasan kepada bawahan.

Semakin penting dalam kehidupan organisasi. Guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, setiap anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota lainnya. Untuk itu, setiap anggota harus saling berkomunikasi dengan anggota lainnya. Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama. Setiap individu secara terus menerus saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui beragam bentuk, gerak isyarat, ekspresi, dan saluran komunikasi. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan akan memastikan perusahaan mendapatkan dukungan internal dari karyawan untuk melakukan perubahan. Sejalan dengan itu, kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan juga akan meningkat di mana hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

Seperti penjelasan diatas upaya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia seorang pimpinan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan adanya melibatkan delapan aspek yang harus dipahami dan dilakukan oleh seorang pemimpin. Langkahnya dikenal dengan formula 8T's *people empowerment*. Namun pertanyaannya apakah karyawan mempercayai bahwa keterampilan dan kemampuan mereka saat ini sudah cukup? Bairizki (2020:57) menyebutkan di dalam lingkup perusahaan komunikasi kerja perlu diterapkan agar terjadi keserasian pemahaman, sehingga baik pimpinan maupun para karyawannya dapat membentuk kerja sama dan menjalankan aktivitas bisnisnya dengan baik. Hal ini bukan berarti komunikasi tidak memiliki hambatan tertentu, karena keberhasilan komunikasi juga dipengaruhi dari keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran baik dari sisi komunikator maupun komunikan. Akan tetapi dalam pendapat lain komunikasi merupakan urat nadi yang menyalurkan aspirasi masing-masing anggota dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan. Melalui kerja sama beban akan semakin ringan, waktu pencapaian target akan semakin cepat dan tepat, serta penggunaan sumber daya semakin efisien

### Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. (2001). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariga, Reni Asmara. (2020). *Buku Ajar Soft Skills Keperawatan di Era Millennial 4.0*. Sleman : Deepublish
- Arnold, Hugh J, dan Daniel C. Feldman, (1986). *Individual In Organization*, New York : Mc Graw Hill, Series in Management,
- Badrianto, Yuan, dkk. (2021). *Mengelola SDM Produktif dan Unggul*. Bandung : Media Sains Indonesia
- Bairizki, Ahmad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) – Jilid 1*. Surabaya : Pustaka Aksara
- Bawge, K. M dan Uttam B. Sapate. (2017). *Soft Skills Master*. Educreation Publishing.
- Blundel, Richard. (2004). *Effective Organisational Communication Perspectives, Principles and Practices*, Prentice Hall. Conrad,
- Blundel, Richard. 2004. *Effective Organisational Communication Perspectives, Principles and Practices*, Prentice Hall.
- Charles. (1985). *Strategic Organizational Communication: Cultures, Situations and Adaption*, New York, Holt, Rinehart and Winston
- Conrad, Charles. (1985). *Strategic Organizational Communication: Cultures, Situations and Adaption*, New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Harun, Rochajat dan Elvinaro Ardianto. (2011). *Komunikasi Pembangunan dan Perubahan Sosial: Perspektif Dominan, Kaji Ulang, dan Teori Kritis*. Jakarta Rajawali Pers
- Hendri, Ezi. (2019). *Komunikasi Persuasif: Pendekatan dan Strategi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Illand, Andre. (2013). *Soft Skill: Be Professionally Proactive*. United States: Createspace Independent Pub.
- Kurdi, Moh, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Lewa, S. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Liliweri, Alo. (2011). *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Prenada Media
- Cangara, Hafied. (2018). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Depok: RajaGrafindo Persada
- Liliweri, Alo. (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Prenada Media
- Lindberg, Terry. (2020). *Expert Secrets Communication Skills: The Ultimate Training Guide to Boost Body Language, Charisma, Conversation, Negotiation, Persuasion, and Public Speaking Skills: For Friends, Marriage, and at Work*.
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. (1987). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Maarif, Zainul. (2016). *Logika Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Masmuh, Abdullah. (2008). *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Muhammad, Arni. (2002). *Komunikasi Organisasi: Definisi Komunikasi dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhyi, Herwan Abdul, dkk. (2016). *HR Plan & Strategy: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. (2001). *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Terjemahan: Deddy Mulyana, MA., Ph.D. Bandung : Remaja Rosda Karya,
- Ramesh, G. (2010). *The Ace Of Soft Skills: Attitude, Communication And Etiquette For Success*. India: Pearson Education.
- Ravianto, J. (1986), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.

- Robbins, S.P. (2008), *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Application*, 6Ed, Prentice Hall, Inc.Eaglewood, Cliff New Jersey
- Robbins, Stephen P. (1994). *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Prentice-Hall International, Inc., San Diego.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soelistya, Djoko. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Sidoarjo : Nizamia Learning Centre.
- Sudarmanto, Eko, dkk. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis
- Sudharjono, Riyanto Haribowo. (2022). *Buku Ajar Soft Skill dan Kepemimpinan*. Makassar : Nas Media Pustaka
- Tanady, Darwan, dkk. (2021). *Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Pekalongan : Penerbit NEM
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar Alam : LD Media