

**PROPHETIC SOFTSKILLS UNTUK BERSAING DI ERA
REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

**PROPHETIC SOFT SKILLS TO COMPETE IN THE ERA OF 4.0th
INDUSTRIAL REVOLUTION**

Ugung Dwi Ario Wibowo
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
ugungs@yahoo.com

Abstrak

Revolusi industri generasi keempat telah menemukan pola baru ketika disruptif teknologi begitu cepat mengubah pola industri dan mengancam keberadaan industri *incumbent*. Akibatnya, sumber daya manusia yang di era industri 4.0 menuntut *soft skills* yang berbeda. Survey yang dilakukan *National Association of Colleges and Employers (2017) Job Outlook 2018*, menyatakan bahwa lulusan perguruan tinggi yang sedang berburu pekerjaan harus bisa menunjukkan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah (bobot penilaian = 82,9%); kemampuan untuk bekerja dalam tim (82,9%); keterampilan komunikasi tertulis (80,3%); kepemimpinan (72,6%); etika kerja yang kuat (68,4%); kemampuan analitis/kuantitatif (67,5%); dan keterampilan komunikasi verbal (67,5%). *Prophetic soft skills* memberikan gambaran tentang ciri-ciri kerasulan Muhammad SAW yaitu: *fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya; amanah (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugas dan kewajibannya; *siddiq* (jujur) dapat dipercaya; dan *tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi. Untuk bisa bersaing di era revolusi industri 4.0, *prophetic soft skills* idealnya disertai mental *tanmiyatul ilmi'* (mengembangkan ilmu) untuk bisa mengikuti disrupsi yang terjadi dalam hal digital dan global.

Kata kunci: *prophetic soft skills, era revolusi industri 4.0*

Abstract

The 4th generation industrial revolution has found a new compilation pattern of disruptive technology that is rapidly changing the pattern of industry and threatening existing industries. As a result, human resources in the era of industrial revolution 4.0 demanded different soft skills. The survey conducted by the National Association of Colleges and Entrepreneurs (2017) Job Outlook 2018, states that university graduates whose are hunting for jobs must be able to demonstrate their problem-solving skill (Comparison weight = 82.9%); ability to work in a team (82.9%); Written communication skills (80.3%); leadership (72.6%); strong work ethics (68.4%); analytical/quantitative ability (67.5%); and verbal communication skills (67.5%). Prophetic soft skills provide an overview of the apostolic characteristics of the prophet of Muhammad SAW, namely: *fathanah* (intelligent) in making a plan, vision, mission, strategy and its implementation; *amanah* (responsible) in carrying out their duties and obligations; *siddiq* (honest) can be trusted; and *tabligh* (conveyer) or the ability to communicate and negotiate. In order to be able to compete in the era of industrial revolution 4.0, prophetic soft skills ideally accompanied by a mentality of *tanmiyatul 'ilmi* (developing knowledge) to be able to follow the disruption that occurred in digital and global matters.

Keywords: *prophetic soft skills, industrial revolution 4.0*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tinggi memiliki peran penting memasuki era masyarakat ekonomi Asia (MEA) yang diberlakukan mulai tahun 2015, di mana saat ini lembaga pendidikan tinggi mengalami era disrupsi yang menuntut konsep pembelajaran yang komprehensif terhadap mahasiswanya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disrupsi didefinisikan sebagai hal yang tercabut dari akarnya, sehingga dalam konteks kehidupan manusia yaitu terjadinya perubahan

yang sangat cepat, yang secara fundamental mengacak-acak pola tatanan lama untuk menciptakan tatanan baru dalam pemanfaatan teknologi digital, termasuk dalam tatanan akademik berupa tuntutan bentuk pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam bekerja.

Revolusi industri generasi keempat kemudian menemukan pola baru ketika disruptif teknologi begitu cepat mengubah pola industri dan mengancam keberadaan industri *incumbent*. Akibatnya, sumber daya manusia yang dibutuhkanpun menuntut *soft skills* yang berbeda.

Tujuan dari tulisan ini yaitu untuk mencermati perubahan peringkat atribut kunci/*softskills* yang menjadi tuntutan dunia industri dunia saat ini berdasarkan NACE dan mengkomparasi dengan konsep *prophetic softskills* sebagai upaya memetakan atribut kunci lulusan yang dicari perusahaan tahun-tahun berikutnya.

Literatur

Triapathy (2006) mendefinisikan *softskills* sebagai suatu kemampuan afektif seseorang, selain kemampuan atas penguasaan teknis formal intelektual suatu bidang ilmu yang memudahkan seseorang untuk diterima di lingkungan hidup dan lingkungan kerja, yang meliputi: kesadaran, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, kontrol diri, kepemimpinan, keberanian mengambil resiko, dan kemampuan mengelola waktu.

Simpson (2006) mengkompilasi ketrampilan yang umumnya bertendensi keterampilan *soft* diambil dari berbagai sumber, kemudian menyimpulkan bahwa *softskills* merupakan keterampilan personal dan keterampilan interpersonal yang sifatnya *intangible* (tidak tampak).

Tabel 1. Atribut Kunci/*Softskills* Lulusan yang Dicari Perusahaan menurut NACE tahun 2000

No	Kualitas yang Diharapkan	Skor
1	Kemampuan Komunikasi	4,69
2	Integritas/ Kejujuran	4,59
3	Kemampuan Bekerja Sama	4,54
4	Kemampuan Interpersonal	4,50
5	Etos Kerja Yang Baik	4,46
6	Motivasi/ Inisiatif	4,42
7	Mampu Beradaptasi	4,41
8	Kemampuan Analitikal	4,36
9	Kemampuan Komputer	4,21
10	Kemampuan Berorganisasi	4,05
11	Berorientasi pada Detail	4,00
12	Kemampuan Kepemimpinan	3,97
13	Percaya Diri	3,95
14	Kepribadian Ramah	3,85
15	Sopan/ Beretika	3,82
16	Bijaksana	3,72
17	IPK \geq 3,00	3,68
18	Kreatif	3,59
19	Humoris	3,25
20	Kemampuan Berwirausaha	3,23

Sumber: *National Association of Colleges and Employers. (2000). Job Outlook 2000*

Lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki *softskills* yang selalu berubah dan berkembang mengikuti perkembangan jaman (Sailah, 2009). Sebuah lembaga di Amerika Serikat yaitu *National Association of Colleges and Employers* (NACE) mengistilahkan *softskills* sebagai atribut kunci (Putra, 2000).

Pada tahun 2000 NACE melakukan survey terhadap 457 para pemberi kerja di perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat, yang hasilnya menunjukkan bahwa Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) bukanlah hal utama agar lulusan perguruan tinggi diterima bekerja. *Softskills* sebagai keterampilan yang tidak didapatkan dalam perkuliahan justru menjadi lebih penting seperti: keterampilan berkomunikasi, integritas, kemampuan bekerja dalam tim, dan keterampilan lainnya, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1 diatas.

Sepuluh tahun kemudian, yakni pada tahun 2009, NACE kembali mengidentifikasi atribut-atribut yang hampir sama dengan survey pada tahun 2000 tersebut. Setelah melakukan survei NACE *Job Outlook* 2011 dari pertengahan Agustus hingga 15 Oktober 2010 terhadap 870 pengusaha dengan total 172 survei dikembalikan dengan tingkat respons 20,7 persen, didapatkan gambaran yang hampir sama seperti pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Atribut/*Softskills* Kunci Lulusan yang Dicari Perusahaan menurut NACE tahun 2010

No	Kualitas yang Diharapkan	Skor
1	Komunikasi	4.7
2	Etika	4.6
3	Inisiatif	4.5
4	Keterampilan Interpersonal	4.5
5	Kemampuan Pemecahan Masalah	4.5
6	Kerjasama	4.5
7	Kemampuan Analisis	4.4
8	Fleksibilitas/Adaptabilitas	4.3
9	Kemampun Komputer	4.2
10	Bekerja dengan Detail	4.1
11	Kepemimpinan	4.1
12	Kemampuan Teknis	4.1
13	Kemampuan Organisasi	4.0
14	Percaya Diri	3.9
15	Negosiasi	3.8
16	Ramah	3.7
17	Kreatif	3.6
18	Kemampuan Membuat Perencanaan	3.3
19	Entrepreneurship	3.2
20	Humor	3.0

Sumber: *National Association of Colleges and Employers*. (2010). *Job Outlook 2011*

Data untuk survei *Job Outlook* 2018 NACE yang dikumpulkan dari partisipan survey pimpinan perusahaan mulai 9 Agustus 2017 hingga 2 Oktober 2017 didapatkan total 201 survei

dikembalikan dengan tingkat respons 20,5 persen (www.naceweb.org/store/2017/job-outlook-2018/) yang hasilnya yaitu bahwa atribut - di luar IPK tinggi - yang paling mereka hargai, yaitu keterampilan pemecahan masalah dan kemampuan untuk bekerja dalam tim sebagai atribut yang paling diinginkan dan sama pentingnya. (Lihat Tabel 3.) Ini adalah tahun kedua berturut-turut sejak 2017, di mana persentase pemberi kerja terbesar akan mencari kedua atribut ini pada *resume/curriculum vitae* alumni perguruan tinggi.

Menyusul setelah keterampilan pemecahan masalah dan kemampuan kerja tim, yaitu keterampilan komunikasi tertulis, kepemimpinan, dan etika kerja yang kuat juga merupakan atribut yang sangat dihargai yang ingin dilihat oleh pemberi kerja.

Tabel 3. Atribut Kunci/*Softskills* Lulusan yang Dicari Perusahaan menurut NACE tahun 2018

No	Kualitas yang Diharapkan	Skor
1	Kemampuan Memecahkan Masalah	4.7
2	Kemampuan Bekerja dalam Tim	4.6
3	Ketrampilan Komunikasi Verbal	4.5
4	Kepemimpinan	4.5
5	Etika Kerja	4.5
6	Ketrampilan Analisis/Kuantitatif	4.5
7	Ketrampilan Komunikasi Verbal	4.4
8	Inisiatif	4.3
9	Orientasi terhadap Detail	4.2
10	Fleksibilitas/Adaptabilitas	4.1
11	Ketrampilan Teknis	4.1
12	Ketrampilan Interpersonal	4.1
13	Ketrampilan Komputer	4.0
14	Kemampuan Organisasi	3.9
15	Ketrampilan Perencanaan	3.8
16	Kreativitas	3.7
17	Persahabatan/Kepribadian	3.6
18	Bijaksana	3.3
19	Ketrampilan	3.2
20	Lancar berbahasa asing	3.0

Sumber: *National Association of Colleges and Employers (2017). Job Outlook 2018*

Dari hampir dua dekade tersebut, terlihat suatu perubahan pola dan perkembangan aspek sebagai dampak dari era disrupsi, misalnya bahwa kemampuan kognitif memecahkan masalah dan kemampuan afektif bekerja dalam tim saat ini menjadi dua hal yang sangat penting dibandingkan dengan survey NACE pada 10-20 tahun sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan komunikasi (verbal) merupakan *softskills* utama. Bahkan hasil survey terbaru menyatakan bahwa era digital saat ini membuat ketrampilan komunikasi tertulis menjadi lebih penting daripada komunikasi lisan.

Kajian

Kajian literatur yaitu dengan membandingkan antara konsep *prophetic softskills* dengan konsep atribut kunci *softskills* keluaran *National Association of Colleges and Employers* (NACE) yang menjadi rujukan dalam *job outlook* yang digunakan oleh kalangan perguruan tinggi dan pencari kerja di Amerika Serikat pada beberapa dekade ini.

Klaus (2007) mengatakan bahwa: *softskills encompass personal, social, communication, and self-management behaviours, they cover a wide spectrum: self-awareness, trustworthiness, conscientiousness, adaptability, critical thinking, and organizational*". Sebagaimana dinyatakan Simpson (2006) bahwa *softskills* digambarkan sebagai perilaku unggul dalam mengelola diri personal dan antar personal.

Dalam Islam, manusia yang menjadi *role model* atau *uswatun khasanah* yang dianggap manusia unggul dan ideal yaitu Nabi Muhammad SAW. Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat al-Ahzab ayat 21:

“sesungguhnya telah ada pada diri Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu yaitu bagi orang yang mengharapkan rahmat Allah dan kedatangan hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.

Dalam banyak literatur al-Tuwajiri (2007), Shihab (2006), Moejiono (2002), dan Hasan (2004), disebutkan bahwa Rasul Muhammad SAW memiliki atribut kunci yang menjadi ciri-ciri beliau, yaitu:

1. *Fathanah* (cerdas), di mana seseorang yang memiliki karakter ini memiliki kecerdasan dalam membuat memecahkan masalah dan memutuskan suatu perkara, serta kemampuan mengambil berbagai realitas atau hikmah dari permasalahan yang dihadapi.

Kecerdasan di sini juga bukan hanya terkait dengan kecerdasan intelektual akal atau *aqliyah* semata, namun juga potensi kecerdasan yang lain. Seperti dinyatakan Nashori (2003) bahwa potensi manusia dalam bahasan jiwa menurut psikologi islami terdiri dari *aql*, *qalb*, *nafsu* sebagai substansi lanjutan setelah substansi jasad/jism dan ruh bertemu. Dalam konsep potensi tersebut maka kecerdasan manusia dalam pengelolaannya di dunia keseharian atau dunia kerja dijelaskan sebagai berikut:

- a. Potensi *Aqliyah* (kecerdasan mengelola akal digambarkan dalam teori psikologi sebagai kecerdasan intelektual).
- b. Potensi *Qalbiyah* (kecerdasan mengelola qalbu digambarkan dalam teori psikologi sebagai kecerdasan emosional).
- c. Potensi *Nafsiyah* (kecerdasan mengelola nafsu syahwat dan ghadab atau bisa digambarkan serupa dengan kecerdasan adversity).
- d. Potensi *Jasmaniyah* (kecerdasan mengelola jasmani atau disebut kecerdasan fisikal).

- e. Potensi *Ruhaniyah* (kecerdasan mengelola ruhani atau digambarkan dalam teori psikologi sebagai kecerdasan spiritual).
2. *Amanah* (terpercaya), artinya terpercaya atau dapat dipercaya. Secara umum seseorang yang memiliki karakter *amanah* ia akan berlaku jujur, memiliki moral yang baik, serta komitmen pada tugas dan kewajiban.
3. *Shiddiq* (benar) yang berarti benar dalam hal perkataan dan perbuatan. Dalam keseharian, seseorang yang memiliki karakter ini akan memiliki integritas dalam berpikir, berkata dan berbuat berdasarkan kebenaran ajaran agama, berbicara berbasis data dan fakta, dan konsisten pada kebenaran yang diyakini.
4. *Tabligh* (menyampaikan) yaitu menyampaikan wahyu/risalah dari Allah Swt maupun dalam konteks kebenaran dan kebaikan kepada orang lain. Seseorang yang memiliki karakter *tabligh* ia akan berusaha berhati-hati dalam berkata dan menyampaikan kebijakan secara terbuka, melihat siapa lawan bicara, dan mempunyai sikap terbuka (transparan).

Keempat atribut kunci tersebut bisa disebut sebagai indikator keterampilan *soft* kenabian yang dicirikan oleh Rasul Muhammad SAW, sehingga bisa disebut sebagai *prophetic softskills* (keterampilan *soft* kenabian).

Antonio (2013) mengembangkan 4 (empat) keteladanan utama profetik dalam bentuk kompetensi yang antara lain meliputi *personal excellence (shiddiq)*, *inter-personal kapital (amanah)*, *professionalism, quality* dan *competence (fathanah)*, serta *visionary* dan *communicative leadership (tabligh)*.

Panggabean, dkk (2014) menyatakan bahwa untuk menghadapi tantangan global di Indonesia, maka kompetensi pertama yang harus dimiliki yaitu religiusitas. Artinya, religiusitas menjadi pondasi utama seseorang berpikir, berperasaan, dan bertindak dalam bekerja.

Prophetic softskills sebagai keterampilan *soft* yang mendasari seseorang bekerja dengan berkeyakinan dan berpedoman pada diri seorang Rasul Muhammad SAW menjadikan seorang muslim bekerja unggul sesuai dengan tantangan jaman termasuk era revolusi industri 4.0. *Prophetic softskills* akan mendasarkan seorang muslim bekerja dengan mentauladani Rasul secara otomatis menjadikan wahyu Allah Swt yang terhimpun dalam Al-Quran sebagai pedoman utama. Seperti jawaban Aisyah r.a. ketika ditanya seorang sahabat tentang bagaimana karakter Rasulullah SAW, yang kemudian Aisyah r.a. menjawab bahwa karakter Rasulullah SAW adalah Al-Quran.

Untuk mengembangkan *prophetic soft skills* di era revolusi industri yang berkembang pesat setelah milenium, idealnya lulusan pendidikan tinggi selalu mengembangkan dirinya menjadi orang-orang berpikir atau yang disebut *ulil albab*. Sebagaimana difirmankan dalam Al-Quran Surat Ali Imran ayat 190:

“*Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi ulil albab (orang-orang yang berpikir)*”

Bila dicermati dari ayat tersebut di atas, ada dua ciri orang berpikir atau berakal. Pertama, yaitu orang-orang yang berpikir tentang penciptaan langit dan bumi serta mempelajari apa saja yang terjadi di dalamnya (*along life education*), serta kedua yaitu orang yang berpikir mengikuti pergantian waktu siang dan malam (*update*). Untuk itu seseorang diwajibkan memiliki mental *tanmiyatul ilmi'* (mencari ilmu terus menerus dan memperbarui keilmuannya), sehingga bisa mengikuti perkembangan pesat era digital dan disruptif yang terjadi di dalamnya.

Bila dikaitkan dengan survey terbaru dari NACE pada Job Outlook tahun 2018 bisa dilihat bahwa kecerdasan, amanah, berkata benar, dan komunikatif sebagai *prophetic softskills* merupakan atribut kunci yang dibutuhkan di dunia kerja dengan gambaran sebagai berikut:

Tabel 4. *Prophetic Softskills* pada Atribut Kunci/*Softskills* pada Job Outlook 2018 NACE

<i>Softskills at Job Outlook NACE tahun 2018</i>	<i>Prophetic Softskills</i>
<i>Problem-solving skill</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Ability to work in a team</i>	<i>Fathonah, amanah</i>
<i>Written communication skill (written)</i>	<i>Fathonah, shiddiq, tabligh</i>
<i>Leadership</i>	<i>Fathonah, amanah</i>
<i>Strong work ethic</i>	<i>Fathonah, amanah, tabligh</i>
<i>Analytical/quantitative</i>	<i>Fathonah, shiddiq</i>
<i>Oral communication skill</i>	<i>Tabligh</i>
<i>Initiative</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Detail-oriented</i>	<i>Fathonah, shiddiq</i>
<i>Flexibility/adaptability</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Technical skill</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Interpersonal skill</i>	<i>Fathonah, amanah</i>
<i>Computer skills</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Organizational ability</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Strategic planning skills</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Creativity</i>	<i>Fathonah</i>
<i>Friendly/outgoing personality</i>	<i>Fathonah, amanah, tabligh</i>
<i>Tactfulness</i>	<i>Fathonah, amanah</i>
<i>Entrepreneurial skill</i>	<i>Fathonah, amanah</i>
<i>Fluency in a foreign</i>	<i>Fathonah, tabligh</i>

Dari tabel tersebut di atas, membuktikan bahwa *prophetic softskills* yang mencakup: *fathanah* (cerdas); *amanah* (bertanggung jawab/dapat dipercaya); *siddiq* (berkata benar); dan *tabligh* (penyampai atau kemampuan berkomunikasi dengan publik), merupakan *softskills* yang bisa digunakan sepanjang masa terutama dalam bersaing di era revolusi industri 4.0. Allah juga berfirman dalam Al-Quran yang artinya:

“Sungguh telah datang kepadamu seorang Rasul (Muhammad saw.) dari kaummu sendiri, berat terasa olehnya penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin” (Q.S. al-Taubah: 128).

Paradigma profetik yang dicetuskan Kuntowijaya (Subagja, 2010) dapat dipahami sebagai seperangkat teori yang tidak hanya mendeskripsikan dan mentransformasikan gejala sosial, dan tak pula hanya mengubah suatu hal demi perubahan, namun lebih dari itu, diharapkan dapat mengarahkan perubahan atas dasar cita-cita etik dan profetik.

Beberapa penelitian yang terkait dengan *prophetic softskills* di antaranya yaitu tentang kepemimpinan profetik yang dikonsepsikan Budiharto (2015). Dalam penelitiannya, kepemimpinan profetik berhubungan dengan motivasi kerja (korelasi = 0,397), kepuasan kerja (0,274), komitmen organisasi (0,372), OCB (0,389), dan kepribadian anti korupsi (0,320). Penelitian selanjutnya dilakukan Rahayuningsih (2016) yang menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan profetik dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dengan sumbangan variabel yaitu 64,6 %, serta penelitian Elsintania (2016) yang juga menyatakan bahwa kepemimpinan profetik dan etos kerja islami secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 38,9%.

Dari contoh di atas, kepemimpinan sebagai salah satu *softskills* menunjukkan sebagai faktor dan atribut penting untuk sukses di dunia karir. Dengan *prophetic softskills* diharapkan seorang lulusan pendidikan tinggi bisa mengikuti perubahan cepat sejak era revolusi industri pertama, sampai di era revolusi industri 4.0, dan bahkan untuk selanjutnya di masa yang akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uraian-uraian di atas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: *Prophetic softskills* yang menggambarkan atribut kunci kerasulan Muhammad SAW yaitu: *fathanah* (cerdas); amanah (dapat dipercaya/bertanggung jawab); *shiddiq* (jujur/berkata benar); dan *tabligh* (penyampai/kemampuan berkomunikasi) merupakan *softskills* yang penting untuk menghadapi disrupsi di era revolusi industri. Saran yang diberikan yaitu *prophetic softskills* disertai dengan mental *tanmiyatul ilmi'* (mencari ilmu terus menerus dan memperbarui keilmuannya) sesuai QS Ali Imran: 190.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Antonio, M.S. (2013) *Ensiklopedia Prophetic Leadership & Management Wisdom (ProLM)-Shiddiq Amanah Fathonah Tabligh*. Tazkia Publishing: Jakarta

Budiharto, Sus. (2015). Peran Kepemimpinan Profetik Dalam Kepemimpinan Nasional. *Makalah*. Disampaikan dalam Seminar Nasional The 1st National Conference on Islamic Psychology dan Inter-Islamic Conference on Psychology, 27 Februari 2015 di Yogyakarta.

- Elsintania, Fryda Putri Archianti. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi. Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia 2016. Vol. 1, (1), hal. 71-78
- Klaus, P. 2007. *The Hard Truth about Soft Skills*. Harper Collins Publisher: New York
- Kurniawan, H. (2014). *Go Global. Guide to a Successful International Career*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- LPPI UMP. (2009). *Membangun Intelektual Muslim yang Tangguh*. Tidak diterbitkan. Purwokerto: Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2000). Job Outlook 2000. <http://www.naceweb.org/FormsLogin.asp?pubs/JobOutlook/joboutlook2000/report.html>.
- _____. (2009). Job Outlook 2010. http://career.unca.edu/sites/career.unca.edu/files/documents/Job_Search_PDFs/JobOutlook2010.pdf.
- _____. (2018). The Key Attributes Employers Seek on Students' Resumes. November 30, 2017. <https://www.naceweb.org/about-us/press/2017/the-key-attributes-employers-seek-on-students-resumes/> dan www.naceweb.org/store/2017/job-outlook-2018/.
- Nashori, F. (2003). *Potensi-potensi Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Panggabean, H, Tjitra, H, dan Murniati, J. (2014). *Kearifan Lokal Keunggulan Global. Cakrawala Baru di Era Globalisasi*. PT Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Putra, I.S. (2000). *Sukses dengan Soft Skills - Bagaimana Meningkatkan Kemampuan Interaksi Sosial Sejak Kuliah*. ITB: Bandung
- Rahayuningsih, Tri (2016). Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrab. *Jurnal Psikologi*. 12 (2), hal. 117-121
- Sailah, I. 2009. Pengembangan Softskill di Perguruan Tinggi. <http://mawa.uns.ac.id>.
- Simpson, S.J.A. (2006). *The Measurement and Recognition of Soft Skills : Developing a Common Standard?*. [http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/M-and-R of Soft Skills. pdf](http://www.surrey.ac.uk/politics/cse/M-and-R%20of%20Soft%20Skills.pdf).
- Subagja, Soleh. (2010). Paradigma Nilai-nilai Kepemimpinan Profetik (Spirit Implementasi Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam). *Jurnal Progresiva*. Vol. 3 (1), hal: 23-42
- Tripathy. (2006). *When Going Gets Tough, The Soft Get Going*. <http://www.selfgrowth.com/articles/Tripathy1.html>