



Penguatan Soft Skills Dalam Pembekalan Program Pendidikan Kecakapan Kerja (Lembaga Pelatihan dan Kursus BELVA)

Panca Wahyuningsih^{1*}, Luhgiatno², Daniel Kartika Adi³, Dul Muid⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Peltia Nusantara^{1*,2,3}

Universitas Diponegoro⁴

Pancaw256@gmail.com*

Luhgiatno_smg@yahoo.co.id²

Daniel_adhi@yahoo.co.id³

Dulmuid1305@gmail.com⁴

Article History:

Received : 05-06-2022

Revised : 05-07-2022

Accepted : 05-07-2022

Publish : 05-07-2022

Kata Kunci: *soft skills; hard skills; LPK Belva*

Keyword: *soft skills; hard skills; LPK Belva*

Abstrak: Pada era persaingan dunia kerja saat ini, banyak perusahaan yang mencari pekerja tidak hanya mampu dalam hal *hard skills* namun juga mampu dalam *soft skills*. Pengabdian ini dilaksanakan di LPK Belva dengan jumlah peserta sebanyak 75 orang. Pelatihan terdiri dari 2 tahapan penting yakni tahapan ceramah atau penginformasian tentang konsep *soft skills* dan tahapan kedua yakni studi kasus permasalahan di tempat kerja. Di akhir sesi para peserta pelatihan memberikan kritik dan saran agar pengabdian ini lebih baik kedepannya.

Abstract: Nowadays era of job competition, many companies are looking for workers who are not only capable in terms of *hard skills* but also capable in *soft skills*. This service was carried out at LPK Belva with total of 75 participants. The training consists of 2 important stages, namely the lecture or information stage about the concept of *soft skills* and the second stage, namely a case study of problems in the workplace. At the end of the session, the trainees gave criticism and suggestions so that this service would be better in the future.

Pendahuluan

Pengembangan karir merupakan keperluan dan suatu harapan besar yang dapat berdampak pada kesejahteraan hidup. *Soft skills* yang menjadi dasar pekerja menjadi suatu hal yang sangat penting karena kesuksesan seseorang tidak bisa ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis saja namun terlebih penting

yakni kemampuan untuk mengelola diri sendiri [1].

Perusahaan di era sekarang tidak hanya berfokus pada pencarian pekerja yang memiliki *hard skills* yang baik, namun juga memiliki *soft skills* yang mumpuni. Perpindahan ekonomi industri berimplikasi pada pekerjaan yang sangat membutuhkan integritas, komunikasi dan fleksibilitas. Menurut Zehr (1998) menyatakan bahwa persaingan tidak hanya membutuhkan *hard skills* namun juga *soft skills* [2].

Skills sering diartikan sebagai kemampuan teknis yang dimiliki calon pekerja berupa kemampuan menggunakan suatu alat atau pengetahuan-pengetahuan tertentu. Namun, kemampuan tersebut merupakan kemampuan *hard skills*. Seperti yang dijelaskan oleh Robles (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan teknis terdiri dari pengetahuan, kemampuan praktis, suatu kecerdasan, dan keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu [3].

Penelitian dari Menara (2014) menyebutkan 10 *soft skills* yang penting dimiliki pekerja yakni komunikasi, kemampuan kerjasama tim, kemampuan bekerja dibawah tekanan, baik kepribadian, kemampuan interpersonal, jujur, motivasi kerja, disiplin, leadership, dan pekerja keras [4].

Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2011) menyebutkan bahwa *soft skills* yang mutlak dimiliki oleh seorang pekerja yakni inisiatif, etika, integritas, berpikir kritis, kemauan belajar, memiliki komitmen, motivasi, bersemangat, dapat diandalkan, berkomunikasi lisan yang baik, kreatif, memiliki kemampuan analisis yang baik, mengatasi stres, mampu memiliki manajemen diri yang baik, kooperatif, fleksibel, mampu bekerja dalam tim, dan mampu memiliki manajemen waktu yang baik [5]. Softskill dapat diartikan sebagai kemampuan kualitas pekerja yang tidak terkait dengan pengetahuan teknis namun kemampuan yang lebih mengarah kepada kerjasama tim dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain serta kemampuan adaptasi [3].

Siswa yang mengikuti kegiatan pelatihan di LPK Belva merupakan siswa lulusan SMK dari berbagai sekolah di Demak yang jarang sekali dibekali oleh ilmu *soft skills* karena mereka fokus terhadap praktik dan setelah lulus fokus terhadap pengembangan keahlian mereka. Keanekaragaman berbagai sekolah tersebut yang menyebabkan memiliki berbagai perspektif terhadap *soft skills* yang berbeda-beda. Lulusan yang siap bekerja kebanyakan tidak memiliki kemampuan dalam mentransfer pengetahuan ketika bekerja karena tidak adanya *soft skills* untuk mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja [6].

Beberapa penelitian terdahulu juga mengatakan terkait pentingnya *soft skills* di tempat kerja. Penelitian menemukan bahwa 75% kesuksesan jangka panjang pekerjaan berdasarkan *softskills*, dan hanya 25% yang berdasarkan pengetahuan teknisnya [7]. Penelitian lain menyebutkan bahwa *hard skills* hanya berkontribusi sebesar 15% untuk kesuksesan seseorang, sedangkan 85% berdasarkan *soft skillsnya* [8].

Tujuan pengabdian yang dilakukan peneliti yakni untuk mengetahui dan meningkatkan *soft skills* pekerja di Lembaga Pelatihan dan Kursus Belva untuk siap melangkah ke dunia kerja.

Masalah

Permasalahan yang ditemukan peneliti di lapangan berupa kemampuan *soft skills* para siswa pelatihan di LPK Belva yang kurang. Selama pelatihan kerja, siswa hanya diberi pembekalan secara teknis saja. Sebelum siswa memperoleh sertifikat pelatihan, maka peran peneliti melakukan pengabdian untuk memberi bekal ilmu *soft skills*.

Metode

Metode pelaksanaan pengabdian yang dilakukan di LPK Belva yakni melalui metode ceramah dengan dua arah. Pengabdian dilaksanakan 1 hari pada bulan Mei 2022 dengan peserta sebanyak 75 orang. Ceramah yang dipaparkan yakni informasi terkait perbedaan *soft skills* dan *hard skills*, jenis-jenis *soft skills* yang ada di dunia kerja, pentingnya penerapan *soft skills* ketika bekerja, pemaparan kasus-kasus *soft skills* dunia kerja, lalu presentasi ide penyelesaian masalah dari peserta pelatihan. Sebelum dilaksanakannya ceramah, peserta mengisi pretest terlebih dahulu. Pada akhir sesi, peserta akan mengisi post test untuk melihat peningkatan pengetahuan tentang *soft skills*. Hal tersebut bertujuan untuk mengevaluasi kegiatan program.

Hasil

Pengabdian dilakukan di LPK Belva yang berada di Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak. LPK Belva merupakan Lembaga Pelatihan dan Kursus yang memberi bekal kemampuan teknis dalam bidang menjahit garment yang dilakukan rata-rata selama 2 bulan. Peserta LPK ini berasal dari berbagai latar belakang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Peserta Pelatihan LKP Belva

	Karakteristik	Frekuensi(n)	Presentase(%)
Jenis Kelamin	Total	75	100
	Lak-laki	35	46.6
	Perempuan	40	53.4
Pendidikan	Total	75	100
	SMP	5	6.6
	SMA	22	29.3
	SMK	48	64

Pelaksanaan pengabdian berupa pengenalan dan peningkatan upaya *soft skills* peserta pelatihan dihasilkan bahwa hampir 90% peserta pelatihan memahami materi pelatihan dengan baik. Pelatihan yang dilakukan dalam satu hari ini untuk membuat peserta pelatihan kerja di Belva untuk sadar akan pentingnya kejujuran, kerja tim, dan bagaimana cara berkomunikasi sosial.



Gambar 1. Pemberian Materi tentang *Soft Skills*

Gambar 1 menunjukkan bahwa para peserta pelatihan sangat mendengarkan dengan seksama materi yang disampaikan oleh pemateri



Gambar 2. Antusiasme peserta dalam menjawab kasus dari pemateri

Gambar 2 menunjukkan bahwa pemateri menghampiri peserta untuk menjelaskan solusi dari kasus yang diberikan oleh pemateri.

Pelatihan terdiri dari 2 tahap yakni tahap pertama penjelasan konsep dari *soft skills* dan *hard skills*, lalu dilaksanakan suatu permainan (*game*) untuk membuat kelas tidak bosan, lalu tahap yang terakhir yakni diberikannya persoalan untuk dapat dianalisis serta ditelusuri solusinya dan didiskusikan bersama.

Diskusi

Awal pertemuan, para peserta pelatihan di beri pertanyaan terkait soft skills dan apa yang harus dilakukan untuk memiliki kemampuan tersebut. Namun hanya 1 orang yang berani mengutarakan pendapatnya. Pengutaraan pendapat dengan lantang dan berani merupakan salah satu *soft skills* yang harus dimiliki di tempat kerja. Karena berdasarkan Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat [9]. Pengutaraan pendapat di tempat kerja diperlukan agar para pekerja bisa mempertahankan hak dan kepentingan sesuai perjanjian kerja.

Kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian materi terkait *soft skills* yang dijelaskan selama 30 menit. Penjelasan tidak berlangsung lama karena menghindari kebosanan dari peserta pelatihan dan kurangnya fokus dari peserta pelatihan. Peserta hanya bisa bertahan fokus dalam mendengarkan dan menyimak hanya dalam 20 menit. Dibuatkan juga program *ice breaking* untuk menyegarkan kembali semangat dengan nama kegiatan yakni Satu Kotak. Kegiatan ini membagi peserta menjadi 3 tim dimana setiap tim terdiri dari 25 orang. Per tim akan diberi kertas koran untuk di injak bersama. Kegiatan *game* ini juga mendapat iringan lagu, jadi ketika lagu berhenti maka peserta harus masuk ke koran yang dibagikan. Semakin lama, ukuran koran akan semakin kecil. Jadi disinilah diperlukan adanya *soft skills* kerjasama tim. Kerjasama tim diperlukan karena keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target atau visi bergantung pada kerjasama tim yang solid [10].

Kegiatan terakhir dari proses pengenalan *soft skills* yakni setiap peserta pelatihan di berikan pertanyaan kasus berupa:

1. Apa pendapat anda jika seandainya anda mendapat kepercayaan dari pimpinan yang anda tahu akan memecah belah kerjasama kelompok yang

telah terbentuk?

2. Apa pendapat anda jika anda dikhianati oleh teman sesama pekerja?
3. Bagaimana sikap anda jika ada pegawai baru yang bersikap tidak sopan?

Pertanyaan ini menjadi indikator, apakah peserta mampu menyerap materi dengan baik ataukah tidak. Waktu yang diberikan untuk menganalisis kasus dan mempersiapkan jawaban yakni selama 5 menit. Diberikannya waktu yang singkat memberikan gambaran peserta terkait *soft skills* pengambilan keputusan dengan cepat. Lalu secara bergantian, satu per satu peserta mempresentasikan hasil analisisnya hanya dalam waktu 1 menit. Satu per satu peserta menjawab tentang kasus dengan sangat baik, dengan salah satu jawaban peserta pelatihan terkait pertanyaan nomor 3 yakni sebagian besar menjawab dengan mengingatkan baik-baik supaya lebih berperilaku sopan, namun terdapat beberapa yang menyatakan tidak ingin ikut campur.

Evaluasi dari kegiatan ini dilakukan dengan cara peserta memberikan kritik dan saran agar pelatihan serupa bisa dilaksanakan dengan baik. Kritik yang disampaikan oleh peserta yakni terkait waktu yang dilaksanakan untuk pelatihan. Peserta pelatihan memberikan saran agar memperpanjang waktu penyampaian materi atau penyampaian dibuat beberapa hari agar peserta lebih memahami makna *soft skills*.

Kesimpulan

Peserta pelatihan yang berjumlah 75 orang di LPK Belva telah memahami materi *soft skills* dengan baik. Mereka menjalani tahapan pelatihan selama satu hari penuh dengan antusiasme yang tinggi. Peningkatan kemampuan dalam *soft skills* terlihat ketika dilaksanakannya presentasi singkat terkait kasus masalah di tempat kerja.

Pengakuan/Acknowledgements

Terimakasih kepada LPK Belva yang mengizinkan untuk memberi pelatihan *soft skills* kepada para peserta pelatihan kerja.

Daftar Referensi

- [1] Carton, I. Hizqiyah, and F. Aryanti, "Pengembangan Softskill Mahasiswa Calon Guru Melalui Pemberdayaan Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Pasundan," 2018.

- [2] M. Zehr, "New Office Economy Putting Greater Demands on Schools," *Educ. Week*, vol. 17, no. 23, 1998.
- [3] M. M. Robles, "Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace," *Bus. Commun. Q.*, vol. 75, no. 4, pp. 453–465, 2012, doi: 10.1177/1080569912460400.
- [4] M. U. Manara, "Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri," *J. Psikol. Tabularasa*, vol. 9, no. 1, pp. 37–47, 2014.
- [5] S. Widyawati, "Pengembangan Soft Skill Dalam Pendidikan Sebagai Bekal Kewirausahaan," *J. Seni Budaya*, vol. 9, no. 1, pp. 59–74, 2011, doi: <https://doi.org/10.33153/glr.v9i1.1359>.
- [6] N. Shuayto, "The Case for Softskills Development in MBA Programs," in *Business and Finance Proceedings*, 2012, pp. 58–67.
- [7] P. Klaus, "Communication Breakdown," *Calif. Job J.*, vol. 28, pp. 1–9, 2010.
- [8] J. John, "Study on the Nature of Impact of Softskills training programme on the soft skills development of management students," *Pacific Bus. Rev.*, pp. 19–27, 2009.
- [9] *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*.
- [10] E. Lawasi and B. Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Kewirausahaan Univ. Merdeka Malang*, vol. 5, no. 1, pp. 47–57, 2017.