



Pelatihan Soft Skill Kesiapan Kerja Siswa Siswi Kelas XII SMKN 7 Batam

Hilda Herasmus

Teknik informatika, Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia
hildaherasmus74@gmail.com

Abstract

The increasingly rapid development of technology and communication has created the industrial revolution 4.0 which is marked by the use of the internet. This is a challenge for the young generation in Indonesia. The young generation, such as vocational school students, is a generation that is ready to work. The skills needed by graduates for industry are divided into two aspects, namely hard skills and soft skills. Skills or soft skills are one of the supporting factors in preparing students' readiness to face the world of work. The gaps that occur can be reduced by conducting training. The training aspect includes 6 components, namely responsibility, flexibility, self-view, skills, communication, work hygiene and safety. This research aims to identify appropriate training interventions to increase the work readiness of SMKN 7 Batam students and students. The research subjects were grade 12 students of SMKN 7 Batam. Researchers measured the value of work readiness through a survey with a total of 17 participants. The work readiness measuring tool uses the work readiness scale from Brady (2010). From measurements using the paired sample t-test analysis technique, it was found that there were significant differences between participants before and after training

Keywords: Soft Skills, Job Readiness, Training, SMK

Abstrak

Semakin pesatnya perkembangan teknologi dan komunikasi menciptakan revolusi industri 4.0 yang ditandai oleh penggunaan internet. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi generasi muda di Indonesia. Generasi muda seperti siswa SMK merupakan generasi yang siap kerja. Keterampilan yang dibutuhkan lulusan untuk industri dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek hard skill dan soft skill. Keterampilan atau soft skill menjadi salah satu faktor pendukung dalam mempersiapkan kesiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja. Kesenjangan yang terjadi dapat dikurangi dengan melakukan Pelatihan. Aspek pelatihan mencakup 6 komponen yaitu Tanggung jawab, fleksibilitas, pandangan diri, keterampilan, komunikasi, kebersihan dan keselamatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi intervensi pelatihan sesuai untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa dan siswi SMKN 7 Batam. Subjek penelitian yaitu siswa dan siswi kelas 12 SMKN 7 Batam. Peneliti mengukur nilai kesiapan kerja melalui survei dengan jumlah total 17 orang peserta. Alat ukur kesiapan kerja menggunakan skala kesiapan kerja dari Brady (2010). Dari pengukuran menggunakan Teknik analisis paired sample t-test, ditemukan hasil bahwa terdapat perbedaan signifikan dari peserta sebelum dan setelah pelatihan.

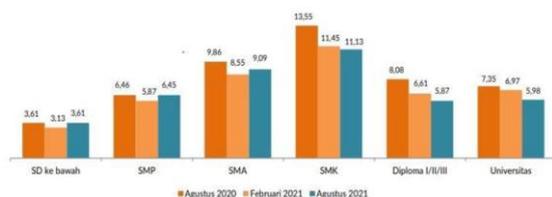
Kata kunci: Soft Skill, Kesiapan Kerja, Pelatihan, SMK

1. Pendahuluan

Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK adalah salah satu jenjang pendidikan menengah dengan kekhususan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pasal 3 mengenai tujuan pendidikan nasional dan penjelasan pasal 15 disebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. (“Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,” 2016). [1]

Kegiatan pembelajaran di sekolah menjadi sumber dominan yang berperan dalam meningkatkan SDM melalui lulusan SMK. Selain adanya ancaman ketidaksesuaian kebutuhan pasar dengan lulusan juga terdapat para pekerja asing yang akan menjadi kompetitor masyarakat Indonesia dari tingkat Pendidikan lulusan SMK. Sebagai implikasi pengembangan SDM ini adalah dapat bersaing dalam memenuhi kebutuhan local walaupun persiapan untuk lulusan adalah skills dengan kualitas global. Hal ini bertujuan agar lulusan SMK tidak kalah bersaing di negeri sendiri.

Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK merupakan salah satu jenjang pendidikan menengah dengan jurusan yang mempersiapkan lulusannya agar siap kerja. Menurut UU No. tentang Sistem Pendidikan Nasional. 20 2003 pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional dan penafsiran pasal 15 menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang bertujuan mempersiapkan peserta didik yang luar biasa untuk bekerja di bidang tertentu. (“UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,” 2016) bidang kerja, persaingan, dan keberhasilan berkembang dalam angkatan kerja yang berubah dengan cepat. Perubahan dan perkembangan dunia kerja menuntut lulusan SMK memiliki hard skill dan soft skill untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja.[2]



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Agustus 2020—Agustus 2021 (Data BPS)

Kompetensi yang dibutuhkan lulusan SMK tersebut dan berkaitan dengan employability skill adalah tidak hanya hardskill namun juga berkaitan dengan softskill. Kompetensi halus yang selanjutnya dikenal dengan softskill dapat dikatakan sangat penting bagi siswa dan cukup mendominasi untuk diri dalam bekerja.

Terdapat 8 kualifikasi soft skill peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan yang perlu dilatihkan kepada peserta didik sebagai persiapan lulusan agar menjawab tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Kualifikasi tersebut antara lain adalah tanggap terhadap kebutuhan lingkungan, kemampuan kolaborasi, kemampuan berkomunikasi, kreativitas, semangat kerja, kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab [3]. Softskill yang dimiliki terutama keterampilan dalam komunikasi, kerja tim dan profesionalisme akan mencerminkan kinerja dari SDM tersebut dan akan mempengaruhi produktifitas melalui kinerjanya [4]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMKN Negeri 7 Batam Ibu Sisrayanti, M.Pd masalah yang sering dihadapi oleh siswa SMK 7 pada kelas 3 yang akan lulus dan memasuki dunia kerja adalah adanya persaingan dengan lulusan perguruan tinggi program diploma bahkan sarjana untuk mendapatkan pekerjaan. Kondisi tersebut membuat lulusan SMK kurang percaya diri dan khawatir tidak dapat memasuki dunia kerja. Berdasarkan masalah tersebut, pelatihan soft skills dan pendampingan siswa SMK di kota Batam merupakan salah satu upaya untuk memberikan pemahaman sekaligus keterampilan bagi mereka agar mempunyai soft skills yang dibutuhkan sebelum dan ketika mereka bekerja.

Kemudian peneliti menentukan kebutuhan pelatihan terhadap siswa SMKN 7 Batam untuk mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan kesiapan kerja, melakukan kajian faktor-faktor yang mempengaruhinya kemudian tentukanlah bahwa kemampuan komunikasi adalah salah satu faktor yang menghambat subjek. Setelah hal tersebut ditentukan maka ditentukanlah akan dilakukan intervensi yaitu dengan melakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan mencakup 6 aspek yaitu tanggung jawab, fleksibilitas, komunikasi, pandangan diri, keterampilan serta Kesehatan dan Keselamatan Diri.

2. Metode Pengabdian Masyarakat

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat (PKM) dapat bervariasi tergantung pada jenis kegiatan, tujuan, dan target sasaran. Berikut beberapa metode umum yang sering digunakan dalam Kegiatan Pengabdian Masyarakat yaitu dengan re-experimental research dengan pendekatan the one-group pretest-posttest design. Desain ini dilakukan dengan menilai respon dari para peserta pelatihan sebanyak dua kali yaitu sebelum pre-test (sebelum) dan post-test (sesudah) pemberian intervensi atau perlakuan dengan cara yang sama persis. Respon peserta setelah pemberian intervensi, kemudian dibandingkan dengan respon sebelum diberikan intervensi untuk mengetahui apakah ada perubahan, atau justru tidak ada perubahan sama sekali.[5].

Desain penelitian ini adalah the one-group pretest-posttest. Adapun desain experimennya adalah sebagai berikut:

$$Q1 - X - Q2$$

Gambar 2. The One-Group Pretest-Posttest Design

Keterangan :

Q1 : Pretest

a. Tes Kesiapan Kerja

b. Tes Kemampuan Komunikasi

X: Pelatihan

Q2: Posttest

a. Tes Kesiapan Kerja

b. Angket Evaluasi Pelatihan

Populasi pada penelitian ini adalah siswa kelas XII SMKN 7 Batam. Subjek berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Dari 17 siswa yang mengikuti pelatihan, terdiri atas 5 laki-laki dan 12 perempuan. Menurut Marczyk (2005) dalam jurnalnya [6]. Penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu kemampuan komunikasi sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat. menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan faktor yang dapat dikontrol atau dimanipulasisendiri oleh peneliti. Variabel bebas dilibatkan untuk meneliti ada pengaruhnya pada variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas sebab variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas.

- a. Dalam bagian ini diuraikan mengenai definisi konseptual kesiapan kerja dan definisi operasional berdasarkan pada teori Brady. Kesiapan kerja diukur dengan menggunakan skor yang diperoleh dari subjek pada skala kesiapan kerja. Skor tersebut menunjukkan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja, semakin tinggi skor yang diperoleh semakin tinggi kesiapan kerja subjek. Apabila skor yang didapatkan subjek rendah maka semakin rendah juga kesiapan kerja subjek.
- b. Definisi Operasional (Skala Brady) Pada penelitian ini, peneliti menyusun skala pengukuran kesiapan kerja berdasarkan skala kesiapan kerja. Skala ini terdiri dari enam aspek dengan total 60 aitem. Terdapat lima macam format respon jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu-ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4 dan Sangat Setuju (SS) = 5.
- c. Variabel Bebas –Pelatihan Pelatihan merupakan proses pemberian keahlian dan pengetahuan dalam jangka waktu yang pendek untuk membuka potensi seorang individu agar dapat meningkatkan keterampilan untuk saat sekarang dan dimasa akan datang. [7]

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data, dan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode skala pengukuran. Skala pengukuran adalah serangkaian daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan respon sesuai yang telah diberikan oleh pengguna. Metode skala pengukuran digunakan untuk mendapatkan nilai kesiapan kerja dan kemampuan komunikasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Brady yang didalamnya juga terdapat dimensi komunikasi untuk mendapatkan nilai kemampuan komunikasi.

Metode analisis paired sample t-test digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (VB) yaitu pelatihan terhadap variabel terikat (VT) yaitu kesiapan kerja. Metode Statistik Deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran demografis terkait jenis kelamin dan hasil rata-rata skor kesiapan kerja. Data penelitian meliputi frekuensi dan persentase. Analisis deskriptif juga digunakan untuk mendapatkan gambaran skor kesiapan kerja. Skor yang didapatkan dalam bentuk mean, nilai minimum-maksimum dan standar deviasi. Teknik analisis lain yang digunakan adalah Uji-t (t-test) untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan setelah dan sebelum dilakukannya pelatihan. Uji-t yang digunakan yakni paired sample t-test dengan SPSS 20 for window untuk menguji perbedaan nilai sebelum dan setelah pelatihan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data dalam penelitian normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z dari Statistical Program for Social Science (SPSS) 20.0 for windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis uji beda pada data pre-test dan post-test kesiapan diri peserta setelah mengikuti pelatihan pada penelitian ini menggunakan Teknik Paired T-test. Paired T-Test merupakan Teknik pengujian beda pada dua sampel yang berpasangan apakah kedua sampel tersebut secara nyata memiliki rata-rata yang sama atau berbeda. Teknik Paired T-Test pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah ada peningkatan nilai yang secara nyata signifikan pada nilai kesiapan kerja peserta sesudah diberi pelatihan.

Berdasarkan perhitungan hasil evaluasi akhir pelatihan dari 17 subjek penelitian diperoleh nilai rata-rata 4,48 dari 5 sebagai nilai kepuasan terhadap pelatihan. Adapun rincian rata-rata skor evaluasi akhir program pelatihan lainnya yang mencakup pelaksanaan pelatihan, penilaian pemateri, isi pelatihan dan kesan dari setiap segmen berturut-turut adalah 4,31, 4,79, dan 4,49 dari nilai maksimal 5.

Pada aspek pelaksanaan pelatihan nilai tertinggi ada pada penilaian presentasi materi yaitu dengan nilai 4,83 dari 5, sedangkan nilai terendah ada pada penilaian konsumsi dengan nilai 3,95 dari 5. Pada aspek penilaian pemateri nilai tertinggi ada pada penilaian penguasaan materi dan cara penyampaian materi, kedua penilaian tersebut pada peringkat tertinggi dengan nilai sama yaitu 4,83 dari 5, sedangkan nilai terendah pada penilaian kegiatan selama pelatihan dengan nilai 4,65 dari 5. Dan Rata-rata nilai hasil evaluasi akhir pelatihan baik secara keseluruhan maupun tiap kategori menunjukkan nilai yang mendekati 5, sehingga dapat dikatakan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan termasuk memuaskan.



Gambar 3. Foto Kegiatan Pelatihan

4. Kesimpulan

Analisis uji beda pada data pre-test dan post-test kesiapan diri peserta setelah mengikuti pelatihan pada penelitian ini menggunakan Teknik Paired T-test. Paired T-Test merupakan Teknik pengujian beda pada dua sampel yang berpasangan apakah kedua sampel tersebut secara nyata memiliki rata-rata yang sama atau berbeda. Teknik Paired T-Test pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah ada peningkatan nilai yang secara nyata signifikan pada nilai kesiapan kerja peserta sesudah diberi pelatihan. Sebaran data dinyatakan berdistribusi dengan normal yang dimana nilai hitung signifikansi $0,200 > 0,05$ seperti pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan output hasil uji t, diperoleh nilai Sig = 0.007, yang berarti lebih kecil dari α 0.05. Berdasarkan hasil analisis setiap aspek kesiapan kerja diketahui bahwa peningkatan tertinggi adalah aspek komunikasi dengan rata-rata yaitu 1,75 sedangkan yang mendapatkan peningkatan paling rendah adalah pada aspek keterampilan yaitu 0,43. Rata-rata nilai hasil evaluasi akhir pelatihan baik secara keseluruhan maupun tiap kategori menunjukkan nilai yang mendekati 5, sehingga dapat dikatakan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan termasuk memuaskan. Adapun keterbatasan dalam pelatihan adalah peneliti hanya diberikan waktu selama dua jam untuk dua hari waktu pelaksanaan pelatihan yang sebelumnya harapannya adalah tiga jam selama dua hari waktu pelatihan, sehingga ada beberapa

aspek dalam pelatihan yang seharusnya lebih panjang waktunya harus terpotong. Peneliti juga belum mampu memberikan suasana ketika wawancara yang sebenarnya dikarenakan keterbatasan peneliti untuk mendapatkan kesempatan mengundang pakar atau ahli bidang rekrutmen. Pakar atau ahli bidang rekrutmen bisa memberikan suasana wawancara yang lebih orisinal dan diharapkan dapat memunculkan hal-hal baru yang akan dihadapi oleh peserta sehingga peserta siap ketika harus menghadapi wawancara kerja yang sebenarnya.

Daftar Rujukan

- [1] A. T. Turistiati and H. F. A. Ramadhan, "Pelatihan Soft Skills Dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK Di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja," *J. Komunitas J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–8, 2019, doi: 10.31334/jks.v2i1.286.
- [2] K. Siswa, S. M. K. Untuk, and M. Industri, "kedudukan soft skills dalam mendukung kemajuan," vol. 5, no. 1, pp. 308–312, 2024.
- [3] T. Tri Widodo, N. Alamsyah, and C. B. Utomo, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam," *J. Ind. Kreat.*, vol. 2, no. 1, p. 97, 2018, doi: 10.36352/jik.v2i1.77.
- [4] J. H. Pengabdian, "Jurnal Pengabdian UNDIKMA:," vol. 3, no. 2, pp. 296–303, 2022.
- [5] P. Marrone, *Chambers, RT*, vol. 15, no. 1. 2013. doi: 10.1093/acprof.
- [6] M. B. B. and E. Plutzer, "SQ3R Strategy In Teaching Reading," vol. 1, no. 2, p. 6, 2021.