

Strategi Pengembangan Kompetensi *Soft Skills* Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK)

Yeni Nuraeni ^{1*}

¹Balai Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)

*Email Korespondensi: yeninur@hotmail.com

Abstrak

Terjadinya perubahan di dunia industri menyebabkan perubahan juga di dunia kerja sehingga terjadi transformasi ketenagakerjaan. Industri saat ini tidak hanya membutuhkan kompetensi berkaitan dengan *hard skill* saja tetapi juga kompetensi di sisi *soft skills*. Lembaga pelatihan termasuk Balai Latihan Kerja (BLK) harus melakukan perubahan dan penyesuaian, termasuk untuk dapat mengantisipasi adanya perubahan kepesertaan tenaga kerja dari generasi milineal ke generasi Z yang menimbulkan perubahan karakteristik tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan *softskill* di era revolusi industri 4.0 & 5.0 dan bagaimana strategi BLK untuk dapat menghasilkan lulusannya yang memiliki kompetensi *softskill* sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri. Metode penelitian ini yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Pengumpulan data primer dan sekunder dilakukan melalui serangkaian proses yang meliputi kajian literatur, *Focus Group Discussion* (FGD), wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BLK harus melakukan perbaikan dan penguatan program pembelajaran di BLK yang berkaitan dengan berbagai aspek dengan melibatkan stakeholders terkait. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perbaikan dan Pengembangan Sistem Pelatihan yang harus dilakukan oleh BLK yaitu ; Instruktur BLK 80-90% berasal dari Industri atau pelaku usaha yang berpengalaman, BLK memiliki sistem pengawasan untuk proses pembelajaran *soft skills* serta penambahan alokasi waktu pelatihan *soft skills* di BLK.

Kata Kunci: *soft skills*, balai latihan kerja, tranformasi BLK

DOI: 10.47198/naker.v18i2.203

Dikirim: 08-03-2023

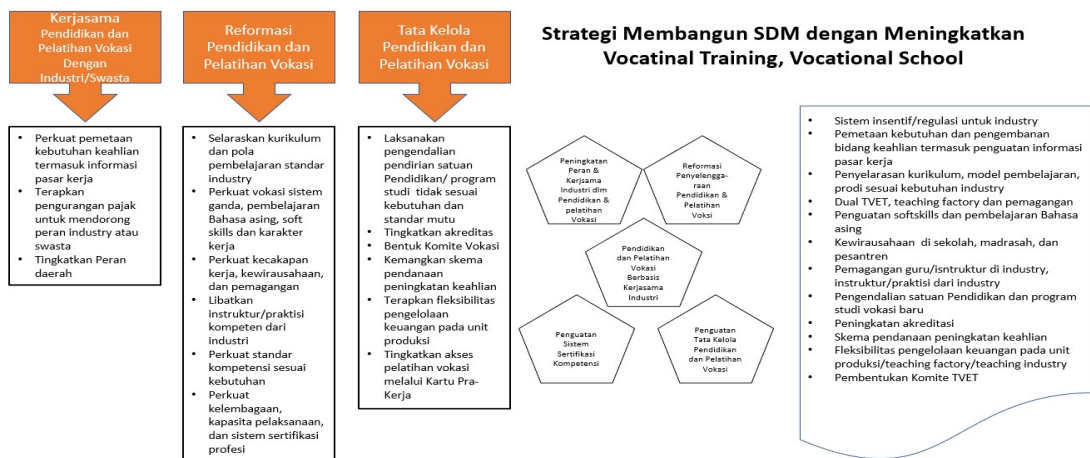
Dipublikasikan: 23-08-2023

1. Pendahuluan

Untuk menjawab tantangan dan agenda nasional dalam Reformasi Pendidikan dan Vokasi, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menerapkan kebijakan transformasi BLK sejak tahun 2021. Kementerian Ketenagakerjaan berkomitmen untuk terus mempersiapkan tenaga kerja

Indonesia agar mampu beradaptasi, bertahan di tengah perubahan dunia kerja dan mampu menghadapi persaingan global yang semakin ketat (Suryono et al., 2022). Program pemerintah dalam bidang pelatihan kerja diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas perusahaan, serta membantu mengurangi angka pengangguran di Indonesia (Primadita & Rahayu, 2021). Pelatihan kerja dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pekerja sehingga mereka dapat lebih produktif dan kompetitif di pasar kerja (Hirawan et al., 2023).

Transformasi BLK memiliki konsep untuk menerapkan 6R yaitu reformasi kelembagaan, redesain substansi pelatihan, revolusi SDM, revitalisasi fasilitas dan sarana prasarana, *rebranding* BLK, dan *relationship* (Kristianus, 2021). Program ini merupakan kelanjutan dan penyempurnaan dari program yang telah diterapkan oleh Kemnaker sebelumnya terhadap BLK dari tahun 2016-2020 yaitu program 3R (reorientasi, revitalisasi dan *rebranding*). Perubahan substansial yang akan dilakukan dalam program transformasi BLK adalah integrasi bisnis proses penempatan dan pelatihan. Peran fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja akan diperkuat diantaranya dalam memberikan konseling karier terhadap tenaga kerja untuk dapat menentukan apakah mereka dapat langsung bekerja atau berwirausaha atau masih memerlukan intervensi pelatihan, sertifikasi dan/atau pelatihan wirausaha dan modal usaha (Imandiar, 2020). Selain itu melalui transformasi BLK akan diperkuat proses pemantauan lulusan pelatihan melalui mekanisme survei kekeberjaan bagi mereka yang telah melaksanakan pelatihan di BLK (Imandiar, 2020).



Gambar 1. Highlights Pemetaan Visi-Misi Presiden dalam RPJMN 2020-2024

Sumber: Bappenas, 2020

Melalui Transformasi BLK Kemnaker menargetkan dapat menghasilkan alumni BLK yang kompeten dari berbagai segi yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun etos kerja sehingga diharapkan dapat memenuhi kebutuhan Industri (Fauzan, 2021). Adapun tujuan dari pelaksanaan transformasi BLK adalah untuk mewujudkan BLK sebagai tempat penyelenggaraan pelatihan vokasi guna mendukung pelaksanaan kebijakan dan strategi pengembangan pelatihan vokasi

nasional (*Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK)*, 2020) hal ini sejalan dengan Visi-misi Presiden dalam RPJMN 2020-2024 seperti terlihat pada gambar 1.

Tantangan yang dihadapi BLK diantaranya adalah dapat menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di era industri 4.0 ataupun industri 5.0. Kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan BLK tidak hanya berfokus pada sisi *hard skill* tetapi juga *soft skill*. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan; *soft skill* bertanggung jawab sebesar 85% bagi kesuksesan karir seseorang, sementara hanya 15% disematkan kepada *hard skill* (Muhmin, 2018), artinya kesuksesan seseorang dalam pendidikan 85% ditentukan oleh *Soft Skills*. Kunci sukses seseorang ditentukan oleh 90% *soft skills* dan hanya 10% saja yang ditentukan oleh *hard skills* (Neff & Citrin, 2001). Dalam *grand design* transformasi BLK yang dicanangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, salah satunya adalah melakukan “Redesain Subtansi Pelatihan” seperti terlihat pada gambar 2. Dalam melakukan redesain terhadap subtansi pelatihan BLK harus lebih banyak memperhatikan kebutuhan peningkatan *soft skill* lulusannya apakah sudah dapat memenuhi tuntutan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di era industri 4.0.



Gambar 2. *Grand Design* Transformasi BLK Redesain Subtansi Program Pelatihan dan Kebutuhan DUDI di Era Industri 4.0

Sumber: Pengolahan Data

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah apakah BLK sudah dapat menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan DUDI di era industri 4.0 dan 5.0. khususnya dari sisi *Soft Skills*? Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan *soft skills* tenaga kerja di era industri 4.0 dan 5.0 serta merumuskan strategi transformasi BLK untuk dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan DUDI khususnya dari sisi *soft skills*. Karena transformasi BLK merupakan program yang baru diluncurkan pada tahun 2021, maka belum banyak penelitian dan kajian berkaitan dengan

transformasi BLK khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi *soft skills* lulusannya.

2. Metode Penelitian

Berdasarkan dari sifatnya, penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian deskriptif di mana sifat penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta (Ishaq, 2017) berkaitan dengan kompetensi *soft skills* tenaga kerja yang dibutuhkan di era industri 4.0 dan 5.0 serta strategi BLK untuk menghasilkan lulusan yang memenuhi kompetensi tersebut. Hasil penelitian ditekankan pada memberikan gambaran secara objektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diselidiki. Hasil penelitian akan digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang dan untuk merumuskan strategi perbaikan ke depannya. Adapun dari segi bentuk, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian evaluatif yang dilakukan untuk menilai metode pembelajaran *soft skills* yang telah diterapkan di BLK. Hasil dari penelitian ini akan digunakan untuk perbaikan dan peningkatan kompetensi *soft skills* lulusan BLK melalui program transformasi BLK.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder dan data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara dan FGD. Pemilihan informan menggunakan metode *purposive sampling* dan *snowball* yang meliputi pengambil kebijakan (Kemnaker), Akademisi (Dosen), Instruktur BLK & pejabat terkait di BLK, Peserta Pelatihan di BLK, serta pihak industri pengguna lulusan BLK.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif serta triangulasi data dari berbagai narasumber dilakukan dengan melakukan observasi lapangan di dua lokasi BLK yaitu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi dan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Solo.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. *Soft Skills* Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan Di Era Industri 4.0 dan 5.0

Di era revolusi 4.0 & 5.0 tenaga kerja dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan agar dapat sukses dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berkembang di era digital. Keahlian dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak hanya dari sisi *hard skills* tetapi juga dari sisi *soft skills*. Kompetensi *soft skills* yang diperlukan antara lain pengambilan risiko, pemecahan masalah, kepemimpinan dan tanggung jawab, nilai etis dan moral, produktivitas dan akuntabilitas, fleksibilitas dan adaptasi, inisiatif dan mengarahkan diri, orientasi nasional dan global, dan komunikasi interaktif (Anggraini, 2019). Beberapa kompetensi *soft skills* yang diperlukan dalam menghadapi era digital yaitu; pemikiran inovatif, pembelajaran aktif, pemecahan masalah, pemikiran kritis, kreativitas dan orisinalitas, kepemimpinan pengaruh

sosial, penggunaan teknologi, desain dan pemrograman, manajemen ketahanan stres, dan penalaran pembuatan ide (Afifiyah, 2020; Bakki, 2019a, 2019b).

Dalam kaitannya dengan upaya menghasilkan produk yang berkualitas, hasil studi menunjukkan pimpinan perusahaan lebih banyak memilih karakter (28.33%) sebagai faktor terpenting dalam menghasilkan produk berkualitas disusul oleh fisik karyawan (26.33%), pengetahuan (23%), dan keterampilan (22.23%). Hasil yang hampir sama ketika ditanyakan kepada karyawan perusahaan, dimana 30% memilih karakter sebagai penentu utama produk yang berkualitas. Sementara itu kondisi fisik karyawan, pengetahuan dan keterampilan masing-masing secara berurutan sebanyak 27%, 23%, dan 20% (Widarto et al., 2013).

Terdapat beberapa *Soft Skills* yang dibutuhkan di era Industri 4.0 yang dirangkum dalam beberapa poin sebagai berikut:

- a. Calon tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan mampu bersaing dituntut memiliki delapan kompetensi pokok yakni: (1) *communication skills*; (2) *critical and creative thinking*; (3) *inquiry/reasoning skills*; (4) *interpersonal skills*; (5) *multicultural/multilingual literacy*; (6) *problem solving*; (7) *information/digital literacy*; dan (8) *technological skills* (Widarto et al., 2012). Kompetensi 1-6 merupakan *soft skills*, sedang kompetensi 7 dan 8 terkait dengan *hard skills*.
- b. Tujuh keterampilan agar seseorang mampu bertahan dalam tata dunia baru, yakni: (1) *critical thinking and problem solving*; (2) *collaboration across networks and leading by influence*; (3) *agility and adaptability*; (4) *initiative and entrepreneurialism*; (5) *effective oral and written communication*; (6) *accessing and analyzing information*; and (7) *curiosity and imagination* (Wagner, 2008) dalam (Widarto et al., 2012).
- c. Kemampuan *soft skills* yang diperlukan pasca kerja antara lain; komunikasi, kejujuran/integrasi, bekerjasama, hubungan interpersonal, etos kerja yang baik, motivasi/inisiatif, mampu beradaptasi, analitikal, organisasi, orientasi detail, kepemimpinan, percaya diri, sopan/beretika, bijaksana, kreatif, humoris, dan kemampuan entrepreneurship (Elfindri, 2010).

Di Indonesia, secara umum pengembangan aspek *soft skills* belum dialokasikan dalam kurikulum pada porsi yang memadai. Fakta inilah yang merupakan suatu kesenjangan antara dunia pendidikan kejuruan dan dunia industri (Sutrisno, 2016).

3.2 Metode Pembelajaran *Soft Skills* di BLK

Pembelajaran *soft skills* di BLK dialokasikan sebanyak 20 Jam Pelajaran (JP) untuk setiap kejuruan, dimana waktu keseluruhan pelatihan di BLK dilaksanakan antara 240 JP sampai dengan 1200 JP. Pengajar *soft skills* bisa diambil dari dua kelompok instruktur yaitu yang berasal dari industri sebagai user atau dari BLK sendiri yang sudah dilatih untuk memberikan materi pembelajaran *soft skills*. Konsep pembelajaran *soft skills* dilakukan secara blended baik itu dari pihak industri sebagai *user* maupun dari pihak BLK sendiri.

Metode pembelajaran *soft skills* terdiri dari 3 metode. Metode pertama diberikan khusus secara tersendiri. Misalnya materi pelatihan yang diberikan oleh marinir untuk menumbuhkan jiwa korsa dan disiplin selama 1 minggu, dengan tujuan utama agar semangat menjaga NKRI dapat tumbuh selama program pelatihan. Peserta pelatihan dididik agar memiliki disiplin yang tinggi dan tidak mudah menyerah.

Metode kedua diberikan bersamaan dengan pembelajaran teknis/*hard skills* maupun pembelajaran produktivitas. Pelatihan *soft skills*, *hard skills*, dan produktivitas berjalan bersama sehingga lulusannya dapat diterima di industri. Misalnya ketika dilakukan pembelajaran teknis/*hard skills*, instruktur mengawasi implementasi pembelajaran *soft skills* yang telah didapatkan secara khusus dalam pelatihan. Pada saat pembelajaran teknis, peserta pelatihan juga akan dilihat dan dinilai kemampuan *soft skills*-nya. Misalnya, bagaimana mereka berfikir kritis terhadap materi yang diajarkan sesuai dengan kurikulum silabus. Semangat untuk belajar dan semangat dalam mengikuti pelatihan juga menjadi salah satu indikator perkembangan kompetensi *soft skills* peserta pelatihan.

Metode ketiga pihak industri memberikan materi *soft skills*. Selain materi teknis terkait dengan program kejuruan, di setiap materi teknis ada materi *soft skills*-nya yang terdiri dari FMD (Fisik, Mental, dan Disiplin). Pelatihan terkait penguatan mental misalnya mengajarkan bagaimana menjaga kedisiplinan dan semangat kerja. Sementara itu contoh pelatihan terkait peningkatan produktivitas adalah melalui pelatihan *soft skills* dengan menerapkan metode 5S (*seiri*/pemilahan produk, *seiton*/penataan produk, *seiso*/pembersihan produk sebelum dipakai, *seiketsu*/meletakkan produk di tempat yang tetap, dan *shitsuke*/disiplin dalam bekerja dengan cara yang benar) & Kaizen dalam bekerja. Metode 5S dan kaizen (perbaikan/perubahan menjadi lebih baik) merupakan dasar-dasar untuk menambah produktivitas dalam bekerja. Selain FMD, di tahun 2022 pelatihan juga mencakup pengembangan jiwa kewirausahaan untuk mengakomodir pencari kerja yang memiliki keinginan untuk membuka dan mengembangkan usaha.

Waktu pembelajaran untuk materi *soft skills* secara total adalah 20 JP dimana 8 JP untuk produktivitas dan sisanya untuk FMD. Sebagian besar instruktur diambil dari industri. Materi *soft skills* diantaranya berkaitan dengan kedisiplinan dan adaptasi budaya kerja di perusahaan. Kebutuhan kompetensi *soft skills* secara umum relatif sama di semua bidang pekerjaan, misalnya bagaimana sikap yang baik ketika berhadapan dengan pimpinan, kemampuan bekerja secara tim, sikap saling menghargai antar pegawai, dan sikap disiplin kerja.

Pengembangan kompetensi *soft skills* salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian penugasan yang bersifat kelompok. Peserta pelatihan diberi kesempatan untuk membuat kelompok dalam mengerjakan penugasan maupun dalam proses belajar selama pelatihan. Dalam menyelesaikan tugas kelompok tersebut, setiap anggota memberikan pendapat dan mendengarkan pendapat dari anggota kelompok yang lain. Peningkatan *soft skills* juga dilakukan dalam bentuk memberikan *assessment* atau penilaian terhadap apa yang sudah dikerjakan. Peserta pelatihan diminta untuk menilai pekerjaan masing-masing yang sudah dikerjakan setelah

mendapat penilaian dari instruktur. Peserta belajar untuk mengevaluasi sendiri hasil pekerjaan maupun penugasan yang diberikan.

Salah satu materi *soft skills* yang penting diajarkan di BLK adalah manajemen keuangan. Pelatihan ini bisa mengundang pihak industri untuk menjelaskan misalnya bagaimana pengaturan pembayaran gaji pegawai di perusahaan, baik perusahaan kecil, UMKM maupun perusahaan menengah dan besar.

Pembelajaran *soft skills* berikutnya adalah peserta pelatihan dilatih untuk bekerja secara disiplin. Mereka dibiasakan untuk datang sebelum jam 7 pagi dan pulang jam 4 sore untuk membiasakan dengan waktu bekerja yang sebenarnya. Pembelajaran *soft skills* melatih ketahanan mental peserta pelatihan melalui beberapa aktivitas seperti dari jam 8 pagi sampai dengan jam 4 sore mereka dilatih mengerjakan pekerjaan seperti di dunia kerja yang sebenarnya. Mereka akan dilihat dan dinilai kecepatan dan ketepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Terdapat penugasan dengan standar waktu penyelesaiannya. Mereka melakukan praktik kerja dan menyelesaikan *assignment* dengan waktu penyelesaian yang sudah terjadwal. Apabila dapat memenuhi standar waktu penyelesaian penugasan yang diberikan berarti peserta sudah siap untuk dapat menerima dan mengerjakan pekerjaan yang sebenarnya di dunia kerja. Diakhir pelatihan mereka akan mendapatkan sertifikat dan memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan rekomendasi bekerja di perusahaan tertentu.

Adapun pembelajaran *soft skills* untuk pelatihan kewirausahaan dilakukan melalui beberapa aktivitas sebagai berikut:

- Pada tahap awal mereka diajarkan bagaimana memahami minat mereka dalam dunia usaha dan bagaimana cara berkomunikasi secara efektif untuk menyampaikan ide bisnis yang mereka miliki. Mereka juga dilatih bagaimana menghitung modal yang diperlukan dalam memulai usaha dan bagaimana memasarkan usahanya.
- Peserta pelatihan akan didorong untuk memiliki ide usaha untuk kemudian menyampaikan idenya tersebut dalam bentuk perencanaan pembentukan *startup*. Metode yang digunakan selama pelatihan untuk mendorong lahirnya ide tersebut adalah dengan metode partisipatif, dengan melibatkan peserta lainnya untuk memberi masukan terhadap ide usaha yang disampaikan.
- Peserta akan mendapatkan sharing pengalaman dari instruktur yang sudah berpengalaman dalam mendirikan suatu usaha bisnis. *Sharing* pengalaman tersebut akan diperoleh oleh peserta pelatihan selama 4 bulan mengikuti pelatihan di BLK. Selain itu akan terbangun network antar peserta dan antara peserta dengan instruktur yang dapat mendukung terwujudnya usaha atau bisnis baru bagi peserta pelatihan.
- Bagi penerima bantuan Tenaga Kerja Mandiri (TKM) tingkat pemula yang bisa mengembangkan sendiri usahanya dapat mengikuti TKM tingkat lanjutan secara individu. TKM tingkat pemula terdiri dari 10 orang yang dapat berkembang menjadi TKM lanjutan

dengan membawa nama individu, namun harus tetap dalam satu cluster dengan usaha yang dirintis pada TKM pemula. Untuk TKM tingkat pemula, setelah mendapatkan pemodalannya untuk usahanya mereka akan mendapatkan pembekalan diantaranya berupa materi *soft skills* dari Tenaga Kerja Sukarela (TKS). TKS terdiri dari orang-orang yang benar-benar paham dalam dunia wirausaha dan aktif dalam organisasi kewirausahaan. Mereka memberikan pendampingan kepada TKM lanjutan selama 4 bulan. Pemberian materi *soft skills* yang diberikan di BLK dilakukan selama 4 hari. Setelah itu penerima bantuan TKM Lanjutan langsung terjun melaksanakan usahanya dengan didampingi oleh TKS selama 4 bulan. TKM Lanjutan menjadi pintu besar yang dibuka secara luas bagi pencari kerja yang memiliki minat dan potensi menjadi seorang wirausahawan. Dari program ini diharapkan akan lahir ribuan pelaku usaha baru berskala mikro-kecil di berbagai penjuru tanah air yang siap menyerap tenaga kerja dan menggerakkan perekonomian masyarakat setempat.

- Salah satu program TKM Lanjutan adalah pendampingan membuat laporan keuangan yang biasanya menjadi kendala dalam pengajuan bantuan pemodalannya usaha. Pelatihan tersebut bekerja sama dengan Bank Indonesia (BI) yang sudah memiliki kantor perwakilan di daerah. Selain laporan keuangan mereka juga mendapatkan bimbingan mengenai manajemen pemasaran, manajemen keuangan, serta bimbingan untuk peningkatan *soft skills* berupa motivasi kewirausahaan.
- Setelah mendapat pelatihan dan pembinaan di BLK, peserta pelatihan diharapkan akan lebih mudah untuk mengakses pemodalannya usaha karena mereka sudah mempunyai akte secara legalitas dan memiliki laporan keuangan yang pembuatannya didampingi oleh BI.

Pembelajaran *soft skills* yang efektif tidak berbentuk teori tetapi menggunakan metode interaktif sehingga lebih menarik. Metode pelatihan tidak banyak menggunakan power point dan ceramah tetapi diskusi sehingga ide-ide yang luar biasa bisa mereka ungkapkan. Dengan metode seperti itu diharapkan dapat merubah *mindset* peserta pelatihan dan memberikan inspirasi bagi peserta untuk terdorong dan termotivasi menciptakan dan mengembangkan usaha baru. Bagi mereka yang sudah memiliki usaha dapat sharing permasalahan yang dihadapi selama pembelajaran *soft skills* tersebut.

Sistem pengawasan dan evaluasi untuk instruktur dalam pembelajaran *soft skills* antara lain dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut :

- Evaluasi dapat dilakukan pada saat apel pagi dimana penyelenggara pelatihan dapat berkomunikasi dengan peserta pelatihan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan berjalan termasuk bagaimana instruktur memberikan materinya.
- Evaluasi dan pengawasan dapat dilakukan pada saat pelatihan berlangsung oleh pihak penyelenggara dengan waktu pelaksanaan ditentukan secara random untuk mengetahui penerapan pembelajaran *soft skills* oleh instruktur.
- Evaluasi terhadap program pelatihan dan evaluasi terhadap teknis pelaksanaannya menggunakan pengawasan melekat dimana pengawasan dilakukan oleh semua staf

penyelenggara termasuk pengawasan oleh satuan pengaman terhadap peserta pelatihan yang datang terlambat.

- Peserta pelatihan akan mendapatkan perlakuan yang sama dalam pengawasan oleh penyelenggara pelatihan kecuali terhadap peserta khusus yang memerlukan instruktur pendamping.
- Evaluasi terhadap kompetensi *soft skills* peserta pelatihan juga dapat terlihat selama pelatihan berlangsung seperti kemampuan bekerja sama dalam tim, kemampuan menerapkan kedisiplinan selama pelatihan, serta keaktifan dan keterlibatan selama proses pelatihan.
- Penilaian terhadap peserta merupakan gabungan dari unsur pengetahuan, keterampilan dan attitude mereka. Peserta dapat dinyatakan tidak lulus walaupun *hardskills*-nya bagus, misalnya peserta yang handal di bidang informatika namun sering tidak mengerjakan tugas atau sering datang terlambat mengikuti perkuliahan maka peserta pelatihan tersebut tidak dapat lulus pelatihan. Penilaian oleh instruktur terhadap *attitude* peserta pelatihan akan didiskusikan dengan pihak manajemen untuk menghindari subjektivitas dan komplain dari peserta pelatihan.
- Terdapat survei kepuasan peserta pelatihan terhadap instruktur dimana hasilnya akan menjadi masukan bagi instruktur dan penyelenggara pelatihan.
- BLK mengadakan acara pertemuan dengan mitra atau *stakeholders* untuk memperoleh masukan mengenai kebutuhan pelatihan, baik itu terkait *hard skills* maupun *soft skills*. Beberapa upaya yang dilakukan oleh BLK untuk mendukung *link and match* kebutuhan *hard skills* dan *soft skills* antara industri dengan lulusan pelatihan adalah melalui penguatan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dengan melibatkan pihak industri.

3.3 Jenis Kompetensi *Soft Skills* Lulusan BLK yang Harus Ditingkatkan



Gambar 3. Jenjang Kualifikasi BLK Berdasarkan Perpres No. 8 Tahun 2021 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
Sumber : (Perpres No. 8 Tahun 2021)

Berdasarkan Perpres No. 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), capaian pembelajaran di BLK menempati jenjang kualifikasi di level 2, 3 dan 4 yaitu level operator & teknisi/analisis seperti terlihat pada gambar 3.

Soft skills yang sifatnya generik dalam arti dibutuhkan pada semua bidang pekerjaan maupun dalam rangka pengembangan usaha antara lain *flexibility*, *communication*, *problem solving* dan *interpersonal skill*. Standar minimal BLK dapat mengembangkan *soft skills* yang bersifat generik ini selama pelatihan berlangsung. Bidang pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK pada umumnya meliputi sektor Jasa maupun sektor produksi/manufaktur. Pada bidang-bidang kejuruan tertentu pelatihan *soft skill* dapat lebih difokuskan/maksimalkan sesuai dengan kebutuhan DUDI.

Untuk pekerjaan di sektor jasa khususnya pada level operator/teknisi/analisis beberapa *soft skill* yang pada umumnya menjadi perhatian pemberi kerja adalah sebagai berikut ;

1. *Customer Service/Komunikasi*: *Soft skill* berupa *customer service* dan komunikasi dalam industri jasa dan pelayanan sangatlah penting, tidak hanya bagi pekerja *front of house*, tapi juga bagi keseluruhan tim. Kemampuan *customer service* yang baik sangat didukung oleh kemampuan komunikasi yang baik pula. Mulai dari proses mempromosi jasa/layanan hingga berinteraksi dengan rekan kerja semuanya membutuhkan kemampuan komunikasi yang efektif.
2. Ramah/Sikap Positif/Mau mendengarkan: Untuk itu dalam industri jasa pembelajaran *soft skill* dapat lebih difokuskan untuk memiliki kemampuan verbal dan non verbal yang baik, termasuk keramahan, sikap yang positif, dan mau mendengarkan.
2. Pengelolaan Stres/Menerima Kritik: Bekerja dalam bidang jasa/pelayanan dapat membuat stres dan benar-benar frustrasi akibat keluhan pelanggan, namun, dengan pengelolaan stres yang baik, pekerja akan dapat menghadapi setiap tantangan dan melakukan pekerjaan dengan optimal. Diperlukan peningkatan *soft skill* untuk menerima kritik dan mengubahnya menjadi pengalaman yang positif dan konstruktif.
3. Fleksibel/Mampu Beradaptasi: Lulusan BLK yang akan bekerja pada industri yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, harus dipersiapkan untuk bisa bersikap fleksibel dan mampu beradaptasi. Hal ini disebabkan ketika mereka bekerja pada sektor industri jasa seringkali akan mendapati waktu kerja yang tidak pasti sehingga harus dipersiapkan untuk dapat menjadi pribadi yang fleksibel .
4. Kerjasama Tim : Dalam industri jasa/pelayanani, kekompakan dan kerja sama tim adalah poin penting yang wajib dimiliki dalam pekerjaan. Dengan begitu pekerja harus mampu mengesampingkan diri sendiri dan belajar untuk membantu anggota tim lainnya. Tujuan akhir dari industri jasa dan pelayanan adalah untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan.

Adapun untuk pekerjaan di sektor produksi/manufaktur khususnya pada level operator/teknisi/analisis beberapa *soft skill* yang pada umumnya menjadi perhatian pemberi kerja adalah sebagai berikut ;

1. Keinginan untuk belajar: Seorang karyawan akan dianggap lebih berharga apabila memikirkan apa yang dilakukan orang lain di perusahaan setiap hari dan memahami gambaran besar tentang apa yang dilakukan perusahaan dan memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilannya dengan mengikuti kelas, terlibat dalam komite, atau bahkan bergabung dengan kelompok industri terkait.
2. Pemain tim/Kerja Tim: Ketersediaan untuk membantu rekan kerja, menjadi kolaboratif, dan bekerja sebagai satu unit untuk menyelesaikan pekerjaan, bersedia bekerja dengan departemen lain untuk kebaikan yang lebih besar, atau bahkan bekerja sama dengan tim untuk membantu menyelesaikan proyek.
3. Fleksibel: Bekerja lembur mungkin diperlukan dalam industri manufaktur/produksi untuk memenuhi tenggat waktu. Pekerja mungkin diminta untuk pindah ke area lain saat tugas pekerjaan diambil alih oleh otomatisasi. Apa pun masalahnya, pekerja harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan/bersikap fleksibel
4. Pendengar yang baik/Berkomunikasi yang baik: Dalam memproduksi produk apa pun mengharuskan pekerja untuk mendengarkan agar pekerjaannya selesai dengan benar dan tepat waktu. Pekerja mungkin pada suatu waktu ditugaskan untuk memimpin sekelompok orang yang bekerja di garis depan yang memiliki ide masing-masing, jika Dia yang pemimpin kelompok tidak mendengarkan, maka mungkin akan kehilangan cara yang lebih efisien untuk beroperasi atau memahami cara untuk dapat berkomunikasi dengan anggota tim
5. Perhatian terhadap detail: Seseorang dengan perhatian yang kuat terhadap detail akan membuat lebih sedikit kesalahan, sehingga meningkatkan produktivitas, menghasilkan produk yang lebih baik, dan umumnya membantu mempertahankan atau meningkatkan reputasi perusahaan.
6. Pemecahan masalah (*Problem Solving*): Diperlukan untuk memudahkan pekerja dalam menghadapi kendala terkait pengoperasian sistem maupun mesin. Pekerja di bidang manufaktur/produksi yang memiliki *Soft skill* pemecahan masalah yang baik diharapkan akan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut di tempat pekerjaannya :
 - Menawarkan solusi untuk meminimalkan kesalahan dan terlibat dalam pemecahan masalah dalam inventarisasi barang
 - Menjalankan pemeliharaan berkala untuk mengecek fasilitas manufaktur, memecahkan masalah yang menghambat kegiatan produksi, dan memperbaiki mesin yang rusak.
 - Menganalisis kendala dan memecahkan masalah dalam desain produksi.
 - Melakukan pengujian untuk meningkatkan dan mengatasi masalah kualitas.
 - Mengevaluasi pemecahan masalah dan melakukan perbaikan segera demi memastikan peralatan memenuhi spesifikasi dan bisa digunakan selama masa produksi

Rekomendasi Jenis *soft skill* yang dibutuhkan oleh lulusan BLK dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 4. Jenjang Kualifikasi BLK Berdasarkan Perpres No. 8 Tahun 2021 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
Sumber : Hasil Pengolahan Data

3.4 Rekomendasi Metode Pembelajaran *Soft Skills* Yang Dapat Diterapkan di BLK

Untuk mendapatkan lulusan yang memiliki kompetensi soft skills yang dibutuhkan DUDI di era industri 4.0 dan 5.0, BLK dapat menerapkan beberapa metode pembelajaran *soft skills* sebagai berikut:

- Mengalokasikan waktu pembelajaran khusus *soft skills* di awal pelatihan dalam rangka membangun karakter positif dalam diri peserta. Idealnya minimum selama 15 hari dengan 4 jam pelajaran setiap harinya. Metode pembelajaran yang dapat digunakan diantaranya adalah *Student Centered Learning* dan *Contextual Teaching and Learning*.
- Pembelajaran melalui kebiasaan yang baik (*grooming*, etika, kedisiplinan, sopan santun, manajemen waktu) dalam keseharian selama proses pembelajaran. Idealnya minimum selama 8 bulan.
- Pada dasarnya *soft skills* merupakan *longlife learning* atau dalam kata lain seumur hidup. Namun untuk sekedar membentuk *awareness* dalam memahami pentingnya *soft skills* minimal diperlukan sekitar 3 bulan dan bisa dilengkapi dengan penilaian progress report.
- Dalam pelaksanaan pelatihan *hard skills* peserta diberikan penugasan yang bersifat kelompok. Setiap anggota kelompok kemudian secara bergiliran mempresentasikan hasil penugasan untuk kelompoknya. Metode yang digunakan dapat menggunakan perpaduan teknik *Project Based Learning* dan *Contextual Teaching and Learning*.
- Metode lainnya yang perlu diterapkan adalah bagaimana para peserta memiliki peluang untuk mempraktikkan teori yang diperoleh. Misalnya memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk mencari materi dari kalangan profesional atau media online dan kemudian mendiskusikannya di kelas.

- f. Membiasakan peserta membuat target pencapaian karir/hidup dan mengembangkan kemampuan berpikir kreatif dan berimajinasi.
- g. Menyelenggarakan program magang atau program *Teaching Factory* (TEFA) yang merupakan sebuah proses pembelajaran *soft skills* yang disesuaikan dengan standar kerja dilapangan. Proses pembelajaran lebih disesuaikan dengan keadaan kerja dan lebih difokuskan pada kegiatan *problem solving* serta *student active learning*.

Untuk memastikan pembelajaran *soft skills* dilaksanakan sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan, maka pihak manajemen BLK harus memiliki mekanisme/program untuk meningkatkan kompetensi instruktur khususnya terkait materi *soft skills* serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran *soft skills* melalui beberapa kegiatan sebagai berikut:

- a. Membuat pelatihan bagi instruktur terkait *student-based learning*, dimana proses pembelajaran tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga memberikan pengalaman bagi para peserta didik.
- b. Melakukan monitoring pelaksanaan pembelajaran *soft skills* dengan menyediakan instruktur pendamping yang akan menilai cara penyampaian pembelajaran *soft skills* oleh instruktur yang memberikan pelatihan.
- c. Mengevaluasi rencana program pembelajaran yang telah disiapkan oleh instruktur untuk memastikan adanya komponen-komponen *student-based learning* dalam setiap program pembelajaran.

Rekomendasi model pembelajaran *soft skills* di BLK dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Rekomendasi Model Pembelajaran *Soft Skill* di BLK

Sumber : Hasil Pengolahan Data

3.5 Kerja Sama BLK Dengan DUDI Dalam Pengembangan Kompetensi *Soft Skill*

BLK perlu terus meningkatkan kerjasama dengan DUDI dalam rangka meningkatkan kompetensi *soft skills* peserta pelatihan dengan mengundang pihak industri sebagai pengajar terkait materi *soft skills*. Pertimbangan menggunakan instruktur dari pihak industri karena mereka lebih paham akan kebutuhan industri. Adapun perusahaan melakukan kerja sama dalam pembelajaran *soft skills* dengan pihak BLK agar lulusan BLK dapat diterima dan mampu bertahan di DUDI. Skema kerjasama BLK-DUDI dalam rangka peningkatan kompetensi *soft skills* dapat dilihat pada gambar 6.

Berkaitan dengan pembelajaran *soft skills* oleh pihak industri, untuk meningkatkan efektivitas peningkatan kompetensi *soft skills*, terdapat beberapa hal yang harus diupayakan oleh BLK yaitu:

- Materi *soft skills* yang diajarkan oleh instruktur dari industri harus mencakup antara lain: persiapan lulusan BLK ketika memasuki dunia kerja, pemahaman dan persiapan menjadi calon pekerja, pengetahuan mengenai syarat administrasi ketika akan melamar pekerjaan, pengetahuan mengenai bagaimana membuat CV yang baik dan menarik, pengetahuan dan strategi menghadapi psikotes, pengetahuan mengenai teknik wawancara baik dengan psikolog, HRD perusahaan, maupun dengan *user* perusahaan.
- Perlu dilakukan evaluasi apakah pengajar dari industri memiliki kompetensi yang tepat, yaitu mereka yang memahami persyaratan bekerja di dunia industri, mereka yang berpengalaman dalam melihat potensi karyawan, dan mereka yang mampu memberikan pengetahuan agar karyawan bisa bertahan di dunia industri.
- Metode pengajaran *soft skills* harus ada standarisasi sehingga pengajar yang berasal dari industri yang beda-beda, materi dan metode pengajaran tetap sama dan memiliki standar minimal yang harus dipenuhi. Harus ada sinkronisasi antara pengajar *soft skills* dari berbagai industri.



Gambar 5. Rekomendasi Skema Kerjasama BLK-DUDI dalam Peningkatan Kompetensi *Soft Skills*

Sumber : Hasil Pengolahan Data

4. Kesimpulan

Untuk dapat merealisasikan peningkatan kompetensi *soft skills* lulusan BLK, maka transformasi BLK perlu melakukan redesain program pelatihan diantaranya meliputi; Instruktur BLK 80-90 % berasal dari Industri atau pelaku usaha, BLK memiliki sistem monitoring dan pengawasan untuk proses pembelajaran *soft skills* terhadap seluruh stakeholders terkait serta Alokasi waktu pelatihan di BLK harus ditambah sehingga pembelajaran *soft skills* dapat berjalan secara optimal sehingga karakter peserta pelatihan dapat terbangun ketika memasuki DUDI. Kolaborasi dengan DUDI harus ditingkatkan baik dalam tahap penyusunan kurikulum, pelaksanaan pelatihan, maupun pada tahap penempatan lulusan pelatihan.

Untuk dapat memfasilitasi lulusan BLK yang tidak terserap di dunia industri dan punya keinginan untuk berwirausaha, perlu dipersiapkan sejak berada di BLK dengan memberikan *soft skills* yang dibutuhkan sebagai seorang wirausahawan, seperti kemampuan menganalisis peluang pasar, kemampuan manajemen SDM, manajemen keuangan, manajemen logistik, penguatan mental sebagai seorang wirausahawan, dan kemampuan berkomunikasi.

Strategi untuk melakukan integrasi dan sinkronisasi pembelajaran *soft skills* yang dilakukan oleh industri antara lain; Pengintegrasian dan penyeragaman standar dan metode pembelajaran *soft skills*, terjadinya koordinasi antar pengajar *soft skills* dari perusahaan/industri yang berbeda serta para pengajar *soft skills* dari industri dikumpulkan dalam bentuk FGD atau seminar untuk kemudian diberikan sertifikat teknik dari BLK untuk mendukung pengajaran *soft skills* dengan menggunakan konsep pelatihan berbasis kompetensi. Semua instruktur dari industri harus diberi pemahaman bagaimana penyampaian pembelajaran di BLK, sehingga memiliki kesamaan persepsi dan standar minimal yang sama dalam menggunakan metode pengajaran.

Pada program pemagangan perlu dibuat suatu standar untuk mentor di industri sehingga siapapun yang menjadi mentor akan memiliki metode pengawasan dan penilaian dengan standar kompetensi minimal tertentu yang diharapkan akan dimiliki oleh peserta magang.

Daftar Pustaka

- Afifiyah, S. (2020). *10 Skill yang Dibutuhkan Dunia Kerja*. Tagar.Id. <https://www.tagar.id/infografis-10-skill-yang-dibutuhkan-dunia-kerja>
- Anggraini, A. D. (2019). *Keterampilan Untuk Hadapi Revolusi Industri 4.0*. Indonesiabaik.Id. <https://indonesiabaik.id/infografis/keterampilan-untuk-hadapi-revolusi-industri-40>
- Bakki, A. H. Al. (2019a). *10 Keahlian Kerja yang Sangat Dibutuhkan saat Ini*. Pantau.Com. <https://www.pantau.com/topic/infografis/infografis-10-keahlian-kerja-yang-sangat-dibutuhkan-saat-ini>
- Bakki, A. H. Al. (2019b). *Infografis 5 Profesi Paling Hits di Era Revolusi Industri 4.0*. Pantau.Com. <https://www.pantau.com/topic/infografis/infografis-5-profesi-paling-hits-di-era-revolusi-industri-40>
- Dessler, G. (2009). Personnel planning and recruiting. In *A framework for human resource management*.

- Elfindri. (2010). *Soft Skills untuk Pendidik*. Baduouse Media.
- Fauzan, R. (2021). *Ini 9 Strategi Kemenaker Hadapi Tantangan Ketenagakerjaan*. Bisnis.Com. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210127/12/1348713/ini-9-strategi-kemenaker-hadapi-tantangan-ketenagakerjaan>.
- Hirawan, F. B., Fauri, A., Tobing, H., & Muhyiddin, M. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi pada Regulasi Pengupahan, PHK, dan Pesangon. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>
- Imandiar, Y. (2020). *Ini Bentuk Transformasi BLK untuk Dongkrak Kualitas Tenaga Kerja*. DetikNews. <https://news.detik.com/berita/d-5220170/ini-bentuk-transformasi-blk-untuk-dongkrak-kualitas-tenaga-kerja>
- Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Alfabeta.
- Kristianus, A. (2021). *Transformasi BLK Jadi Salah Satu Upaya Tekan Angka Kemiskinan*. Investor.Id. <https://investor.id/business/266994/transformasi-blk-jadi-salah-satu-upaya-tekan-angka-kemiskinan>
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Forum Ilmiah*, 15(2), 330–338.
- Neff, T., & Citrin, J. M. (2001). *Lesson from The Top*. Doubleday Business.
- Primadita, & Rahayu, E. (2021). Evaluasi Dampak Program Pelatihan Desain Grafis BLK Komunitas As Syifa Syech Yusuf di Kota Depok Terhadap Alumni Peserta 2019-2020. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 75–87. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.103>
- Suryono, I. L., Yossina Warsida, R., Maryani, Rita, & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.125>
- Sutrisno, B. (2016). Profil Model Pembelajaran Soft-Skill Pada Smk Bidang Ekonomi Di Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 26(2), 115–135.
- Transformasi Balai Latihan Kerja (BLK)*. (2020). Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan.
- Wagner, T. (2008). *The Global Achievement Gap*. Basic Books.
- Widarto, Pardjono, & Noto, W. (2012). Pengembangan Model Pembelajaran Soft Skills Dan Hard Skills Untuk Siswa SMK. *Cakrawala Pendidikan*, 31(3), 409–423.
- Widarto, Pardjono, & TT., W. (2013). *Pengembangan Model Pembelajaran Soft Skills dan hard Skill*.