

Pembinaan Teknis *Softskill* Bagi Operator Pesawat Uap Kelas I Jenis Boiler PT. KPNB Sumatera Utara

¹⁾Kisno Kisno, ²⁾Victor Marudut Mulia Siregar, ³⁾Arifin Tua Purba, ⁴⁾Heru Sugara, ⁵⁾Sherly Sherly, ⁶⁾Eko Deswin Miechaels Siringo-Ringo

^{1,4)}Program Studi S1 Manajemen, Universitas Murni Teguh, Pematang Siantar, Indonesia

^{2,3)}Program Studi D3 Teknik Komputer, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematang Siantar, Indonesia

⁵⁾Program Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung, Pematang Siantar, Indonesia

⁶⁾Program Studi S1 Akuntansi, Universitas Murni Teguh, Pematang Siantar, Indonesia

Email: ¹d.shinoda85@gmail.com*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Bimtek Kompetensi Softskills Operator Pesawat Uap Kelas I jenis boiler PT. KPNB	Di era sekarang ini, setiap karyawan dalam perusahaan tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi hardskill tetapi juga dituntut untuk menguasai kompetensi softskill. PT KPNB bergerak dalam bidang Imbal Jasa Perkebunan Nusantara, trading komoditas (CPO, Beras, Gula), FMCG, Sertifikasi, dan Logistik. dan semua karyawan di PT KPNB dituntut untuk menguasai kompetensi hardskill dan softskill. PT KPNB telah menyelenggarakan bimbingan teknis (bimtek) bagi karyawannya. Namun bimbingan teknis yang diselenggarakan selama ini lebih menekankan pada peningkatan hard skill dibandingkan softskill. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan bimbingan teknis yang menyeimbangkan antara hard skill dan softskill operator. Pengabdian kepada masyarakat ini diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi softskill operator pesawat uap kelas I jenis boiler dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan pengabdian masyarakat diselenggarakan di PT KPNB, Medan Kota Belawan, Sumatera Utara. Kegiatan ini diikuti oleh 6 orang operator pesawat uap kelas I jenis Boiler. Kegiatan ini menerapkan metode pra bimtek, pelaksanaan bimtek, hingga pasca bimtek. Aktivitas pra bimtek mencakup survei lokasi, pelaksanaan bimtek mencakup pretes, bimtek softskill dan pasca bimtek mencakup postes hingga refleksi. Hasil dari kegiatan ini adalah adanya peningkatan keterampilan softskill operator terutama dalam hal komunikasi, kreativitas, kepemimpinan dan pemecahan masalah dengan peningkatan skor sebesar 45%. Sebagai kesimpulan, kegiatan bimtek ini menghasilkan operator yang memiliki kompetensi softskill yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan tempat mereka bekerja.
	ABSTRACT

Keywords:

Softskills competency
Technical Guidance
Boiler Operator
PT. KBPN

In today's era, every employee in the company is not only required to master hard skills but also required to master soft skills. PT KBPN is engaged in the field of Nusantara Plantation Services, commodity trading (CPO, Rice, Sugar), FMCG, Certification, and Logistics. and all employees at PT KBPN are required to master hard skills and soft skills. PT KBPN has held technical guidance for its employees. However, the technical guidance held so far has emphasized more on improving hard skills than soft skills. Therefore, it is necessary to hold technical guidance that balances the hard skills and soft skills of operators. This community service is held with the aim of improving the soft skills of class I boiler steam aircraft operators in carrying out their duties. Community service activities are held at PT KBPN, Medan Kota Belawan, North Sumatra. This activity was attended by 6 class I boiler steam aircraft operators. This activity applies the pre- technical guidance method, implementation of technical guidance, to post- technical guidance. Pre- technical guidance activities include location surveys, implementation of training includes pre-tests, soft skills training and post-technical guidance includes post-tests to reflection. The results of this activity are an increase in operator soft skills, especially in terms of communication, creativity, leadership and problem solving with a score increase of 45%. In conclusion, this training activity produces operators who have good soft skills competencies and are useful for the companies where they work.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



I. PENDAHULUAN

Setiap karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan harus dipandang sebagai aset yang harus dipelihara dan dikembangkan karena tanpa sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Meskipun era digital menitikberatkan pada penggunaan teknologi, manusia tetap merupakan sumber daya utama dalam mengoperasikan segala aktivitas perusahaan termasuk teknologi yang ada. Sebagai aset yang harus dipelihara dan dikembangkan, sumber daya manusia harus diberi bimbingan teknis agar dapat meningkatkan kompetensinya guna menunjang kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan (Sipayung & Purba, 2022).

PT. KBPN bergerak dalam bidang Imbal Jasa Perkebunan Nusantara, trading komoditas (CPO, Beras, Gula), FMCG, Sertifikasi, dan Logistik. dan semua pegawai di PT. KBPN dituntut untuk menguasai kompetensi hardskill dan softskill. Kompetensi menunjukkan kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar dan lebih unggul berdasarkan pengetahuan, keahlian dan sikap (Lubas Wahyudi et al., 2024). Dalam dunia kerja kompetensi yang dibutuhkan seorang pegawai terdiri dari hardskill dan softskill. Hardskill dan softskill sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam dunia kerja (Yan & Kongjit, 2020). Hardskill dan softskill mana memiliki peranan yang sama penting dan saling melengkapi satu dengan yang lain. Dengan hardskill dapat diketahui apa yang harus dikerjakan sesuai dengan bidang yang dikuasai. Sementara itu, softskill dapat membantu pegawai memaksimalkan hardskill mereka. PT. KBPN jarang menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai melalui PJK3, dan pelatihan yang diselenggarakan selama ini lebih fokus pada peningkatan hard skill pegawai. Hal ini dilakukan karena di era sekarang ini, seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi hard skill tetapi juga dituntut untuk menguasai kompetensi softskill (Hirudayaraj et al., 2021; Mitashree Tripathy, 2021).

Namun kenyataannya bimbingan teknis yang diselenggarakan selama ini lebih didominasi untuk peningkatan hardskill pegawai padahal di era sekarang ini softskill tidak kalah penting untuk membantu pegawai memaksimalkan hardskill mereka. PT. KBN memiliki visi menjadi perusahaan berkelas dunia dalam perdagangan komoditas dan logistik yang unggul dalam mendukung ekosistem perkebunan di Indonesia. Oleh karena itu, setiap karyawan sebagai sumber daya manusia harus menguasai kompetensi softskill selain kompetensi hardskill dalam setiap proses di dalam industri (Lamri & Lubart, 2023).

Jika hardskill merupakan keterampilan yang bersifat teknis, maka softskill merupakan keterampilan yang bersifat non teknis, yang merupakan hasil pembelajaran yang tidak dapat diperoleh secara langsung dan tidak dapat dilihat oleh kasat mata tetapi diperoleh melalui pengalaman-pengalaman yang terakumulasi. Oleh karena itu, untuk belajar meningkatkan softskill tidak mudah dan harus dipraktikkan langsung sehingga membutuhkan waktu dalam proses pembelajaran (Aryani et al., 2021; Tadjer et al., 2022). Menurut

(Adhvaryu et al., 2023; Schislyaeva & Saychenko, 2022) softskill merupakan perilaku karyawan baik personal maupun interpersonal yang mencakup kemampuan berkomunikasi, membangun kerja sama, sikap kerja dan keterampilan memecahkan masalah serta penerapan kode etik kerja untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Beberapa aspek softskill yang dibutuhkan dalam dunia kerja khususnya dunia industri mencakup perilaku positif (Marin-Zapata et al., 2022), motivasi dan pengendalian diri (Munir, 2022), komunikasi (Fletcher & Thornton, 2023), kerja sama tim (Scheerens et al., 2020), kode etik yang baik (Kisno, Marudut et al., 2021), dan keterampilan pemecahan masalah. Aspek softskill lainnya yang dinilai tidak kalah penting yaitu kepemimpinan, mengatur orang lain, penguasaan bahasa dan kepribadian (Malykhin et al., 2021; Sitanggang et al., 2023)).

Kompetensi softskill tidak mudah untuk dipelajari dan tidak akan optimal jika hanya dilakukan melalui learning to know melalui pendidikan, seminar ataupun workshop (Kisno et al., 2023). Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi softskill pegawai operator pesawat uap kelas I jenis Boiler PT. KBPN Sumatera Utara. Oleh karena itu, tim pengabdian merancang pelatihan dengan praktik langsung sehingga karyawan mampu menerapkan softskill secara langsung.

II. MASALAH

PT. KBPN rutin menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai melalui Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), namun pelatihan yang diselenggarakan selama ini lebih fokus pada peningkatan hard skill pegawai. Oleh sebab itu, tim PKM Universitas Murni Teguh, tim PKM Politeknik Bisnis Indonesia, tim PKM STIE Sultan Agung dan PT. KBPN berkoordinasi merancang manajemen pelatihan yang menitikberatkan pada peningkatan softskill karyawan. Hal ini dilakukan karena di era sekarang ini, seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi hard skill tetapi juga dituntut untuk menguasai kompetensi softskill.

III. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terselenggara atas kerja sama antara Universitas Murni Teguh, Politeknik Bisnis Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung dalam meningkatkan kompetensi pegawai PT. KBPN di Sumatera Utara. Kegiatan ini diikuti oleh 6 orang pegawai yang merupakan operator pesawat uap kelas I jenis Boiler yang berasal dari PT. KBPN Sumatera Utara. Bimbingan teknis dipusatkan di Pusbimbingan teknis PT. KBPN Pabatu, Jl. KL. Yos Sudarso No.9, RW. Lk. XX, Belawan Bahagia, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20415, Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan ini diselenggarakan pada tanggal 04 – 09 Desember 2023 yang meliputi:

1. Pra Bimbingan teknis

Kegiatan pra bimbingan teknis dimulai dari koordinasi tim yang berasal dari perguruan tinggi yang berbeda, PJK3 PT. Emcotama dan Pusbimbingan teknis PT. KBPN terkait manajemen pelatihan softskill termasuk kurikulum pelatihan. Setelah koordinasi, tim terjun ke lokasi Pusbimbingan teknis melakukan survei untuk mencari informasi terkait peserta yang akan mengikuti bimbingan teknis.

2. Pelaksanaan Bimbingan teknis

Kegiatan bimbingan teknis dimulai dari pretes untuk mengukur kompetensi awal peserta pelatihan dan dilanjutkan dengan praktik pelatihan softskill yang dipandu oleh tim pengabdian masyarakat. Praktik pelatihan softskill ini mencakup praktik komunikasi, kerja sama, kepemimpinan dan pemecahan masalah dalam tim kerja.

3. Pasca Bimbingan teknis

Kegiatan pasca bimbingan teknis dimulai dari post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta setelah mendapatkan bimbingan teknis softskill. Hasil post-test kemudian dievaluasi oleh tim dan tim mengajak peserta pelatihan untuk melakukan refleksi pelatihan yang telah diikuti agar peserta pelatihan dapat mengimplementasikan hasil pelatihan di tempat kerja masing-masing.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejalan dengan metode yang telah diuraikan di atas, kegiatan pengabdian ini dibagi menjadi: (1) Pra Bimbingan teknis. Kegiatan ini dimulai dari koordinasi tim yang berasal dari perguruan tinggi yang berbeda, PJK3 PT. Emcotama dan Pusbimbingan teknis PT. KBPN terkait manajemen pelatihan softskill termasuk

kurikulum pelatihan. Setelah koordinasi, tim terjun ke lokasi Pusbimbingan teknis untuk melakukan survei untuk mencari informasi terkait peserta yang akan mengikuti bimbingan teknis.



Gambar 1. Koordinasi Tim dan Pelaksanaan Pretes

(2) Pelaksanaan Bimbingan teknis. Kegiatan ini diikuti oleh 6 orang pegawai yang merupakan operator pesawat uap kelas I jenis Boiler yang berasal dari PT. KBPN. Bimbingan teknis dipusatkan di Pusbimbingan teknis PT. KBPN Kota Belawan, Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan bimbingan teknis dimulai dari pretes untuk mengukur kompetensi awal peserta pelatihan dan dilanjutkan dengan praktik pelatihan softskill yang dipandu oleh tim pengabdian masyarakat. Praktik pelatihan softskill ini mencakup praktik komunikasi, kerja sama, kepemimpinan dan pemecahan masalah dalam tim kerja. Aspek yang dikembangkan ini sejalan dengan pelatihan softskill yang diselenggarakan bagi karyawan di dunia industri.

Praktik pelatihan softskill dimulai dari handwriting challenge dimana peserta diminta untuk menuliskan beberapa kalimat sesuai dengan arahan fasilitator. Peserta diarahkan untuk menulis dengan menggunakan tangan kiri bagi peserta yang biasa menulis menggunakan tangan kanan dan sebaliknya. Praktik ini dapat mengembangkan softskill terutama dalam aspek pemecahan masalah. Selanjutnya peserta pelatihan dibagi menjadi 2 kelompok dan peserta diminta untuk menuliskan kalimat dengan menggunakan spidol yang diikat dengan tali tanpa disimpul mati. Praktik ini dapat mengembangkan softskill terutama dalam aspek komunikasi dan kerja sama dalam tim kerja.



Gambar 2. Handwriting Challenge

Selanjutnya *challenge project-based learning* dimana peserta dibagi menjadi 2 kelompok dan masing-masing kelompok harus membangun sebuah jembatan dengan sedotan yang telah disediakan fasilitator. Kemudian jembatan yang dibangun diuji kekuatannya dengan menempatkan sebotol air mineral yang berdiri tegak atau horizontal di atas jembatan tersebut. Praktik ini dapat mengembangkan softskill terutama dalam aspek kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim dan pemecahan masalah (Dogara et al., 2020; Sumaryanto et al., 2023).



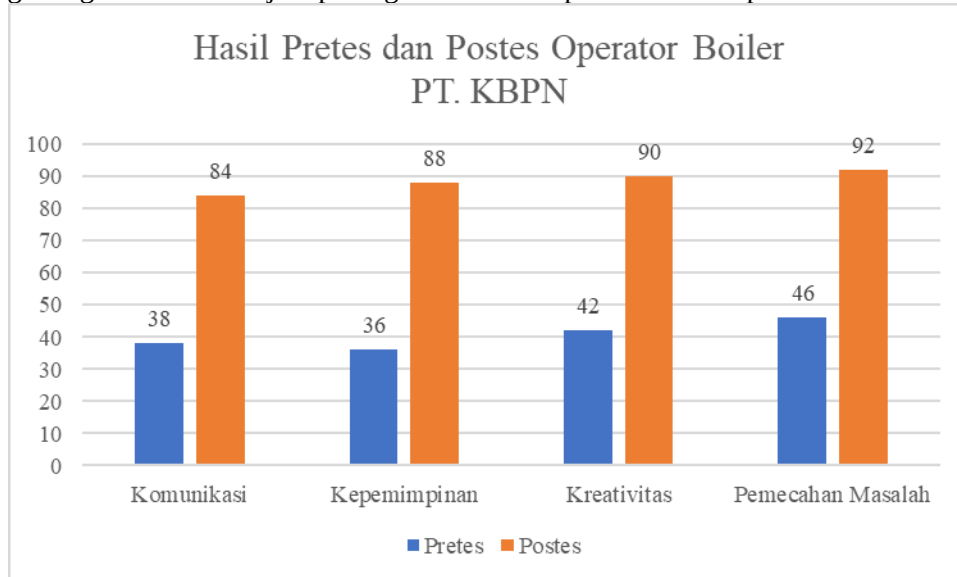
Gambar 3. Challenge Membangun Jembatan

(3) Pasca Bimbingan teknis. Kegiatan ini dimulai dengan postes untuk mengukur peningkatan kompetensi softskill peserta setelah diberi bimbingan teknis. Setelah itu, fasilitator mengajak peserta untuk berdiskusi dan refleksi terhadap keseluruhan rangkaian kegiatan yang telah dilakukan. Peserta diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka atas apa yang mereka peroleh sebagai hasil pelatihan. Peserta menyatakan senang dan kompetensi softskill meningkat terutama dalam aspek komunikasi, kerja sama, kepemimpinan dan pemecahan masalah dalam tim kerja. Fasilitator dan peserta juga mendiskusikan bagaimana pengimplementasian softskill dalam dunia industri tempat mereka bekerja sekaligus memaksimalkan hardskill mereka. Kegiatan ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa refleksi diri dengan menyampaikan pendapat atas apa yang mereka alami merupakan wadah yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja baik secara individu ataupun dalam tim (Juhász et al., 2023; Novak, 2024).



Gambar 4. Diskusi dan Refleksi

Hasil pretes dan postes menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan softskill peserta pelatihan secara signifikan pada masing-masing aspek softskill yaitu komunikasi, kerja sama, kepemimpinan dan pemecahan masalah. Hasil pre-test dan post-test peserta ditunjukkan pada Gambar 5 berikut. Rata-skor ketika pretes adalah 40,5 poin sedangkan hasil postes menunjukkan rata-rata skor sebesar 88,5 poin yang mengindikasikan terjadi peningkatan keterampilan softskill operator sebesar 45%.



Gambar 4. Hasil Pretes dan Postes Peserta Bimtek

V. KESIMPULAN

Pengabdian masyarakat ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi softskill peserta pelatihan terutama dalam hal komunikasi, kerja sama, kepemimpinan dan pemecahan masalah dalam tim kerja. Hal ini terlihat dari keaktifan dan keterlibatan peserta dalam setiap aktivitas bimbingan teknis yang diberikan mulai dari awal hingga akhir dan hasil tes menunjukkan peningkatan poin sebesar 45%. Dengan terlaksananya pelatihan ini dengan sukses, besar harapan tim agar pihak Pusbimbingan teknis PT. KBPN tetap dapat menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi dan PJK3 dalam memberikan bimbingan teknis secara rutin guna mempersiapkan SDM yang memiliki kompetensi mumpuni baik hard skill maupun softskill.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim PKM mengucapkan terima kasih kepada LPPM Universitas Murni Teguh, LPPM STIE Sultan Agung, dan LPPM PBI Murni Sadar serta kepada PT. Emcotama dan PT. KBPN Belawan atas dukungan berupa hibah dan kesempatan melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadham, A. (2023). Returns to On-the-Job Soft Skills Training. *Journal of Political Economy*, 131(8), 2165–2208. <https://doi.org/10.1086/724320>
- Aryani, F., Wirawan, H., Saman, A., Samad, S., & Jufri, M. (2021). From high school to workplace: investigating the effects of soft skills on career engagement through the role of psychological capital in different age groups. *Education + Training*, 63(9), 1326–1345. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2021-0087>
- Dogara, G., Saud, M. S. Bin, & Kamin, Y. Bin. (2020). Work-Based Learning Conceptual Framework for Effective Incorporation of Soft Skills Among Students of Vocational and Technical Institutions. *IEEE Access*, 8, 211642–211652. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3040043>
- Fletcher, S., & Thornton, K. R. V. (2023). The Top 10 Soft Skills in Business Today Compared to 2012. *Business and Professional Communication Quarterly*, 86(4), 411–426. <https://doi.org/10.1177/23294906221148453>
- Hirudayaraj, M., Baker, R., Baker, F., & Eastman, M. (2021). Soft Skills for Entry-Level Engineers: What Employers Want. *Education Sciences*, 11(10), 641. <https://doi.org/10.3390/educsci11100641>
- Juhász, T., Horváth-Csikós, G., & Gáspár, T. (2023). Gap analysis of future employee and employer on soft skills. *Human Systems Management*, 42(5), 527–542. <https://doi.org/10.3233/HSM-220161>

- Kisno, K., Milfayetty, S., Sitanggang, N., & Lubis, M. J. (2023). The System Approach for Entrepreneurship-Based School Management in Vocational High Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 3261–3270. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.3068>
- Kisno, Marudut, V., Siregar, M., Sirait, S., & Winata, A. S. (2021). Diseminasi Literacycloud untuk Guru dan Orangtua Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Patumbak Deli Serdang dalam Masa Pandemi Covid-19. *Publikasi Pendidikan*, 11(1), 15–21. <https://doi.org/10.26858/publikan.v11i1.18997>
- Lamri, J., & Lubart, T. (2023). Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. *Journal of Intelligence*, 11(6), 107. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11060107>
- Lubas Wahyudi, P., Setiya Widodo, D., Dwi Cahyani, W. K., & Dewantoro, T. (2024). Meningkatkan Pemahaman Guru Dalam Menerapkan Budaya Kerja Industri Pada Pembelajaran Di SMK. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 5(2), 1391–1397. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i2.2981>
- Malykhin, O., Aristova, N. O., Kalinina, L., & Opaliuk, T. (2021). Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices. *Postmodern Openings*, 12(2). <https://doi.org/10.18662/po/12.2/304>
- Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*, 16(4), 969–1000. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>
- Mitashree Tripathy. (2021). Relevance of Soft Skills in Career Success. *MIER Journal of Educational Studies Trends & Practices*, 91–102. <https://doi.org/10.52634/mier/2020/v10/i1/1354>
- Munir, F. (2022). More than technical experts: Engineering professionals' perspectives on the role of soft skills in their practice. *Industry and Higher Education*, 36(3), 294–305. <https://doi.org/10.1177/09504222211034725>
- Novak, A. (2024). Exploring Soft Skills Attainment and Workplace Readiness among South Texas Secondary School Students. In *Empowering Teachers for Equitable and Sustainable Education* (pp. 191–210). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781032699295-12>
- Scheerens, J., van der Werf, G., & de Boer, H. (2020). *Soft Skills in Education*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-54787-5>
- Schislyaeva, E. R., & Saychenko, O. A. (2022). Labor Market Soft Skills in the Context of Digitalization of the Economy. *Social Sciences*, 11(3), 91. <https://doi.org/10.3390/socsci11030091>
- Sipayung, S. M. N., & Purba, P. Y. (2022). Peningkatan Soft skill dan Motivasi Belajar Anak-anak Panti Asuhan Bait Allah Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 2(2), 104–109. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v2i2.254>
- Sitanggang, N., Luthan, P. L. A., & Kisno, K. (2023). Supportive Leadership Model in Vocational High School: A Structural Equation Modelling Approach. *The New Educational Review*, 72(2), 133–147. <https://doi.org/10.15804/tner.23.72.2.10>
- Summaryanto, S., Arif, S., Sinaga, O., Zainuddin, Z., & Kisno, K. (2023). IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL SAFETY TRAINING FOR DOCTORS AT OHS TRAINING CENTER MEDAN. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 11(2), 101–105. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4622>
- Tadger, H., Lafifi, Y., Seridi-Bouchelaghem, H., & Gülseçen, S. (2022). Improving soft skills based on students' traces in problem-based learning environments. *Interactive Learning Environments*, 30(10), 1879–1896. <https://doi.org/10.1080/10494820.2020.1753215>
- Yan, Y., & Kongjit, C. (2020). An Exploratory Analysis of Required Soft Skills Towards Chinese Workplace Today. 2020 Joint International Conference on Digital Arts, Media and Technology with ECTI Northern Section Conference on Electrical, Electronics, Computer and Telecommunications Engineering (ECTI DAMT & NCON), 276–281. <https://doi.org/10.1109/ECTIDAMTNCON48261.2020.9090756>