

# Pelatihan *Softskill* Bagi Operator Pabrik CPO PTPN IV Sumatera Utara

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

<sup>1,2)</sup> Program Studi S1 Manajemen, Universitas Murni Teguh, Pematang Siantar, Indonesia

<sup>3)</sup> Program Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung, Pematang Siantar, Indonesia

<sup>4,5)</sup> Program Studi D3 Teknik Komputer, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematang Siantar, Indonesia

<sup>6)</sup> Program Studi S1 Akuntansi, Universitas Murni Teguh, Pematang Siantar, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[d.shinoda85@gmail.com](mailto:d.shinoda85@gmail.com)\*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Kata Kunci:</b>                      Pelatihan Softskills                      Operator Pabrik CPO                      PTPN. IV</p>	<p>Dalam konteks industri modern, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi hardskill yang kuat, tetapi juga harus menguasai softskill yang esensial. PTPN IV, yang bergerak di bidang produksi CPO, mengakui pentingnya keseimbangan antara kedua jenis keterampilan ini. Meskipun pelatihan yang ada sebelumnya lebih berfokus pada peningkatan hardskill, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan program pelatihan yang juga menekankan pada pengembangan softskill, khususnya bagi operator pesawat uap kelas I jenis boiler. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi softskill para operator tersebut dalam menjalankan tugas mereka. Kegiatan ini dilaksanakan di Balai Besar Guru Penggerak, Kota Medan, Sumatera Utara, dan diikuti oleh 14 operator pesawat uap kelas I jenis Boiler. Metodologi yang diterapkan mencakup tiga tahap utama: pra pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan pasca pelatihan. Tahap pra pelatihan melibatkan survei lokasi, sementara pelaksanaan pelatihan mencakup pretes dan pelatihan softskill. Tahap pasca pelatihan melibatkan postes dan sesi refleksi. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan softskill operator, terutama dalam aspek komunikasi, kreativitas, kepemimpinan, dan pemecahan masalah, dengan peningkatan skor sebesar 50%. Kesimpulannya, bimbingan teknis ini berhasil menghasilkan operator yang memiliki kompetensi softskill yang baik, yang pada gilirannya memberikan manfaat signifikan bagi perusahaan tempat mereka bekerja.</p>
<p><b>Keywords:</b>                      Softskills competency training                      CPO Operator                      PTPN. IV</p>	<p>In the context of modern industry, employees are not only required to have strong hard skills competencies, but must also master essential soft skills. PTPN IV, which is engaged in CPO production, recognizes the importance of a balance between these two types of skills. Although previous training focused more on improving hard skills, there is an urgent need to develop a training program that also emphasizes the development of soft skills, especially for class I boiler steam aircraft operators. This community service aims to improve the soft skills competencies of these operators in carrying out their duties. This activity was carried out at the Balai Besar Guru Penggerak, Medan City, North Sumatra, and was attended by 14 class I boiler steam aircraft operators. The methodology applied includes three main stages: pre-training, training implementation, and post-training. The pre-training stage involves a location survey, while the training implementation includes a pre-test and soft skills training. The post-training stage involves a post-test and reflection session. The results of this activity showed a significant increase in the soft skills of operators, especially in the aspects of communication, creativity, leadership, and problem solving, with a score increase of 50%. In conclusion, this technical guidance has succeeded in producing operators who have good soft skill competencies, which in turn provide significant benefits to the companies where they work.</p>

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## I. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dalam era Revolusi Industri 4.0 telah mengubah lanskap operasional berbagai sektor industri, termasuk sektor pengolahan minyak sawit mentah (CPO). Dalam konteks ini, kompetensi pekerja menjadi faktor kunci untuk memastikan kelangsungan dan efisiensi operasi industri. Di PTPN IV Sumatera Utara, operator pesawat uap kelas I jenis boiler memiliki tanggung jawab strategis dalam menjaga efisiensi operasional dan keselamatan kerja. Posisi ini membutuhkan keterampilan teknis (*hard skill*) seperti penguasaan operasional dan pemeliharaan boiler. Namun, perkembangan terbaru menunjukkan bahwa *soft skill*, seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pengelolaan emosi, dan penyelesaian masalah, juga sangat penting untuk memastikan kolaborasi tim yang efektif dan pengambilan keputusan yang baik (Kisno et al., 2022; Sumaryanto et al., 2023).

*Soft skill*, yang meliputi kemampuan interpersonal dan emosional, merupakan faktor esensial dalam lingkungan kerja yang kompleks. Komunikasi efektif dan pengelolaan konflik adalah komponen penting dalam keberhasilan tim di sektor industri. Hal ini dikuatkan oleh (Hamid & Younus, 2022; Marin-Zapata et al., 2022), yang menegaskan bahwa *soft skill* mampu meningkatkan kemampuan adaptasi pekerja terhadap perubahan teknologi dan dinamika operasional.

Operator pesawat uap tidak hanya dituntut untuk memahami cara kerja boiler, tetapi juga untuk berinteraksi secara efektif dengan tim, supervisor, dan pihak terkait lainnya. Dengan kompleksitas operasi dan tingkat tekanan kerja yang tinggi, ketidakmampuan dalam *soft skill* dapat memperburuk risiko operasional dan mengurangi efisiensi kerja. Kondisi ini menegaskan perlunya program pelatihan yang secara khusus dirancang untuk meningkatkan kemampuan interpersonal operator (Molek-Winiarska & Kawka, 2024; Ramos-Monge et al., 2023).

Pengabdian masyarakat ini menawarkan solusi inovatif melalui desain pelatihan berbasis praktik yang mengintegrasikan *soft skill* dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Metode pelatihan berbasis praktik lebih efektif dalam mengembangkan *soft skill* dibandingkan dengan pendekatan teori semata. Di PTPN IV, pelatihan ini dirancang dengan modul simulasi kerja tim, pengelolaan konflik, dan pengembangan kepemimpinan. Selain itu, pelatihan juga mencakup kode etik kerja dan prosedur keselamatan yang relevan dengan operasional boiler.

Langkah ini berbeda dari pendekatan sebelumnya yang hanya fokus pada *hard skill*. Dengan menggabungkan aspek teknis dan interpersonal, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif (Schultheiss & Backes-Gellner, 2023). Evaluasi dampak pelatihan dilakukan melalui pretest dan post-test, memastikan hasil yang terukur dan transparan. Hal ini menjadikan program ini sebagai contoh implementasi terbaik yang dapat direplikasi di sektor lain (Poláková et al., 2023).

Pelatihan ini memberikan manfaat strategis dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di PTPN IV. Selain mengurangi tingkat kesalahan operasional, pelatihan ini juga meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja dan tata kelola yang baik. Hasilnya, operator tidak hanya lebih terampil secara teknis tetapi juga lebih percaya diri dalam berkolaborasi dan menangani situasi kritis.

Lebih jauh, program ini mendukung visi pengabdian masyarakat untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia. Dengan pendekatan kolaboratif antara institusi pendidikan dan industri, pelatihan ini menjadi model yang relevan untuk diadopsi di sektor manufaktur dan energi lainnya (Hirudayaraj et al., 2021). Artikel ini mengeksplorasi pengaruh pelatihan *soft skill* dalam meningkatkan kinerja operator pesawat uap kelas I jenis boiler di PTPN IV Sumatera Utara. Dengan pendekatan berbasis praktik dan inovasi modul pelatihan, program ini diharapkan dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kompetensi interpersonal pekerja. Melalui inovasi ini, pengabdian masyarakat dapat memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di sektor strategis, mendukung pertumbuhan industri nasional yang berdaya saing global.

## II. MASALAH

Pelatihan bagi operator pesawat uap di industri CPO saat ini masih didominasi oleh peningkatan keterampilan teknis. Sebagai contoh, pelatihan di PTPN IV lebih menekankan aspek pengoperasian alat berat dan teknis pemeliharaan. Pendekatan ini menghasilkan operator yang mahir secara teknis tetapi kurang terampil dalam menghadapi tantangan non-teknis, seperti konflik interpersonal atau tekanan kerja (Kisno et al., 2023, 2024). Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan di lapangan pada operator pesawat uap di PTPN IV, yang menunjukkan bahwa keterbatasan dalam *soft skill* sering kali menjadi penyebab kesalahan komunikasi, ketidakefektifan koordinasi tim, dan penurunan efisiensi kerja.

Sebagai contoh, beberapa insiden di pabrik boiler melibatkan operator yang gagal mengelola situasi kritis karena kurangnya kemampuan komunikasi yang baik atau pengendalian diri (Kisno, Gultom, et al., 2022). Masalah ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga memengaruhi produktivitas tim dan keselamatan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan soft skill menjadi kebutuhan mendesak untuk melengkapi keterampilan teknis yang telah dimiliki. Lokasi kegiatan ini diselenggarakan Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sumatera Utara -Medan.



Gambar 1. Lokasi Sasaran Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

### III. METODE

Bagian ini membahas metodologi yang diterapkan dalam kegiatan pengabdian masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi softskill operator pesawat uap kelas I jenis Boiler di Pabrik CPO PTPN IV, Sumatera Utara yang diselenggarakan pada tanggal 13-15 Mei 2024 di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sumatera Utara -Medan. Kegiatan ini merupakan kolaborasi antara Universitas Murni Teguh, Politeknik Bisnis Indonesia, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung dan kegiatan ini diikuti oleh 14 operator pesawat uap kelas I jenis Boiler. Metode yang digunakan dalam memecahkan masalah dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah melalui pelatihan softskill yang dilakukan dalam 24 Jam Pelajaran (JP). Metode ini digunakan untuk dapat memperoleh hasil pelatihan yang lebih dapat diobservasi dan ditingkatkan melalui taha-demi tahap. Berikut adalah langkah-langkah metodologi yang ditempuh dalam kegiatan ini:

1. Pra Pelatihan
  - a. Koordinasi Tim: Langkah awal dimulai dengan koordinasi antara tim dari berbagai perguruan tinggi, PJK3 PT. Emcotama, dan Pusklat PTPN IV. Fokus utama dari koordinasi ini adalah manajemen pelatihan softskill, termasuk penyusunan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta.
  - b. Survei Lokasi dan Peserta: Setelah koordinasi, tim melakukan survei di lokasi Pusklat PTPN IV. Survei ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai peserta yang akan mengikuti pelatihan, sehingga pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi peserta.
2. Pelaksanaan Pelatihan
  - a. Pretes: Sebelum pelatihan dimulai, dilakukan pretes untuk mengukur kompetensi awal peserta. Hal ini penting untuk mengetahui tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum pelatihan dimulai.
  - b. Praktik Pelatihan Softskill: Pelatihan softskill meliputi berbagai aspek penting seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan pemecahan masalah dalam tim kerja. Pelatihan ini dipandu oleh tim pengabdian masyarakat yang berpengalaman, memastikan bahwa setiap peserta mendapatkan bimbingan yang optimal.
3. Pasca Pelatihan
  - a. Post-test: Setelah pelatihan selesai, dilakukan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta. Hasil dari post-test ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan yang telah diberikan.
  - b. Evaluasi dan Refleksi: Tim melakukan evaluasi terhadap hasil post-test dan mengajak peserta untuk melakukan refleksi terhadap pelatihan yang telah diikuti. Refleksi ini bertujuan agar peserta dapat menginternalisasi dan mengimplementasikan hasil pelatihan di tempat kerja masing-masing, sehingga manfaat pelatihan dapat dirasakan secara nyata.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang berfokus pada pelatihan softskill bagi operator pesawat uap kelas I jenis Boiler di Pabrik CPO PTPN IV Sumatera Utara menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi peserta. Pelatihan ini dirancang secara sistematis dan dibagi menjadi tiga tahap utama: pra pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan pasca pelatihan. Tahap Pra Pelatihan melibatkan koordinasi antara tim dari berbagai perguruan tinggi, PJK3 PT. Emcotama, dan Pusdiklat PTPN IV. Koordinasi ini bertujuan untuk menyusun manajemen pelatihan softskill yang mencakup kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri. Survei awal dilakukan untuk mengidentifikasi profil peserta dan kebutuhan spesifik mereka, sehingga pelatihan dapat disesuaikan dengan kondisi aktual di lapangan.



Gambar 2. Koordinasi Tim dan Pelaksanaan Pretes

Tahap Pelaksanaan Pelatihan. Pelatihan diikuti oleh 14 operator pesawat uap kelas I dari PTPN IV dan dilaksanakan di Balai Besar Guru Penggerak, Medan, Sumatera Utara. Kegiatan dimulai dengan pretes untuk mengukur kompetensi awal peserta. Selanjutnya, pelatihan softskill dilakukan melalui berbagai praktik yang dirancang untuk mengembangkan aspek komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan pemecahan masalah sebagai berikut: (a) Non-verbal Communication Challenge: Peserta diminta untuk menyampaikan kata melalui gerakan non-verbal, yang melatih kemampuan komunikasi dan kerja sama dalam tim. Praktik ini menegaskan dan menekankan pentingnya pemahaman dan interpretasi dalam komunikasi non-verbal dan melalui praktik ini 80% masalah komunikasi yang terdapat pada kegiatan operasional karyawan di perusahaan dapat ditingkatkan (Hora & Lee, 2021; Young & Rooney, 2023).



Gambar 3. Non-Verbal Communication Challenge

Project-Based Learning Challenge: Peserta dibagi menjadi dua kelompok dan ditantang untuk membangun struktur setinggi mungkin menggunakan kertas. Aktivitas ini mengasah kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah dan dapat meningkatkan kemampuan mereka hingga 75% sebagaimana didukung oleh literatur (Joie-La Marle et al., 2023; Lamri & Lubart, 2023).



Gambar 4. Challenge Membangun Menara

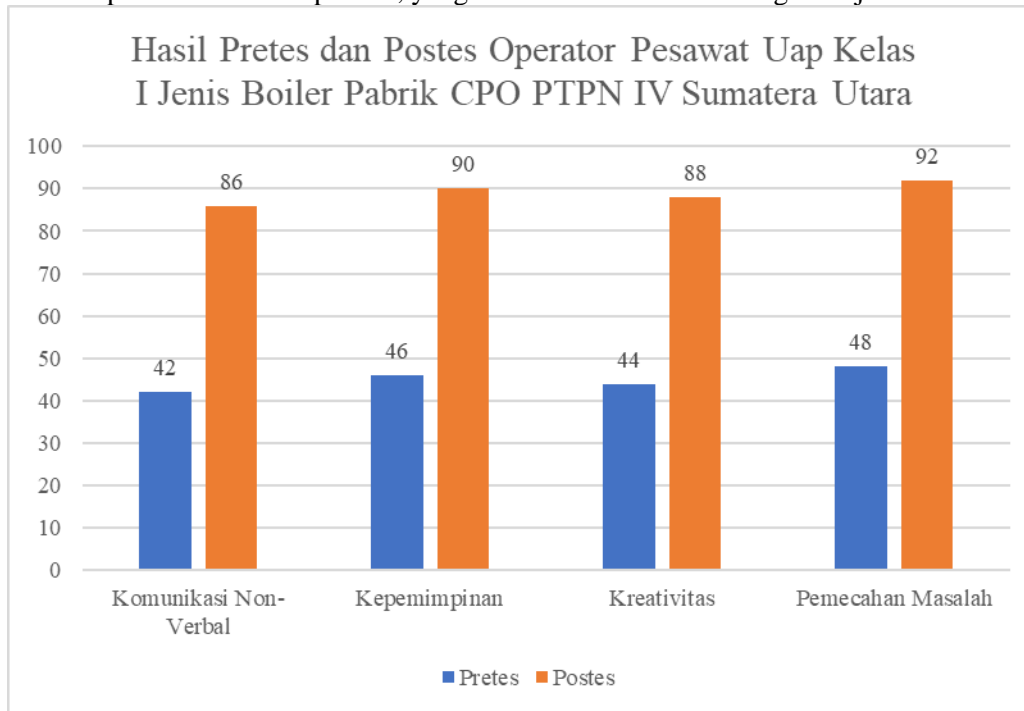
Pasca Pelatihan. Tahap ini dimulai dengan postes untuk menilai peningkatan kompetensi softskill peserta. Diskusi dan refleksi dilakukan untuk mengevaluasi pengalaman pelatihan. Peserta menyatakan bahwa pelatihan ini meningkatkan kemampuan mereka dalam komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Diskusi juga mencakup cara mengimplementasikan softskill dalam lingkungan kerja mereka, sejalan dengan temuan bahwa refleksi diri dapat meningkatkan kinerja individu dan kemampuan berpikir kritis di dalam tim dan terbukti efektif diimplementasikan dalam pekerjaan karyawan (Lista et al., 2022; Song et al., 2024).



Gambar 5. Diskusi dan Refleksi

Hasil pretes dan postes pada Gambar 5 menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan softskill peserta. Rata-rata skor pretes adalah 45 poin, sedangkan postes mencapai 89 poin,

menunjukkan peningkatan sebesar 50,5%. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi softskill operator, yang esensial untuk mendukung kinerja mereka di industri.



Gambar 4. Hasil Pretes dan Postes Peserta Pelatihan

Secara keseluruhan, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan softskill peserta tetapi juga memberikan wawasan tentang pentingnya integrasi softskill dengan hardskill dalam konteks industri. Hasil ini menegaskan bahwa pendekatan pelatihan yang komprehensif dan berbasis praktik dapat secara efektif meningkatkan kompetensi tenaga kerja di sektor industri.

## V. KESIMPULAN

Pelatihan softskill yang dilaksanakan sebagai bagian dari kegiatan pengabdian masyarakat ini telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta, khususnya dalam aspek komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan pemecahan masalah dalam tim kerja. Keberhasilan ini tercermin dari keaktifan dan keterlibatan peserta selama pelatihan, serta peningkatan skor tes sebesar 50% yang menunjukkan peningkatan keterampilan yang substansial.

Keberhasilan pelatihan ini menegaskan pentingnya kolaborasi antara institusi pendidikan tinggi, PJK3, dan Pusdiklat PTPN IV dalam menyelenggarakan program pelatihan yang berkelanjutan. Dengan adanya kerja sama yang erat, diharapkan dapat terus dilakukan bimbingan teknis secara rutin untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki hard skill yang kuat tetapi juga softskill yang mumpuni. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja di sektor industri mampu beradaptasi dengan dinamika dan tantangan yang ada, serta berkontribusi secara efektif dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Secara keseluruhan, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu peserta tetapi juga memberikan model pelatihan yang dapat diadopsi oleh institusi lain dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang holistik. Dengan demikian, pelatihan ini berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja di industri, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan.

## 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 PTPN. IV Belawan atas dukungan berupa hibah dan kesempatan melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hamid, A., & Younus, M. (2022). Why Soft Skills Matter: Analyzing the Relationship between Soft Skills and Productivity in Workplace of Academic Library Professionals. *Libri*, 72(3), 263–277. <https://doi.org/10.1515/libri-2021-0116>
- 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>
- Hora, M. T., & Lee, C. (2021). Does industry experience increase the teaching of “soft” skills in community college classrooms? *New Directions for Community Colleges*, 2021(195), 65–79. <https://doi.org/10.1002/cc.20467>
- Joie-La Marle, C., Parmentier, F., Weiss, P.-L., Storme, M., Lubart, T., & Borteyrou, X. (2023). Effects of a New Soft Skills Metacognition Training Program on Self-Efficacy and Adaptive Performance. *Behavioral Sciences*, 13(3), 202. <https://doi.org/10.3390/bs13030202>
- Kisno, K., Gultom, S., Purba, S., Darwin, D., Sumaryanto, S., & Sherly, S. (2022). Agile Methodology in Educational Leadership: Scrum. *Proceedings of the 7th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership, AISTEEL 2022, 20 September 2022, Medan, North Sumatera Province, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.20-9-2022.2324591>
- 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, K., Siregar, V. M. M., Sugara, H., Purba, A. T., & Purba, S. (2022). EDUKASI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI TANJUNG MORAWA. *Jurnal Abdi Insani*, 9(2), 570–579. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i2.616>
- Kisno, K., Mulia Siregar, V. M. ., Purba, A. T. ., Sugara, H. ., Sherly, S. ., & Siringo-Ringo, E. D. M. . (2024). Pembinaan Teknis Softskill Bagi Operator Pesawat Uap Kelas I Jenis Boiler PT. KPNB Sumatera Utara . *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.30605/jpkmn.v11i1.1>
- 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>
- Lista, A. P., Tortorella, G. L., Bouzon, M., Thüerer, M., & Jurburg, D. (2022). Soft and hard skills development in lean management trainings. *International Journal of Lean Six Sigma*, 13(5), 1137–1158. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-06-2021-0116>
- 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>
- Molek-Winiarska, D., & Kawka, T. (2024). Reducing Work-Related Stress Through Soft-Skills Training Intervention in the Mining Industry. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 66(5), 1633–1649. <https://doi.org/10.1177/00187208221139020>
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madžik, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8), e18670. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Ramos-Monge, E., Fox, P., & Garcia-Piquer, A. (2023). Addressing soft skill gaps in the digital employment market: the case of Spanish students in a technology-based university. *Education + Training*, 65(6/7), 923–938. <https://doi.org/10.1108/ET-04-2023-0165>
- Schultheiss, T., & Backes-Gellner, U. (2023). Different degrees of skill obsolescence across hard and soft skills and the role of lifelong learning for labor market outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(3), 257–287. <https://doi.org/10.1111/irel.12325>
- Song, Y., Lafond, C. M., Vincent, C., Kim, M. J., Park, C. G., & McCreary, L. L. (2024). Critical soft skill competencies that clinical nurse educators consider important to evaluate in nurses. *Nursing Open*, 11(10). <https://doi.org/10.1002/nop2.70047>
- Sumaryanto, 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>
- Young, K., & Rooney, D. (2023). Developing soft (employability) skills and work experience opportunities to prepare students with intellectual disability for open employment. *British Journal of Special Education*, 50(4), 427–439. <https://doi.org/10.1111/1467-8578.12484>