

# Optimalisasi Kompetensi *Softskill* Bagi Operator Motor Diesel Penggerak Generator Listrik Kelas I PTPN IV Sumatera Utara

<sup>1)</sup>Sherly, <sup>2)</sup>Fitria Halim, <sup>3)</sup>Edy Dharma, <sup>4)</sup>Kisno, <sup>5)</sup>Victor Marudut Mulia Siregar, <sup>6)</sup>Heru Sugara

<sup>1,2,3)</sup>Program Studi S1 Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Indonesia

<sup>4)</sup>Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia, Indonesia

<sup>5)</sup>Program Studi D3 Teknik Komputer, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematangsiantar, Indonesia

<sup>6)</sup>Program Studi D3 Sekretaris, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematangsiantar, Indonesia

Email: <sup>1</sup>sherly@stiesultanagung.ac.id \*

## INFORMASI ARTIKEL

## ABSTRAK

### Kata Kunci:

Optimalisasi  
Kompetensi Softskills  
Training  
Operator Motor Diesel  
PTPN-IV

Saat ini, setiap pegawai dalam perusahaan tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi *hardskill* tetapi juga dituntut untuk menguasai kompetensi *softskill*. PTPN-IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang agroindustri dan semua pegawai di PTPN-IV dituntut untuk menguasai kompetensi *hardskill* dan *softskill*. Sejalan ini, PTPN-IV telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. Namun pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan selama ini lebih menekankan pada peningkatan *hard skill* dibandingkan *softskill*. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan pendidikan dan pelatihan yang menyeimbangkan antara *hard skill* dan *softskill* pegawai. Kegiatan pengabdian masyarakat diselenggarakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PTPN IV, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Kegiatan ini diikuti oleh 12 orang pegawai yang merupakan operator motor diesel penggerak generator listrik kelas I. Pengabdian masyarakat diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi *softskill* pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan ini dimulai dari pra diklat mencakup survei lokasi, pelaksanaan diklat mencakup pre-test, praktik *softskill* dan pasca diklat mencakup post-test hingga refleksi. Hasil kegiatan ini menunjukkan adanya peningkatan kompetensi *softskill* pegawai terutama dalam hal komunikasi, kreativitas, kepemimpinan dan pemecahan masalah.

## ABSTRACT

### Keywords:

Optimization  
Softskills competency  
Training  
Diesel Motor Operator  
PTPN-IV

Currently, every employee in the company is not only required to master *hard skill* competencies but is also required to master *softskill* competencies. Similarly, at PTPN-IV which is a state-owned enterprise engaged in agroindustry, all employees at PTPN-IV are required to master *hard skills* and *softskills* competencies. To increase the mastery of employee *hard skills* and *softskills* competencies, PTPN IV organizes education and training for its employees. However, education and training are held more dominated to increase employee *hard skills*. For this reason, it is necessary to hold special training and education to improve employee *softskills*. Community service activities are held at the PTPN-IV Education and Training Center, Serdang Bedagai Regency, North Sumatra. This activity was attended by 12 employees who are operators of diesel motors that drive class I electric generators. Community services are held with the aim of increasing the *softskills* of employees in carrying out their duties. This activity starts from pre-training including site surveys, implementation of training including pre-test, *softskill* practice and post-training including post-test to reflection. The results of this activity indicate an increase in employee *softskill* competence, especially in terms of communication, creativity, leadership and problem solving

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



## I. PENDAHULUAN

Setiap pegawai 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. Walaupun di era digital yang menitikberatkan pada penggunaan teknologi, namun 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 pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensinya guna menunjang kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

PTPN-IV merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang agroindustri yang rutin menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya agar dapat meningkatkan kompetensi. Kompetensi menunjukkan kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar dan lebih unggul berdasarkan pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016). 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 (Rasid, Z., Tewel, B., dan Kojo, C., 2018). Namun tidak bisa dikatakan diantara *hardskill* dan *softskill* mana lebih penting karena keduanya 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. Pusdiklat PTPN-IV rutin menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai melalui PJK3, namun 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*.

Namun kenyataannya pendidikan dan pelatihan 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. Sebagai industri pengembangan produk kelapa sawit, PTPN IV tidak hanya berorientasi pada kuantitas produk tetapi juga harus berorientasi pada kualitas produk agar bernilai jual tinggi. Oleh karena itu, setiap pegawai sebagai sumber daya manusia harus menguasai kompetensi *softskill* selain kompetensi *hardskill* dalam setiap proses di dalam industri (Aprisco, 2019; Darmaningrat, Astuti, & Rizqy, 2019; Pulungan & Astuti, 2021).

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 (Mustikawati, dkk, 2016). Menurut (Hendarman & Cantner, 2018; (Sharma, 2018; Budiningsih, I., Soehari, T.D., Marlison, 2020; Sopa, Asbari, & Purwanto, 2020) *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 (Majid, Eapen, Aung, & Oo, 2019), motivasi dan pengendalian diri (Succi & Canovi, 2020), komunikasi (Dubey & Tiwari, 2020), kerja sama tim (Hirudayaraj, Baker, Baker, & Eastman, 2021), kode etik yang baik (Eva & Afroze, 2021), dan keterampilan pemecahan masalah (Fadhil, Ismail, & Alnoor, 2021). Aspek *softskill* lainnya yang dinilai tidak kalah penting yaitu kepemimpinan, mengatur orang lain, penguasaan bahasa dan kepribadian (Mahasneh & Thabet, 2015; Setiani & Resto, 2016).

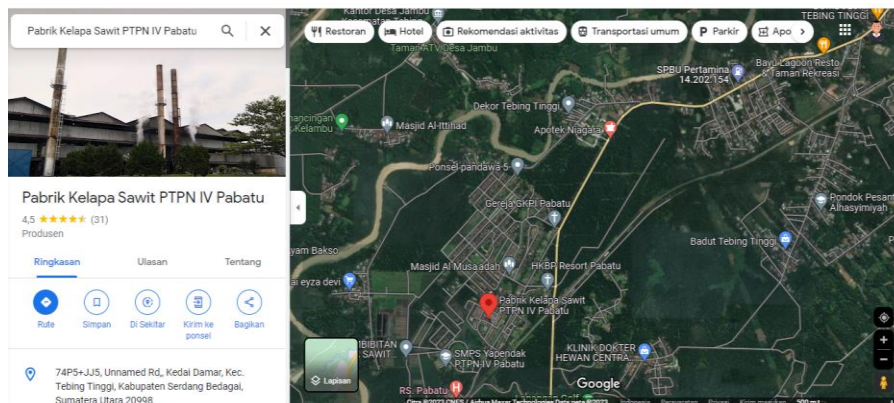
Kompetensi *softskill* tidak mudah untuk dipelajari dan tidak akan optimal jika hanya dilakukan melalui *learning to know* melalui pendidikan, seminar ataupun workshop (Mustikawati, dkk, 2016). Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi *softskill* pegawai operator motor diesel penggerak generator listrik kelas I PTPN IV Sumatera Utara, tim pengabdian merancang pelatihan dengan praktik langsung sehingga pegawai mampu menerapkan *softskill* secara langsung.

## II. MASALAH

Pusdiklat PTPN IV rutin menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai melalui PJK3, namun pelatihan yang diselenggarakan selama ini lebih fokus pada peningkatan hard skill pegawai sehingga kompetensi softskill belum tercapai seara optimal. Oleh sebab itu, tim PKM STIE Sultan Agung, tim PKM STAMI dan Pusdiklat PTPN IV berkoordinasi merancang manajemen pelatihan yang menitikberatkan pada peningkatan softskill 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.



Gambar 1. Pusdiklat PTPN IV Pabatu



Gambar 2. Lokasi Pengabdian Masyarakat

## III. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terselenggara atas kerja sama antara Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung dan Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia dalam meningkatkan kompetensi pegawai PTPN IV di Sumatera Utara. Kegiatan ini diikuti oleh 12 orang pegawai yang merupakan operator motor diesel penggerak generator listrik kelas I yang berasal dari 10 pabrik kelapa sawit di Sumatera Utara. Pendidikan dan pelatihan dipusatkan di Pusdiklat PTPN IV Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Pelaksanaan diklat diselenggarakan secara tatap muka langsung pada tanggal 24 Oktober 2022 mulai pukul 09:00 WIB sampai dengan 17:00 WIB. Rancangan kegiatan ini dibagi ke dalam tiga tahap sebagai berikut:

### 1. Pra Diklat

Kegiatan pra diklat dimulai dari koordinasi tim yang berasal dari perguruan tinggi yang berbeda, PJK3 PT. Emcotama dan Pusdiklat PTPN IV terkait manajemen pelatihan softskill termasuk kurikulum pelatihan. Setelah koordinasi, tim terjun ke lokasi Pusdiklat dengan metode survei untuk mencari informasi terkait peserta yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

## 2. Pelaksanaan Diklat

Kegiatan diklat dimulai dari pre-test untuk mengukur kompetensi awal peserta pelatihan dan dilanjutkan dengan praktik pelatihan softskill yang dipandu oleh tim pengabdian masyarakat. Metode yang digunakan pada saat pelaksanaan diklat adalah metode praktik bersama fasilitator melalui *project-based learning*. Praktik pelatihan softskill ini mencakup praktik komunikasi, kreativitas, kepemimpinan dan pemecahan masalah dalam tim kerja.

## 3. Pasca Diklat

Kegiatan pasca diklat dimulai dari post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan 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. Kegiatan refleksi menggunakan metode focus group discussion (FGD) antara peserta, PJK3, dan manajemen PTPN IV.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan yang harus dikembangkan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pekerjaan saat ini, dan mempersiapkan peran dan tanggung jawab di masa depan (Henryanto, 2014). Salah satu cara untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui pelatihan (Usman, 2012).

Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai operator motor diesel penggerak generator listrik kelas I maka akan pegawai akan diberikan pelatihan yang merupakan kegiatan pengabdian yang akan dilakukan oleh tim. Sejalan dengan metode yang telah diuraikan di atas, kegiatan pengabdian ini dibagi menjadi: (1) Pra Diklat. Kegiatan ini dimulai dari koordinasi tim yang berasal dari perguruan tinggi yang berbeda, PJK3 PT. Emcotama dan Pusdiklat PTPN IV terkait manajemen pelatihan softskill termasuk kurikulum pelatihan. Setelah koordinasi, tim terjun ke lokasi Pusdiklat untuk melakukan survei untuk mencari informasi terkait peserta yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Melalui survei dilakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk memastikan pelatihan yang dilakukan tepat sasaran agar dapat mengatasi permasalahan kinerja (Pribadi, 2014).



Gambar 3. Koordinasi Tim dan Pelaksanaan Pretes

(2) Pelaksanaan Diklat. Kegiatan ini diikuti oleh 12 orang pegawai yang merupakan operator motor diesel penggerak generator listrik kelas I yang berasal dari PTPN IV PKS Adolina, PKS Mayang, PKS Dolok Ilir, PKS Timur, PKS Pasir Mandoge, PKS Sawit Langkat, PKS Gunung Bayu, PKS Sosa, PKS Ajamu, dan PKS Pabatu. Pendidikan dan pelatihan dipusatkan di Pusdiklat PTPN IV Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan diklat dimulai dari pre-test 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 terutama industri kepala sawit (Retnaningsih, Asriwandari, & Ningsih, 2022).

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 4. Handwriting Challenge

Selanjutnya praktik pelatihan dilanjutkan dengan challenge kertas ajaib dimana peserta dibagi menjadi 2 kelompok dan masing-masing kelompok diberi satu lembar kertas HVS. Masing-masing kelompok diminta bagaimana agar semua anggota kelompok untuk mampu berada dan muat ke dalam kertas HVS tersebut. Praktik ini dapat mengembangkan softskill terutama dalam aspek komunikasi, kerja sama dalam tim kerja dan pemecahan masalah.



Gambar 5. Challenge Kertas Ajaib

Praktik pelatihan dilanjutkan dengan challenge menggambar wajah dimana peserta dibagi menjadi 2 kelompok. Salah satu perwakilan masing-masing kelompok diminta untuk menggambar wajah sesuai dengan template yang sudah disediakan oleh fasilitator. Perwakilan masing-masing kelompok menggambar dengan diarahkan oleh anggota kelompoknya. Anggota kelompok selain mengarahkan perwakilan kelompok mereka untuk menggambar, anggota kelompok juga diperkenankan untuk mengecoh perwakilan kelompok lain dalam menyiapkan gambarnya. Praktik ini dapat mengembangkan softskill terutama dalam aspek kepemimpinan, komunikasi dan kerja sama tim. 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 (Kisno, dkk, 2022, Sumaryanto, dkk, 2022).



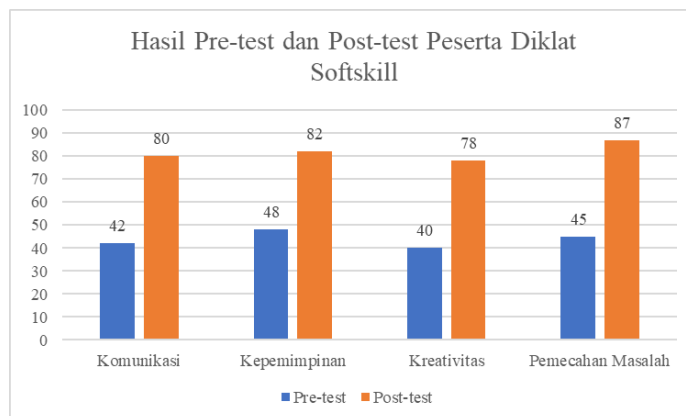
Gambar 6. Challenge Menggambar Wajah dan Membangun Jembatan

(3) Pasca Diklat. Pasca diklat sangat penting untuk menentukan efektivitas ketercapaian tujuan instruksional oleh peserta pelatihan dan pengembangan program pelatihan di masa akan datang (Rafiq, 2015; Suardipa & Primayana, 2020). Kegiatan ini dimulai dengan post-test untuk mengukur peningkatan kompetensi softskill peserta setelah diberi pelatihan. 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 (Nava Buenfil, Higgs, & Gupta, 2021) bahwa refleksi diri dengan menyampaikan pendapat atas apa yang mereka alami merupakan wadah yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja baik secara individu ataupun dalam tim.



Gambar 7. Diskusi dan Refleksi

Hasil pre-test dan post-test 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 8 berikut.



Gambar 8. Hasil Pre-tes dan Post-tes Peserta

## 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 pelatihan yang diberikan mulai dari awal hingga akhir. Dengan terlaksananya pelatihan ini dengan sukses, besar harapan tim agar pihak Pusdiklat PTPN IV tetap dapat menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi dan PJK3 dalam memberikan pendidikan dan pelatihan secara rutin guna mempersiapkan SDM yang memiliki kompetensi mumpuni baik hard skill maupun softskill.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Tim PKM mengucapkan terima kasih kepada LPPM STAMI, LPPM STIE Sultan Agung, dan LPPM PBI Murni Sadar serta kepada PT. Emcotama dan Pusdiklat PTPN IV Pabatu atas dukungan berupa hibah dan kesempatan melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprisco, H. (2019). *Strategi Pengembangan Perusahaan dan SDM Bagian Quality Control PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo*. UNEJ e-Proceeding, 314-323. Jember.
- Budiningsih, I., Soehari, T.D., Marlison. (2020). Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. *Jurnal Akademika*, 9(2), 29-42.
- Darmaningrat, E. W., Astuti, H. M., & Rizqy, A. I. (2019). Analisis Kesenjangan dan Pemodelan Proses Bisnis Human Capital Management pada PTPN XI berdasarkan Best Practice SAP. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 6(2), 187-193.
- Dubey, R. S., & Tiwari, V. (2020). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. *International Journal of Information Management*, 50, 375-386.
- Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eva, T. P., & Afroze, R. (2021). Perceived awareness and practised level of soft skills among personnel in the telecoms industry of Bangladesh. *International Journal of Business Excellence*, 23(1), 33-70.
- Fadhil, S. S., Ismail, R., & Alnoor, A. (2021). The influence of soft skills on employability: a case study on technology industry sector in Malaysia. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 16, 255.
- Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8(2), 139-169.

- Henryanto. (2014). Analisis Tingkat Kepuasan Peserta Diklat dari Kualitas Pelayanan Diklat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal KBP*, 2(1), 1-37.
- Hirudayaraj, M., Baker, R., Baker, F., & Eastman, M. (2021). Soft skills for entry-level engineers: What employers want. *Education Sciences*, 11(10), 641.
- Kisno, dkk. (2022). Pelatihan Softskill bagi Petugas Penanggulangan Kebakaran Kelas D PTPN IV Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 3(2), 548-554.
- Mahasneh, J., & Thabet, W. (2015). *Rethinking Construction Curriculum: A Descriptive Cause Analysis for Soft Skills Gap*. 51st ASC Annual International Conference Proceedings, 1-8.
- Majid, S., Eapen, C. M., Aung, E. M., & Oo, K. T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4).
- Mustikawati, I., Nugroho, M. A., Setyorini D., Novi A., Timur, R.P. (2016). Analisis Kebutuhan Soft-skill dalam mendukung karier Alumni Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 14(2), 13-20.
- Nava Buenfil, F., Higgs, P., & Gupta, S. (2021). Delivering Health Education Curriculum Online in the Wake of COVID-19. *Pedagogy in Health Promotion*, 7(1), 38-45.
- Pribadi, Benny A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pulungan, D. R., & Astuti, R. (2021). Strategi Pengembangan SDM Perkebunan Berkualitas dari Perguruan Tinggi dalam Mendukung Keberlanjutan Perkebunan Kelapa Sawit Indonesia. Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP), (pp. 348-357). Medan.
- Rafiq, M. (2015). Training Evaluation in an Organization using Kirkpatrick Model: A Case Study of PIA. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 4 (3), 1-8.
- Rasid, Z., Tewal, B., dan Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 1008-1017.
- Retnaningsih, U. O., Asriwandari, H., & Ningsih, R. B. (2022). The persistence of patriarchy in the palm oil sector: Evidence from the Riau Province of Indonesia. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2112825.
- Setiani, F & Rasto. (2016). Mengembangkan soft skill siswa melalui proses pembelajaran (Developing students' soft skill through teaching and learning process). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 160 -166.
- Sharma, V. (2018). Soft skills: An employability enabler. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(2), 25-32.
- Sopa, A., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Hard skills versus soft skills: which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156-175.
- Suardipa, I. P. & Primayana, K. H. (2020). Peran Desain Evaluasi Pembelajaran Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Widyacarya*, 4 (20), 88- 100.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847.
- S. Sumaryanto, E. Daryanto, and K. Kisno. (2022). Evaluasi Model CIPP terhadap Manajemen Pelatihan Pengawasan Pelaksanaan Norma K3 Anggota Safety Committee Pabrik CPO di Sumatera Utara, *Jurnal Education and Development*, 10 (3), 175-182.
- Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model*. Citapustaka Media Perintis: Bandung.