

Pelatihan Softskill bagi Petugas Penanggulangan Kebakaran Kelas D PTPN IV Sumatera Utara

¹⁾Kisno, ²⁾Sherly, ³⁾Edy Dharma, ⁴⁾Victor Marudut Mulia Siregar, ⁵⁾Heru Sugara

¹⁾Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia, Indonesia

^{2,3)} Program Studi S1 Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Indonesia

⁴⁾ Program Studi D3 Teknik Komputer, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematangsiantar, Indonesia

⁵⁾ Program Studi D3 Sekretari, Politeknik Bisnis Indonesia, Pematangsiantar, Indonesia

Email: d.shinoda85@gmail.com*

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:

Pelatihan Softskill
Petugas Damkar
PTPN IV

PTPN IV merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang agroindustri dan selama ini pengelolaan industri tidak terlepas dari pendidikan yang terdiri dari hardskill maupun softskill yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut. Meskipun demikian, komposisi pendidikan dan pelatihan tersebut masih sangat didominasi oleh hardskill seperti pelatihan teknis sehingga hal-hal penting lainnya seperti kepemimpinan, kemampuan bekerjasama, kemampuan berkomunikasi masih minim dalam penerapannya. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PTPN IV, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Peserta kegiatan ini adalah 15 orang petugas pemadam kebakaran kelas D. Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menerapkan softskill bagi petugas pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan ini dimulai dengan pra-aktivitas seperti melakukan survei lokasi, selama kegiatan seperti pelaksanaan pre-test, pemaparan dan praktik softskill, dan pasca-kegiatan yang kemudian diakhiri dengan post-test dan refleksi. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan pada pemahaman serta keterampilan petugas pemadam kebakaran dalam aspek komunikasi, kerjasama, serta pemecahan masalah.

ABSTRACT

Keywords:

Softskill Training
Firefighter Officer
PTPN IV

PTPN IV is one of the state-owned enterprises engaged in the agro-industry and the management of the industry cannot be separated from education consisting of hard skills and soft skills owned by employees in the company. However, the composition of education and training was still dominated by hard skills such as technical training so that other important things such as leadership, ability to cooperate, communication skills need improvement in its application. This community service activity was carried out at the PTPN IV Education and Training Center, Serdang Bedagai Regency, North Sumatra Province. The participants of this activity were 15 firefighters of class D. The purpose of this community service activity was to increase the ability and skills in applying soft skills for firefighters in carrying out their duties. This activity began with pre-activities such as conducting site surveys, during activities such as conducting pre-tests, exposure and soft skills practice, and post-activities which then ends with post-tests and reflections. The results of this activity showed an increase in the understanding and skills of firefighters in the aspects of communication, cooperation, and problem solving.

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



I. PENDAHULUAN

Kemajuan pembangunan nasional tidak terlepas dari keberhasilan dalam pengelolaan dan pengembangan kelap sawit secara komersil yang sudah berlangsung lebih dari seratus tahun di Indonesia. Daerah-daerah

perlahan menjadi berkembang dan meningkat kesejahterannya dengan adanya perkebunan kelapa sawit yang berada di daerah tersebut. Hal ini tidak terlepas dari komitmen bersama antara badan pendidikan dan pelatihan, pemerintah, dan perkebunan negara (Ramadhinta, Sukmawati, & Cahyadi, 2022). Para pengusaha di bidang industri olahan kelapa sawit beserta perguruan tinggi dapat secara bersama-sama mengembangkan komitmen tersebut dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Industri kelapa sawit yang bermula dari industri hulu hingga hilir memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta handal dalam menghadapi berbagai kebutuhan di masa depan (Sari, 2018). Pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh sektor industri merupakan pendidikan yang harus menyesuaikan dengan kebutuhan industri tersebut sehingga sumber daya manusia yang telah ada maupun yang akan memasuki industri tersebut akan memiliki nilai tambah yang menjadi kekuatan bagi industri yang menyerap atau yang mempekerjakan tenaga kerja tersebut (Aperti, 2018). Selain itu, perguruan tinggi juga dituntut untuk mengembangkan diri melalui penelitian yang dilakukan untuk membantu industri agar lebih efisien, mensejahterakan, ramah lingkungan, serta memajukan daerah dan pola seperti ini merupakan perwujudan dari *Link and Match* antara perguruan tinggi dan industri (Fajri & Arifin, 2018). Meskipun demikian, hambatan-hambatan serta kesulitan-kesulitan dalam menerapkan *Link and Match* ini masih kerap terjadi.

Berbagai upaya telah ditempuh oleh pemerintah melalui penguatan regulasi yang diterapkan pada industri sawit seperti kewajiban Indonesia Sustainable Palm Oil (ISPO) yang diimplementasikan melalui peraturan menteri dan implementasi lainnya yang bervariasi (Fuadah, 2018; Sihombing & Ernah, 2018; Rizal, Hamidah, & Wuryani, 2018). Namun, regulasi yang sudah dijalankan untuk industri kelapa sawit ini juga membutuhkan kajian secara komprehensif supaya regulasi ini dapat berlaku efektif bila diiringi dengan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam industri tersebut dan kualitas SDM tersebut tidak terlepas dari *hard skill* dan *soft skill*.

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan/ dalam mengembangkan kapasitas intelektual yang berhubungan dengan bidang kerja. Sedangkan *soft skill* merupakan keterampilan perilaku personal dan interpersonal yang dapat membantu untuk mengembangkan kinerja seseorang (Hendarman & Cantner, 2018; (Sharma, 2018; Sopa, Asbari, & Purwanto, 2020). Berbagai studi menunjukkan aspek *soft skill* sangat dibutuhkan di dalam dunia industri perilaku yang positif (Majid, Eapen, Aung, & Oo, 2019), komunikasi (Dubey & Tiwari, 2020), motivasi dan kendali diri (Succi & Canovi, 2020), pemecahan masalah (Fadhil, Ismail, & Alnoor, 2021), kerjasama tim (Hirudayaraj, Baker, Baker, & Eastman, 2021), serta etika yang baik (Eva & Afroze, 2021).

PTPN IV merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang agroindustri dan selama ini pengelolaan industri tidak terlepas dari pendidikan yang terdiri dari *hard skill* maupun *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut. Meskipun demikian, komposisi pendidikan dan pelatihan tersebut masih sangat didominasi oleh *hard skill* seperti pelatihan teknis sehingga hal-hal penting lainnya seperti kepemimpinan, kemampuan bekerjasama, kemampuan berkomunikasi masih minim dalam penerapannya. Padahal, dalam industri pengembangan produk kelapa sawit, tidak hanya berfokus pada kuantitas produksi serta kualitas produk yang memiliki nilai jual tinggi. Terdapat hal lain yang tidak bisa dielakkan yakni sumber daya manusia yang menjadi pelaku dalam setiap proses di dalam industri kelapa sawit (Aprisco, 2019; Darmaningrat, Astuti, & Rizqy, 2019; Pulungan & Astuti, 2021).

Mengingat pentingnya aspek *soft skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan industri kelapa sawit, tim pengabdian kepada masyarakat melakukan kolaborasi antara 3 perguruan tinggi yakni Sekolah Tinggi Akuntansi dan Manajemen Indonesia (STAMI) Pematangsiantar, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sultan Agung Pematangsiantar, dan Politeknik Bisnis Indonesia (PBI) Murni Sadar Pematangsiantar dan satu Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3) yaitu PT. Emcotama Medan dalam mengembangkan kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PTPN IV yakni dalam bidang *soft skill*. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan PTPN IV, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Peserta kegiatan ini adalah petugas penanggulangan pemadam kebakaran kelas D. Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menerapkan *soft skill* bagi petugas pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugasnya.

II. MASALAH

Meskipun Pusdiklat PTPN IV sudah sering menyelenggarakan pelatihan bagi setiap karyawan melalui PJK3, pelatihan tersebut lebih menitikberatkan pada aspek *hard skill* dan oleh karena itu, tim PKM STAMI,

STIE Sultan Agung, dan PBI Murni Sadar mengembangkan manajemen pelatihan dengan memasukkan aspek *soft skill* ke dalam pelatihan tersebut sehingga menyeimbangkan komposisi isi pelatihan sesuai dengan hasil survei pendapat mengenai pentingnya aspek *soft skill* yang dilakukan kepada setiap peserta pelatihan.

III. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini melibatkan tiga perguruan tinggi dan satu PJK3 yang saling bekerjasama dalam meningkatkan kompetensi karyawan di PTPN di Sumatera Utara. Peserta dari kegiatan ini adalah 15 orang petugas penanggulangan kebakaran kelas D yang berasal dari PTPN I, PTPN II, PTPN III, dan PTPN IV wilayah Sumatera Utara yang kemudian dikumpulkan di Pusdiklat PTPN IV Pabatu, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Kegiatan ini dilakukan pada tanggal 17 – 18 Oktober 2022 dengan rincian sebagai berikut:

1. Tahapan Pra Diklat

Tahapan ini meliputi diskusi bersama antara perguruan tinggi, PJK3 PT. Emcotama, dan Pusdiklat PTPN IV. Dalam tahapan ini dibahas perlunya manajemen pelatihan yang terbaru yakni dengan memasukkan unsur pelatihan *soft skill* sebagai bagian dari kurikulum sebanyak 5 JP. Tim PKM dari STAMI, STIE Sultan Agung, dan PBI Murni Sadar turut melakukan survei ke lokasi Pusdiklat dan menggali informasi mengenai peserta pelatihan, latar belakang dan lama bekerja di perusahaan masing-masing.

2. Tahapan Selama Diklat

Tahapan ini dimulai dari aktivitas pre-tes untuk mengetahui pengetahuan awal setiap peserta diklat, yang kemudian diikuti oleh berbagai aktivitas pelatihan *soft skill* yang dibawakan oleh fasilitator dari perguruan tinggi. Aktivitas pelatihan *soft skill* yang disampaikan meliputi pelatihan kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah.

3. Tahapa Pasca Diklat

Tahapan ini merupakan tahapan akhir dari seluruh kegiatan yang diselenggarakan yang meliputi post-tes untuk mengukur pemahaman peserta, refleksi kegiatan, serta evaluasi kegiatan pelatihan *soft skill*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tahapan-tahapan yang tertera pada bagian metode di atas, langkah pertama yang dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pre-tes untuk setiap petugas penanggulangan kebakaran dari masing-masing perusahaan. Dalam pelaksanaan pre-tes ini, peserta diminta untuk menyelesaikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan aspek kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah. Aspek-aspek yang diujikan ini selaras dengan berbagai penelitian yang mendukung pelaksanaan pelatihan *soft skill* bagi para karyawan di dunia industri khususnya dalam industri kelapa sawit (Retnaningsih, Asriwandari, & Ningsih, 2022) dan mendukung pelaksanaan *hard skill* dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan (Kisno, Siregar, & Sugara, 2022).



Gambar 1. Pelaksanaan Pre-Tes

Aktivitas selanjutnya merupakan inti dari tahapan pelaksanaan diklat. Dalam tahapan ini fasilitator diklat *soft skill* meminta peserta melakukan demonstrasi kepemimpinan melalui aktivitas yang disebut menyeberangkan seluruh peserta dari satu sisi ke sisi lainnya dengan menggunakan media atau bantuan alat yang terdiri dari lembaran-lembaran kertas dalam jumlah terbatas sehingga seluruh peserta dapat berpindah dari satu sisi ke sisi lainnya secara keseluruhan. Dalam kegiatan ini, fasilitator juga mengamati bagaimana proses yang dilakukan oleh peserta mulai dari berdiskusi dalam internal kelompok hingga bagaimana mereka memulai dan menyelesaikan aktivitas menyeberangkan anggota kelompok satu demi satu hingga selesai. Aktivitas pelatihan kepemimpinan dan komunikasi melalui permainan “modding” ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa aspek permainan yang dipadukan dengan kemampuan berkomunikasi dalam pelatihan kepemimpinan memiliki untuk memberikan pengalaman berbasis permainan kepada orang dewasa, memungkinkan mereka untuk belajar tentang permainan serius dan gamifikasi sebagai alat untuk melatih keterampilan (Sousa, 2022) sebagaimana yang ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Penerapan Permainan “Modding” Leadership dan Komunikasi

Kegiatan selanjutnya adalah pelatihan *soft skill* melalui pemberian tantangan proyek pemecahan masalah berupa membangun jembatan dari sedotan plastik. Dalam kegiatan ini, peserta dibagi menjadi dua kelompok dan masing-masing kelompok diberikan media serta alat untuk membangun jembatan seperti sedotan plastik, selotip, dan alat pemotong. Setiap kelompok kemudian diberikan waktu selama 45 menit untuk menghasilkan jembatan yang kemudian diuji kekuatannya dengan menempatkan satu botol air mineral di atas jembatan tersebut. Pemberian aktivitas seperti pada Gambar 3 ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa aktivitas *challenge-based learning* seperti yang disampaikan fasilitator menunjukkan praktik terbaik dari aktivitas pembangunan tim yang sesuai dengan waktu dan karakteristik tim (Akaki, Ioki, Mitomi, & Maeno, 2022)



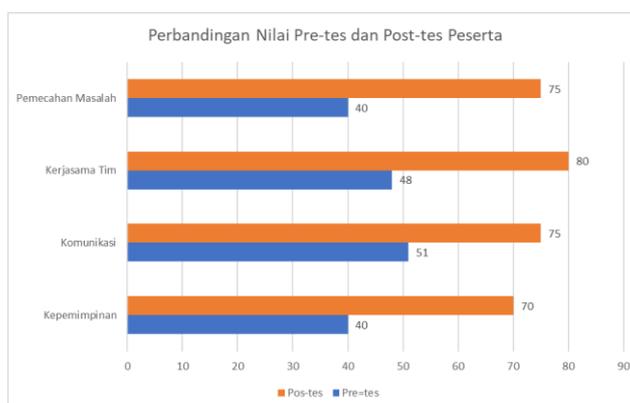
Gambar 3. Penerapan Problem-Solving dan Kerjasama Tim

Kegiatan selanjutnya adalah dengan mengadakan diskusi dan refleksi dari seluruh rangkaian kegiatan yang telah dilakukan. Peserta diminta menyampaikan pendapat mereka mengenai aktivitas paling awal hingga aktivitas paling akhir seperti pada Gambar 4. Satu per satu peserta secara terbuka menyampaikan apa yang mereka peroleh dari pelatihan *soft skill* yang telah mereka ikuti sambil menghubungkannya dengan bidang pekerjaan mereka. Dari hasil diskusi dan refleksi diperoleh bahwa peserta merasa senang sekaligus menambah pengetahuan mereka mengenai pentingnya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi dalam tim, serta pemecahan masalah apalagi sifat dan karakteristik pekerjaan di lingkungan perkebunan kelapa sawit selama ini hanya bersifat direktif dan instruksional. Kegiatan ini selaras dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa setiap anggota tim terlibat dalam serangkaian kegiatan refleksi diri memperoleh ruang yang aman untuk mengevaluasi kinerja mereka, secara individu dan sebagai tim, dalam perencanaan dan penyampaian sesi yang sudah mereka alami (Nava Buenfil, Higgs, & Gupta, 2021).



Gambar 3. Kegiatan Diskusi dan Refleksi

Pada akhir kegiatan, tim PKM dan PJK3 menyelenggarakan post-tes bagi seluruh peserta pelatihan soft skill. Hasil pre-tes dan post-tes peserta yang diilustrasikan pada Gambar 4 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan serta keterampilan peserta pelatihan soft skill secara signifikan. Hasil pre-tes yang memiliki nilai rata-rata 44,75 mengalami perubahan secara drastis menjadi rata-rata nilai 75 setelah mengikuti pelatihan soft skill. Masing-masing aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah menunjukkan adanya peningkatan perolehan skor.



Gambar 4. Hasil Pre-tes dan Post-tes Peserta

V. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini memiliki hasil yang positif yang ditunjukkan dari peningkatan hasil pre-tes dari setiap peserta pada masing-masing aspek *soft skill* yang diberikan seperti

kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, dan pemecahan masalah. Hal ini ditunjukkan dengan keterlibatan aktif setiap peserta pada setiap pelatihan yang diberikan mulai dari rangkaian awal kegiatan hingga akhir kegiatan. Setelah pelatihan ini diharapkan pihak Pusdiklat PTPN IV dapat menerapkan kerjasama dengan melibatkan perguruan tinggi dan PJK3 untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) bagi perusahaan industri kelapa sawit yang memiliki kombinasi yang mumpuni antara *hard skill* dan *soft skill*.

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

- Akaki, M., Ioki, M., Mitomi, K., & Maeno, T. (2022). Best Practices of Team-Building Activities in a Project-Based Learning Class' Design Project'in a Japanese Graduate School. *Proceedings of the Design Society*, (pp. 2263-2272).
- Aperti, A. (2018). Implementasi Pengelolaan Pengetahuan Di PTPN 7 Lampung Dalam Menghadapi Globalisasi Bisnis. *Jurnal Teknologi*, 1(1), 55-65.
- Aprisco, H. (2019). Strategi Pengembangan Perusahaan dan SDM Bagian Quality Control PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. UNEJ e-Proceeding.
- 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. *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*
- 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.
- 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.
- Fajri, F. N., & Arifin, Z. (2018). Rancang Bangun Aplikasi Taksasi Tebu Berbasis Website Untuk Memprediksi Hasil Panen Tebu Pada Pabrik Gula (PG) Panji. *NJCA (Nusantara Journal of Computers and Its Applications)*, 3(2), 90-95.
- Fuadah, D. T. (2018). Pengelolaan perkebunan kelapa sawit berdasarkan prinsip ISPO di PTPN VIII Cikasungka, Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 23(3), 190-195.
- Hendarman, A. F., & Cantner, U. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Business Review*, 8(2), 139-169.
- Hirudayaraj, M., Baker, R., Baker, F., & Eastman, M. (2021). Soft skills for entry-level engineers: What employers want. *Education Sciences*, 11(10), 641.
- 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.
- 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).
- 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.
- 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.
- Ramadhinta, E. M., Sukmawati, A., & Cahyadi, E. R. (2022). The Managerial Competencies Development of Oil Palm Plantation Managers for Industry 4.0 Era. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 19(1), 24-24.

- 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.
- Rizal, A., Hamidah, S., & Wuryani, S. (2018). Analisis Penerapan Sertifikasi Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO) dalam Usaha Kelapa Sawit (Studi Kasus di Kebun Baru PTPN I dan Kebun Rambutan PTPN III). *Seminar Nasional Inovasi Produk Pangan Lokal Untuk Mendukung Ketahanan Pangan Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, (pp. 22-28). Jakarta.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. *journal of residu*, 2(9), 40-49.
- Sharma, V. (2018). Soft skills: An employability enabler. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(2), 25-32.
- Sihombing, P. A., & Ernah, E. (2018). Kajian Sosial Lingkungan Perkebunan Kelapa Sawit Berkelanjutan Berdasarkan ISPO di PTPN VIII Tambaksari Subang Jawa Barat. *Agricore: Jurnal Agribisnis dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 3(2).
- 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.
- Sousa, M. (2022). Gamifying Serious Games: Modding Modern Board Games to Teach Game Potentials. *International Simulation and Gaming Association Conference* (pp. 254-272). Cham: Springer.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847.