



Pelatihan Softskill Bagi Masyarakat Angkatan Kerja di Desa Upomela, Kabupaten Gorontalo

Weny Almoravid Dunga¹, Supriyadi A Arief², Dizky Ramadani Putri Papeo³

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia^{1,2}

Farmasi, Fakultas Olahraga dan Kesehatan Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail : wenyad@ung.ac.id¹, arfa@ung.ac.id², dizky@ung.ac.id³

Abstrak

Persoalan softskill berkaitan dengan bentuk komunikasi yang tidak formal dan kurang menghargai waktu menjadi hal-hal yang kurang dipersiapkan secara matang oleh masyarakat Desa Upomela Kabupaten Gorontalo dalam mencari kerja atau saat sementara bekerja. Kurang siapnya pekerja dan calon pekerja terhadap softskill yang dimiliki berdampak pada para angkatan kerja yang mengajukan lamaran pekerjaan selalu gagal dalam proses wawancara. Sementara itu bagi angkatan kerja yang sementara bekerja mengalami kendala terhadap pola komunikasi dalam tim maupun terhadap pimpinan. Atas dasar hal tersebut, maka dilakukan pelatihan softskill kepada angkatan kerja dalam mempersiapkan calon pekerja ketika masyarakat desa Upomela saat sedang bekerja atau bahkan baru memulai untuk bekerja. Pelatihan softskill ini dilaksanakan dalam beberapa tahap yakni penyampaian materi softskill oleh setiap perwakilan, sesi tanya jawab dengan peserta, penyampaian pengalaman dalam bekerja, hingga simulasi wawancara saat melamar pekerjaan. Kegiatan yang dilaksanakan ini memberikan dampak positif bagi masyarakat (khususnya para angkatan kerja) dan pemerintah desa, dimana angkatan kerja akan lebih mudah dalam mempersiapkan dirinya dalam dunia pekerjaan sekaligus mengetahui hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan saat mendaftar kerja dan saat bekerja.

Kata Kunci: angkatan kerja, Desa Upomela, pelatihan, softskill.

Abstract

Issues relating to soft skills—such as informal communication styles and a lack of respect for time—are areas in which the people of Upomela Village, Gorontalo Regency, are inadequately prepared when seeking employment or whilst working. The lack of preparedness among workers and job seekers regarding their soft skills means that members of the workforce who apply for jobs consistently fail during the interview process. Meanwhile, those currently in employment face challenges regarding communication patterns both within their teams and with their line managers. In light of this, soft skills training was provided to the workforce to prepare job seekers from Upomela Village, whether they are currently employed or just starting out in the workforce. This soft skills training was carried out in several stages, namely the delivery of soft skills material by each representative, a question-and-answer session with participants, the sharing of work experiences, and a mock job interview. This initiative has had a positive impact on the community (particularly the workforce) and the village administration, as it enables the workforce to better prepare themselves for the world of work whilst also understanding what is required when applying for jobs and whilst in employment.

Keywords: Labour Force, Upomela Village, Training, Soft Skills.

Copyright (c) 2026 Weny Almoravid Dunga, Supriyadi A Arief, Dizky Ramadani Putri Papeo

✉ Corresponding author

Address : Universitas Negeri Gorontalo

Email : wenyad@ung.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/abdidas.v7i3.1377>

ISSN 2721- 9224 (Media Cetak)

ISSN 2721- 9216 (Media Online)

PENDAHULUAN

Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan salah satu esensi yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia, sehingga perlu dan penting sekali hal ini menjadi perhatian baik secara individual sebagai manusia maupun secara organisasi yaitu negara. Begitu pentingnya hal tersebut sehingga persoalan terhadap hak atas pekerjaan menjadi norma konstitusional yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sementara itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Hiliwilo & Dunga, 2025).

Merujuk pada norma konstitusional tersebut, maka ketika adanya pengakuan terhadap hak warga negaranya untuk mendapat pekerjaan maka sebenarnya Indonesia telah bertekad mengurangi pengangguran sekaligus mengusahakan supaya setiap warga negara bisa mendapat pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup (Agusmidah, 2011). Hak untuk bekerja (*right to work*) memberikan pemahaman bahwa pemerintah/negara harus berupaya semaksimal mungkin membebaskan rakyatnya dari ketiadaan akan pekerjaan (Wijaya et al., 2019). Jaminan terhadap hak atas pekerjaan yang telah menjadi norma konstitusional pada akhirnya tidak menjamin bahwa setiap warga negara

mendapatkan pekerjaan yang layak atau bahkan sekedar mendapatkan suatu pekerjaan.

Dalam kondisi dunia tenaga kerja di Indonesia terdapat persaingan ketat antar para pekerja. Hal ini disebabkan oleh tingginya Tingkat jumlah pekerja yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan (Cindy, 2024). Secara faktual, Lapangan kerja saat ini dihadapkan pada berbagai permasalahan kompleks yang menjadi tantangan bagi para pencari kerja. Pertumbuhan populasi dan kemajuan teknologi telah menciptakan tekanan yang signifikan pada lapangan kerja. Permintaan terhadap tenaga kerja semakin terbagi di antara beragam sektor, sementara perkembangan otomasi dan kecerdasan buatan turut merubah tata cara pekerjaan tradisional. Hal ini menghasilkan ketidakcocokan antara kualifikasi yang dimiliki oleh para pencari kerja dengan kebutuhan yang diminta oleh pasar kerja (Fuad, 2023).

Kondisi persaingan yang semakin ketat dalam dunia pekerjaan atau bahkan dalam mencari kerja, maka pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama bagi perusahaan/instansi sebagai pemberi kerja. Kinerja karyawan atau pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan teknis atau hard skill yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang dikenal sebagai soft skill yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, dan manajemen waktu (Chaerul Rizky et al., 2024). Soft Skills merupakan komplemen dari hard skills (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. Soft skill sangat dibutuhkan dalam

dunia kerja karena akan menerapkan pengetahuan yang dimiliki pada dunia kerja (Putri et al., 2023).

Upaya menyiapkan kemampuan softskill tentu menjadi bagian utama (selain penguasaan terhadap pekerjaan) sebelum seorang calon pekerja melamar pekerjaan. Namun demikian, hal ini sering diabaikan oleh masyarakat sebagai calon pekerja, termasuk bagi masyarakat yang ada di Desa Upomela Kecamatan Bongomeme, Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan observasi awal bersama kepala desa, kemampuan softskill dan administrasi menjadi salah satu kendala dari masyarakat dalam melamar pekerjaan.

Persoalan softskill berkaitan dengan bentuk komunikasi yang tidak formal dan kurang menghargai waktu serta berkas administrasi mulai dari dokumen-dokumen penunjang yang tidak sesuai format dan ketentuan menjadi hal-hal yang kurang dipersiapkan secara matang oleh masyarakat Upomela dalam mencari kerja.

Pada prakteknya, upaya menyiapkan calon pekerja dengan membekali kemampuan softskill melalui kegiatan pengabdian juga pernah dilakukan oleh beberapa pihak seperti *pertama* (Leuhery et al., 2024). yang melaksanakan Pelatihan Keterampilan Soft Skills bagi Pekerja Rumahan (HomeBased Workers): Meningkatkan Kualitas Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Informal; *kedua*, (Nilamsari et al., 2022). dengan kegiatan Pelatihan Persiapan Memasuki Dunia Kerja bagi Individu Berkebutuhan Khusus; *ketiga*, (Masril et al., 2021). yang melakukan kegiatan Persiapan Menghadapi Dunia Kerja bagi Mahasiswa Tingkat Akhir dan Lulusan Baru. Dari ketiga hal tersebut tentu berbeda dengan apa yang

dilakukan oleh penulis dimana pada bagian ini penulis lebih fokus pada upaya pelatihan softskill bagi masyarakat desa, baik yang dikategorikan sebagai angkatan kerja yang siap kerja maupun bagi masyarakat yang sementara mencari pekerjaan kembali setelah diberhentikan dari pekerjaan sebelumnya.

Persoalan diatas akan diupayakan untuk diselesaikan melalui implementasi keilmuan dalam bentuk pengabdian masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk membantu menyelesaikan persoalan di desa khususnya terkait dengan upaya menyiapkan tenaga kerja yang mumpuni juga sekaligus untuk meingmentasikan Tri Darma perguruan tinggi dalam bentuk UNG mengawal pembangunan desa berbasis wilayah.

METODE

Persoalan tentang minimnya pengetahuan masyarakat terhadap kemampuan softskill dan belum pernah dilakukan pelatihan softskill bagi masyarakat oleh pemerintah desa kemudian akan selesaikan melalui pelatihan softskill bagi masyarakat calon pekerja yang merupakan masyarakat desa Upomela. Pelatihan softskill kepada angkatan kerja dalam mempersiapkan calon pekerja ketika masyarakat desa Upomela saat sedang bekerja atau bahkan baru memulai untuk bekerja. Pelatihan softskill ini akan melatih pola komunikasi hingga model kerjasama tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Melalui hal ini, masyarakat angkatan kerja desa Upomela memiliki dasar-dasar pengetahuan tentang softskill dalam dunia pekerjaan.

Pelaksanaan pelatihan ini diawali dengan adanya observasi dan pendataan kepada siapa saja yang akan disasar dalam pelaksanaan pelatihan ini. Tahap pertama ini dimaksudkan untuk memperoleh jumlah pasti angkatan kerja yang sudah bekerja dan belum bekerja untuk menjadi sasaran dari pelaksanaan kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan

Tahap selanjutnya dilakukan koordinasi dengan pemerintah desa, dimana pemerintah desa menyetujui dan menyediakan fasilitas tempat dan masyarakat angkatan kerja diundang untuk hadir dalam pelatihan tersebut. Adanya persetujuan dan dukungan dari pemerintah desa ini diharapkan selain akan mensukseskan penyelenggaraan kegiatan juga dimaksudkan agar terjadi sinergi antara program yang dilakukan oleh tim dan kebijakan yang telah dilakukan selama ini oleh pemerintah desa.

Tahap ketiga adalah menetapkan dan menghubungi narasumber yang akan melatih softskill untuk selanjutnya dihadirkan dalam pelatihan softskill yang dimaksud. Narasumber yang dihadirkan merupakan narasumber dari Balai Latihan Kerja dan dari salah satu perusahaan swasta nasional yang secara khusus menjadi penanggungjawab *Human Capital* atau biasa dikenal dengan bagian HRD dan menjadi pihak yang melakukan kegiatan wawancara dengan para pelamar di perusahaan tersebut. pemilihan narasumber ini menjadi penting dan selektif agar pelaksanaan pelatihan dan materi yang disampaikan dapat dengan mudah dimengerti dan dipraktekkan oleh peserta pelatihan.

Tahap akhir dilakukan pelatihan softskill yang menghadirkan seluruh tim, pemerintah desa, narasumber, dan peserta yang telah dilakukan pendataan sebelumnya. Pelatihan ini dibagi dalam dua sesi yakni penyampaian materisoftskill dilanjutkan dengan sesi Tanya jawab dengan peserta dan kegiatan kedua ialah simulasi wawancara antara narasumber dengan beberapa orang peserta pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Upomela adalah sebuah desa yang terletak di Kecamatan Bongomeme, Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia. Desa ini memiliki jumlah penduduk sekitar 5.309 jiwa. Upomela dikenal sebagai desa yang menghubungkan akses masyarakat ke pusat pemerintahan daerah dan pusat perdagangan lewat jembatan utama yang menghubungkan dengan desa-desa sekitar seperti Desa Huntulohulawa.

Desa ini merupakan bagian penting dari Kecamatan Bongomeme yang terdiri dari beberapa desa lain. Dengan populasi yang terus berkembang, pengelolaan sumber daya dan infrastruktur menjadi fokus utama pemerintah kecamatan dan desa. Ke depannya, diharapkan desa ini dapat terus berkembang dan memperbaiki fasilitas umum demi meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya serta menjaga kelestarian lingkungan sekitar desa.

Perkembangan Desa Upomela juga dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi masyarakatnya yang mayoritas bermata pencaharian sebagai petani. Lahan yang luas dan subur di sekitar desa memungkinkan masyarakat

untuk bertani sebagai sumber penghidupan utama. Namun, hasil panen sangat bergantung pada cuaca dan musim, yang menjadi tantangan bagi kesejahteraan masyarakat desa ini. Oleh sebab itu, upaya mencari pekerjaan dengan melamar berbagai lowongan pekerjaan diluar desa Upomela dilakukan oleh para angkatan kerja di desa ini.

Atas dasar hal tersebut kemudian dilakukan pelatihan softskill bagi angkatan kerja yang belum memiliki pekerjaan di desa Upomela. Pelaksanaan program kerja di Desa Upomela dapat berlangsung dengan baik berkat adanya dukungan dan keterlibatan berbagai pihak. Kepala desa memberikan atensi penuh terhadap pelaksanaan program yang dilakukan dan sebelumnya telah dibahas secara bersama aparat desa berperan sebagai fasilitator yang memberikan arahan serta kemudahan dalam proses koordinasi.

Pelatihan ini merupakan bagian penting dari pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk Kuliah Kerja Nyata (KKN) tematik di Desa Upomela. Merujuk pada judul kegiatan, maka kegiatan ini dilakukan dalam bentuk pelatihan yang diberikan oleh para pihak yang berkompeten dalam memberikan pelatihan. Adapun para pihak yang dihadirkan oleh Tim KKN adalah Kepala Balai Latihan Kerja yang ditunjuk langsung setelah tim KKN melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, serta Perwakilan *Human Capital* atau biasa dikenal dengan bagian HRD dari PT Kawan Lama Group sebagai salah satu perusahaan swasta yang ada di wilayah Provinsi Gorontalo.

Dalam proses pelatihan ini, kedua narasumber tersebut bertindak sebagai pelatih

karena secara praktek tidak hanya sekedar menyampaikan materi secara satu arah namun juga dilakukan pelatihan berupa praktek-praktek pemahaman softskill bagi angkatan kerja di desa Upomela. Hal ini tentu menjadi sarana peningkatan pemahaman bagi masyarakat Upomela, khususnya bagi para angkatan kerja yang ada.

Dalam proses pelatihan ini dibagi dalam beberapa tahap, yakni:

Pertama, penyampaian materi softskill. Materi terkait softskill disampaikan bergantian oleh kedua narasumber, baik dari pihak BLK dan *Human Capital* / HRD perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh tim penulis. Materi ini menjadi penting disampaikan karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh tim, diketahui bahwa angkatan kerja di Desa Upomela tidak mengetahui sepenuhnya apa yang merupakan dari kemampuan softskill yang harus dimiliki oleh setiap pekerja maupun angkatan kerja.

Setiap narasumber yang menyampaikan materi diberikan waktu selama 15 hingga 20 menit untuk menyampaikan materinya. Batasan waktu ini dimaksudkan agar materi yang disampaikan oleh setiap narasumber menjadi lebih mudah dipahami oleh seluruh peserta sekaligus membuat waktu pelatihan lebih efektif.

Tahap penyampaian materi ini kemudian dilanjutkan dengan sesi tanya jawab. Dalam sesi ini, antusias dari peserta tergambarkan secara jelas, dimana para peserta memberikan pertanyaan yang secara spesifik kepada masing-masing narasumber terkait dengan softskill yang harusnya

mereka kusasi atau miliki saat sebelum bekerja maupun selama bekerja.

Pada sesi tanya jawab ini juga dibuka ruang penyampaian pengalaman dalam bekerja yang disampaikan oleh beberapa orang peserta. Hal ini juga dimaksudkan untuk memberikan pengalaman awal bagi para angkatan kerja yang belum bekerja untuk lebih menambah pengetahuan mereka terhadap dunia kerja yang akan mereka lalui kedepannya. Selain itu, Perwakilan Human Capital dari PT Kawan Lama Group juga menyampaikan beberapa pengalaman mereka dalam menghadapi para pekerja dengan berbagai latar belakang dan kurang memiliki kemampuan softskill.

Kedua, simulasi wawancara saat melamar pekerjaan. Setelah dilakukan penyampaian materi, dimana salah satu bagian penting dalam softskill yang harus dimiliki oleh peserta adalah komunikasi yang baik, maka selanjutnya dilakukan simulasi bagi peserta yang akan menghadapi sesi wawancara dengan pihak perusahaan yang akan menjadi pewawancara.

Pada sesi ini, narasumber Perwakilan Human Capital dari PT Kawan Lama Group bertindak sebagai pewawancara dan melakukan wawancara sebagaimana telah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar simulasi yang dilaksanakan memang menunjukkan tahap wawancara yang akan dilalui oleh para angkatan kerja yang belum bekerja. Melalui hal tersebut para peserta pelatihan dilatih untuk memahami betul apa dan bagaimana seharusnya pola komunikasi yang dilakukan saat sesi wawancara di sebuah perusahaan.

Narasumber yang mempraktekan sesi simulasi ini tidak hanya sebatas memberikan koreksi terhadap setiap kalimat atau jawaban dari peserta yang mengikuti simulasi ini, namun juga memberikan koreksi terhadap gestur dan mimik dalam sesi wawancara. Hal ini menjadi penting karena narasumber telah memiliki pengalaman dalam proses wawancara terhadap calon pekerja yang mengajukan lamaran pekerjaan di perusahaan.



Gambar 1. Simulasi wawancara melamar kerja sebagai bagian dari pelatihan softskill

Sesi simulasi ini bagi peserta pelatihan menjadi sangat penting untuk mempersiapkan diri mereka dalam proses wawancara yang akan mereka lakukan jika mengajukan lamaran pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi. Pada sesi wawancara ini, narasumber juga menyampaikan informasi penerimaan pekerja yang disampaikan oleh Perwakilan Human Capital dari PT Kawan Lama Group. Hal ini tentu membuat proses pelatihan semakin menarik peserta karena selain materi dan praktek yang telah dilakukan, para peserta juga memperoleh informasi lowongan pekerjaan yang dapat mereka ajukan setelah selesainya pelatihan yang dilakukan.



Gambar 2. Tim KKN bersama narasumber dan Kepala Desa setelah kegiatan pelatihan selesai dilaksanakan

Kegiatan pelatihan ini dihadiri oleh setiap angkatan kerja yang telah dilakukan pendataan sebelumnya. Selain itu, kegiatan ini juga dihadiri langsung oleh Kepala Desa Upomela, aparat pemerintah desa, serta masyarakat secara umum. Adanya kegiatan ini memberikan dampak terhadap adanya kondisi aktual angkatan kerja yang ada di desa Upomela sekaligus memberikan pemahaman dasar terhadap kemampuan softskill dalam dunia pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada Universitas Negeri Gorontalo atas dana pengabdian dengan nomor kontrak 1428/UN47.D1/HK.07.00/2025. Selain itu, ucapan terima kasih juga disampaikan untuk semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan rangkaian kegiatan pengabdian ini, mulai dari Pemerintah Desa, para angkatan kerja yang ada di desa, hingga kelompok karang taruna yang telah membantu dan aktif dalam pelaksanaan pengabdian ini.

SIMPULAN

Kegiatan pelatihan softskill sebagai bagian dari implementasi pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh tim KKN tematik Universitas Negeri Gorontalo secara keseluruhan berjalan dengan baik dan maksimal. Adanya kehadiran dari unsur pemerintah melalui Balai Latihan Kerja dan pihak Human Capital dari salah satu perusahaan swasta yang beroperasi di Provinsi Gorontalo memberikan pemahaman terhadap softskill bagi para angkatan kerja di desa Upomela. Hal ini tergambarkan dari penyampaian materi softskill oleh setiap perwakilan, sesi tanya jawab dengan peserta, penyampaian pengalaman dalam bekerja, hingga simulasi wawancara saat melamar pekerjaan. Kegiatan yang dilaksanakan ini memberikan dampak positif bagi masyarakat (khususnya para angkatan kerja) dan pemerintah desa, dimana angkatan kerja akan lebih mudah dalam mempersiapkan dirinya dalam dunia pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*. (Ed 1). Jakarta: Sofmedia.
- Chaerul Rizky, M., Sumirat, O., Pembangunan Panca Budi Medan, U., & Menara Siswa, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah: Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di hotel Bayu Hill Aceh Tengah. *Global Intellectual Community Of Indonesia Journal*, 1(2), 66–70. <https://Journal.Stiegici.Ac.Id/Index.Php/Gici/Article/View/270>
- Cindy Eka Safitri, Peningkatan Kompetensi Diri Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja,

Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 8
Nomor 3 Tahun 2024.

- Fuad, & Riyanto, O. S. (2023). Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Penahanan Ijazah Asli Dalam Perjanjian Kerja Oleh Perusahaan. *Juris Humanity: Jurnal Riset Dan Kajian Hukum Hak Asasi Manusia*, 2(1), 65–79.
<https://doi.org/10.37631/Jrkhm.V2i1.18>
- Hiliwilo, N., & Dunga, W. A. (2025). Akibat Hukum Praktek Penahanan Ijazah Pekerja Yang Dilakukan Oleh Pemberi Kerja. *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 6(2), 352–359.
<https://www.metrotvnews.com/play/bjec4wb2-terima-aduan-penahanan-ijazah-wamenaker-sidak-gedung-duta-palma->
- Leuhery, F., Ahmad, D. N. F., Nurmansyah, A., Desi Kristanti, & M. Imron Mas'ud. (2024). Pelatihan Keterampilan Soft Skills Bagi Pekerja Rumahan (Home-Based Workers): Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Informal. *Journal Of Human And Education (Jahe)*, 4(2), 1–7.
<https://doi.org/10.31004/Jh.V4i2.681>
- Masril, M., Menhard, M., Zubir, Z., Nusyirwan, N., Hidayat, R., Jefriyanto, J., Sari, M. R., Yusuf, M., & Jonnedi, J. (2021). Persiapan Menghadapi Dunia Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Dan Lulusan Baru. *Jurnal Abdidas*, 2(5), 1092–1098.
<https://doi.org/10.31004/Abdidas.V2i5.431>
- Nilamsari, P. U., Sri Hapsari Wijayanti2, Immanuel Yosua, & Sharen Angel. (2022). Pelatihan Persiapan Memasuki Dunia Kerja Bagi Individu Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 5(2), 370–379.
<https://doi.org/10.24912/Jbmi.V5i2.19376>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238.
<https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.588>
- Wijaya, M., Kurniawan, & Sood, M. (2019). The Constitutional Right Of Citizens To Work In The Industrial Revolution Era 4.0. *Jurnal Ius Kajian Hukum Dan Keadilan*, 7(2), 182–193.
<https://doi.org/10.29303/Ius.V7i2.637>