

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semenjak Covid-19 mewabah secara global dan pembatasan sosial diberlakukan, banyak tatanan kehidupan menjadi berubah termasuk dunia kerja dan usaha. Kehadiran Covid-19 ditengah kehidupan manusia membuat sistim kerja mengalami perubahan secara drastis dimana pengusaha dan pekerja tidak lagi bisa beraktivitas secara normal dan satu-satunya cara untuk membuat roda perekonomian tetap berputar selama masa pandemi yaitu mengadaptasi sistim kerja modern. Perubahan aktivitas dan sistim kerja yang terjadi secara tiba-tiba tersebut membuat pelaku usaha dan tenaga kerja tidak memiliki persiapan, karena umumnya pengusaha dan tenaga kerja Indonesia belum membekali dirinya dengan keterampilan sistim kerja modern yang mengadaptasi teknologi digital.

Melihat kepada perkembangan zaman seharusnya pengusaha dan tenaga kerja Indonesia sadar bahwa pada saat ini manusia hidup di era revolusi industri 4.0 yaitu era teknologi canggih yang memudahkan aktivitas manusia termasuk dalam dunia kerja, dan sudah sewajarnya pengusaha dan tenaga kerja membekali dirinya dengan keterampilan-keterampilan yang berhubungan dengan sistim kerja modern. Akan tetapi hal yang terjadi sebaliknya, dimana pada era revolusi industri 4.0 ini masih banyak pengusaha dan tenaga kerja khususnya di Indonesia yang kurang melatih keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan pada dunia kerja modern. Menurut Setiaji et al (2020) tenaga kerja Indonesia yang belum mampu memenuhi kriteria revolusi industri 4.0 dapat tersingkir dari industri ini. Ini berarti, tenaga kerja dan pengusaha yang belum mampu untuk mengadaptasi

sistim kerja revolusi industri 4.0 dapat tersingkir dari dunia kerja dan bisnis. Oleh karena itu, ketika covid-19 mewabah dan sistim kerja berubah dari tradisional ke modern, banyak pengusaha dan tenaga kerja Indonesia tidak bisa berbuat apa-apa karena pengusaha dan tenaga kerja belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 dan pandemi ini, dan dampaknya tingkat pengangguran semakin meningkat.

Berdasarkan data BPS diketahui bahwa jumlah pengangguran dimasa pandemi Covid-19 pada kuartal III 2020 mengalami peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Sebagaimana yang dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



(Sumber: BPS, 2020)

Gambar 1 memperlihatkan bahwa terjadi lonjakan angka pengangguran terbuka di tahun 2020 sebesar 9.77 juta dibandingkan tahun sebelumnya yaitu

sebesar 7.10 juta orang. BPS juga memaparkan bahwa di tahun 2020 ini terdapat angkatan kerja yang sudah bekerja akan tetapi terpaksa/harus berhenti bekerja karena wabah Covid-19 dan akhirnya menjadi pengangguran yaitu sebanyak 5.09 juta orang dengan rincian 2.56 juta tenaga kerja berhenti berkerja karena covid-19, 0.76 juta tenaga kerja bukan usia kerja berhenti bekerja karena covid-19, dan 1.77 juta pekerja untuk sementara berhenti bekerja karena covid-19. Jumlah pengangguran ini menurut Ahmad et al (2020) diprediksi akan terus meningkat pada tahun 2021.

Data yang disajikan oleh BPS dapat dikatakan bahwa lonjakan angka pengangguran di tahun 2020 umumnya karena terkena dampak Covid-19. Sementara itu, menurut Kumar dan Ayedee (2021) masalah pengangguran di masa pandemi covid-19 terjadi karena kurangnya keterampilan dan pelatihan mengenai metode kerja modern sehingga banyak yang tidak bisa beradaptasi untuk berkerja dan menjalankan usaha dari rumah ketika *lockdown* diberlakukan. Tidak jauh berbeda, Ahmad et el (2019) menyatakan bahwa di era revolusi Industri 4.0 banyak terjadi pengangguran teknologi karena keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan kualifikasi industri 4.0 yang padat teknologi. Dengan kata lain, banyak tenaga kerja dan calon tenaga kerja yang belum membekali dirinya dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0 yang terjadi pada saat sekarang ini. Oleh sebab itu, ketika wabah covid-19 mempercepat dunia kerja masa depan, dan semua pihak dipaksa untuk beralih ke sistim kerja masa depan sehingga banyak pengusaha dan tenaga kerja tidak bisa berbuat apa-apa karena tidak memiliki kesiapan baik itu peralatan

ataupun keterampilan, dan akhirnya pengusaha dan tenaga kerja menjadi tidak produktif dan dampak dari ini semua, tingkat pengangguran menjadi meningkat.

Hal senada juga diungkapkan oleh Lord (2020) bahwa bekerja dari rumah sebagai pencegahan Covid-19 hanya menguntungkan masyarakat ekonomi keatas karena mereka bisa membeli peralatan yang dibutuhkan untuk berkerja dari rumah, selain itu mereka juga telah memiliki keterampilan dasar mengenai pengoperasian digital sehingga mereka dengan mudah dapat beradaptasi dengan sistim kerja modern. Sementara itu, masyarakat dengan ekonomi menengah kebawah umumnya tidak memiliki kemampuan untuk menyediakan peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja dari rumah, dan keterampilan mereka dalam bidang digital juga masih minim. Oleh sebab itu, masyarakat dengan ekonomi menengah kebawah adalah pihak yang paling banyak terkena dampak dalam peralihan cara kerja di masa pandemi ini karena kesiapannya untuk bekerja dan berusaha dalam dunia kerja modern masih rendah.

Kesiapan kerja pada hakekatnya merupakan kesiapan tenaga kerja untuk bekerja dan berkarier pada lingkungan global yang terus berubah dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi atas perubahan tersebut dengan cara membekali diri dengan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dianggap penting untuk sukses dalam dunia kerja modern kedepannya (Rahmat et al, 2019). Ini berarti, untuk menghadapi segala kemungkinan yang terjadi di masa depan maka tenaga kerja harus membekali diri dengan sekumpulan keterampilan-keterampilan yang dapat membantunya dalam mencapai sukses dimasa depan nantinya. Jika tenaga kerja Indonesia tidak mempersiapkan dirinya dengan sekumpulan

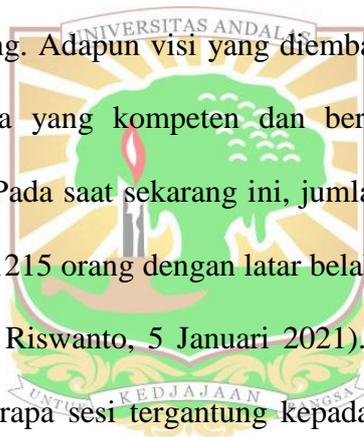
keterampilan yang bermanfaat dalam dunia kerja masa depan nantinya maka permintaan akan tenaga kerja di Indonesia akan terus menurun.

Mengenai permintaan tenaga kerja di masa depan, Whittaker dan Williams (2016) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja pada pekerjaan masa depan tidak lagi mengenai pendidikan yang tinggi melainkan sekumpulan keterampilan yang dapat meningkatkan efektifitas pekerjaan. Dengan kata lain, pada pekerjaan masa depan termasuk pada masa pandemi ini, umumnya perusahaan tidak mementingkan latar belakang pendidikan tenaga kerja melainkan keterampilan-keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Hal ini dapat dilihat pada perusahaan besar seperti Tesla, Apple, Google, IBM dan Netflix dimana perusahaan-perusahaan besar tersebut dalam menerima pekerja lebih mengutamakan pekerja dengan keterampilan-keterampilan yang dapat memudahkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaannya dan pekerja tersebut tidak harus sarjana. Ini berarti, tenaga kerja yang tidak menamatkan masa studinya di sekolah atau universitas memiliki kesempatan untuk bekerja di perusahaan besar selama tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menyadarinya adanya kebutuhan akan tenaga kerja yang trampil dalam dunia kerja masa depan serta masih terdapatnya tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan atau tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya di perguruan tinggi, karena itu pemerintah menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK). Balai Latihan Kerja untuk kedepannya disebut dengan BLK merupakan sarana untuk mengembangkan keterampilan tenaga kerja Indonesia.

Adapun fungsinya adalah untuk mempersiapkan tenaga kerja siap pakai dan kompeten di bidangnya serta trampil yang dibuktikan dengan sertifikasi BLK. Tenaga kerja lulusan BLK diharapkan dapat bersaing dalam dunia kerja dan mengembangkan karirnya, atau menjadi pengusaha yang cakap dan trampil serta dapat bersaing dalam pasar. Supaya BLK dapat menjangkau seluruh tenaga kerja atau calon tenaga di Indonesia karena itu BLK ini terdapat hampir di setiap daerah di Indonesia termasuk di Kota Padang.

BLK Padang merupakan salah satu pusat pelatihan yang ada di Kota Padang yang berdiri sejak tahun 1969 dengan nama Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI), akan tetapi pada tahun 1986, PLKI berubah nama menjadi Balai Latihan Kerja (BLK) hingga sekarang. Adapun visi yang diemban oleh BLK Padang yaitu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing dengan masa pelatihan selama 3 bulan. Pada saat sekarang ini, jumlah calon tenaga kerja yang melamar adalah sebanyak 1215 orang dengan latar belakang pendidikan SMA dan SMP (Wawancara dengan Riswanto, 5 Januari 2021). Penerimaan calon tenaga kerja dilakukan pada beberapa sesi tergantung kepada banyaknya jumlah calon tenaga kerja yang mendaftar. Pada penerimaan sesi pertama tahun 2021 jumlah calon tenaga kerja yang melakukan pelatihan di BLK adalah sebanyak 160 orang yang dibagi kedalam beberapa jurusan sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.



Tabel 1.1
Jumlah Peserta Pelatihan BLK Padang Sesi III 2021

| Jurusan | Jumlah Peserta Pelatihan (orang) |
|------------------------------------|---|
| Garment Apparel | 16 |
| Pariwisata | 16 |
| Teknik Bangunan | 16 |
| Teknik Eloktronika | 16 |
| Teknik Las | 16 |
| Teknik Listrik | 16 |
| Teknik Manufaktur | 16 |
| Tekni Otomotif | 16 |
| Teknologi Informasi dan Komunikasi | 16 |
| Bisnis Manajemen | 16 |
| Total | 160 |

(Sumber: BLK Padang, 2021)

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa di BLK Padang terdapat 10 jurusan pelatihan dengan jumlah peserta pelatihan maksimal 16 orang per jurusan dan pada sesi pertama tahun 2021, jumlah calon tenaga kerja yang mendapat pelatihan di BLK Padang adalah sebanyak 160 orang. Adapun mekanisme pelatihan di BLK diketahui bahwa tidak terjadi perubahan sistem pelatihan selama pandemi ini dengan masa-masa pelatihan sebelum pandemi Covid-19. Selain itu, materi yang diberikan juga tidak berbeda dengan masa-masa sebelum pandemi Covid-19 dengan pembagian materi yaitu 10% waktu pelatihan mengenai materi non-kejuruan atau materi umum dibagi atas dua yaitu pelatihan *soft skill* dan *basic office*, sementara 90% waktu pelatihan digunakan untuk materi khusus kejuruan. Pelatihan materi umum terbagi atas dua yaitu materi *soft skill* dilakukan dalam bentuk pemberian informasi dan pengetahuan mengenai dunia kerja, etos kerja, K3 dan sikap dalam berorganisasi dan bermasyarakat. Setelah materi *soft skill* dilakukan selanjutnya diberikan pelatihan *basic office* yaitu keterampilan dasar komputer seperti pengoperasian komputer, MS Word, Excel, PPT dan Print Out.

Setelah pelatihan non-kejuruan dilakukan selanjutnya dilakukan pelatihan kejuruan dengan pembagian 25% teori dan 75% praktek lapangan (Wawancara dengan Eflianis, 11 Januari 2021).

Hasil wawancara dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perubahan dalam metode pembelajaran ataupun materi yang diberikan di BLK Padang di masa pandemi ini dengan masa sebelum pandemi, dan dalam pelaksanaannya, waktu pelatihan lebih banyak digunakan untuk pelatihan kejuruan dari pada pelatihan non kejuruan. Sementara itu faktanya dimasa pandemi ini, banyak peneliti terdahulu (Kaushik dan Guleria, 2020; Rahmat et al, 2019; Eberhard et al, 2017) menyatakan bahwa pengembangan keterampilan non kejuruan sama pentingnya dengan keterampilan kejuruan karena tuntutan kerja masa depan tidak saja mengenai keahlian dibidangnya tetapi juga keterampilan-keterampilan lain yang dapat membuat tenaga kerja cepat beradaptasi dan siap menghadapi perubahan-perubahan dunia kerja masa depan. Oleh karena itu, sudah seharusnya BLK Padang mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja masa supaya calon tenaga kerja di BLK Padang dapat mempersiapkan dirinya menghadapi dunia kerja masa depan.

Calon tenaga kerja atau tenaga kerja dikatakan memiliki kesiapan kerja jika telah memiliki seperangkat keterampilan dan perilakuyang diperlukan untuk bekerja apapun itu bentuk pekerjaan (Muswapi dan Lestari, 2020). Ini berarti, faktor utama yang mempengaruhi kesiapan kerja calon tenaga kerja adalah sekumpulan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam bidang kerja yang ditekuni. Sementara itu, dalam duni kerja masa depan, faktor yang mempengaruhi

kesiapan kerja adalah keterampilan digital dan sekumpulan keterampilan lainnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kam dalam The Asean (2020) bahwa menghadapi dunia kerja pasca covid-19 maka sudah seharusnya tenaga kerja mempersiapkan dirinya dengan keterampilan teknologi dan mengembangkan sekumpulan keterampilan lainnya. Hal senada juga diungkapkan oleh Ismail (2020) yang menyatakan bahwa keterampilan digital dan keterampilan *soft skill* merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh tenaga kerja sehingga memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja masa depan. Pada dunia kerja masa depan, pengusaha menuntut perpaduan keterampilan yang lebih baik, kombinasi antara keterampilan teknis (digital) dengan keterampilan akademik, *soft skill* dan *sosial skill* (Deloitte, 2018). Lebih lanjut, Kaushik dan Guleria (2020) menyatakan bahwa skenario dunia kerja akan terus mengalami perubahan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu, sudah seharusnya tenaga kerja meng-*update* keterampilannya khususnya keterampilan teknologi dan digital serta sekumpulan keterampilan lainnya sehingga tenaga kerja dapat mempersiapkan dirinya menghadapi segala kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dalam dunia kerja masa depan.

Hasil temuan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa masa depan yang tidak bisa diprediksi memberikan banyak kemungkinan-kemungkinan terjadinya perubahan-perubahan secara drastis dalam dunia kerja sebagaimana yang terjadi pada masa pandemi covid-19 ini. Oleh karena itu, sudah seharusnya tenaga kerja mempersiapkan dirinya dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja masa depan, dan pada umumnya keterampilan yang dibutuhkan

dalam dunia kerja masa depan yaitu keterampilan dalam bidang teknologi digital (*digital skill*) serta sekumpulan keterampilan lainnya (*skill-sets*) yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 seperti pada saat sekarang ini.

Digital skill dalam dunia kerja masa depan merupakan suatu kebutuhan karena *digital skill* dapat mengefektifkan pekerjaan dengan cara bekerja dari rumah, dan jika terjadi suatu kemungkinan dimasa depan yang memaksa pekerja untuk tidak beraktivitas di luar rumah maka *digital skill* ini dapat membuat aktivitas pekerjaan tetap berjalan sebagaimana yang terjadi dimasa pandemi ini. Mungkin banyak yang beranggapan bahwa tidak semua bidang pekerjaan membutuhkan *digital skill* dan ini memang, akan tetapi menurut APEC (2020) bagi pekerja dengan pekerjaan manual yang aktivitas pekerjaannya tidak bersentuhan dengan digital atau walaupun ada tetapi sedikit, memang tidak terlalu penting bagi pekerja tersebut untuk meningkatkan keterampilan digitalnya akan tetapi dimasa depan nantinya pekerja inilah yang berpeluang besar kehilangan pekerjaan dan sumber pendapatannya. Lain hal jika pekerja tersebut memiliki keterampilan digital karena ketika terjadi perubahan pada dunia kerja masa depan maka pekerja tersebut dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja melalui keterampilan digital yang dimilikinya karena bagaimanapun juga dunia kerja masa depan nantinya tidak akan lepas dari teknologi digital. Oleh karena itu, *digital skill* ini sangat penting untuk dikembangkan pada semua bidang pekerjaan.

Digital skill merupakan komponen penting dari kemampuan kerja. Ketika persaingan global menjadi semakin berpusat pada pengetahuan, keterampilan

digital yang diperlukan tidak hanya mencakup kemampuan untuk melakukan tugas-tugas praktis dasar secara online, tetapi juga serangkaian keterampilan yang lebih umum terkait dengan kemampuan untuk berkomunikasi melintasi batas-batas budaya dan kelembagaan, untuk bekerja dalam tim jarak jauh, untuk menciptakan dan berbagi pengetahuan dalam lingkungan digital, dan untuk beradaptasi dengan perubahan persyaratan di tempat kerja (Ananiadou & Claro, 2009; Autor, Levy, & Murnane, 2003; Laar et al, 2019).

Pentingnya peran *digital skill* dalam dunia kerja dapat dilihat dimasa pandemi ini dimana banyak pemerintah yang membantu atau menavigasi pengusaha dan perusahaan untuk memanfaatkan *digital skill* supaya aktivitas pekerjaan tidak terhenti selama masa pandemi. Salah satu contohnya yaitu Malaysia dimana selama masa pandemi covid-19, pemerintah Malaysia menavigasi perusahaan dan pengusaha untuk mendigitalkan operasi bisnis mereka melalui perusahaan ekonomi digital milik pemerintah supaya aktivitas bisnis dan pekerjaan tidak terhenti (APEC, 2020). Akan tetapi ketika perusahaan dan pengusaha mendigitalkan operasi bisnis yang dimilikinya tentunya pekerja atau tenaga kerja yang ada pada perusahaan tersebut harus memiliki keterampilan digital. Oleh sebab itu, *digital skill* ini memiliki peran yang sangat besar nantinya sebagai modal dalam menghadapi ketidak pastian masa depan.

Selain *digital skill* keterampilan lainnya yang perlu untuk dimiliki oleh tenaga kerja guna memasuki dunia kerja masa depan nantinya yaitu *skill-sets* atau sekumpulan keterampilan. *Skill-sets* dalam hal ini berhubungan dengan sekumpulan keterampilan penting yang dibuthkan di era revolusi industri 4.0

mengingat perkembangan teknologi berkembang dengan sangat cepat sehingga dunia kerja dihadapkan pada perubahan yang sangat cepat pula. Contohnya saja pada sekarang ini banyak perusahaan yang mulai mengembangkan Artificial Inteligen (AI) guna memudahkan aktivitas manusia termasuk dalam dunia kerja dan di masa depan nantinya diprediksi akan banyak pekerjaan digantikan oleh Artificial Inteligen (AI) tersebut. Oleh karena itu, tenaga kerja dan calon tenaga kerja harus dibekali dengan sekumpulan keterampilan yang tidak dimiliki oleh mesin.

Menurut World Economic Forum (WEF) guna menghadapi dunia kerja masa depan di era revolusi 4.0, maka tenaga kerja dan calon tenaga kerja harus memiliki 10 *skill-set* penting yaitu *complex problem-solving, critical thinking, creativity, people management, coordinating with others, emotional intelligence, judgment dan decision making, service orientation, negotiation, dan cognitive flexibility*. *Skill-set* ini dulunya dipandang sebagai *softskill* yaitu keterampilan inferior dalam dunia kerja tetapi di era revolusi industri 4.0 keterampilan ini tidak lagi dipandang sebagai *softskill* melainkan sekumpulan keterampilan penting untuk karir awal tenaga kerja memasuki dunia kerja dan menuju kesiapan karir di masa depan. Tanpa sekumpulan keterampilan ini, tenaga kerja tidak hanya akan gagal mendapatkan pekerjaan di masa depan, tetapi juga berkemungkinan tidak dapat berkontribusi pada ekonomi Industri 4.0 secara produktif (Rahmat et al, 2019).

Kebutuhan akan revolusi industri 4.0 *skill-set* pada dunia kerja masa depan menurut Eberhard et al (2017) karena revolusi industri 4.0 akan memunculkan banyak lapangan kerja baru yang lebih fleksibel baik itu dalam kerja manual

ataupun modern. Kehadiran lapangan kerja baru ini membuat tenaga kerja harus bisa beradaptasi secara cepat. Oleh karena itu dibutuhkan *skill-set* yang dapat membantu pekerja nantinya untuk beradaptasi dalam dunia kerja. *Skill-set* ini pada sebagian besar pekerjaan yang ada saat sekaraing dianggap belum penting akan tetapi untuk pekerjaan masa depan, *skill-set* ini merupakan kebutuhan dasar bagi pekerja untuk memasuki dunia kerja dan melakukan pengembangan karir

Temuan penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa *digital skill* dan *skill-set* revolusi industri 4.0 merupakan keterampilan kerja yang dapat membantu tenaga kerja beradaptasi dengan cepat pada perubahan-perubahan kerja dan sistim kerja yang terjadi dimasa depan nantinya. Melalui *digital skill* dan revolusi industri 4.0 *skill-set* yang dimiliki, tenaga kerja dan calon tenaga kerja memiliki kesiapan dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi dalam dunia kerja masa depan. Oleh sebab itu, keterampilan *digital skill* dan *skill-set* revolusi industri 4.0 sangat penting untuk dikembangkan terutama bagi tempat-tempat pelatihan calon tenaga kerja seperti BLK Padang karena bagaimanapun juga pengembangan keterampilan calon tenaga kerja ada hubungannya dengan tenaga pengajar sebagai pendidik yang mengembangkan kemampuan peserta didiknya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mahfud et al (2019) bahwa kualitas mengajar tenaga pengajar berpengaruh signifikan terhadap pilihan karir calon tenaga kerja. Selanjutnya, Sulaiman et al (2017) mengungkapkan bahwa tenaga pengajar harus memiliki kompetensi dalam mengajar agar tujuan belajar mengajar dapat tercapai dimana peserta didik memperoleh pengetahuan dan keterampilannya dapat dikembangkan.

Mengenai peran tenaga pengajar dalam mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja dan mempersiapkannya dalam memasuki dunia kerja, Mariah dan Sari (2018) mengungkapkan bahwa tenaga pengajar merupakan ujung tombak dalam pembelajaran vokasi karena tenaga pengajar yang mempersiapkan segala kebutuhan peserta didik baik itu pengetahuan ataupun keterampilan sehingga bisa menghadapi dunia kerja setelah lulus nanti. Selain itu, permintaan tenaga kerja abad 21 membuat peran tenaga pengajar semakin besar karena tenaga pengajar tidak saja bertanggung jawab dalam mengembangkan *hard skill* lulusan tetapi juga *soft skill*nya sehingga keterampilan lulusan atau calon tenaga kerja sejalan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja masa depan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tenaga pengajar memiliki andil yang besar dalam melatih dan mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja sehingga calon tenaga kerja tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki dunia kerja. Hal ini tentunya juga berlaku bagi balai pelatihan pengembangan keterampilan tenaga kerja Indonesia seperti BLK Padang yang mana instruktur sebagai individu yang melatih dan mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja Indonesia bertanggungjawab dalam membekali calon tenaga kerja dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja masa depan sehingga calon tenaga kerja tersebut dapat bersaing dalam pasar kerja dunia masa depan. Akan tetapi, fakta yang terjadi di BLK Padang, waktu yang diberikan untuk pelatihan materi umum hanya 10% dari keseluruhan waktu pelatihan. Selain itu, materi dan pelatihan yang diberikan pada pelatihan umum hanya dalam bentuk pengetahuan dasar seperti pada pelatihan *basic office* atau pelatihan dasar

komputer dimana peserta dilatih sebatas pengoperasian komputer dan belum digital platform. Begitu juga pada materi *softskill* dimana pelatihan yang diberikan sebatas simulasi interaksi dan koordinasi dalam dunia kerja dan belum skill-set lainnya.

Kurangnya pelatihan *digital skill* dan *skill-set* di BLK Padang tentunya dapat membuat kesiapan tenaga kerja menghadapi dunia kerja berkurang karena menurut peneliti terdahulu, *digital skill* dan *skill-set* memiliki andil yang besar dalam dunia kerja masa depan nantinya. Akan tetapi, hal ini tentunya perlu pembuktian lebih lanjut karena kondisi kerja serta permintaan tenaga kerja di setiap negara tidak sama. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu umumnya melakukan analisa pada dunia kerja negara maju dan kualifikasi tenaga kerjanya tentu berbeda dengan kualifikasi tenaga kerja Indonesia apa lagi kualifikasi tenaga kerja yang mengikuti pelatihan di BLK Padang yang mayoritas adalah lulusan SMA dan SMP. Oleh sebab itu, penelitian ini mencoba untuk melakukan analisis yang lebih mendalam lagi mengenai kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi dunia kerja masa depan ditinjau dari aspek *digital skill* dan *skill-set*. Selain itu, penelitian ini juga mencoba menganalisis hubungannya dengan kompetensi instruktur di BLK Padang mengingat intruktur merupakan pihak yang mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja dan mempersiapkannya sebagai tenaga kerja siap pakai untuk dunia kerja masa depan.

Beranjak dari penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi serta pentingnya menghasilkan tenaga kerja trampil dan siap pakai dalam dunia kerja

masa depan nantinya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **Pengaruh *Digital skill* dan *Industry 4.0 Skills-Sets* terhadap Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Dunia Kerja Masa Depan dengan Kompetensi Instruktur sebagai Variabel Moderator: Studi pada Balai Latihan Kerja Padang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *digital skill* terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan?
2. Bagaimana pengaruh *industry 4.0 skill-sets* terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi instruktur BLK Padang terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi instruktur BLK Padang dalam memoderasi hubungan antara *digital skill* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi instruktur BLK Padang dalam memoderasi hubungan antara *Skill-set* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan?



1.3 Tujuan Penelitian

Beranjak dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *digital skill* terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan.
2. Pengaruh industri 4.0 *skill-sets* terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan.
3. Pengaruh kompetensi instruktur BLK Padang terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan
4. Pengaruh kompetensi instruktur BLK Padang dalam memoderasi hubungan antara *digital skill* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan
5. Pengaruh kompetensi instruktur BLK Padang dalam memoderasi hubungan antara industri 4.0 *skill-set* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan



1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah akademisi ilmu pengetahuan, terutama terkait dengan pengembangan keterampilan-keterampilan tenaga kerja dalam menghadapi dunia kerja masa depan serta kesiapan kerja tenaga kerja dalam menghadapi kemungkinan perubahan-perubahan yang terjadi di dunia kerja masa depan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan terutama bagi :

1. Penulis, merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Andala Padang.
2. Sebagai tambahan informasi bagi BLK Padang dalam memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja supaya keterampilan calon tenaga kerja dapat menjadi lebih berkembang dan bermanfaat di dunia kerja nantinya.
3. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan terhadap pengembangan Ilmu Sumber Daya Manusia, dan sebagai masukan untuk bahan acuan atau sumber referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pokok permasalahan yang sama.

1.5 Ruanglingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, dimana peneliti melakukan teknik pengukuran terhadap variabel-variabel tertentu sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan (Arifin, 2012). Untuk keperluan analisis data, penelitian ini menggunakan model SEM (*Structure Equation Model*). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat. Pengaruh *digital skill* dan skill-set industri 4.0 terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dengan kompetensi instruktur sebagai variabel moderator.

Penelitian ini hanya terbatas kepada peserta pelatihan di BLK Padang. Sesuai dengan judul penelitian, maka lokasi penelitian ini adalah Balai Latihan Kerja Padang yang beralamat di Jl. Sungai Balang, Bandar Buat, Kecamatan Lubuk

Kilangan Kota Padang, Sumatera Barat. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan bahwa kehadiran wabah Covid-19 mempercepat dunia kerja masa depan karena hampir semua bidang pekerjaan dimasa pandemi mengalami peralihan sistim aktivitas pekerjaan dari tradisional menjadi modern yaitu menggunakan teknologi komunikasi. Peralihan aktivitas kerja yang terjadi secara mendadak membuat banyak pengusaha dan tenaga kerja kesulitan untuk beradaptasi karena kurangnya peralatan dan ketarampilan. Sementara itu, Balai Latihan Kerja sebagai wadah untuk menghasilkan tenaga kerja masa depan yang siap pakai masih kurang menerapkan keterampilan yang dibutuhkan pada era revolusi industri 4.0 yang terjadi pada saat sekarang ini.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematik penulisan

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini terdiri atas tinjauan literatur mengenai dunia kerja masa depan, kesiapan kerja, *digital skill*, industri 4.0 skill-set, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas disain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Bab ini berisikan hasil dan temuan penelitian yang disajikan secara deskriptif dan tabulatif, kemudian pembahasan tentang hasil penelitian disajikan dalam bentuk analitik dan teoritik.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri atas kesimpulan hasil penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian kemudian saran penelitian.

