

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

DOI: [doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.04](https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.04)

**MEDIATOR KOMPETENSI INSTRUKTUR : *DIGITAL SKILL* DAN INDUSTRI 4.0  
*SKILLS-SETS* TERHADAP KESIAPAN TENAGA KERJA INDONESIA DALAM  
MENGHADAPI DUNIA KERJA MASA DEPAN**

**Rizki Gusfa Winda**

Universita Andalas

Email : [rizkigusfa19@gmail.com](mailto:rizkigusfa19@gmail.com)

**Yuliasri**

Universita Andalas

Email : [yuliasri@eb.unand.ac.id](mailto:yuliasri@eb.unand.ac.id)

**Hendra Lukito**

Universita Andalas

Email : [hendralukito@gmail.com](mailto:hendralukito@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk melakukan pengujian mediator kompetensi instruktur: *digital skill* dan *industry 4.0 skills-sets* terhadap kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi dunia kerja masa depan pada balai latihan kerja padang, sehingga nantinya akan dapat membantu balai latihan kerja padang untuk mengatasi masalah kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi dunia kerja masa depan. penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *total sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 160 responden yang merupakan calon tenaga kerja. Analisis data yang digunakan yaitu Smart PLS yang berguna mencari adanya pengaruh antar variabel dengan mediatornya. Hasil penelitian ini adalah adanya semakin tinggi keterampilan digital peserta pelatihan BLK Padang maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan, semakin tinggi industri 4.0 digital skill-set peserta pelatihan BLK Padang maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan, semakin tinggi kompetensi instruktur BLK Padang maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan, semakin tinggi kompetensi instruktur pelatihan maka hubungan keterampilan digital peserta pelatihan BLKI Padang dengan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan akan semakin kuat, semakin tinggi kompetensi instruktur pelatihan maka hubungan industri 4.0 skill-set peserta pelatihan BLKI Padang dengan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan akan semakin kuat.

Kata kunci: *Digital skill, Industry 4.0 skills sets*, Kesiapan tenaga Kerja Indonesia dan Kompetensi Instruktur

## PENDAHULUAN

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.

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

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

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 Jumlah Peserta Pelatihan BLK Padang Sesi III 2021**

<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah Peserta Pelatihan (orang)</b>
Garment Apparel	16
Pariwisata	16
Teknik Bangunan	16
Teknik Elektronika	16
Teknik Las	16
Teknik Listrik	16
Teknik Manufaktur	16
Teknik Otomotif	16
Teknologi Informasi dan Komunikasi	16
Bisnis Manajemen	16
<b>Total</b>	<b>160</b>

(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

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

mekanisme pelatihan di BLK diketahui bahwa tidak terjadi perubahan sistim 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 skil* dan *basic office*, sementara 90% waktu pelatihan digunakan untuk materi khusus kejuruan. Pelatihan materi umum terbagi atas dua yaitu materi *soft skil* 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.

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

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

(*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.

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 dibutuhkan 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

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

*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).

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.

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

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

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 instruktur merupakan pihak yang mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja dan mempersiapkannya sebagai tenaga kerja siap pakai untuk dunia kerja masa depan

### **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah 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

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

memoderasi hubungan antara *Skill-set* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan?

### **Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah 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, 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.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk berkembang dalam lingkungan yang saling terhubung secara global dengan berbagai peluang dan ancaman, perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja biasanya menyangkut keterampilan dasar yang relevan dengan pekerjaannya. Konsep kesiapan tenaga kerja paling sering diterapkan pada kesiapan kerja tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja. Akan tetapi, pada dasarnya kesiapan kerja juga berlaku untuk individu yang sudah bekerja, memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang tinggi karena dunia kerja selalu mengalami perubahan dan untuk dapat beradaptasi kepada perubahan yang terjadi karena itu pekerja yang sudah bekerja ataupun memiliki keterampilan dan pengalaman yang tinggi juga memerlukan kesiapan kerja (Oswald et al, 2019).

Kesiapan merupakan status yang dapat dikategorikan sebagai perwakilan dari mentalitas dan sifat yang dapat membuat calon tenaga kerja mengatur dan memposisikan dirinya di lingkungan kerja untuk beradaptasi dan meraih sukses. Mengingat sifat pekerjaan yang selalu berubah-ubah karena itu kesiapan kerja dalam hal ini merupakan sejauh mana tenaga kerja dan

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

pekerja menunjukkan potensinya dilihat dari prestasi kerja dan kemajuan karir. Terlebih melihat kepada kemajuan zaman yang sangat cepat seperti yang terjadi pada saat sekarang ini maka keterampilan yang harus dipersiapkan oleh tenaga kerja adalah keterampilan teknikal seperti keterampilan digital dan keterampilan non-teknikal seperti keterampilan penyelesaian masalah, keterampilan dalam berkomunikasi, keterampilan dalam hal kepemimpinan dan lain sebagainya (Ahmad et al, 2019).

Fataron dan Sijabat (2019) menjelaskan kesiapan kerja sebagai keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman, serta kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan bidang keahliannya. Sementara itu, ACT (2013) menjelaskan bahwa seorang individu dikatakan siap bekerja jika memiliki keterampilan dasar yang diperlukan agar memenuhi syarat minimal untuk suatu pekerjaan tertentu yang dilakukan melalui analisis pekerjaan atau profil pekerjaan.

Muswapi dan Lestari (2020) memaparkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi dimana individu mencapai kematangan fisik dan kematangan mental melalui pengalaman belajar yang koheren dengan bidang pekerjaan yang dipilihnya. Pada dasarnya, kesiapan kerja merupakan hal utama yang harus diperhatikan oleh peserta didik atau mahasiswa karena tujuan peserta didik atau mahasiswa memasuki suatu jenjang pendidikan adalah untuk mendapatkan ilmu yang nantinya bisa dimanfaatkan dalam dunia kerja. Selain itu, dengan menempuh suatu jenjang pendidikan diharapkan peserta didik dan mahasiswa dapat mempersiapkan dirinya dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus nanti karena bagaimanapun juga, aktivitas dalam dunia kerja bukan merupakan hal yang mudah sehingga diperlukan suatu persiapan yang matang.

### ***Digital Skill***

Keterampilan digital adalah konsep baru yang menggambarkan keterampilan terkait teknologi. Selama beberapa tahun terakhir, beberapa istilah telah digunakan untuk menggambarkan keterampilan dan kompetensi penggunaan teknologi digital, seperti keterampilan TIK, keterampilan teknologi, keterampilan teknologi informasi, keterampilan abad 21, literasi informasi, literasi digital, dan keterampilan digital. Istilah-istilah ini juga sering digunakan sebagai sinonim; misalnya kompetensi digital dan literasi digital. Terkadang istilahnya di persempit, misalnya keterampilan internet yang hanya mengacu pada area terbatas

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

teknologi digital. Berbagai macam istilah mencerminkan pesatnya perkembangan teknologi, selain itu, perubahan dalam masyarakat dan budaya yang didasarkan pada teknologi baru berdampak pada istilah yang digunakan (Ilomäki et al, 2016).

Mengenai keterampilan digital, terkadang banyak pihak yang menganggapnya sama dengan keterampilan literasi digital yang pada kenyataannya berbeda secara makna. Keterampilan literasi digital mengacu pada pengetahuan, kesadaran, sikap dan kemampuan individu untuk secara tepat menggunakan alat dan fasilitas digital dalam konteks situasi kehidupan tertentu untuk memungkinkan suatu tindakan sosial yang konstruktif. Sementara keterampilan digital merupakan penerapan atau pengaplikasian dari literasi digital. Dengan kata lain, keterampilan digital mengacu pada aspek yang lebih teknis dari keterampilan literasi digital (Deursen, 2010).

Keterampilan digital sering dikaitkan dengan aspek teknis media, dan aspek-aspek lainnya yang terkait konten dari media digital misalnya, menggunakannya untuk berkolaborasi atau memecahkan masalah (Deursen dan Dijk, 2011; Laar et al, 2019). Keterampilan digital umumnya dapat didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan teknologi digital, termasuk komputer dan aplikasi komputer, tablet dan smartphone, situs web, platform online, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan teknologi digital dan teknologi informasi dan komunikasi (Zahiroh, 2020).

### ***Industry 4.0 Skill Set***

Dunia sedang menghadapi kemajuan teknologi informasi (TIK) yang sangat pesat. Kondisi ini membawa gangguan dan berdampak pada seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk pendidikan. Mereka menyebutnya sebagai Industri 4.0. Industri 4.0 telah menyebabkan hilangnya jenis pekerjaan tertentu dan munculnya jenis pekerjaan baru yang menyebabkan perubahan keterampilan yang diperlukan bagi pekerja. Terdapat sekumpulan keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi dunia kerja industri 4.0 yaitu pemecahan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kreativitas, koordinasi dengan orang lain, manajemen orang, kecerdasan emosional, penilaian dan pengambilan keputusan, orientasi layanan, negosiasi, dan fleksibilitas kognitif (Sari dan Wilujeng, 2020)

Ahmad et al (2020) memaparkan bahwa keterampilan lainnya menjadi fokus penting di era revolusi industri 4.0 selain keterampilan digital yaitu keterampilan non-teknis. Keterampilan non teknik ini merupakan sekumpulan keterampilan kognitif dan *soft skill*. *Softskill* ini dulunya

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

dipandang sebagai keterampilan inferior dalam dunia kerja, akan tetapi di era revolusi industri 4.0 *softskill* dan *social skill* dipandang sebagai sekumpulan keterampilan penting untuk karir awal yang harus dipersiapkan oleh tenaga kerja dalam memasuki dunia kerja (Deloitte, 2018)

Industri 4.0 skill-set merupakan sekumpulan keterampilan *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja industri 4.0 karena revolusi industri memberikan banyak perubahan dalam dunia kerja masa depan dan mengganggu beberapa bentuk, sifat dan jenis pekerjaan. Perubahan yang dibawa oleh revolusi industri dapat diatasi melalui pelatihan dan pendidikan yaitu dengan cara fokus pada sekumpulan-sekumpulan keterampilan penting industri 4.0 tersebut. Industri 4.0 skill-set yaitu pemecahan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kreativitas, koordinasi dengan orang lain, manajemen orang, kecerdasan emosional, penilaian dan pengambilan keputusan, orientasi layanan, negosiasi, dan fleksibilitas kognitif (Rahmad et al, 2019).

Industri 4.0 menciptakan banyak peluang baru bagi perusahaan, tetapi pada saat yang sama muncul beberapa tantangan dari otomatisasi dan digitalisasi akibatnya, kualifikasi dan keterampilan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas-tugas dunia kerja di masa mendatang juga akan berbeda. Menghadapi dunia kerja masa depan, sekumpulan keterampilan *soft skill* dan sosial adalah fondasi untuk interaksi dunia kerja masa depan, selain itu, individu juga harus mengembangkan persepsi tentang perilaku mereka sendiri (Grzybowska dan Lupicka, 2017)

### **Kompetensi Tenaga Pengajar**

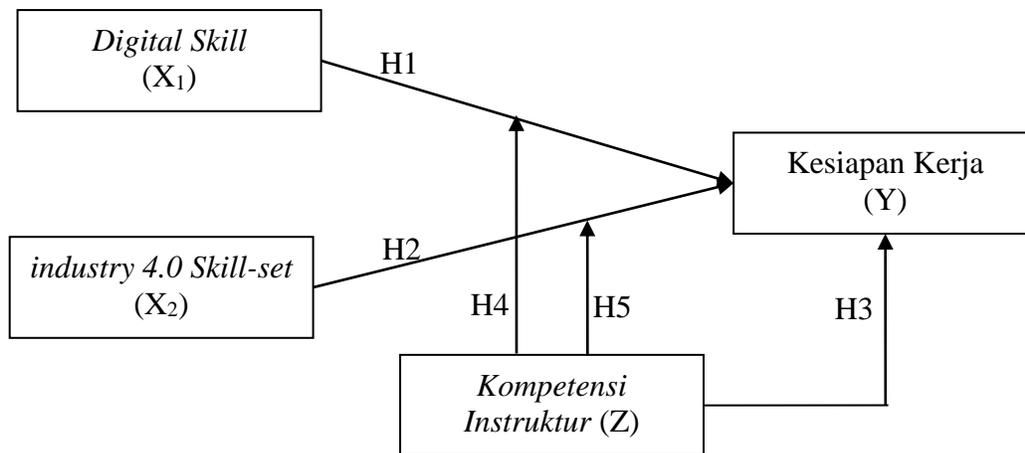
Tenaga pengajar, baik itu di tempat pendidikan formal dan non formal harus memiliki kompetensi sebagai tenaga pengajar profesional karena kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pengajar merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 “kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Sementara itu, Undang-undang No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 menjelaskan tenaga pengajar atau tenaga pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik.

Menurut Hamalik (2007) peran dari instruktur adalah sebagai pengajar, pemimpin kelas,

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

pembimbing, fasilitator, peserta aktif, ekspeditor, perencana pembelajaran, pengawas, motivator, evaluator, konselor, evaluator, serta penyelidik sikap dan nilai”. Sementara itu, Pribadi (2014) menjelaskan bahwa dalam pelatihan, instruktur merupakan aktor yang memegang peranan penting karena instruktur merupakan pihak yang memfasilitasi proses belajar program pelatihan”. Secara umum, karakteristik utama instruktur yang profesional yaitu; selalu siap melakukan presntasi, senang menyajikan informasi, senantiasa menggunakan bahan pelatihan terbaik, mampu menarik perhatian peserta terhadap isi atau materi program pelatihan, senantiasa membantu peserta untuk menguasai kompetensi yang dilatihkan dan selalu menutup setiap sesi pelatihan dnegan peraan puas di hati peserta. Moeheriono (2010) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi juga dapat difenisikan sebagai gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dan menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata (Novauli, 2015).

Gambar. 21  
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Digital skill* berpengaruh terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

2. Industri 4.0 *skill-sets* berpengaruh terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan
3. Kompetensi instruktur BLK Padang berpengaruh terhadap kesiapan peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan
4. Kompetensi instruktur BLK Padang berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara *digital skill* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan
5. Kompetensi instruktur BLK Padang berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara *Skill-set* dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini jenis explanatory, bertujuan untuk melihat apakah suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variable *outcome* (Sekaran dan Bougie, 2016). Kemudian penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dan juga merupakan *unsituational research* (Sekaran dan Bougie, 2016).

### **Metode Penentuan Sampel dan Populasi**

Populasi merupakan jumlah keseluruhan responden pada objek yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan kerja di BLK Padang pada sesi III tahun 2021 yang berjumlah 160 orang. Sampel merupakan angka yang mewakili populasi untuk menarik kesimpulan dalam merepresentasikan populasi secara keseluruhan (Sekaran and Bougie 2011). Dalam penelitian ini teknik pengambilan yang digunakan yaitu *Total Sampling*, merupakan teknik yang mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel pada suatu penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016), dimana hal tersebut diarahkan pada peserta pelatihan kerja di BLK Padang pada sesi III tahun 2021

### **Metode Analisis Data**

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan bantuan *software* Smart PLS 3 dan menggunakan teknik *structural equation model* (SEM) (Hair et al, 2010)

### **Uji Validitas**

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

Terkait dengan uji ini, ada dua jenis metode yang digunakan diantaranya validitas konvergen dan validitas diskriminan (Hair et al, 2010). Uji ini bertujuan untuk mengukur kualitas indikator yang digunakan untuk menunjukkan kevalidan atau kesahihannya, serta seberapa tepat suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran (Hair et al, 2010). Cara menilainya yaitu, apabila nilai outer loading pada indicator  $> 0,7$ , dan nilai Average Variance Extracted (AVE)  $> 0,5$  dikatakan valid, dan sebaliknya (Hair et al, 2010). Kemudian untuk diskriminan validity penulis mengacu pada kriteria Fornell and Larcker (1981).

### **Uji Reliabilitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat di percaya dan diandalkan, sebuah variabel dinyatakan reliabel ketika nilai *cronbach alpha dan composite reliability*  $> 0,5$ , sedangkan dibawah itu maka dapat dikatakan tidak reliabel (Hair et al, 2010)

### **Uji Hipotesis**

Penelitian ini mengacu pada nilai t-statistik pada setiap variabel untuk menjawab hypothesis penelitian (Hair et al., 2010). Dengan syarat nilai t-statistic  $> 1,64$  untuk *one tail test*, maka hipotesis dapat dikatakan *supported*. Sedangkan dibawah itu dapat dikatakan *Not Supported*. Sementara itu, P value  $< 0,05$  dinyatakan berpengaruh signifikan, dan P value  $> 0,05$  dinyatakan tidak berpengaruh signifikan (Hair et al., 2010). Hubungan antar variabel juga dapat dilihat melalui nilai original sampel (o) (Hair et al., 2010).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Metode Analisis Data**

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik *Structuran Equation Model (SEM)*, dengan bantuan *Smart PLS Software version 3*. Penelitian ini menguji validitas dan reliabilitas, Uji R-square, serta uji hipotesis penelitian (Hult et al., 2015). Pengujian pada penelitian ini merupakan pengujian first order yaitu pengujian yang tidak memisahkan laten variabel pada tiap-tiap dimensinya. Hal tersebut didasari oleh penggunaan indikator pada variabel dependen tidak berdasarkan dimensinya (Hair et al., 2010; Hult et al., 2015)

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut :

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

**Tabel 2 Outer Loading Pengujian Model Pertama**

	Digital Skill	Industrial 4.0 Skill-Set	Kesiapan Kerja	Kompetensi Instruktur
DS1	0,859			
DS12	0,717			
DS13	0,875			
DS14	0,856			
DS2	0,861			
DS3	0,825			
DS4	0,814			
DS5	0,867			
DS6	0,922			
DS7	0,760			
DS8	0,855			
KI1				0,852
KI2				0,878
KI3				0,851
KI4				0,824
KK1			0,801	
KK2			0,770	
KK3			0,722	
KK4			0,746	
KK5			0,739	
KK6			0,721	
KK7			0,754	
SS1		0,888		
SS10		0,900		
SS3		0,872		
SS4		0,906		
SS5		0,897		
SS7		0,888		
SS8		0,787		
SS9		0,890		

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* memiliki nilai diatas 0,70 sehingga disimpulkan pernyataan yag digunakan valid. Pengujian *average variance extracted* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3 Avergae Variance Extracted**

Average Variance Extracted (AVE)	
Digital Skill	0,704

<b>Industrial 4.0 Skill-Set</b>	<b>0,773</b>
<b>Kesiapan Kerja</b>	<b>0,564</b>
<b>Kompetensi Instruktur</b>	<b>0,725</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extraxted* berada diatas 0,50, sehingga disimpulkan semua variabel dapat memenuhi kriteria yang disyaratkan

**Tabel 4 Diskriminan Validity**

Fornell and Larcker Criterion				
	Digital Skill	Industrial 4.0 Skill-Set	Kesiapan Kerja	Kompetensi Instruktur
Digital Skill	0,839			
Industri 4.0 Skill-Set	0,555	0,879		
Kesiapan Kerja	0,558	0,643	0,751	
Kompetensi Instruktur	0,693	0,596	0,717	0,852

Dari tabel diatas menunjukkan nilai konstruk yang dituju lebih tinggi daripada nilai konstruk sebelumnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan telah memenuhi kriteria Fornell dan Larcker dengan rincian digital skill 0,839, industri 4.0 skill-set 0.879, kesiapan kerja 0.751, dan kompetensi instruktur 0.852. Sehingga dapat dikatakan bahwa syarat validitas diskriminan telah terpenuhi dan dinyatakan valid.

**Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Digital Skill	<b>0,957</b>	<b>0,963</b>
Industri 4.0 Skill-Set	<b>0,958</b>	<b>0,965</b>
Kesiapan Kerja	<b>0,871</b>	<b>0,900</b>
Kompetensi Instruktur	<b>0,874</b>	<b>0,914</b>

Nilai *croncbach alpha* untuk variabel digital skill adalah sebesar 0.957, idustri 4.0 skill-set sebesar 0.958, kesiapan kerja sebesar 0.871, dan kompetensi instruktur sebesar 0.874. Nilai *croncbach alpha* yang diperoleh pada masing-masing variabel adalah besar dari 0.7. Sementara itu, nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada variabel penelitian ini

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

menunjukkan konsistensi dan reliabilitasnya.

### Uji R-Square

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai R-square dalam penelitian ini.

**Tabel 6 R-Square**

	R Square
Kesiapan Kerja	0,839

Dari tabel diatas menunjukkan nilai R-Square variabel kesiapan kerja adalah sebesar 0.839. Ini artinya, jika terjadi masalah dalam kesiapan kerja atau untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang maka yang perlu dievaluasi adalah variabel digital skill, industri 4.0 skill-set dan kompetensi instruktur karena memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang sebesar 83.9%. Sedangkan sisanya 16.1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini

### Pengujian Hipotesis

Pengujian pengujian hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 7 Hasil Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
Digital Skill -> Kesiapan Kerja	0,598	0,605	7,414	<b>0,000</b>	<b>Didukung</b>
Industri 4.0 Skill-Set -> Kesiapan Kerja	0,168	0,163	2,433	<b>0,015</b>	<b>Didukung</b>
Kompetensi Instruktur -> Kesiapan Kerja	0,244	0,242	4,054	<b>0,000</b>	<b>Didukung</b>
Moderating Effect 1 -> Kesiapan Kerja	0,228	0,231	4,218	<b>0,000</b>	<b>Didukung</b>
Moderating Effect 2 -> Kesiapan Kerja	0,163	0,168	2,883	<b>0,004</b>	<b>Didukung</b>

Dari tabel diatas memperlihatkan 3 pengaruh langsung, dan 2 pengaruh interaksi. Hasil menunjukkan bahwa digital skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan nilai t-statistik  $7,414 > 1,65$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa H1 didukung. Kemudian hasil signifikan dan positif juga diberikan oleh industri 4.0 skill-set pada

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

kesiapan kerja, dengan nilai t-statistik  $2,433 > 1,65$  dan p-value  $0,015$ , dan dinyatakan H2 didukung. Selanjutnya, pengaruh kompetensi instruktur pada kesiapan kerja adalah signifikan dan positif, dengan nilai t-statistik  $4,054 > 1,65$  dan p-value  $0,000 < 0,05$  dan dinyatakan H3 didukung.

Kemudian, uji pengaruh interaksi dimana kompetensi instruktur menjadi moderator dalam hubungan antara digital skill dan industri 4.0 skill-set dengan kesiapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan interaksi digital skill dengan kompetensi instruktur memiliki kontribusi yang signifikan dalam arah yang positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang, dengan nilai t-statistik  $4,218 > 1,65$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya interaksi industri 4.0 skill-set dengan kompetensi instruktur memiliki kontribusi yang signifikan dalam arah yang positif terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang, dengan nilai t-statistik  $2,883 > 1,65$  dan p-value  $0,004 < 0,05$ . Sehubungan dengan hasil uji interaksi, maka dapat dinyatakan H4 dan H5 didukung. Kesimpulannya, dari total 5 hipotesis penelitian yang diuji, keseluruhannya didukung dalam penelitian ini

### Efek Moderasi

Efek moderasi hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.8

**Tabel 8 Efek Moderasi**

	Koefisien	t-statistik	Pengaruh	Hubungan	Bentuk Moderasi
Kompetensi Instruktur -> Kesiapan Kerja	0,244	4,054	Signifikan	-	-
Moderating Effect 1 -> Kesiapan Kerja	0,228	4,218	Signifikan	Memperkuat	Quasi Moderasi
Moderating Effect 2 -> Kesiapan Kerja	0,163	2,883	Signifikan	Memperkuat	Quasi Moderasi

Variabel moderator dalam penelitian ini adalah kompetensi instruktur dengan variabel eksogennya adalah digital skill dan industri 4.0 skill-set dan variabel endogen yang dipengaruhi yaitu kesiapan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, interaksi antara kompetensi intruktur dengan digital skill terhadap kesiapan kesiapan kerja adalah berslope positif dengan koefisien sebesar 0.228. Ini berarti, interaksi antara kompetensi intruktur dengan digital skill peserta pelatihan BLK Padang akan memperkuat hubungan digital skill terhadap kesiapan kerja sebesar

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

0.248. Dengan kata lain, semakin besar interaksi antara kompetensi instruktur dengan digital skill peserta pelatihan BLK maka kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan akan semakin tinggi. Sementara itu, interaksi antara kompetensi instruktur dengan industri 4.0 skill-set terhadap kesiapan kerja adalah berlope positif dengan koefisien sebesar 0.163. Ini berarti, interaksi antara kompetensi instruktur dengan industri 4.0 skill-set peserta pelatihan BLK Padang akan memperkuat hubungan digital skill terhadap kesiapan kerja sebesar 0.163. Dengan kata lain, semakin besar interaksi antara kompetensi instruktur dengan industri 4.0 skill-set peserta pelatihan BLK Padang, maka kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan akan semakin tinggi.

Pengujian hipotesis diperoleh hasil pengaruh yang signifikan antara variabel moderator yaitu kompetensi instruktur dengan kesiapan kerja. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan dari interaksi antara kompetensi instruktur dengan digital skill terhadap kesiapan kerja, serta interaksi antara kompetensi instruktur dengan industri 4.0 skill-set terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka bentuk moderasi yang terbentuk adalah moderasi quasi. Ini berarti, kompetensi instruktur tidak saja dapat mempengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang tetapi juga dapat memperkuat pengaruh antara digital skill dan industri 4.0 skill-set terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang. Dengan kata lain, interaksi yang terjadi antara kompetensi instruktur dengan digital skill dan industri 4.0 skill-set akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap tingkat kesiapan kerja peserta pelatihan BLK Padang dalam menghadapi dunia kerja masa depan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

BLK Padang merupakan lembaga pelatihan untuk menghasilkan tenaga kerja siap pakai. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya, keterampilan peserta pelatihan yang dikembangkan lebih kepada pelatihan teknis yang disesuaikan dengan kejuruannya. Sementara itu, era revolusi industri 4.0 sekarang ini menuntut calon tenaga kerja untuk memiliki keterampilan digital, dan sekumpulan keterampilan industri 4.0 dengan begitu calon tenaga kerja dapat bersaing dan siap memasuki dunia kerja masa depan yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Sehubungan dengan hal itu dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Semakin tinggi keterampilan digital peserta pelatihan BLK Padang maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan.

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

2. Semakin tinggi industri 4.0 digital skill-set peserta pelatihan BLK Padang maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan
3. Semakin tinggi kompetensi instruktur BLK Padang maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan
4. Semakin tinggi kompetensi instruktur pelatihan maka hubungan keterampilan digital peserta pelatihan BLKI Padang dengan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan akan semakin kuat
5. Semakin tinggi kompetensi instruktur pelatihan maka hubungan industri 4.0 skill-set peserta pelatihan BLKI Padang dengan kesiapan kerja peserta pelatihan dalam memasuki dunia kerja masa depan akan semakin kuat.

### **Saran**

Saran yang dimaksud dirincikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada peserta pelatihan BLK untuk meningkatkan keterampilan digitalnya khususnya dalam pemanfaatan perangkat keras dan perangkat lunak yang beragam supaya kedepannya ketika dihadapkan pada suatu teknologi digital, peserta pelatihan sudah memiliki pengetahuan bahkan mampu mengoperasikannya
2. Disarankan kepada peserta pelatihan BLK Padang untuk aktif tergabung dalam organisasi-organisasi atau membentuk kelompok yang dipimpin sendiri, supaya peserta pelatihan dapat melatih keterampilan kepemimpinannya dan melatih rasa percaya diri dalam bekerja pada suatu tim.
3. Disarankan kepada instruktur BLK Padang untuk terus mengembangkan dan mengupdate supaya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman, dengan begitu instruktur dapat melakukan penstranferan pengetahuan kepada peserta pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pasar kerja dan tuntutan perkembangan zaman
4. Diasarankan kepada peserta pelatihan BLK Padang untuk terus mengasah kemampuan berfikirnya melalui forum-forum diskusi dan memperbanyak membaca supaya keterampilan berfikir peserta pelatihan menjadi lebih baik. Selain itu, disarankan kepada peserta pelatihan untuk melakukan manajemen emosi dan amarah melalui terapi-terapi relaksasi
5. Disarankan pihak akademisi atau peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel potensial yang mempengaruhi

<http://doi.org/10.21009/JRMSI>

kesiapan kerja calon pekerja, serta mengetahui faktor-faktor apa saja yang lebih mempengaruhi kepada kesiapan kerja calon pekerja dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah-ubah.

6. Disarankan pihak akademisi dan peneliti selanjutnya untuk mereview penelitian ini, demi peningkatan dan keakuratan implikasi yang disarankan

#### DAFTAR PUSTAKA

- G. Tomas M. Hult, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. 2015. "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)." *International Journal of Research & Method in Education* 38(2): 220–21.
- Jr, Joseph F Hair, William C. Black, Barry J Babin, and Rolph E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh. Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2011. "Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, 6th Edition."