

## **KEBUTUHAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MEMASUKI DUNIA KERJA BAGI LULUSAN SMK NEGERI 6 KOTA SERANG**

**Ela Rosita<sup>1</sup>, Dwi Yuliyanti Fitri<sup>2</sup>, Dina Rahmah Yani<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pamulang Kota Serang*

*Email : <sup>1</sup>ellarosira401@unpam.ac.id*

### **ABSTRAK**

Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM merupakan elemen penting dalam mempersiapkan lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang untuk memasuki dunia kerja. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dipasar tenaga kerja, lulusan SMK perlu dilengkapi dengan keterampilan yang relevan dan kompetitif. Dengan mengikuti program pelatihan, mereka dapat memahami tuntutan industri dan dapat mengasah kemampuan yang diperlukan, sehingga meningkatkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pemaparan materi dan diskusi tentang kebutuhan pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Memasuki Dunia Kerja Bagi Lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang. Yang diselenggarakan oleh Dosen dan Mahasiswa Universitas Pamulang. Kegiatan PkM ini bertujuan untuk memeberikan pelatihan dan pengembangan SDM untuk dapat memahami pentingnya mempersiapkan dalam memasuki dunia kerja, dan mengurangi keterampilan anatara lulusan SMK Negeri dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Pengetahuan Peserta didik SMK Negeri 6 Kota Serang terhadap Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Memasuki Dunia Kerja ini masih kurang mempersiapkan apabila melihat dari sebelum kegiatan .Pengetahuan dan kesiapan setelah melaksanakan sosialisasi untuk memasuki dunia kerja terjadi peningkatan yang sangat baik berdasarkan hasil tanya jawab yang dilakukan setelah pelaksanaan.

Kata Kunci : Pelatihan. Pengembangan. Sumber Daya Manusia dan Kerja

### **ABSTRACT**

*The need for Training and Human Resource Development is an important element in preparing graduates of SMK Negeri 6 Kota Serang to enter the workforce. In facing the increasingly tight competition in the labor market, vocational school graduates need to be equipped with relevant and competitive skills. By participating in the training program, they can understand industry demands and hone the necessary skills, thereby enhancing their chances of getting a job. This Community Service activity is conducted in the form of presentations and discussions about the training needs and Human Resource Development in Entering the Workforce for Graduates of SMK Negeri 6 Kota Serang. It is organized by Lecturers and Students of Universitas Pamulang. This PkM activity aims to provide training and human resource development to understand the importance of preparation for entering the workforce and to reduce the skills gap between vocational high school graduates and the labor market needs. The knowledge of students from SMK Negeri 6 Kota Serang regarding the need for training and human resource development in entering the workforce was still lacking in preparation when viewed from before the activity. Knowledge and readiness after conducting socialization for entering the workforce showed a very good improvement based on the results of the Q&A conducted after the implementation.*

*Keywords : Training. Development. Human Resources and Work*

## **PENDAHULUAN**

Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang sangat penting untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, membantu lulusan beradaptasi dengan tuntutan industri, dan peningkatan daya saing mereka dipasar kerja (Kurniawati 2020). Selain itu, analisis kebutuhan pelatihan dapat mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang perlu diatasi agar lulusan siap menghadapi tantangan profesional (Wiliandari, 2014). Tujuan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja individu atau organisasi.

Demikian sangat penting untuk menciptakan tenaga kerja, tidak hanya produktif tetapi juga mampu beradaptasi dengan apa yang terjadi dilingkungan kerja nanti. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan di sekolah dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan, serta membentuk sikap profesional yang penting dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM dalam memasuki dunia kerja menjadi kunci faktor untuk meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja. Dengan adanya sosialisasi kepada sekolah SMK Negeri 6 Kota Serang ini peserta didik dapat memilih program yang sesuai dengan bidang keahlian mereka, dan sekolah dapat memastikan bahwa alumninya siap menghadapi tantangan industri.

Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM bagi Lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang merupakan langkah krusial untuk meningkatkan kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Melalui analisis kebutuhan pelatihan yang tepat, sekolah dapat merancang program yang sesuai dengan tuntutan industri, sehingga lulusan memiliki keterampilan yang relevan dan kompetitif. Kerjasama dengan industri dan evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan akan memastikan bahwa lulusan siap menghadapi tantangan dipasar kerja (Susanti, S., et al. 2024).

## **METODE PELAKSANAAN**

Mengenai metode yang digunakan merupakan metode analisis kebutuhan pelatihan. Metode ini dipilih karena peserta kegiatan ini belum mempunyai kesiapan dan kemampuan individu untuk memenuhi syarat dalam memasuki dunia kerja. Adapun tahapan kegiatan yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

### **a) Tahap Sebelum Kegiatan**

Mengenai bagian yang dilakukan sebelum kegiatan ialah sebagai berikut :

- 1) Diskusi, bagian ini dilakukan untuk pemilihan lokasi untuk pelaksanaan dan menyusun bagian-bagian.
- 2) Survei awal, bagian ini dilakukan survei ke lokasi yang berlokasi di SMK Negeri 6 Kota Serang yang beralamat Jl. Desa Masjid Priyayi No.69, Mesjid Priyayi, Kec. Kasemen, Kota Serang, Banten 42191.
- 3) Penetapan lokasi, setelah survei dilaksanakan kemudian ditetapkanlah lokasi pelaksanaan dan sasaran peserta kegiatan.

- 4) Penyusunan materi dan bahan, meliputi proposal, surat-surat, PPT dan lain sebagainya.
- b) Tahap Pelaksanaan Kegiatan  
Mengenai bagian yang dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan yaitu sebagai berikut:
  - 1) Pembukaan, bagian ini untuk sambutan-sabutan perwakilan dosen, dan kepala sekolah
  - 2) Pemaparan Materi, bagian ini untuk memberikan pemahaman pada peserta kegiatan mengenai Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Memasuki Dunia Kerja bagi Lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang serta memberikan gambaran tentang bagaimana suasana dan aktivitas dalam dunia kerja.
  - 3) Diskusi, bagian ini memberikan waktu untuk peserta didik agar bertanya atau mendiskusikan materi yang telah dijelaskan oleh pemateri. Yang terakhir adalah quist serta pembagian hadiah dan kenang-kenangan.
- c) Tahap Pasca Kegiatan  
Mengenai bagian-bagian yang dilakukan setelah pelaksanaan yaitu sebagai berikut:
  - 1) Penyusunan laporan akhir, jurnal, dan artikel berita yang dibuat berdasarkan hasil dari pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat selama acara berlangsung.
  - 2) Penyerahan Hard Cover laporan akhir, publish jurnal, publish artikel, dan yang terakhir penyerahan sertifikat. publikasi baik kedalam jurnal, maupun kedalam media seperti berita.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pelaksanaan Kegiatan**

Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat dengan tema “Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Memasuki Dunia Kerja Bagi Lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dalam bentuk pemaparan materi dan diskusi. Dilaksakanakan pada taggal 02-03 Oktober 2024, bertempat di SMK Negeri 6 Kota Serang, Jl. Desa Masjid Priyayi No.69, Mesjid Priyayi, Kec. Kasemen, Kota Serang, Banten 42191. Yang diselenggarakan oleh Dosen dan Mahasiswa Universitas Pamulang. Kegiatan PkM ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan SDM untuk dapat memahami pentingnya mempersiapkan dalam memasuki dunia kerja, dan mengurangi keterampilan anantara lulusan SMK Negeri dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

### **Hasil kegiatan**

Peserta kegiatan sosialisasi terdiri dari peserta didik SMK Negeri 6 Kota Serang yang berjumlah 29 Peserta yang terdiri dari 7 laki-laki dan 22 perempuan

yang hadir pada kegiatan sosialisasi ini, pada table dibawah ini terlihat nama peserta yang hadir pada sosialisasi.

Table 1. Nama Peserta

No	Nama Peserta	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Hadiri	✓	
2.	Nizar	✓	
3.	Walyudi	✓	
4.	Nawarul	✓	
5.	M. Riski Amali	✓	
6.	Arjabna	✓	
7.	Arif Rakhman	✓	
8.	Syifa		✓
9.	Nuralisa		✓
10.	Ami Anjani		✓
11.	Sumi		✓
12.	Hasum		✓
13.	Aal Fulaelah		✓
14.	Maftuhah		✓
15.	Kamelia Wati		✓
16.	Sandra		✓
17.	Alfiani		✓
18.	Hajjah		✓
19.	Marselah		✓
20.	Ashyffa N.S		✓
21.	Nazwa Dwi Silqi Aulia		✓
22.	Durohul Bahryah		✓
23.	Faikoh		✓
24.	Tania		✓
25.	Sutihah		✓
26.	Ratu Anisa		✓
27.	Neng Leni		✓
28.	Siti Nazelwa P.		✓
29.	Tufatul Ainiyah		✓

Tentunya kegiatan ini memberikan pemahaman mengenai kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM dalam memasuki dunia kerja kepada peserta didik SMK Negeri 6 kota Serang . Dengan adanya kegiatan ini peserta didik merasa senang dengan sistem pengajaran yang kita berikan karena membuat mereka merasa seperti belajar sekaligus bermain. Berikut adalah foto bersama perwakilan peserta didik SMK Negeri 6 Kota Serang setelah kegiatan PkM.



Gambar 2. Foto bersama peserta didik setelah PkM

### **Pembahasan**

Pada Kegiatan PkM ini terdapat Materi tentang Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM Dalam Memasuki Dunia Kerja Bagi Lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang, peserta didik perlu mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja yang kompetitif. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi kunci untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan industri. Berikut adalah Keterampilan yang diperlukan diantaranya:

1. Keterampilan Teknis: Menguasai perangkat lunak dan alat terbaru sesuai bidang studi.
2. Keterampilan Interpersonal: Kemampuan komunikasi dan kerja sama tim.
3. Keterampilan Manajerial: Dasar-dasar manajemen proyek dan kepemimpinan.
4. Keterampilan Problem Solving: Kemampuan analisis dan pengambilan keputusan.

Metode Pelatihan, berikut adalah metode pelatihan yang diperlukan diantaranya:

- a. On The Job Training: Pelatihan langsung di tempat kerja.
- b. Corporate Training: Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja.
- c. Rotasi Kerja: Memberikan pengalaman di berbagai posisi untuk menemukan kecocokan.

Pelatihan yang tepat akan meningkatkan daya saing lulusan SMK Negeri 6 Kota Serang di pasar kerja, membantu mereka beradaptasi dengan perubahan industri, dan mempersiapkan mereka untuk tantangan masa depan.

Berikut adalah Pembahasan yang dijelaskan secara detail tentang materi yang sudah dijelaskan sebelumnya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah tindakan yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau institusi pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Noe, 2017). Umumnya, pelatihan berfokus pada kebutuhan spesifik pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan mencakup aspek yang lebih luas sehingga individu dapat mengembangkan potensi mereka dalam karier yang panjang. (Werner and DeSimone, 2009). Berikut adalah kaitan-kaitan dengan pelatihan dan pengembangan SDM:

1. Pelatihan dan Pengembangan SDM mempunyai tujuan dan tanggung jawab.
  - a). Tujuan utama pelatihan adalah (Dessler, 2011):
    1. Meningkatkan kinerja: Pelatihan ini meningkatkan keterampilan karyawan sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi.
    2. Keterampilan Beradaptasi: Seiring dengan perubahan tren teknologi dan pasar, pelatihan membantu karyawan mengikuti tren terkini dalam industri.
    3. Peningkatan Kepuasan Kerja: Karyawan yang menerima pelatihan cenderung merasa lebih dihargai dan menerima peluang kemajuan, sehingga meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka terhadap perusahaan.
  - b). Tujuan utama Pengembangan SDM adalah (Rivai, 2009):
    1. Perencanaan Karir: Ini tentang membantu karyawan merencanakan jalur karier mereka dalam suatu organisasi. Perencanaan karier yang tepat membantu karyawan memahami peluang yang ada dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya.
    2. Pengembangan Kepemimpinan: program pengembangan kepemimpinan dirancang untuk mempersiapkan karyawan untuk posisi kepemimpinan atau manajemen di masa depan.
2. Hubungan antara pelatihan dan pengembangan:

Dalam konteks ini, pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan teknis jangka pendek, sedangkan pengembangan tenaga kerja melibatkan pertumbuhan jangka panjang dan perencanaan karier strategis.

  - a) pelatihan adalah: Meskipun berfokus pada peningkatan keterampilan teknis jangka pendek, pengembangan bakat mencakup pertumbuhan jangka panjang dan perencanaan karier strategis. Penelitian ini menunjukkan bahwa kedua

aspek tersebut penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Juwita, R.2019).

- b) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan individu yang berkaitan dengan jabatan saat ini, sedangkan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan jabatan di masa depan Hal ini menggambarkan perbedaan fokus antara pelatihan dan pendidikan lanjutan dalam manajemen sumber daya manusia (Syafaruddin 2001).
- c) Investasi pada pelatihan dan pengembangan meningkatkan produktivitas karyawan dan mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan, dalam konteks kebijakan sumber daya ( Mihalti, I.2022)

Sumber daya ini dengan jelas menunjukkan bagaimana pelatihan dan pengembangan saling terkait, membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

3. Metode pelatihan dan pengembangan:

- a On-the-job training (OJT): Metode ini melibatkan pembelajaran langsung di tempat kerja di bawah bimbingan seorang mentor.OJT efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.
  - b Pelatihan Tatap Muka: Metode formal yang dilakukan di dalam kelas baik secara tatap muka maupun virtual. Memberikan struktur dan kurikulum yang jelas untuk pengembangan keterampilan.
  - c Simulasi: Gunakan skenario realistis untuk melatih keterampilan praktis dan memungkinkan peserta mengalami situasi dunia nyata dalam lingkungan terkendali.
  - d Coaching: Pendekatan individual untuk membantu karyawan menemukan solusi terhadap masalah, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan khusus melalui interaksi langsung antara manajer dan karyawan.
4. Manfaat Pelatihan dan Pengembangan SDM Pelatihan dan Pengembangan SDM menawarkan beberapa manfaat penting bagi perusahaan dan karyawan. Beberapa manfaat utama tercantum di bawah ini:
- a Meningkatkan kinerja: Pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, memungkinkan mereka bekerja lebih efektif dan mengurangi kinerja buruk.
  - b Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang terlatih cenderung lebih produktif karena lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses kerja.
  - c Fleksibilitas Karyawan: Menambah keterampilan memungkinkan karyawan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan organisasi tanpa perlu merekrut karyawan baru.



- d Meningkatkan Komitmen dan Loyalitas: Program pengembangan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dan berdampak pada keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja.
  - e Mengurangi turnover: Berinvestasi dalam pelatihan membantu mengurangi turnover dan ketidakhadiran dengan membuat karyawan merasa dihargai dan memberikan peluang untuk kemajuan. Melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif, perusahaan dapat membangun tim yang lebih mampu dan siap menghadapi tantangan bisnis.
5. Evaluasi pelatihan dan pengembangan merupakan proses penting untuk memastikan bahwa program pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa aspek penting dari penilaian dan referensi tercantum di bawah ini.
- a. Model Evaluasi Kirkpatrick Model ini terdiri dari empat fase.
    - 1) Fase Respon: Mengukur respons peserta terhadap program pelatihan, seperti kepuasan dan keterlibatan.
    - 2) Tahap Pembelajaran: Menilai perkembangan pengetahuan dan keterampilan peserta melalui tes sebelum dan sesudah pelatihan.
    - 3) Tingkat Perilaku: Mengamati perubahan perilaku karyawan di tempat kerja setelah mengikuti pelatihan.
    - 4) Tingkat Hasil: Mengukur dampak program pelatihan terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
  - b. Pentingnya Evaluasi  
Evaluasi membantu organisasi untuk:
    - 1) Mengetahui kelebihan dan kekurangan program pelatihan.
    - 2) Mengevaluasi apakah konten pelatihan relevan dengan persyaratan pekerjaan.
    - 3) Mengumpulkan umpan balik untuk perbaikan program di masa depan.
  - c. Metode Pengumpulan Data Data dapat dikumpulkan melalui survei, wawancara, observasi, dan analisis kinerja pasca pelatihan. Hal ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas program.

Selain materi yang telah dipaparkan diatas maka selanjutnya materi yang akan disampaikan adalah materi tentang persiapan dalam memasuki dunia kerja. *Pesiapan Kerja* adalah suatu kondisi di mana seseorang berada dalam keadaan siap untuk melaksanakan tugas atau aktivitas dengan penuh tanggung jawab dan keterampilan. *Kesiapan kerja* mencakup tiga aspek penting, yaitu pola pikir, keterampilan, dan sikap. Ketiga aspek ini saling mendukung dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan aman dan efisien. *Kesiapan kerja* ini juga mencerminkan seberapa baik seseorang dapat merespons tantangan yang ada, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mampu bekerja dengan baik dalam tim maupun individu. Motivasi yang kuat juga sangat berperan dalam kesiapan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga hasil yang dicapai pun menjadi optimal.



Pekerjaan, dalam pengertian yang lebih luas, merujuk pada berbagai aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencari nafkah. Pekerjaan ini bisa berbentuk kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang memerlukan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tertentu.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Berbagai faktor mempengaruhi kesiapan seseorang dalam memasuki dunia kerja, baik itu faktor internal (dari dalam individu itu sendiri) maupun faktor eksternal (lingkungan atau pendidikan yang diperoleh). Beberapa faktor utama yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- a. **Persiapan Karir:** Faktor ini mencakup pendidikan formal dan pengembangan pengetahuan serta keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang akan digeluti. Proses ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, atau magang di perusahaan terkait. Misalnya, seorang siswa SMK yang mengambil jurusan teknik otomotif perlu mengikuti pelatihan di bengkel atau magang di industri otomotif untuk mendapatkan pengalaman praktis.
- b. **Persiapan Sikap dan Kepribadian:** Kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kesiapan mental dan emosional. Ini mencakup kematangan emosi, kemampuan mengendalikan perasaan, serta memiliki motivasi dan kemauan untuk terus belajar. Sikap yang baik seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras juga sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pekerjaan.
- c. **Hubungan dan Kolaborasi dengan Orang Lain:** Keterampilan berkomunikasi, kemampuan untuk bekerja dalam tim, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain sangat penting untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Mampu bekerja dengan berbagai macam orang, menerima perbedaan, dan mengatasi konflik yang muncul adalah bagian dari kesiapan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2. Kontributor Utama Kesiapan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang menjadi kontributor utama kesiapan kerja seseorang, antara lain:

- a. **Tingkat Intelektual/Kecerdasan:** Kecerdasan atau kemampuan berpikir secara analitis sangat berperan dalam kesuksesan seseorang di tempat kerja. Ini berkaitan dengan kemampuan untuk memecahkan masalah dan menemukan solusi yang efektif dan efisien.
- b. **Minat:** Minat yang kuat pada bidang tertentu akan mendorong seseorang untuk lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya. Minat juga dapat menjadi sumber motivasi yang berkelanjutan.
- c. **Pengetahuan dan Pengalaman:** Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kerja memberikan landasan yang kokoh untuk seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja langsung, terutama yang diperoleh melalui magang atau praktik kerja

industri, sangat membantu untuk mempersiapkan seseorang dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

- d. Kondisi Fisik: Kondisi fisik yang baik juga mendukung kesiapan kerja. Fisik yang sehat memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan lebih efisien dan mengurangi risiko cedera di tempat kerja.
- e. Sifat Kepribadian: Kepribadian seseorang memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Sifat seperti ramah, jujur, terbuka, dan percaya diri sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang baik.
- f. Nilai Kehidupan: Setiap individu memiliki nilai-nilai hidup yang mempengaruhi keputusan mereka dalam memilih pekerjaan dan berperilaku di tempat kerja. Nilai-nilai ini bisa berkaitan dengan integritas, etika kerja, dan pandangan terhadap tanggung jawab sosial.

### 3. Penyelenggaraan Persiapan Kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Di tingkat pendidikan, persiapan untuk memasuki dunia kerja sudah dimulai di sekolah, khususnya di SMK. SMK dirancang untuk memberikan keterampilan teknis dan pengetahuan yang relevan dengan dunia industri. Salah satu cara efektif untuk mempersiapkan siswa SMK adalah dengan praktik kerja industri (PRAKERIN), di mana siswa dapat menerapkan teori yang telah dipelajari dalam situasi yang nyata. Melalui pengalaman langsung ini, siswa tidak hanya memperoleh keterampilan praktis, tetapi juga berkesempatan untuk mengembangkan sikap profesional, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memahami proses serta sistem yang berlaku di dunia industri. Sebagai contoh, siswa jurusan desain fesyen akan melakukan praktik kerja di industri fesyen, yang memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan teori desain yang telah dipelajari dan mendapatkan pengalaman langsung yang dapat meningkatkan kompetensi mereka di bidang tersebut.

4. Keterampilan Ketenagakerjaan Keterampilan ketenagakerjaan adalah kompetensi non-teknis yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan di tempat kerja. Keterampilan ini meliputi berbagai aspek yang berkaitan dengan hubungan interpersonal dan kemampuan manajerial, seperti:

- a. Keterampilan Komunikasi: Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif sangat penting di dunia kerja. Ini mencakup keterampilan berbicara, menulis, serta mendengarkan dengan baik.
- b. Kerja Tim: Di banyak tempat kerja, kemampuan untuk bekerja dalam tim sangat diperlukan. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk berkolaborasi, mendengarkan pendapat orang lain, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif.
- c. Keterampilan Memecahkan Masalah: Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang tepat sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

- d. Manajemen Waktu: Kemampuan untuk mengatur waktu dengan efisien, memprioritaskan tugas, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu adalah keterampilan yang sangat dihargai di tempat kerja.
- e. Integritas dan Etika Kerja: Sikap jujur, dapat dipercaya, dan menghormati norma serta peraturan di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Persiapan memasuki dunia kerja memerlukan pendekatan yang komprehensif, yang mencakup pendidikan formal, pengembangan keterampilan teknis dan non-teknis, serta pengalaman langsung di dunia industri. Dengan persiapan yang matang, seseorang dapat menghadapi tantangan dunia kerja dengan lebih siap dan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kesuksesan.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dari hasil PkM ini adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan Peserta didik SMK Negeri 6 Kota Serang terhadap Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Memasuki Dunia Kerja ini masih kurang mempersiapkan apabila melihat dari hasil sebelum kegiatan PkM.
2. Pengetahuan dan kesiapan Peserta didik SMK Negeri 6 Kota Serang setelah melaksanakan sosialisasi untuk memasuki dunia kerja terjadi peningkatan yang sangat baik berdasarkan hasil tanya jawab atau diskusi yang dilakukan setelah pelaksanaan.

### **Saran**

Diharapkan kegiatan sosialisasi Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat berlanjut, tetapi dengan tema yang berbeda untuk menambah pengetahuan peserta didik agar siap menentukan tujuan hidup.

1. Bagi Kampus/LPPM, diharapkan kegiatan PkM selanjutnya dapat meningkatkan dukungan sumber daya, melatih dan mengembangkan keterampilan agar mahasiswa dapat merencanakan dan melaksanakan PkM dengan lebih baik, serta monitoring dan evaluasi.
2. Bagi Mitra/SMK Negeri 6 Kota Serang, diharapkan berperan aktif dalam proses kegiatan PkM, membantu menyebarkan hasil PkM, dan memberikan umpan balik serta evaluasi terhadap hasil PkM untuk membantu mahasiswa melakukan perbaikan dimasa yang akan datang.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), Universitas Pamulang (UNPAM) yang telah memberi dukungan atas pengabdian ini serta Mitra PKM ( SMK Negeri 6 Kota

Serang ) yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk menyalurkan ilmu dan pengetahuan sesuai dengan bidang yang kami miliki.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Kurniawati, 2020. "Pelatihan dan Pengembangan SDM".
- Setiawan, A. (2020). Kebutuhan Pelatihan Kerja di Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen SDM*, 12(3), 45-60.
- Damanik, M.P., Nugroho, A.C., Mahmudah, D., & Purwaningsih, E.H. "Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*.
- Bidiktangsel. (2024).Resmikan Sarana dan Prasarana 3 SMK Negeri Kota Serang.
- urul Istiqamah, S. H., & Jalal, N. M. (2020). Gambaran Kesiapan Bekerja pada Siswa SMK. SNITT- Politeknik Negeri Balikpapan. ISBN: 978-602-51450-2-5. <http://jurnal.poltekba.ac.id>
- INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024.<https://jinnovative.org/index.php/Innovative/article/download/10762/7460>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training & Development*. McGraw-Hill Education.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2009). *Human Resource Development*. South-Western Cengage Learning.
- Ali,Chaerudin. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi:CV Jejak, 2019.
- CAHYA, Agus Dwi, et al.Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 2021, 4.2.
- Susanti, S., et al. (2024). Tantangan Kurangnya Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pelatihan di SPNF Sanggar Kegiatan Belajar Kota Medan. *Diversification: Journal of Economics and Management Studies*.