**KAMPUS AKADEMIK PUBLISING**
**Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat (JAPM)**
**Vol.4, No.6 November 2026**
e-ISSN: 3030-8631, p-ISSN : 3030-864X, Hal 460-470
DOI : https://doi.org/10.61722/japm.v4i6.13520

# Peningkatan Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Bekal Memasuki Dunia Kerja bagi Siswa SMK Galileo

**Lisa Solihati[1*], Iwan Dirwan[2], Violeta Jasmine[3], Irfan Rizka Akbar[4], Desi Prasetiyani[5]**

[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia 15417

Email: [1]lisasolihati31@gmail.com, [2]iwandirwann@gmail.com, [3]violetajasmine22@gmail.com, [4]dosen02461@unpam.ac.id, [5]dosen02496@unpam.ac.id
*Penulis Korespondensi: lisasolihati31@gmail.com

***Abstract***. *This community service program (PKM) aimed to improve the understanding and readiness of SMK Galileo students regarding Human Resource Management (HRM) as preparation for entering the world of work. The program was motivated by the low non-technical readiness (soft skills) and workplace adaptability of young graduates, which has only reached around 52% of national industry competency standards, as well as students' limited understanding of employment rights and obligations and of HRD recruitment and selection procedures. The activity was held on 4 November 2026 at SMK Galileo, Klapanunggal, Bogor Regency, by a team of lecturers and students of the Management Study Program, Universitas Pamulang. The methods consisted of counseling through material presentation, interactive discussion, group work, question-and-answer sessions, mock job interviews (role play), guided drafting of a Curriculum Vitae (CV), and educational quizzes. Evaluation was carried out through participatory observation, question-and-answer sessions, and quizzes. The results showed that students gained a better understanding of the role of the HRD division, professional work ethics and discipline, the structure of an effective CV, and communication ethics during job interviews, together with a growing awareness of the importance of planning career development from an early stage. Nevertheless, some students still lacked confidence when facing the interviewer and did not yet understand the basic rules of employment contracts. These findings imply that HRM education combined with hands-on simulation is relevant for strengthening the work readiness of vocational students and should be integrated continuously into the school's career guidance program.*
***Keywords***: *Curriculum Vitae; Human Resource Management; Mock Interview; Vocational High School Students; Work Readiness.*

**Abstrak**. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan siswa SMK Galileo di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai bekal memasuki dunia kerja. Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kesiapan nonteknis (*soft skills*) dan kemampuan adaptasi lingkungan kerja di kalangan lulusan muda yang baru mencapai sekitar 52% dari standar kompetensi industri nasional, serta minimnya pemahaman siswa mengenai hak dan kewajiban ketenagakerjaan dan prosedur rekrutmen dan seleksi HRD. Kegiatan dilaksanakan pada 4 November 2026 di SMK Galileo, Klapanunggal, Kabupaten Bogor, oleh tim dosen dan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang. Metode yang digunakan meliputi penyuluhan melalui penyampaian materi, diskusi interaktif, kerja kelompok, tanya jawab, simulasi wawancara kerja (*role play*), pendampingan penyusunan draf *Curriculum Vitae* (CV), dan kuis edukatif. Evaluasi dilakukan melalui observasi partisipatif, tanya jawab, dan kuis. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman siswa mengenai peran divisi HRD, etika profesional dan kedisiplinan kerja, struktur CV yang efektif, dan etika berkomunikasi dalam wawancara kerja, serta tumbuhnya kesadaran akan pentingnya merencanakan pengembangan karier sejak dini. Meskipun demikian, sebagian siswa masih belum percaya diri saat berhadapan dengan pewawancara dan belum memahami aturan dasar kontrak kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa edukasi MSDM yang dipadukan dengan simulasi praktik relevan untuk memperkuat kesiapan kerja siswa SMK dan perlu diintegrasikan secara berkelanjutan ke dalam program bimbingan karier sekolah.
**Kata kunci**: *Curriculum Vitae*; Kesiapan Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia; Simulasi Wawancara; Siswa SMK.

*Naskah Masuk: 18 November 2026; Revisi: 19 November 2026; Diterima: 20 November 2026 ; Terbit: 23 November 2026*

## 1. LATAR BELAKANG

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Namun, tingginya angka pengangguran lulusan SMK menunjukkan bahwa tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai, sehingga mempersiapkan siswa sebelum lulus menjadi tanggung jawab bersama antara sekolah, perguruan tinggi, dan pemangku kepentingan lainnya (Sumual et al., 2023). Data tingkat pengangguran terbuka juga memperlihatkan bahwa lulusan SMK masih menempati posisi yang relatif tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lain, yang mengindikasikan kesiapan kerja siswa belum optimal (Pangesty & Kharismaputra, 2026).

Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan nonteknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, dan etika profesional. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK (Aufi & Irianto, 2023; Caturmufidarini & Ismiyati, 2025; Pangesty & Kharismaputra, 2026). Berdasarkan evaluasi penyerapan kerja tahun 2025, kesiapan nonteknis terkait adaptasi lingkungan kerja di kalangan lulusan muda baru mencapai sekitar 52% dari standar pemenuhan kompetensi industri nasional. Kondisi ini menegaskan bahwa pembekalan keterampilan teknis perlu diimbangi dengan pemahaman tentang perilaku kerja dan tata kelola organisasi.

Salah satu pengetahuan yang belum banyak diperoleh siswa SMK adalah pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Setelah lulus, sebagian besar siswa akan bekerja dan berinteraksi langsung dengan divisi *Human Resource Development* (HRD), mulai dari tahap rekrutmen, seleksi, masa percobaan (*probation*), hingga penilaian kinerja. Kenyataannya, masih banyak siswa yang belum memahami dinamika pengelolaan SDM di perusahaan, hak dan kewajiban ketenagakerjaan, etos kedisiplinan, tata cara kerja sama tim, serta strategi menghadapi proses rekrutmen. Kondisi serupa teramati pada siswa SMK Galileo, Kabupaten Bogor, yang sebagian besar belum pernah mendapatkan simulasi wawancara kerja maupun pemahaman mendalam mengenai struktur organisasi industri.

Berbagai kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah dilakukan untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK, misalnya melalui pelatihan sikap, pengetahuan,

dan keterampilan kerja (Tentama et al., 2024), pelatihan penyusunan CV dan persiapan wawancara kerja (Rachmawati et al., 2024; Nasihah et al., 2025), pelatihan *soft skills* (Putra & Dianastiti, 2026), serta penguatan etika profesional (Suhendra et al., 2025). Akan tetapi, sebagian besar kegiatan tersebut berfokus pada keterampilan tertentu secara terpisah dan belum banyak memosisikan sudut pandang MSDM, yaitu cara perusahaan melalui divisi HRD merekrut, menyeleksi, membina, dan menilai karyawan, sebagai kerangka utama pembekalan siswa. Padahal, pemahaman dari sudut pandang HRD dapat membantu siswa memahami alasan di balik tuntutan disiplin, etika, dan kualitas dokumen lamaran yang diharapkan perusahaan.

Sebagai wujud pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, tim dosen dan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pamulang menyelenggarakan kegiatan PKM bertema peningkatan pemahaman MSDM sebagai bekal memasuki dunia kerja bagi siswa SMK Galileo. Kegiatan ini bertujuan untuk: memberikan pemahaman mengenai konsep dasar MSDM dan peran HRD di industri; membekali siswa dengan pengetahuan tentang etika profesional, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap regulasi kerja; membantu siswa menyusun CV yang efektif dan memahami teknik dasar wawancara kerja; serta menumbuhkan kebiasaan disiplin dan kesadaran untuk merencanakan pengembangan karier sejak dini.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020), MSDM adalah bidang manajemen yang mempelajari pengaturan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi terhadap elemen manusia yang dimiliki organisasi guna mencapai tujuan bersama. Fungsi-fungsi tersebut dijalankan oleh divisi HRD melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemeliharaan hubungan kerja. Bagi calon tenaga kerja, memahami prinsip MSDM berguna untuk menyelaraskan perilaku individu dengan tata tertib dan budaya organisasi. Pendekatan MSDM juga dapat diterapkan dalam lingkungan sekolah, misalnya untuk membina kedisiplinan siswa melalui pengembangan *soft skills* (Bela et al., 2025).

## B. Kesiapan Kerja dan *Soft Skills*

Kesiapan kerja merupakan tingkat kematangan kapasitas individu dalam memadukan keahlian teknis dengan kompetensi perilaku kerja. Pada siswa SMK, kesiapan kerja dipengaruhi oleh hasil belajar, pengalaman praktik kerja lapangan, perencanaan karier, dan penguasaan *soft skills* (Aufi & Irianto, 2023; Kirana & Indriayu, 2026; Caturmufidarini & Ismiyati, 2025). *Soft skills* juga berkaitan dengan kematangan karier siswa, yaitu kemampuan siswa dalam membuat keputusan karier secara realistis (Abubakar et al., 2026). Kegiatan pendampingan *employability skill* dan penguatan manajemen diri terbukti dapat membantu siswa SMK mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja (Wijayanti & Setiawati, 2023; Prayoga et al., 2026).

## C. Etika Profesional dan Disiplin Kerja

Menurut Gitosudarmo (2021), manajemen operasional organisasi menuntut keselarasan perilaku karyawan terhadap sistem tata kelola yang berlaku. Oleh karena itu, pemahaman terhadap etika kerja dan kepatuhan terhadap aturan internal menjadi kunci kelangsungan karier tenaga kerja baru. Disiplin kerja yang dibiasakan sejak masa sekolah berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMK (Arif et al., 2020). Penguatan budaya kerja industri, etika profesional, dan pengembangan kepribadian dapat meningkatkan kesiapan siswa beradaptasi dengan lingkungan kerja (Sudarsono et al., 2023; Suhendra et al., 2025; Nuruddin et al., 2025).

## D. Rekrutmen, Seleksi, CV, dan Wawancara Kerja

Sari dan Wibowo (2022) menyatakan bahwa kesiapan menghadapi wawancara kerja dan kemampuan menyusun riwayat hidup (*Curriculum Vitae*) yang komunikatif sejak usia muda sangat menentukan keterserapan individu di bursa kerja formal. Dalam praktiknya, seleksi karyawan dilakukan secara bertahap, mulai dari penyaringan CV, psikotes, hingga wawancara oleh HRD dan *user* (Wiguna et al., 2026). Pelatihan penyusunan CV dan simulasi wawancara terbukti meningkatkan pengetahuan dan kepercayaan diri siswa SMK, meskipun siswa tetap membutuhkan latihan berkelanjutan agar memenuhi standar yang diharapkan HRD (Rachmawati et al., 2024; Nasihah et al., 2025). Penerapan instrumen penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengukur kesiapan kerja siswa secara lebih terarah (Tentama et al., 2022).

## 3. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan PKM dilaksanakan pada hari Rabu, 4 November 2026, pukul 09.00–11.00 WIB melalui kunjungan langsung ke SMK Galileo yang beralamat di Kp. Pojok Muara RT 04/02, Desa Lulut, Kecamatan Klapanunggal, Kabupaten Bogor. Sasaran kegiatan adalah siswa SMK Galileo sebagai calon tenaga kerja. Kegiatan dilaksanakan oleh tim yang terdiri atas dosen pembimbing dan mahasiswa Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, dengan dukungan kepala sekolah dan jajaran guru SMK Galileo.

Metode yang digunakan adalah penyuluhan, diskusi, kerja kelompok, tanya jawab, dan praktik langsung berupa simulasi wawancara kerja (*role play/mock interview*). Pelaksanaan kegiatan dibagi ke dalam tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Tahapan dan Metode Pelaksanaan Kegiatan**

| Tahap | Kegiatan | Metode |
|---|---|---|
| Persiapan | Koordinasi dengan pihak sekolah, pengurusan izin dan *Implementation Arrangement* (IA), identifikasi kebutuhan siswa, serta penyusunan materi dan instrumen kuis | Koordinasi dan observasi awal |
| Pelaksanaan | Pembukaan oleh perwakilan SMK Galileo dan dosen pembimbing, sambutan ketua pelaksana, pemaparan materi MSDM, penyusunan draf CV, dan simulasi wawancara kerja | Penyuluhan, diskusi, kerja kelompok, tanya jawab, *role play* |
| Evaluasi | Pengamatan keaktifan dan pemahaman siswa, tanya jawab, serta kuis edukatif berhadiah | Observasi partisipatif dan kuis |

Sumber: Data kegiatan PKM (2026).

Materi kegiatan disusun secara sistematis sesuai kebutuhan siswa SMK, meliputi: (1) pengertian dasar MSDM dan peran divisi HRD di perusahaan; (2) perbedaan perilaku profesional (disiplin dan etika) dengan perilaku indisipliner; (3) teknik menyusun ringkasan keahlian diri dalam bentuk CV yang komunikatif; (4) pentingnya komunikasi verbal dan etika dalam wawancara kerja; serta (5) langkah awal mengelola adaptasi budaya kerja dan masa percobaan (*probation*). Keberhasilan kegiatan dinilai secara kualitatif melalui observasi terhadap keaktifan, kualitas pertanyaan, jawaban kuis, dan penampilan siswa dalam simulasi wawancara.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan diawali dengan pembukaan oleh perwakilan SMK Galileo dan dosen pembimbing, dilanjutkan sambutan ketua pelaksana, kemudian pemaparan materi oleh tim pelaksana PKM. Seluruh rangkaian acara dipandu oleh pembawa acara dari tim mahasiswa. Kegiatan berlangsung selama dua jam dan terbagi atas sesi penyampaian materi, sesi tanya jawab dan simulasi wawancara, serta sesi kuis edukatif. Secara umum kegiatan berjalan lancar dan mendapat sambutan positif dari pihak sekolah maupun siswa.

### B. Sesi Penyampaian Materi

Pemaparan materi difokuskan pada pengenalan fungsi MSDM, hak dan kewajiban pekerja, etika profesional, serta cara menyusun CV yang efektif. Materi disampaikan dari sudut pandang HRD agar siswa memahami apa yang sebenarnya dinilai perusahaan ketika merekrut dan membina karyawan baru. Siswa diajak memahami bahwa seleksi kerja tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga karakter, kedisiplinan, dan kejujuran. Ringkasan materi dan capaian yang diharapkan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Materi Kegiatan dan Capaian yang Diharapkan**

| No | Materi | Capaian yang Diharapkan |
|---|---|---|
| 1 | Konsep dasar MSDM dan peran divisi HRD | Siswa memahami fungsi HRD dalam rekrutmen, seleksi, pembinaan, dan penilaian karyawan |
| 2 | Perilaku profesional dan perilaku indisipliner | Siswa mampu membedakan perilaku disiplin dan etis dengan tindakan indisipliner di tempat kerja |
| 3 | Teknik menyusun CV yang komunikatif | Siswa mampu menyusun draf CV yang menonjolkan keahlian diri secara jelas |
| 4 | Komunikasi dan etika wawancara kerja | Siswa memahami cara menjawab pertanyaan pewawancara secara sopan, jujur, dan percaya diri |
| 5 | Adaptasi budaya kerja dan masa *probation* | Siswa siap secara mental menghadapi masa percobaan maupun magang kerja |

Sumber: Data kegiatan PKM (2026).

### C. Sesi Tanya Jawab, Simulasi Wawancara, dan Kuis

Sesi ini memberikan kesempatan bagi siswa untuk memperagakan simulasi wawancara (*mock interview*) secara langsung dengan anggota tim yang berperan sebagai pewawancara HRD. Siswa juga didampingi dalam menyusun draf CV berdasarkan contoh format yang diberikan. Peserta tampak antusias, terutama ketika bertanya mengenai pertanyaan jebakan dalam wawancara kerja, dan aktif berpartisipasi dalam kuis

interaktif berhadiah. Keaktifan ini menunjukkan bahwa metode praktik langsung lebih mudah diterima siswa dibandingkan penyampaian materi satu arah.

## D. Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan, sebagian besar siswa mulai menyadari pentingnya mempersiapkan *soft skills* dan memahami ekspektasi perusahaan. Beberapa siswa sudah mampu memahami struktur CV yang menarik bagi HRD dan menyadari pentingnya etika berkomunikasi saat wawancara. Namun, masih terdapat siswa yang belum percaya diri ketika berbicara di depan pewawancara serta belum memahami aturan dasar hukum ketenagakerjaan dan kontrak kerja. Hal ini disebabkan siswa belum pernah mendapatkan latihan wawancara secara terarah sebelumnya. Ringkasan hasil observasi disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Observasi Kegiatan**

| Aspek | Kondisi Sebelum Kegiatan | Kondisi Setelah Kegiatan |
|---|---|---|
| Pemahaman MSDM dan peran HRD | Siswa belum memahami struktur organisasi industri dan fungsi HRD | Siswa memahami peran HRD dan ekspektasi perusahaan terhadap karyawan |
| Etika profesional dan disiplin | Siswa kurang memahami hak, kewajiban, dan etos disiplin kerja | Siswa menyadari pentingnya disiplin dan menghindari perilaku indisipliner |
| Penyusunan CV | Siswa belum mengetahui struktur CV yang diharapkan HRD | Sebagian siswa mampu memahami dan menyusun draf CV yang lebih terstruktur |
| Wawancara kerja | Siswa belum pernah mengikuti simulasi wawancara | Siswa memahami etika wawancara, tetapi sebagian masih kurang percaya diri |
| Perencanaan karier | Kesadaran merencanakan karier masih rendah | Tumbuh kesadaran untuk merencanakan pengembangan karier sejak dini |

Sumber: Hasil observasi tim PKM (2026).

## E. Pembahasan

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa edukasi MSDM yang disampaikan dari sudut pandang HRD membantu siswa memahami alasan di balik tuntutan disiplin, etika, dan kualitas dokumen lamaran kerja. Temuan ini sejalan dengan Sutrisno (2020) yang menekankan pentingnya keselarasan perilaku individu dengan tata tertib dan budaya organisasi, serta dengan Arif et al. (2020) yang menyatakan bahwa kesadaran akan disiplin kerja menunjang kesiapan kerja siswa SMK. Peningkatan pemahaman siswa mengenai etika profesional juga konsisten dengan hasil kegiatan Suhendra et al. (2025)

dan Nuruddin et al. (2025) yang memadukan penyampaian materi dengan metode interaktif.

Peningkatan pemahaman siswa dalam menyusun CV dan menghadapi wawancara sejalan dengan hasil pelatihan Rachmawati et al. (2024) dan Nasihah et al. (2025), yang menunjukkan bahwa pelatihan CV dan simulasi wawancara meningkatkan pengetahuan dan kepercayaan diri siswa. Masih adanya siswa yang kurang percaya diri juga sesuai dengan temuan Nasihah et al. (2025), bahwa peserta merasa perlu berlatih lebih giat agar dapat memenuhi standar HRD. Dengan demikian, kepercayaan diri dalam wawancara merupakan keterampilan yang terbentuk melalui latihan berulang, bukan hanya melalui satu kali kegiatan.

Antusiasme siswa pada sesi simulasi dan kuis menguatkan pandangan bahwa metode partisipatif dan praktik langsung efektif untuk pembelajaran *soft skills* (Putra & Dianastiti, 2026; Tentama et al., 2024). Secara teoretis, kegiatan ini memperkuat temuan bahwa *soft skills* merupakan komponen penting kesiapan kerja siswa SMK (Aufi & Irianto, 2023; Caturmufidarini & Ismiyati, 2025). Secara praktis, kegiatan ini menunjukkan bahwa sekolah dapat bekerja sama dengan perguruan tinggi untuk menghadirkan pembekalan MSDM di luar kurikulum reguler, sebagaimana juga dilakukan dalam program pengabdian lain di SMK (Sumual et al., 2023; Alfizi & Jaya, 2025).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan PKM di SMK Galileo telah meningkatkan pemahaman siswa mengenai fungsi MSDM dan peran HRD di perusahaan, etika profesional dan kedisiplinan kerja, cara menyusun CV yang representatif, serta teknik berkomunikasi dalam wawancara kerja. Siswa juga mulai menyadari pentingnya merencanakan pengembangan karier sejak dini. Meskipun demikian, sebagian siswa masih kurang percaya diri dalam wawancara dan belum memahami aturan dasar kontrak kerja, sehingga pendampingan lanjutan tetap diperlukan agar mentalitas profesional menjadi kebiasaan.

Kegiatan ini memiliki keterbatasan, yaitu evaluasi dilakukan secara kualitatif melalui observasi dan tanya jawab tanpa pengukuran *pre-test* dan *post-test*, serta dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat. Pihak sekolah disarankan

mengintegrasikan materi simulasi wawancara dan etika kerja ke dalam program Bimbingan Konseling (BK) atau pusat karier siswa secara berkala. Siswa diharapkan konsisten melatih keterampilan berkomunikasi dan terus memperbarui CV sesuai keahlian baru yang diperoleh. Kegiatan PKM selanjutnya disarankan menggunakan instrumen *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman secara kuantitatif, serta mengembangkan materi ke arah psikotes dasar kerja dan hukum ketenagakerjaan secara lebih mendalam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Yayasan Sasmita Jaya, Rektor Universitas Pamulang, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pamulang atas dukungan terhadap kegiatan ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Sekolah SMK Galileo beserta jajaran guru yang telah memberikan izin dan fasilitas tempat, serta seluruh siswa SMK Galileo yang telah berpartisipasi aktif. Artikel ini merupakan bagian dari laporan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Program Studi Manajemen Universitas Pamulang periode Ganjil 2026/2027.

## DAFTAR REFERENSI

Abubakar, T., Junus, S., & Sunardi. (2026). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kematangan Karir Siswa SMK Teknik Kendaraan Ringan Otomotif di Kabupaten Gorontalo. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, *7*(2), 964–974. https://doi.org/10.25157/j-kip.v7i2.23522.

Alfizi, & Jaya, Y. F. T. (2025). Peningkatan Pemahaman Dunia Kerja dan Kompetensi Lulusan SMK di Era Industri 4.0. *Jurnal Pengabdian Bisnis dan Akuntansi (JPBA) Soedirman*, *4*(2), 110–116.

Arif, I., Marji, & Patmanthara, S. (2020). Peran Disiplin Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, *5*(11). https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i11.14207.

Aufi, K., & Irianto, A. (2023). Pengaruh Hasil Belajar dan Soft Skills terhadap Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Ecogen*, *6*(1), 82–96. https://doi.org/10.24036/jmpe.v6i1.14345.

Bela, Anhara, A., Saputra, M. A., Mulyamah, N., & Tamara, E. (2025). Peningkatan Disiplin Siswa melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Soft Skill di SMK At-Taufiqiyyah. *Jurnal Dedikasi Abdi Masyarakat*, *1*(3), 175–180.

Caturmufidarini, I., & Ismiyati. (2025). Tingkat Kesiapan Kerja Kelas XII Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(4b), 447–457. https://doi.org/10.29303/jipp.v10i4b.4243.

Gitosudarmo, I. (2021). *Manajemen Operasional Perusahaan* (Edisi Revisi). Yogyakarta: BPFE.

Kirana, G. C., & Indriayu, M. (2026). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan dan Penguasaan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada Siswa SMK Negeri 1 Surakarta. *J-KIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, *7*(1), 289–295. https://doi.org/10.25157/j-kip.v7i1.21232.

Nasihah, D., Kurniasih, Alaydrus, Y., & Wahyudi K, I. (2025). From Class to Career: Pelatihan Penyusunan ATS Friendly CV, Surat Lamaran Kerja dan Interview Profesional. *Jurnal SOLMA*, *14*(2), 2684–2694. https://doi.org/10.22236/solma.v14i2.18989.

Nuruddin, M., Rizqi, A. W., Misbah, Amalik, A. F. I., & Pramaisyah, M. F. E. (2025). Personality Development Training Siswa SMK Muhammadiyah 1 Gresik dalam Menghadapi Modernisasi Industri. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia (Sewagati)*, *4*(3), 210–216. https://doi.org/10.56910/sewagati.v4i3.3140.

Pangesty, W. Y., & Kharismaputra, A. P. (2026). Literasi Digital, Soft Skill, dan Kesiapan Kerja: Studi pada Siswa Kelas XII MPLB SMK Teuku Umar Semarang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *11*(1), 974–981. https://doi.org/10.29303/jipp.v11i1.4751.

Prayoga, D. T., Ramadhan, F. M., & Ferdyansyah, M. D. (2026). Pelatihan Penguatan Manajemen Diri, Soft Skills dan Literasi Digital sebagai Upaya Meningkatkan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Hidatha Jakarta. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *7*(1), 240–251.

Putra, R. A., & Dianastiti, Y. (2026). Edukasi Kesiapan Kerja bagi Siswa SMK melalui Pelatihan Soft Skills. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara (Dimastara)*, *5*(2), 132–143. https://doi.org/10.29407/dimastara.v5i2.28306.

Rachmawati, I., Utama, A. S. W., Latifah, N., & Widayani, A. (2024). Pelatihan Penyusunan Curriculum Vitae (CV) dan Persiapan Wawancara Kerja bagi Siswa SMK. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat (J-ABDIMAS)*, *11*(1), 123–128. https://doi.org/10.33795/abdimas.v11i1.4617.

Sari, D. P., & Wibowo, A. (2022). *Kesiapan Kerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia bagi Generasi Muda*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudarsono, B., Tentama, F., Ghozali, F. A., Sulistyawati, Nafiati, L. L., Mulasari, S. A., Sukesi, T. W., & Yuliansyah, H. (2023). Implementasi Pelatihan Berbasis Industri untuk Peningkatan Budaya Kerja Industri Siswa SMK Muhammadiyah 2 Tempel. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(4), 2523–2528. https://doi.org/10.31949/jb.v4i4.6272.

Suhendra, A. A., Natali, Y., Hafiza, L., Rahmawati, P., & Wirabudi, A. A. (2025). Penguatan Etika Profesional dan Kesiapan Kerja bagi Siswa SMK Telekomunikasi Telesandi Bekasi. *COSECANT: Community Service and Engagement Seminar*, *5*(1), 5–10. https://doi.org/10.25124/cosecant.v5i1.9272.

Sumual, S., Kewo, C. L., Dengah, L., Solang, J., & Koloay, D. S. (2023). Peningkatan Kesiapan Siswa SMK Negeri 3 Bitung dalam Memasuki Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(4), 2489–2495. https://doi.org/10.31949/jb.v4i4.5359.

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi Organisasional*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Tentama, F., Sudarsono, B., & Ghozali, F. A. (2022). Pelatihan dan Penerapan Alat Bantu Penilaian Kinerja untuk Akselerasi Kesiapan Kerja Siswa Menengah Kejuruan (SMK) Teknik Otomotif. *Sinar Sang Surya (Jurnal Pusat Pengabdian Kepada Masyarakat)*, *6*(1), 143–151.

Tentama, F., Sudarsono, B., & Ghozali, F. A. (2024). Implementasi Pelatihan Sikap Kerja, Pengetahuan Kerja dan Keterampilan Kerja Siswa SMK Menuju Dunia Kerja. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(3), 2108–2114. https://doi.org/10.31949/jb.v5i3.9516.

Wiguna, W., Hawari, F., Priyono, I., Chairunnisa, L., Wulandari, L., & Farida, A. (2026). Proses Seleksi Karyawan, Metode dan Teknik Wawancara. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *8*(1), 34–41. https://doi.org/10.31539/85tdqx66.

Wijayanti, P. S., & Setiawati, E. (2023). Pelatihan dan Pendampingan Employability Skill Siswa SMK sebagai Kesiapan Kerja di Era 4.0. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *5*(1), 114–120.