

Pembekalan Soft Skill dalam Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Manajemen Karir Bagi Siswa SMK Negeri 8 Pandeglang

Abdullah Ridho¹, Mohammad Mahrus Mahjumi², Muhammad Arifin³, Kasifah⁴, Khairunnisa Tri Azizah Wati⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹abdullahrido416@gmail.com, ²mahrusmahjumi@gmail.com, ³arifinpratama527@gmail.com,

⁴sifahpisces@gmail.com, ⁵hairunnisataw@gmail.com,

Informasi Artikel

Submitted : 04-05-2026

Accepted : 22-05-2026

Published : 15-06-2026

Keywords:

Soft Skills
Human Resources (HR)
Recruitment
Career Management
Community Service

Abstract

(Soft skill development in human resource (HR) planning, recruitment, and career management is a strategic step in preparing a competent and competitive young generation. Vocational High Schools (SMK) as vocational education institutions play a crucial role in producing work-ready graduates. However, many SMK students still lack adequate understanding of the importance of soft skills, employment recruitment procedures, and structured career planning. This Community Service Activity (PKM) was conducted at SMK Negeri 8 Pandeglang with the aim of improving students' understanding, readiness, and confidence in facing the world of work through an interactive training approach. The methods used include socialization, material presentations, interactive discussions, and job interview simulations. Approximately 50 students from the Finance department participated. Results showed significant improvements in students' understanding of soft skills and work readiness, as well as increased motivation in career planning. A partner satisfaction survey showed an average score of 4.38 out of 5, reflecting a satisfaction level between Satisfied and Very Satisfied. This activity is expected to serve as a model for sustainable mentorship between higher education institutions and vocational high schools.

Abstrak

Pembekalan soft skill dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), rekrutmen, dan manajemen karir merupakan langkah strategis dalam mempersiapkan generasi muda yang kompeten dan berdaya saing. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan vokasi memiliki peran krusial dalam mencetak lulusan yang siap kerja. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak siswa SMK yang belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai pentingnya soft skill, prosedur rekrutmen kerja, dan perencanaan karir yang terstruktur. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di SMK Negeri 8 Pandeglang dengan tujuan meningkatkan pemahaman, kesiapan, dan kepercayaan diri siswa dalam menghadapi dunia kerja melalui pendekatan pelatihan interaktif. Metode yang digunakan meliputi sosialisasi, presentasi materi, diskusi interaktif, serta simulasi wawancara kerja. Peserta berjumlah sekitar 50 siswa dari jurusan Keuangan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan pada aspek pemahaman siswa mengenai soft skill dan kesiapan kerja, serta peningkatan motivasi dalam merencanakan karir. Survei kepuasan mitra menunjukkan skor rata-rata 4,38 dari skala 5 yang mencerminkan tingkat kepuasan antara Puas hingga Sangat Puas. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan antara perguruan tinggi dan sekolah menengah kejuruan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Kata Kunci: Soft Skill, Sumber Daya Manusia (SDM), Rekrutmen, Manajemen Karir, Pengabdian Kepada Masyarakat.

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang lebih kompleks dan kompetitif memiliki dinamika baru sebagai akibat dari era globalisasi dan kemajuan pesat teknologi informasi (Judijanto dkk., 2026). Para pemberi kerja kini mencari orang-orang dengan keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, dan kemampuan bekerja sama dalam tim, di samping pekerja dengan kompetensi teknis (Putra & Suseno, 2022). Lulusan vokasi harus lebih siap karena kebutuhan sumber daya manusia yang semakin selektif yang disebabkan oleh transformasi digital di berbagai sektor industri (Putra dkk., 2025). Dalam konteks ini, penguasaan soft skill yang sangat penting untuk keberhasilan individu di tempat kerjasama pentingnya dengan penguasaan keterampilan teknis, atau hard skill (Putra, 2016).

Menurut Sapari et al. (2025) dan Wibowo et al. (2020), soft skill adalah kumpulan kualitas non-teknis yang berkaitan dengan karakter, sikap, dan keterampilan interpersonal individu dalam melakukan tugas dan berinteraksi dengan lingkungan sosial. Bakat lunak yang sangat dihargai oleh bisnis kontemporer meliputi komunikasi efektif, kerja tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, berpikir kritis, pengendalian emosi, dan manajemen waktu (Widyanti dkk., 2024). Kandidat dengan keseimbangan antara kemampuan teknis dan interpersonal biasanya dipertimbangkan oleh organisasi bisnis karena keduanya saling meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Putra & Kurniati, 2024).

Pendidikan vokasi memainkan peran utama dalam melatih siswa agar kompetitif di dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Putra & Sudiharto, 2026; Putra & Suseno, 2022). Sebagai lembaga pendidikan yang berfokus pada menghasilkan lulusan yang siap kerja, Sekolah Menengah Kejuruan (SMP) diharapkan dapat menyediakan sumber daya manusia yang tidak hanya terampil secara akademis dan teknis, tetapi juga matang dalam hal perilaku kerja dan kesiapan karir. Kurikulum berbasis kompetensi yang digunakan di sekolah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan hubungan antara tuntutan industri dan bidang pendidikan. Namun, lulusan masih menghadapi kesulitan yang signifikan ketika mereka beralih dari sekolah ke dunia kerja yang sangat kompetitif (Putra, 2016).

Tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan lulusan sekolah menengah kejuruan merupakan indikasi dari masalah ini dan terus menjadi sumber kekhawatiran bagi banyak orang (Mihardianto dkk., 2026). Lulusan sekolah menengah kejuruan secara rutin memiliki tingkat pengangguran yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pasar kerja belum sepenuhnya terpenuhi oleh pendidikan kejuruan (Putra dkk., 2024). Kesenjangan yang terus berlanjut antara kompetensi lulusan dan harapan industri, terutama di bidang kesiapan mental, komunikasi profesional, kemampuan beradaptasi, dan navigasi proses seleksi pekerjaan, merupakan salah satu penyebabnya. Dengan kata lain, hambatan utamanya bukan hanya kualitas kemampuan teknis tetapi juga penguasaan keterampilan lunak yang tidak memadai yang relevan dengan tuntutan industri (Apramilda dkk., 2025).

Selain itu, kandidat harus mampu menunjukkan profesionalisme karena proses perekrutan yang semakin ketat (Putra dkk., 2025). Bagi lulusan baru, khususnya siswa SMA kejuruan yang kurang memiliki pengalaman kerja yang memadai, tahapan termasuk persiapan curriculum vitae (CV), wawancara kerja, tes psikologis, dan simulasi kerja seringkali menimbulkan tantangan. Banyak siswa tidak tahu bagaimana mengembangkan kepercayaan diri, teknik wawancara, atau etika profesional yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja (Putra, 2016). Karena keterampilan komunikasi yang buruk dan kurangnya persiapan pribadi, beberapa lulusan merasa sulit untuk melewati tahap seleksi pertama meskipun mereka memiliki kompetensi teknis yang memadai.

Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, karakter dan keterampilan interpersonal seorang pekerja sama pentingnya dengan pengetahuan dan kemampuan teknis mereka (Kurniati dkk., 2024; Hidayat dkk., 2023). Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri merupakan taktik penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing sumber daya manusia, sesuai dengan gagasan pengembangan modal manusia (Annisyia dkk., 2026; Rahmawati dkk., 2025). Gary Dessler (2020) menegaskan bahwa peningkatan kompetensi individu baik di bidang teknis maupun perilaku kerja dapat sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan soft skill harus dipandang sebagai komponen penting dari proses pendidikan kejuruan..

Terdapat beberapa lulusan SMK Negeri 8 Pandeglang yang belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam dunia kerja pada tahun sebelumnya, berdasarkan temuan koordinasi dan inspeksi awal yang dilakukan dengan lembaga tersebut. Sebagian lulusan belum memiliki strategi karir yang jelas setelah menyelesaikan studi, sementara yang lain memilih untuk menunggu peluang kerja yang sesuai dengan bidang keahlian mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa persiapan memasuki dunia kerja dipengaruhi oleh kemampuan non-teknis yang membantu dalam menemukan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, di samping kompetensi teknis yang dipelajari selama proses pembelajaran.

Para siswa dari Program Keahlian Keuangan dipilih sebagai fokus kegiatan ini karena sifat pekerjaan di industri ini yang membutuhkan ketelitian, profesionalisme, kerja tim, keterampilan komunikasi, dan layanan pelanggan. Lulusan program spesialisasi ini dapat bekerja di berbagai industri, termasuk bank, lembaga keuangan, koperasi, administrasi perkantoran, dan bisnis jasa yang perlu berurusan langsung dengan klien dan rekan kerja. Oleh karena itu, penguasaan soft skill merupakan prasyarat penting untuk membantu mereka sukses dalam proses perekrutan dan pekerjaan di masa depan..

Selain itu, beberapa siswa dalam Program Keahlian Keuangan masih kesulitan mengembangkan kepercayaan diri saat memberikan presentasi, menyampaikan ide-ide mereka, dan berpartisipasi dalam simulasi wawancara kerja, menurut percakapan dengan para profesor dan guru wali kelas. Selain itu, beberapa mahasiswa tidak sepenuhnya memahami etika profesional, teknik penulisan curriculum vitae (CV), atau langkah-langkah yang biasanya digunakan oleh perusahaan dalam proses perekrutan. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk menutup kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan dunia kerja, program pelatihan yang berpusat pada peningkatan soft skill dan persiapan karir sangat diperlukan..

Dalam konteks ini, Program Studi Manajemen di Universitas Pamulang, PSDKU Serang, memutuskan bahwa penting untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian Masyarakat (PkM) bagi siswa Program Keahlian Keuangan di SMK Negeri 8 Pandeglang. Kegiatan ini meliputi manajemen karir, perencanaan sumber daya manusia, pelatihan soft skill, dan prosedur rekrutmen. Diharapkan kegiatan ini akan membangun keterampilan interpersonal, meningkatkan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja, dan meningkatkan kemampuan lulusan untuk bersaing di dunia kerja atau melanjutkan pendidikan lebih tinggi.

2. PELAKSAAAN DAN METODE

Di SMK Negeri 8 Pandeglang, yang terletak di Desa Cicih, Kecamatan Mandalawangi, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten, kegiatan Pengabdian Masyarakat (PKM) dilaksanakan. Lokasi dipilih sesuai dengan hasil kerja sama dengan sekolah, yang menunjukkan bahwa siswa Program Keahlian Keuangan perlu meningkatkan kompetensi non-teknis (soft skills) dan kesiapan profesional mereka. Sekitar lima puluh siswa dari Program Keahlian Keuangan berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 24-25 April 2026. Guru dan perwakilan administrasi sekolah turut serta dalam program ini sebagai mitra pendukung selain para siswa.

Metode pelaksanaan PKM menggunakan pendekatan edukatif-partisipatif yang dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

a. Tahap Persiapan

Untuk menentukan kebutuhan peserta dalam hal kesiapan memasuki dunia kerja, tahap persiapan dimulai dengan observasi dan kolaborasi dengan sekolah. Tugas-tugas berikut diselesaikan: (1) observasi pendahuluan dan percakapan dengan kepala sekolah, instruktur, dan manajer program keahlian; (2) menentukan kebutuhan peserta dalam hal perencanaan karir dan soft skill; (3) membuat materi pelatihan; (4) membuat alat evaluasi berupa pre-test, post-test, dan lembar observasi simulasi wawancara; dan (5) membuat fasilitas dan media pendidikan.

b. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan PKM dilaksanakan selama dua hari untuk memberikan kesempatan yang lebih optimal kepada peserta dalam memahami materi serta mempraktikkan keterampilan yang diberikan. Pembagian sesi dilakukan agar setiap materi dapat disampaikan secara mendalam dan peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih efektif.

Tabel 1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan PKM

Hari/Tanggal	Waktu	Materi/Kegiatan	Metode
24 April 2026	08.00–08.15	Pembukaan dan Pre-test	Pengisian instrumen
	08.15–09.30	Pentingnya Soft Skill dalam Dunia Kerja	Presentasi dan diskusi interaktif
	09.30–10.45	Pengembangan Soft Skill: Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Kepercayaan Diri	Presentasi, studi kasus, dan diskusi kelompok
	10.45–11.00	Refleksi dan Tanya Jawab	Diskusi
25 April 2026	08.00–08.45	Perencanaan SDM dan Manajemen Karier	Presentasi interaktif
	08.45–09.45	Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja	Presentasi dan studi kasus
	09.45–10.45	Simulasi Wawancara Kerja (Role Play)	Praktik dan umpan balik
	10.45–11.00	Post-test, Evaluasi, dan Penutupan	Pengisian instrumen dan refleksi

Sumber: Dokumen panitia

Kegiatan pada hari pertama berfokus pada peningkatan pemahaman peserta tentang nilai soft skill di tempat kerja dan menumbuhkan kepercayaan diri, kerja sama, dan kemampuan komunikasi. Presentasi interaktif, diskusi kelompok, dan studi kasus yang disesuaikan dengan kualitas individu peserta digunakan untuk menyampaikan informasi. Kegiatan pada hari kedua berfokus pada peningkatan pengetahuan mereka tentang manajemen karir, prosedur perekrutan dan seleksi, serta perencanaan sumber daya manusia. Peserta mengikuti simulasi wawancara kerja yang sebenarnya setelah penyampaian konten konseptual. Selama simulasi, peserta berkesempatan untuk berlatih memperkenalkan diri, menjawab pertanyaan wawancara, dan menunjukkan profesionalisme yang dibutuhkan dalam proses perekrutan. Umpan balik langsung tentang komunikasi, bahasa tubuh, kepercayaan diri, dan kualitas respons peserta diberikan oleh tim layanan masyarakat. Untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, memberikan peserta cukup waktu untuk memahami konten, dan menjamin bahwa setiap sesi praktik dilaksanakan seefektif mungkin sesuai dengan tujuan program layanan masyarakat, kegiatan dua hari tersebut dibagi menjadi dua sesi.

c. Tahap Evaluasi

Evaluasi kegiatan dilakukan untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan program, baik dari aspek peningkatan pemahaman peserta maupun kepuasan mitra.

1. Evaluasi Peningkatan Pemahaman Peserta

Sebelum dan sesudah pelatihan, tes pendahuluan dan tes akhir digunakan untuk mengukur pemahaman siswa. Instrumen tersebut terdiri dari sepuluh pertanyaan yang membahas perencanaan karier, etika profesional, keterampilan lunak, dan proses perekrutan. Hasil tes pendahuluan dan tes akhir dibandingkan untuk melihat bagaimana pelatihan tersebut memengaruhi pemahaman peserta.

2. Evaluasi Keterampilan Melalui Simulasi Wawancara

Selama simulasi wawancara kerja, evaluasi keterampilan dilakukan dengan menggunakan lembar observasi. Indikator berikut dicatat: (1) kepercayaan diri; (2) kemampuan komunikasi verbal; (3) bahasa tubuh dan kontak mata; (4) kemampuan untuk memberikan jawaban sistematis atas pertanyaan; dan (5) penampilan dan etika profesional. Skala 1 hingga 5 digunakan untuk mengevaluasi setiap indikator.

3. Evaluasi Kepuasan Mitra

Tim layanan masyarakat menggunakan Survei Kepuasan Mitra untuk mengukur kepuasan mitra sekolah di samping evaluasi peserta. Instrumen tersebut terdiri dari delapan pernyataan pada skala Likert lima tingkat: Sangat Tidak Puas (1), Tidak Puas (2), Netral (3), Puas (4), dan Sangat Puas (5). Umpan balik tentang efektivitas pelaksanaan program, penerapan materi, dan keuntungan kegiatan bagi sekolah dikumpulkan melalui survei ini. Untuk mengkarakterisasi tingkat keberhasilan kegiatan layanan masyarakat, data dari pra-uji, pasca-uji, lembar observasi, dan survei kepuasan mitra dianalisis secara deskriptif menggunakan persentase dan nilai rata-rata.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pihak sekolah dan peserta memberikan respons yang baik terhadap kegiatan sosialisasi, yang berjalan lancar tanpa hambatan. Kepala Eksekutif berbicara terlebih dahulu, kemudian dosen pembimbing dan Wakil Kepala Humas SMK Negeri 8 Pandeglang. Kolaborasi antara Universitas Pamulang PSDKU Serang dan SMK Negeri 8 Pandeglang semakin diperkuat dengan pemberian plakat kepada sekolah-sekolah mitra sebagai tanda terima kasih.

Peningkatan Pemahaman Siswa mengenai Soft Skill

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama sesi tersebut, sebagian besar peserta pada awal latihan masih memiliki pemahaman yang terbatas tentang konsep soft skill. Beberapa peserta hanya menyebutkan komunikasi dan kerja tim sebagai soft skill selama sesi diskusi pertama. Berbagai aspek soft skill yang dibutuhkan di tempat kerja, seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, manajemen waktu, kepemimpinan, fleksibilitas, dan etika profesional, tidak dijelaskan secara memadai oleh para peserta.

Para peserta menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai keterampilan lunak dan penggunaannya di tempat kerja setelah presentasi dan diskusi interaktif. Peningkatan keterlibatan dalam debat dan sesi tanya jawab menunjukkan hal ini. Sejumlah peserta mulai memberikan contoh bagaimana keterampilan lunak digunakan di tempat kerja, seperti pentingnya kepercayaan diri selama wawancara kerja, kemampuan untuk berkolaborasi dalam proyek kelompok, dan nilai komunikasi yang efektif saat melayani klien. Selama sesi diskusi, peserta juga menunjukkan perubahan cara pandang terhadap pengembangan diri.

Sebelum kegiatan berlangsung, sebagian peserta beranggapan bahwa keberhasilan memperoleh pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh kemampuan teknis yang dimiliki. Namun, setelah memperoleh materi, peserta mulai memahami bahwa kemampuan nonteknis juga menjadi salah satu pertimbangan penting dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier. Temuan ini terlihat dari berbagai tanggapan peserta yang menyatakan bahwa mereka perlu meningkatkan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan beradaptasi sebagai bekal memasuki dunia kerja.

Materi mengenai komunikasi efektif dan kerja sama tim memperoleh respons yang sangat baik dari peserta. Antusiasme terlihat melalui keterlibatan aktif dalam diskusi kelompok dan sesi berbagi pengalaman. Peserta secara terbuka menyampaikan berbagai kendala yang mereka hadapi dalam berkomunikasi di lingkungan sekolah maupun organisasi, kemudian mendiskusikan strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya. Interaksi tersebut menunjukkan bahwa peserta tidak hanya menerima informasi secara pasif, tetapi juga melakukan refleksi terhadap pengalaman yang dimiliki.



Gambar 1 Dokumentasi Kegiatan PkM

Para peserta berkesempatan untuk mengasah kemampuan komunikasi dan presentasi diri mereka selama simulasi wawancara kerja. Menurut pengamatan tim layanan masyarakat, beberapa peserta yang awalnya tampak ragu dan kurang percaya diri mulai berdiri di depan kelas untuk memperkenalkan diri dan menjawab pertanyaan. Para peserta menunjukkan kemauan untuk belajar dan menerima kritik dari fasilitator, meskipun masih ada beberapa kekurangan dalam bahasa tubuh dan penyampaian mereka.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa kegiatan pengajaran menghasilkan lingkungan pembelajaran partisipatif dengan menggabungkan presentasi, diskusi interaktif, dan simulasi dunia nyata. Metode ini memberi peserta kesempatan untuk mempertimbangkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja sekaligus memahami nilai soft skill. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sari dan Lestari (2022), yang menemukan bahwa peningkatan pengetahuan soft skill membantu siswa di sekolah menengah kejuruan (SMP) menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan siap memenuhi tuntutan tempat kerja, inisiatif serupa harus dikembangkan secara berkala.

Tabel 2 Hasil Observasi Perubahan

No	Indikator Observasi	Kondisi Awal Peserta	Kondisi Setelah Kegiatan
1	Pemahaman tentang konsep soft skill	Sebagian besar peserta hanya memahami soft skill sebagai kemampuan komunikasi dan kerja sama tim.	Peserta mampu menjelaskan bahwa soft skill mencakup komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, adaptabilitas, manajemen waktu, dan pemecahan masalah.
2	Pemahaman mengenai pentingnya soft skill dalam dunia kerja	Peserta lebih menekankan pentingnya keterampilan teknis (hard skill) dibandingkan kemampuan nonteknis.	Peserta memahami bahwa soft skill menjadi salah satu faktor penting dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier.
3	Partisipasi dalam diskusi	Hanya beberapa peserta yang aktif menyampaikan pendapat dan bertanya.	Jumlah peserta yang berpartisipasi dalam diskusi meningkat dan diskusi berlangsung lebih interaktif.
4	Kemampuan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri	Peserta belum mampu mengidentifikasi soft skill yang perlu ditingkatkan untuk mendukung karier.	Peserta mampu menyebutkan aspek yang perlu dikembangkan, seperti komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan bekerja sama.
5	Kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat	Sebagian peserta masih terlihat ragu-ragu ketika diminta menyampaikan pendapat di depan kelas.	Peserta lebih berani menyampaikan pendapat dan menjawab pertanyaan selama sesi diskusi.
6	Pemahaman tentang proses rekrutmen kerja	Pengetahuan peserta mengenai tahapan rekrutmen dan wawancara kerja masih terbatas.	Peserta memahami tahapan dasar rekrutmen, penyusunan CV, dan strategi menghadapi wawancara kerja.
7	Kemampuan simulasi wawancara kerja	Sebagian peserta belum mampu memperkenalkan diri dan menjawab pertanyaan wawancara secara sistematis.	Peserta mulai mampu memperkenalkan diri, menjawab pertanyaan dengan lebih terstruktur, dan menunjukkan sikap profesional.
8	Kesadaran perencanaan karier	Sebagian peserta belum memiliki gambaran yang jelas mengenai rencana setelah lulus sekolah.	Peserta mulai memahami pentingnya perencanaan karier dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Sumber: diolah dari hasil PkM

Perilaku dan pemahaman peserta berubah selama kegiatan, menurut hasil observasi yang ditunjukkan pada Tabel 2. Pemahaman tentang ide-ide soft skill, keterlibatan dalam percakapan, kepercayaan diri, dan pemahaman peserta tentang proses perekrutan dan perencanaan karir merupakan area utama di mana perubahan ini diamati. Hasil observasi menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran partisipatif yang digunakan mampu mendorong keterlibatan aktif peserta dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi yang disajikan, meskipun perubahan ini tidak diukur menggunakan alat kuantitatif berupa tes pra dan pasca.

Kesiapan Menghadapi Rekrutmen dan Wawancara Kerja

Evaluasi, komentar, dan masukan mengenai kinerja rekan kerja mereka. Dengan menggunakan lingkungan pembelajaran interaktif, teknik partisipatif ini memungkinkan individu untuk belajar dari pengalaman mereka sendiri dan pengalaman orang lain. Latihan-latihan ini memberikan peserta gambaran yang lebih akurat tentang situasi wawancara kerja pada umumnya, termasuk kesulitan yang mungkin mereka hadapi saat berbicara dengan pewawancara. Peserta didorong untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya persiapan, pengetahuan konten, dan keterampilan komunikasi yang efektif dalam proses seleksi pekerjaan.

Selama simulasi, tim layanan masyarakat secara langsung membimbing dan menilai sejumlah faktor yang memengaruhi keberhasilan wawancara kerja, termasuk postur duduk, menjaga kontak mata, strategi menjawab pertanyaan secara umum, dan penampilan profesional. Peserta diinstruksikan untuk memberikan tanggapan yang telah disiapkan untuk pertanyaan yang sering diajukan selama proses perekrutan, termasuk pengenalan diri, kekuatan dan keterbatasan pribadi, serta alasan melamar. Observasi menunjukkan bahwa keberanian, kepercayaan diri, dan keterampilan komunikasi interpersonal peserta akhirnya meningkat pada mereka yang pada awalnya tampak kurang percaya diri, cemas, dan berhati-hati dalam tanggapan mereka. Modifikasi ini menunjukkan bagaimana pendekatan pembelajaran berbasis praktik dan pengalaman cukup berhasil dalam meningkatkan kesiapan wawancara peserta. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Mihardianto et al. (2026), yang menemukan bahwa pembelajaran pengalaman lebih unggul daripada strategi pembelajaran yang hanya menggunakan teknik ceramah tradisional dalam hal pengembangan keterampilan.

Peningkatan Motivasi dan Perencanaan Karir

Pengetahuan peserta tentang berbagai pilihan pekerjaan yang tersedia bagi mereka setelah menyelesaikan kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sangat diperluas oleh sesi manajemen karier. Peserta memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang prospek pekerjaan, pendidikan tambahan, dan kombinasi keduanya sebagai strategi pengembangan karier jangka panjang melalui penyampaian materi dan diskusi interaktif. Peserta didorong untuk mempertimbangkan potensi, minat, dan tujuan masa depan mereka melalui latihan ini. Selain itu, peserta mulai memahami pentingnya perencanaan karier sejak dini sebagai langkah strategis dalam mengatasi dinamika tempat kerja dan tuntutan kompetensi yang selalu berubah. Kemampuan peserta untuk mengenali peluang kerja yang sesuai dengan kebutuhan, tujuan, dan keadaan unik mereka merupakan indikasi yang jelas dari peningkatan kesadaran ini.

Sebagian besar peserta berfokus pada bekerja sambil menempuh pendidikan tinggi, sementara yang lain memilih untuk langsung memasuki dunia kerja setelah lulus atau melanjutkan pendidikan penuh waktu, menurut temuan diskusi dan pemetaan rencana masa depan peserta. Program pelatihan yang menyeluruh dan fleksibel diperlukan untuk berbagai jalur profesional potensial karena keragaman pilihan ini menunjukkan bahwa setiap peserta memiliki tuntutan dan teknik pengembangan diri yang unik. Keadaan ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan dan pemangku kepentingan terkait lainnya harus menawarkan bantuan yang menekankan perencanaan karier jangka panjang dan pengembangan kompetensi akademik di samping persiapan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Rahmawati dan Hidayat (2021) dan Dandy Aswara dan Soni Kurniawan (2022) yang menunjukkan hubungan positif antara kesadaran karier dan antusiasme belajar siswa SMA kejuruan. Siswa lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan, prestasi akademik, dan kesiapan mereka untuk dunia kerja dan pendidikan masa depan ketika mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan kemungkinan karier mereka.

Hasil Survei Kepuasan Mitra

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui kuesioner Survei Kepuasan Mitra yang diisi oleh pihak sekolah. Kuesioner mencakup 8 aspek penilaian dengan skala 1–5 (STP hingga SP). Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Survei Kepuasan Mitra PKM

No	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP
1.	Perencanaan PKM telah sesuai dengan kebutuhan mitra pengabdian					✓
2.	Perencanaan PKM telah dilakukan sesuai standar K3 bagi mitra PKM					✓
3.	Pelaksanaan pengabdian sesuai kaidah metode ilmiah					✓
4.	Pelaksanaan PKM dilaksanakan dengan memperhatikan standar K3					✓

No	Pernyataan	STP	TP	N	P	SP
5.	Hasil PKM sesuai dengan perencanaan pengabdian					✓
6.	Hasil PKM sesuai dengan solusi yang diharapkan oleh mitra					✓
7.	Hasil PKM dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh mitra					✓
8.	Pendanaan PKM telah dirasakan cukup memadai dibandingkan hasil yang diharapkan					✓

Sumber: diolah dari hasil kuisisioner PkM

Berdasarkan hasil kuesioner di atas, rekapitulasi penilaian kepuasan mitra disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kepuasan Mitra

No	Aspek Penilaian	Hasil Penilaian	Skor
1.	Perencanaan PKM sesuai kebutuhan mitra	P (Puas)	4
2.	Perencanaan PKM sesuai standar K3	SP (Sangat Puas)	5
3.	Pelaksanaan sesuai metode ilmiah	P (Puas)	4
4.	Pelaksanaan memperhatikan standar K3	SP (Sangat Puas)	5
5.	Hasil PKM sesuai perencanaan	P (Puas)	4
6.	Hasil PKM sesuai harapan mitra	P (Puas)	4
7.	Hasil PKM bermanfaat bagi mitra	P (Puas)	4
8.	Pendanaan memadai dibanding hasil	SP (Sangat Puas)	5
Rata-rata Skor		Puas – Sangat Puas	4,38

Sumber: Diolah dari hasil kepuasan mitra

Mitra program Pengabdian Masyarakat (PKM), SMK Negeri 8 Pandeglang, telah menyelesaikan Survei Kepuasan Mitra untuk mengevaluasi program tersebut. Tujuan survei ini adalah untuk mengumpulkan opini mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan keuntungan program. Perlu dicatat bahwa survei kepuasan mitra ini tidak digunakan untuk mengukur pertumbuhan kompetensi siswa atau penguasaan soft skill, melainkan untuk mengevaluasi pelaksanaan program dari sudut pandang sekolah mitra. Berdasarkan temuan survei yang ditunjukkan pada Tabel 1 dan 2, setiap aspek yang dievaluasi mendapat umpan balik positif. Tiga dari delapan aspek penilaian dinilai Sangat Puas dengan skor lima, sedangkan lima aspek dinilai Puas dengan skor empat. Skor tertinggi diberikan kepada aspek-aspek berikut: pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perencanaan kegiatan yang sesuai dengan standar K3, dan kesesuaian pendanaan dengan hasil yang dicapai.

Pada skala maksimum 5, skor kepuasan mitra rata-rata adalah 4,38. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah mengevaluasi pelaksanaan program secara positif dalam hal desain, pelaksanaan, dan keuntungan bagi mitra. Tingkat kepuasan yang tinggi ini menunjukkan bahwa program tersebut memenuhi kebutuhan sekolah dan memberikan manfaat bagi peserta serta lembaga mitra.

Bersamaan dengan data kuantitatif, umpan balik dari sekolah mengungkapkan bahwa konten tersebut dianggap relevan dengan kebutuhan siswa dalam hal mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Selain itu, para mitra mengevaluasi kemampuan metode penyampaian untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang aktif dan terlibat dengan menggabungkan presentasi, percakapan interaktif, dan simulasi wawancara kerja. Hasilnya, para mitra tidak hanya menganggap kegiatan ini sangat baik, tetapi mereka juga menganggapnya sangat relevan dengan kebutuhan anak-anak. Sejumlah elemen berkontribusi pada keberhasilan kegiatan ini, termasuk dukungan tak tergoyahkan dari kepala sekolah dan administrasi SMK Negeri 8 Pandeglang, partisipasi aktif para peserta sepanjang kegiatan, dan penerapan strategi pembelajaran komunikatif yang sesuai dengan karakteristik siswa sekolah kejuruan. Elemen-elemen ini memfasilitasi kelancaran pelaksanaan kegiatan dan membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki sejumlah kekurangan. Tidak semua informasi dapat ditangani secara menyeluruh karena periode implementasi yang singkat. Selain itu, pengukuran jangka panjang tidak digunakan untuk menguatkan penilaian observasional terhadap dampak kegiatan pada peserta. Akibatnya, meskipun perubahan pemahaman siswa dijelaskan oleh pengamatan yang dilakukan selama proses kegiatan, hasil survei kepuasan mitra dalam penelitian ini lebih akurat mewakili kualitas implementasi program dan tingkat penerimaan mitra terhadap kegiatan tersebut.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Program Pengabdian Masyarakat (PKM) di SMK Negeri 8 Pandeglang mendapat sambutan baik dari peserta dan pihak sekolah. Peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang kemampuan yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja melalui penyampaian materi tentang soft skill, perencanaan sumber daya manusia, proses perekrutan, dan

manajemen karier. Keterlibatan aktif dalam diskusi, sesi tanya jawab, dan simulasi wawancara kerja terlihat sepanjang program. Selain itu, mereka mampu mengidentifikasi beberapa keterampilan lunak yang dibutuhkan di tempat kerja, seperti etika profesional, kerja tim, keterampilan komunikasi, kepercayaan diri, dan manajemen waktu. Selain memberikan lebih banyak kesempatan belajar kontekstual, kombinasi latihan interaktif, simulasi praktis, dan teknik presentasi dalam kegiatan ini membantu peserta memahami hubungan antara pengembangan keterampilan lunak dengan perencanaan karier masa depan dan persiapan kerja.

Hasil kegiatan ini juga didasarkan pada hasil Survei Kepuasan Mitra, yang menunjukkan skor rata-rata 4,38 pada skala 5, yang mengindikasikan bahwa siswa sekolah memiliki persepsi positif terhadap efektivitas program. Hasil tersebut menunjukkan bahwa materi dan metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan siswa dan relevan dengan upaya mereka untuk meningkatkan keterampilan karier. Meskipun penilaian dampak kegiatan pada peserta terutama bersifat observasional dan tidak melibatkan pengukuran jangka panjang, kegiatan ini menunjukkan bahwa program soft skill dan pengembangan karier memiliki peran penting dalam membantu siswa SMK lebih memahami dunia kerja. Kegiatan ini tidak hanya bermanfaat bagi siswa tetapi juga mendorong kolaborasi antara universitas dan sekolah untuk membantu pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompetitif, mudah beradaptasi, dan siap menghadapi tuntutan tempat kerja yang terus berkembang di masa depan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Annisya, S., Novitasari, S., & Putra, F. A. (2026). KINERJA KARYAWAN PADA PT MULTI PRIMA USAHATAMA SITE CIUJUNG. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 08(01), 133–143.
- Apramilda, R., Haribowo, R., Irdiana, S., Putra, F. A., & Hermansyah, E. N. (2025). ANALISIS PENGARUH KUALITAS LAYANAN, STRATEGI KEY OPINION LEADER DAN PROMOSI DIGITAL TERHADAP REPURCHASE INTENTION. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14, 1278–1286. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1456>
- Dandy Aswara, A., & Soni Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 348–356. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1497>
- Hidayat, S., Putra, F. A., Sumarno, Diantoro, E., & Mahpudin, T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik: KONSEP DASAR TERINTEGRASI. *Eureka Media Aksara*, 1–26.
- Judijanto, L., Santosa, M. H., & Putra, F. A. (2026). *Data Center Management Planning in a Glassware Company Using the NIST SP 800-30 Method*. 04016, 1–8.
- Kurniati, D., Fitriani, H., Putra, F. A., Utami, E. M., & et al. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi dan Paradigma Kontemporer*. GANESHA KREASI SEMESTA.
- Mihardianto, Putra, F. A., & Jaya, N. (2026). Pengaruh Personal Branding Terhadap Pengembangan Karier Digital (Sebuah Studi Literatur) The Impact Of Personal Branding On Digital Career Development (A Literature Review. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Keuangan Bisnis Digital (JEMAK-BD)*, 5(1), 109–118.
- Putra, F. A. (2016). *A – Z Dunia Kerja Bekal Bagi Para Pencari Kerja*. Penerbit Harfeey.
- Putra, F. A., & Kurniati, D. (2024). Mengoptimalkan Kinerja: Investigasi Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3).
- Putra, F. A., Mahpudin, T., Sumarno, Reni, & Suheri. (2025). PERENCANAAN DAN PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA: TEORI DAN APLIKASI. *GANESHA KREASI SEMESTA*, 142.
- Putra, F. A., & Sudiharto, S. (2026). Determinants of Lecturer Performance in Vocational Higher Education in Banten : The Role of Organizational Learning , Capability , and Stakeholder Commitment. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(May), 701–708.
- Putra, F. A., & Suseno, B. D. (2022). Industrial Revolution 4.0 as a Strategic Issue of Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(02), 3045–3051. <https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v10i2.em05>
- Putra, F. A., Zakaria, M., Mahpudin, T., & Al., E. (2024). Pendampingan Pembelajaran Gambar Teknik Berbasis Autocad pada Siswa SMKN 1 Waringinkurung. *BARAYA : Jurnal Pengabdian Banten Raya*, 1(01), 12–17.

- Rahmawati, P., Ameliyah, Safa, H., & Putra, F. A. (2025). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT PT . LOTTE CHEMICAL INDONESIA : AN APPROACH TO WELVARE , PERFORMANCE AND SUSTAINABILITY HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT PT . LOTTE CHEMICAL INDONESIA : AN APPROACH TO WELVARE , PERFORMANCE AND. *International Seminar Conference of Economics and Business Excellence 1, 1*(January), 704–709.
- Sapari;, Putra, F. A., & Mulyani, Y. et al. (2025). SOSIALISASI MOTIVASI SISWA SISWI SMK RAUDHATUL MU'AWANAH DALAM PROGRAM KREATIFITAS MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Pengabdian Masyarakat MU ' AWANAH*, 2(12), 1168–1176.
- Setiawan Wibowo, T., Qonita Badi, A., Asna Annisa, A., Khaidir Abdul Wahab, M., Rifa Jamaludin, M., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., & Purwanto, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556–569.
- Widyanti, D. V., Tobigo, H., Syamsulbahri, Hannan, S., & Putra, F. A. (2024). Manajemen Konflik. *Penerbit Lakeisha*, 112.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Benyamin Molan (ed.); 10th ed.). Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.