

Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat

26 November 2022, Hal. 265-274

e-ISSN: 2686-2964

Peningkatan Kemampuan Kesiapan Kerja Siswa Lembaga Pelatihan dan Kursus di Otomotif Jogjakarta Center (OJC)

Fanani Arief Ghozali¹, Bambang Sudarsono², Subardjo³, Fatwa Tentama⁴, Sulistyawati⁵, Surahma Asti Mulansari⁶, Tri Wahyuni Sukei⁷, Herman Yuliansyah⁸, Lu'lu' Nafiati⁹, Ranesti Damarsuri¹⁰, Melia Fatmawati¹¹, Hendrian Bayu Prasetyo¹²

Universitas Ahmad Dahlan, Jl. Pramuka No.5F, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota

Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55161

Email: fanani.ghozali@pvte.uad.ac.id

ABSTRAK

Kesiapan kerja, atau yang biasa kita sebut dengan kesiapan kerja, merupakan masalah berat bagi penyelenggara pendidikan vokasi dan kejuruan, termasuk lembaga kursus dan pelatihan (LKP). LKP menjadi perhatian pemerintah setelah bergabung dengan Ditjen Pendidikan Vokasi pada tahun 2021. Lulusan/output LKP yang menganggur pada beberapa daerah di Indonesia masih banyak, oleh karena itu perlu dilakukan pelatihan yang melibatkan industri untuk siswa dan instruktur. Program PkM dilaksanakan dengan alokasi waktu 5 hari atau 2440 menit. Pendekatan praktis yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah pemberdayaan instruktur dan siswa dengan memberikan keterampilan kesiapan kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan instruktur. Program PkM berjalan lancar. Peserta sangat antusias dengan kegiatan ini. Di akhir pelatihan ini, pemahaman, keterampilan, dan layanan peserta meningkat secara signifikan. Siswa di lembaga pelatihan yang sebelumnya tidak mengetahui menjadi paham, dan instruktur/guru di lembaga pelatihan menjadi lebih paham dan aplikatif dalam layanan pelatihan kepada siswa.

Kata kunci: kesiapan kerja, LKP, vokasi

ABSTRACT

Work readiness, or what we usually call work readiness, is a severe problem for providers of vocational and vocational education, including course and training institutions (LKP). LKP became the government's attention after joining the Directorate General of Vocational Education in 2021. There are still many unemployed LKP graduates/outputs in several regions in Indonesia. Therefore it is necessary to conduct training involving industry for students and instructors. The Community Service Program is carried out with an allocation of 5 days or 2440 minutes. The practical approach offered to overcome these problems is the empowerment of instructors and students by providing job readiness skills to increase the knowledge and skills of instructors. The Community Service Program is running smoothly. Participants were very enthusiastic about this activity. At the end of this training, participants' understanding, skills, and services improved significantly. Students at training institutions who previously did not know become aware, and instructors/teachers at training institutions become more understanding and applicable in training services to students.

Keywords : *Work readiness, LKP, vocational*

PENDAHULUAN

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) merupakan lembaga pendidikan yang mempersiapkan karir dengan pekerjaan atau bidang teknis tertentu (Gibson & Mitchell, 2005). Pada jenjang ini peserta didik disiapkan untuk memiliki keterampilan agar para lulusan nanti siap memasuki dunia kerja (Behroozi, 2014). Terkait dengan LKP, data menunjukkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 dan 2021 bahwa jumlah pengangguran terbuka dari lulusan SLTA Kejuruan/SMK pada bulan Agustus tahun 2020 mencapai 2.662.444 orang dan pada bulan Agustus tahun 2021 mencapai 2.111.338 orang, sedangkan lulusan Akademi/Diploma pada bulan Agustus tahun 2020 mencapai 305.261 orang dan pada bulan Agustus tahun 2021 mencapai 216.024 orang, Berdasarkan data tersebut pengangguran lulusan LKP sangat tinggi (Kusuma, 2017; Statistik, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa lulusan LKP yang merupakan tenaga siap pakai yang mudah terserap kerja, ternyata belum memiliki *work readiness* (kesiapan kerja) untuk bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronnås, dan Shamchiyeva salah satu faktor yang menyebabkan tingginya pengangguran lulusan SMK/Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah rendahnya *work readiness* (Ronnås & Shamchiyeva, 2011).

Otomotif Jogjakarta Centre (OJC) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang saat ini tengah berkembang ke sistem digitalisasi sesuai tuntutan revolusi industri 4.0. OJC memiliki beberapa sub usaha yang meliputi bengkel mobil (perbaikan kendaraan ringan), kursus otomotif dan pembuatan media pembelajaran otomotif serta penjualan spare part otomotif. Khusus sub usaha kursus otomotif yang disebut OJC Auto Course setiap tahun telah meluluskan lebih dari 100 siswa yang mayoritas lulusan SMA/SMK yang berasal dari seluruh pelosok negeri. OJC Auto Course memiliki 3 cabang yang dibagi menjadi 3 kompetensi keahlian yaitu OJC Auto Course sepeda motor, OJC Auto Course Kendaraan ringan, dan OJC Auto Course Mekatronika (sistem kontrol elektronika). Sub usaha yang kedua adalah OJC Auto Service. OJC Auto Service bergerak dibidang perbaikan kendaraan ringan yang saat ini telah memiliki lebih dari 3 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Sub usaha ketiga adalah OJC Auto Spare Part yang bergerak dalam distribusi pemasaran spare part.



Gambar 1. Kegiatan Otomotif Jogjakarta Centre (OJC)

Hasil wawancara kepada Instruktur di Otomotif Jogjakarta Centre (OJC) menunjukkan bahwa kondisi saat ini sebenarnya dari sisi fasilitas sudah cukup baik khususnya fasilitas praktek, kerjasama dengan dunia industri cukup banyak, kurikulum sesuai kebutuhan dunia industri dan jurusannya juga beragam, namun dari sisi siswa banyak ditemukan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan *work readiness* (*soft skill*) yang menyebabkan siswa gagal memperoleh pekerjaan dalam pengiriman siswa mencari pekerjaan setelah lulus. Hasil wawancara dengan beberapa pengguna lulusan OJC menunjukkan bahwa lulusan OJC yang baru saja bekerja dengan status training menunjukkan ketidakmampuan dalam penerapan *softskill*. Supervisi menjadi kesulitan dalam membina dan mengarahkan sehingga berdampak

pada kinerja yang tidak maksimal, sebagai contoh keterlambatan datang bekerja dan pelanggaran pada aturan kerja, komunikasi yang terhambat sehingga terjadi kesalahpahaman dalam bekerja, kerja sama dalam tim yang kurang dan sebagainya. Hasil wawancara dengan Bapak Agung Setiabudi, S.T., selaku Direktur OJC mengatakan bahwa kemampuan *work readiness skill* instruktur dan siswa dirasakan sangat penting saat ini mengingat bahwa kesuksesan siswa di lingkungan belajarnya sangat ditentukan dengan *work readiness skill* yang dimiliki dan tidak hanya hard skill saja.

Permasalahan kesiapan kerja atau biasa kita sebut *work readiness* merupakan permasalahan serius di dunia Lembaga Kursus dan Pelatihan. Secara umum Lembaga Kursus dan Pelatihan di Indonesia mempunyai satu tujuan yaitu menyiapkan lulusan Lembaga Kursus dan Pelatihan yang terampil, berkarakter dan mandiri yang siap kerja. Lulusan yang tidak siap kerja akan menjadi pengangguran karena tidak mampu bersaing dan mendapatkan pekerjaan, bahkan ketika sudah bekerjapun akan sulit melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya yang akhirnya akan keluar dari pekerjaannya (*turn over*).

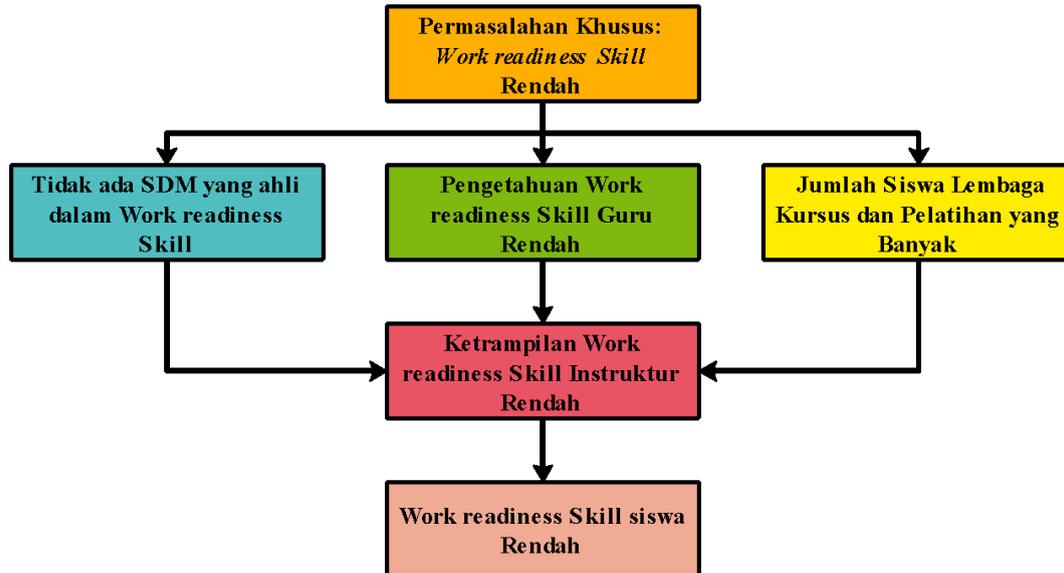
Data menunjukkan bahwa angka pengangguran di Yogyakarta terus meningkat dari tahun ke tahun, salah satu penyebab pengangguran adalah jumlah lowongan kerja yang lebih sedikit dibandingkan pelamar kerja. Namun permasalahan sesungguhnya adalah gap kualitas antara kebutuhan dunia kerja dan lulusan, selain itu lulusan tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja (kesiapan kerjanya rendah) khususnya Lembaga Kursus dan Pelatihan. Beberapa daerah di Indonesia menunjukkan bahwa siswa Lembaga Kursus dan Pelatihan banyak yang menganggur, padahal seharusnya lulusan Lembaga Kursus dan Pelatihan itu dipersiapkan untuk bekerja. Itulah kenapa permasalahan kesiapan kerja pada siswa Lembaga Kursus dan Pelatihan menjadi perhatian serius yang mempengaruhi tingginya tingkat pengangguran lulusan Lembaga Kursus dan Pelatihan. Bagi pihak pengguna lulusan Lembaga Kursus dan Pelatihan atau instansi bahwa kesiapan kerja memiliki arti transisi dari Lembaga Kursus dan Pelatihan menuju dunia kerja yang membutuhkan *work rediness skill* atau ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan di dunia kerja. Pool dan Sewell mengemukakan orang yang memiliki kesiapan kerja adalah orang yang memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses (Pool & Sewell, 2007).

Para instruktur masih mengalami hambatan dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja siswa khususnya di Otomotif Jogjakarta Centre (OJC) karena instruktur juga belum memiliki kemampuan *work readiness skill* yang baik. Artinya bahwa siswa belum mempunyai *work readiness skill* yang baik karena instruktur juga belum memilikinya sehingga tidak bisa mengajarkan kepada siswanya. Realita ini menunjukkan bahwa ternyata dalam kegiatan pembelajaran tak hanya berfokus penyampaian materi semata yang umumnya bersifat komunikasi satu arah, namun juga pada bagaimana pengelolaan kelas dan siswa yang optimal sehingga tujuan akhir yaitu prestasi belajar siswa meningkat yang artinya lulusan Lembaga Kursus dan Pelatihan sudah mempunyai kesiapan kerja (*work readiness skill*) yang baik. *Work readiness skill* tersebut diantaranya adalah *managerial skill*, *entrepreneur skill*, *adaptation skill*, *motivation skill*, *communication skill*, *independent skill*, *responsibility skill*, *teamwork skill* dan *discipline skill*. Sangat diperlukan kemampuan *work readiness skill* yang baik bagi instruktur maupun bagi siswa dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa.

Persoalan prioritas yang disepakati bersama antara pengusul dengan mitra yaitu Otomotif Jogjakarta Centre (OJC) untuk diselesaikan adalah meningkatkan *work readiness skill* instruktur dan siswa agar instruktur sebagai pendidik kedepan untuk selanjutnya mampu membekali siswa-siswanya dengan kemampuan *work readiness skill* dan sekaligus program ini pengusul menerapkan langsung kepada siswa dalam memberikan pelatihan *work readiness*

skill.

Permasalahan khusus yang dihadapi oleh mitra



Gambar 2. Permasalahan Khusus Mitra

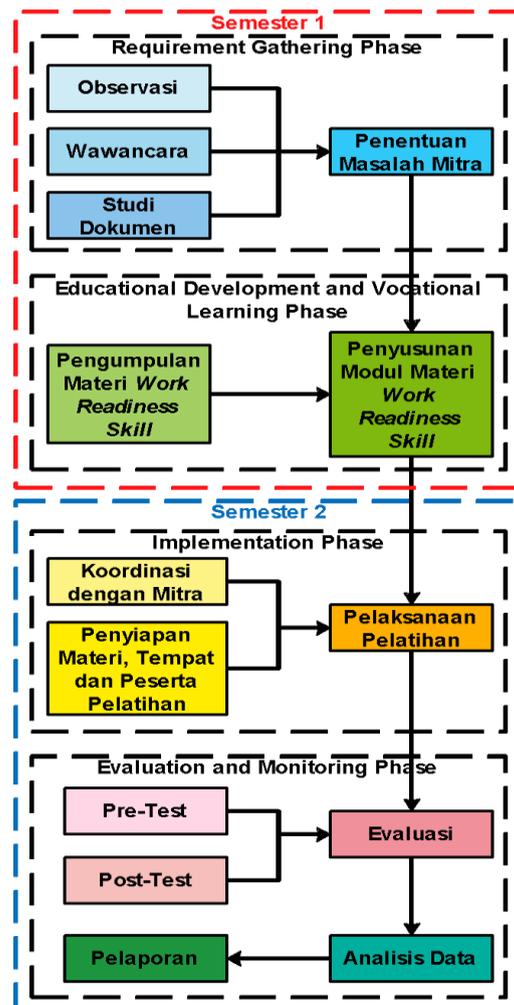
Work readiness skill merupakan pengetahuan dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh siswa LKP agar memiliki kesiapan kerja yang baik yang dibutuhkan di dunia kerja. Banyak lulusan LKP yang kesulitan mencari pekerjaan karena rendahnya aspek *work readiness skill*. Ketrampilan keilmuan sesuai bidang belum cukup untuk membuat lulusan LKP diterima di dunia kerja dan mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan adanya Pelatihan *work readiness* ini maka instruktur sebagai *agen of change* pada siswa dapat memberikan bekal yang cukup dari sisi *soft skill* sehingga akan menjadi proses berkelanjutan untuk siswa-siswa baru selanjutnya.

Pada Akhirnya dengan adanya Pelatihan *Work readiness* jumlah siswa LKP yang cukup banyak dapat terserap maksimal di dunia kerja ketika mereka sudah dibekali *work readiness skill*. Tujuan pelatihan ini mendorong siswa LKP OJC dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya, dapat berkomunikasi dengan tepat, mampu beradaptasi di lingkungan dengan baik, termotivasi, memiliki kedisiplinan, kemandirian, tanggung jawab yang ditanamkan sejak sekolah. Selain itu siswa mampu mengelola dirinya dengan baik dari sisi manajemen waktu, manajemen diri dan manajemen pekerjaan bahkan memiliki kemampuan maupun keinginan berwirausaha yang tinggi. Pengangguran di level LKP OJC akan berkurang dan lulusan LKP OJC akan dapat bersaing. *Work readiness* merupakan persepsi individu mengenai kemampuannya untuk tetap bekerja atau mencari pekerjaan lainnya sesuai dengan minat atau hasrat dirinya (Rothwell & Arnold, 2007). Karyawan yang mempunyai *work readiness skill* yang baik tidak lagi bergantung pada satu perusahaan untuk tetap bekerja melainkan bergantung pada kemampuan dirinya untuk bekerja (Silla et al., 2009). Dengan demikian, penguasaan *work readiness skill* penting agar lulusan memiliki persiapan kerja yang baik dan mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan kerja karena *work readiness skill* atau *soft skills* memiliki peran strategis dalam menentukan kesuksesan seseorang di dalam pekerjaannya (Kay, 2008).

METODE

Program PkM dilaksanakan dengan alokasi waktu 5 hari efektif atau sekitar 2440 menit. Metode yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan kesiapan kerja siswa LKP OJC yang rendah adalah pemberdayaan Instruktur sebagai agen perubah dalam membekali siswa-siswa LKP OJC dengan *work readiness skill* yang memadai sesuai kebutuhan di dunia kerja.

Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan pada tanggal 1, 6, 13, 19 dan 20 Agustus 2022. Jumlah mahasiswa yang terlibat adalah 3 mahasiswa dengan mitra Lembaga Kursus dan Pelatihan Otomotif Jogjakarata Center (OJC) dan bertempat di LKP tersebut. Tahapan pelaksanaan Pk Mini dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Langkah Pelaksanaan Program

HASIL, PEMBAHASAN, DAN DAMPAK

Kegiatan pengabdian dilaksanakan sesuai dengan diagram pelaksanaan program. Jika dipadatkan, akan ada beberapa tahapan pokok yang dilaksanakan. Pertama adalah pengumpulan data. Kedua adalah penyusunan materi. Ketiga sosialisasi. Keempat adalah pelatihan. Kelima adalah evaluasi dampak hasil pelatihan. Gambar keterlaksanaan PkM dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Keterlaksanaan PkM

No	Nama Kegiatan	Foto
1	Pengumpulan Data	
2	Penyusunan Materi	
3	Sosialisasi	
4	Pelatihan I	
5	Pelatihan II	

Hasil dari sebelum dan sesudah perlakuan pelatihan terlihat ada kenaikan skill yang dimiliki oleh siswa dan instruktur pada LKP tersebut. Hal itu dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pre-test dan Post-test

No	Butir	Hasil Pre-Test				Hasil Post-Test				Peningkatan %			
		SP	P	KP	TP	SP	P	KP	TP	SP	P	KP	TP
1	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang peran serta industri dalam membentuk kesiapan kerja	13	6	0	1	15	5	0	0	+15.38	-16.67	0	-100
2	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap inisiatif kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	9	11	0	0	12	8	0	0	+33.33	-27.27	0	0
3	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kedisiplinan kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	14	6	0	0	17	3	0	0	+21.43	-50	0	0
4	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kemandirian kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	13	6	0	1	13	7	0	0	0	+16.67	0	-100
5	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap tanggung jawab kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	13	7	0	0	16	4	0	0	+23.08	-42.86	0	0
6	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kerjasama kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	12	8	0	0	15	5	0	0	+25%	-37.5	0	0
7	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kejujuran kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	15	5	0	0	15	5	0	0	0	0	0	0
8	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap pengetahuan tentang alat ukur dan keselamatan kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	14	6	0	0	15	5	0	0	+7.14	-16.67	0	0
9	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap pengetahuan tentang bidang pekerjaan kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	13	7	0	0	13	7	0	0	0	0	0	0
10	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap ketrampilan kerja persiapan kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	15	5	0	0	16	4	0	0	+6.67	-20	0	0
11	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap ketrampilan alat ukur kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	13	7	0	0	13	7	0	0	0	0	0	0
12	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap ketepatan waktu pengerjaan industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	14	6	0	0	15	5	0	0	+7.14	-16.67	0	0

13	Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap keilmuan terkait budaya kerja dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja	13	6	0	1	13	7	0	0	0	+16.67	0	-100
----	--	----	---	---	---	----	---	---	---	---	--------	---	------

Keterangan Tabel;

SP : Sangat Paham

P : Paham

KP : Kurang paham

TP : Tidak Paham

Tabel 2 menjelaskan bahwa terdapat kenaikan antara hasil pre-test dan post-test. Kenaikan pada butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang peran serta industri dalam membentuk kesiapan kerja peserta yang sangat paham yang semula sejumlah 13 menjadi 15 dan mendapat kenaikan sebesar 15.38%. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap inisiatif kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja peserta yang sangat paham sebelumnya hanya 9 kemudian terjadi kenaikan sebesar 12 atau terjadi kenaikan sebesar 33.33%. Kenaikan pada butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kedisiplinan kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja yang sebelumnya sejumlah 14 menjadi 17 atau sebesar 21.43%. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kemandirian kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja sebelumnya yang paham 6 naik menjadi 7 atau 16.67%. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap tanggung jawab kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja yang sebelumnya sebanyak 13 menjadi 16 atau terjadi kenaikan sebesar 23.08%. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kerjasama kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja dari 12 naik menjadi 15 atau sebesar 25%. Butir Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap kejujuran kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja tidak ada kenaikan dan hasil masih sama. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap pengetahuan tentang alat ukur dan keselamatan kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja jumlah kenaikan adalah 15 dari yang sebelumnya berjumlah 14 atau terdapat kenaikan sebesar 7.14%. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap pengetahuan tentang bidang pekerjaan kerja industri dalam dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja tidak ada peningkatan. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap ketrampilan kerja persiapan kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja yang sangat paham naik dari 15 menjadi 16. Butir Pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap ketrampilan alat ukur kerja industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja tidak ada kenaikan. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap ketepatan waktu pengerjaan industri dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja peserta yang sangat paham naik dari 14 menjadi 15 atau sebesar 7.14%. Butir pengetahuan, ketrampilan, dan pelayanan tentang sikap keilmuan terkait budaya kerja dalam membentuk kompetensi-kompetensi kesiapan kerja peserta yang paham yang sebelumnya 6 menjadi 7 atau naik sebesar 16.67%.

Pengabdian penelitian kepada masyarakat dan penelitian yang sebelumnya dilakukan, hanya digunakan untuk meningkatkan kinerja siswa saja dengan menggunakan alat bantu dan tidak melatih kemampuan instrukturinya (Tentama, F., Sudarsono, B., & Ghozali, F. A., 2022). Namun, penelitian dan pengabdian kali ini juga melatih instrukturinya sehingga

instruktur juga semakin kompeten dibidangnya.

Dari hasil simpulan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan terhadap hasil PkM ini. Peserta pelatihan yang sebelumnya tidak paham menjadi paham, peserta yang sebelumnya paham menjadi sangat paham meskipun ada beberapa aspek yang tidak ada peningkatan. Dengan demikian PkM ini dapat dikatakan berhasil dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan.

SIMPULAN

Pengabdian ini bermula karena adanya permasalahan terkait *work readiness skill* pada siswa LPK OJC. Permasalahan tersebut adalah, 1) rendahnya komunikasi instruktur dan siswa; 2) rendahnya kemampuan instruktur dalam memotivasi siswa dan rendahnya motivasi siswa; 3) rendahnya kemampuan beradaptasi siswa; 4) instruktur dan siswa belum mampu memajemen diri; 5) rendahnya kemandirian, tanggung jawab, kedisiplinan dan minat berwirausaha; dan 6) rendahnya Kerjasama. Permasalahan tersebut kemudian diberikan solusi berupa 1) pealatihan dalam berkomunikasi; 2) pelatihan beradaptasi; 3) pelatihan motivasi belajar; 4) pelatihan manajemen diri; 5) pelatihan kedisiplinan, kemandirian, dan tanggung jawab; 6) peningkatan intensi berwirausaha; 7) pelatihan Kerjasama yang semuanya itu terangkum dalam satu pelatihan *work readiness skill* bagi instruktur dan siswa. Hasil dari pengambilan data berupa pretest dan post test terdapat hasil yang signifikan. Hasil data dari pretest didapatkan ada beberapa peserta yang masih tidak paham terkait dengan *work readiness skill*, setelah dilakukan program pelatihan hasil post test menunjukkan data kenaikan yang signifikan. Peserta yang sebelumnya tidak paham menjadi paham dan peserta yang paham menjadi sangat paham.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada pemberi dana yaitu LPPM Univeristas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada mitra pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yaitu Lembaga Kursus dan Pelatihan Otomotif Jogjakarta Center (OJC) yang telah bersedia menjadi tempat pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Terimakasih kepada Bapak Deni Rohnadi selaku *Business Manager* Gama Auto Service yang sudah bersedia menjadi pemateri pada pelatihan *work readiness skill* di LPK OJC ini serta tim grup riset HBTI yang turut serta membantu dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Behroozi, M. (2014). A survey about the function of technical and vocational education: An empirical study in Bushehr city. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 265-269.
- Education. Kay, K. (2008). Preparing every child for the 21st century. APEC EdNet–Xi'an Symposium Xi'an China, January,
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2005). Introduction to counseling and guidance. In. Pearson
- Kusuma, H. (2017). Pengangguran di RI didominasi lulusan SMK. *Artikel Berita Ekonomi Bisnis, Jumat, 5*.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*.
- Ronnås, P., & Shamchiyeva, L. (2011). *Employment diagnostic analysis: Maluku, Indonesia*.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-

751.

- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel review*.
- Statistik, B. P. (2022). Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan. In: Bps. Go. Id. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari>
- 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.