

GLOBAL CAREER BOOST: MENYIAPKAN MENTAL SISWA LPK MAGITA JAYA PERKASA UNTUK PASAR KERJA INTERNASIONAL

**Pundani Eki Pratiwi^{1*}, Sugiyarta Stanislaus², Talitha Lintang Pertiwi³,
Faiz Fatihul 'Alwan⁴, Indra Simanungkalit⁵**

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi,
Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

⁵Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan
Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

*E-mail: pundaniekipratiwi@mail.unnes.ac.id

ABSTRAK

LPK Magita Jaya Perkasa menghadapi tantangan dalam menyiapkan siswa untuk pasar kerja internasional, terutama dalam aspek kesiapan mental dan profesional. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kesiapan kerja siswa melalui pendekatan *training* dan *group coaching*. Program dilaksanakan pada 17–18 Juni 2025 di Kota Semarang dengan 43 peserta, berfokus pada tiga aspek utama: *organizational awareness*, *attitude to work*, dan *adaptability*. Metode *experiential learning* digunakan untuk menumbuhkan pemahaman dan keterampilan praktis. Evaluasi melalui *pre-test* dan *post-test* menunjukkan peningkatan rata-rata nilai dari 58 menjadi 71, menandakan peningkatan signifikan pada pemahaman peserta. Survei kepuasan menunjukkan skor rata-rata 4 dari 5, mengindikasikan respon positif terhadap pelatihan dan pendampingan. Sesi *group coaching* juga memperkuat refleksi diri, kepercayaan diri, serta rencana aksi peserta dalam menghadapi tantangan kerja lintas budaya. Secara keseluruhan, program ini efektif meningkatkan kesiapan kerja siswa secara holistik dan menegaskan pentingnya integrasi pelatihan berbasis pengalaman dengan pendampingan reflektif bagi calon tenaga kerja global.

Kata Kunci: Adaptasi; Bekerja; Budaya Kerja; Jepang; Lembaga Pelatihan Kerja; Luar Negeri

ABSTRACT

LPK Magita Jaya Perkasa faces challenges in preparing its students for the international labour market, particularly in terms of mental and professional readiness. This community service aimed to enhance students' work readiness through training and group coaching approaches. The program was conducted on 17–18 June 2025 in Semarang city attended by 43 participants, focusing on three main aspects: *organizational awareness*, *attitude to work*, and *adaptability*. The experiential learning method was employed to foster both understanding and practical skills. Evaluation using pre-test and post-test revealed an average score improvement from 58 to 71, indicating a significant increase in participants' comprehension. The satisfaction survey recorded an average score of 4 out of 5, showing positive responses toward the training and mentoring activities. The group coaching sessions also strengthened self-reflection,

confidence, and participants' action plans for facing cross-cultural work challenges. In conclusion, this program effectively enhanced students' holistic work readiness and underscored the importance of integrating experience-based training with reflective mentoring for future global workers.

Keywords: *Adaptation; Employment; Japan; Overseas; Vocational Training Institution; Work Culture*

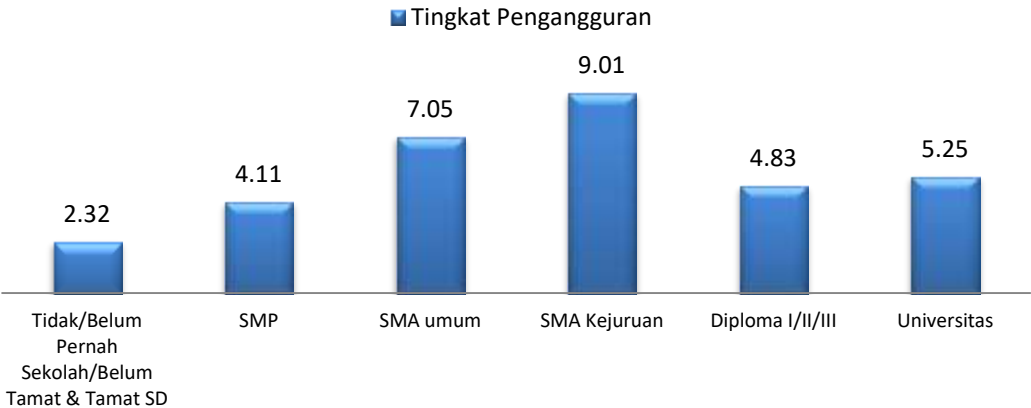
Article History:	
Diterima	: 04-10 -2025
Disetujui	: 09-11 -2025
Diterbitkan Online	: 25-12 -2025

PENDAHULUAN

1. Analisis Situasi

Pasar tenaga kerja global saat ini menunjukkan dinamika yang sangat cepat dan kompleks. Perkembangan teknologi digital serta transformasi industri yang dipicu oleh internet dan ketegangan geopolitik berdampak signifikan terhadap struktur ekonomi di berbagai negara (Aum & Shin, 2025), termasuk Indonesia. Kondisi ekonomi yang tidak menentu turut mempengaruhi dinamika pasar tenaga kerja nasional. Meskipun data menunjukkan adanya penurunan tingkat pengangguran di Indonesia hingga tahun 2024, negara ini masih menempati posisi pertama dengan jumlah pengangguran tertinggi di kawasan ASEAN (Ricardo, 2024).

Sebagai respons terhadap situasi tersebut, berbagai sektor di Indonesia berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kerja sama lintas bidang, terutama antara lembaga pendidikan dan dunia industri. Sektor pendidikan menjadi salah satu fokus utama dalam memperkuat kesiapan tenaga kerja. Pendidikan kejuruan dan vokasi dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja, namun hingga kini kontribusinya dalam menekan angka pengangguran terbuka masih memerlukan penguatan yang lebih sistematis (Mukhlason, Winanti, & Yundra, 2020). Berdasarkan data statistik nasional, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tercatat sebagai penyumbang tertinggi dalam Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia per Agustus 2024 (Badan Pusat Stastistik, 2025).



Gambar 1. Data BPS Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2024.

Sekolah Menengah Kejuruan sejatinya memiliki mandat untuk mencetak lulusan yang siap bekerja, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Sejumlah penelitian mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi ketidaksiapan kerja lulusan SMK, meliputi aspek kemampuan, perilaku, dan potensi individu (Ihsan, 2017). Studi lain menambahkan bahwa kesiapan kerja siswa SMK, khususnya pada bidang otomotif, dipengaruhi oleh motivasi belajar, pengalaman praktik di luar sekolah, pendampingan vokasional, serta ekspektasi terhadap dunia kerja (Syarip, 2018).

Konsep kesiapan kerja atau *work readiness* sendiri dapat dipahami sebagai kesesuaian antara standar tenaga kerja yang dibutuhkan industri dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan (Peersia, Rappa, & Perry, 2024). Definisi lain menyebutkan bahwa *work readiness* merupakan sejauh mana individu memiliki sikap dan atribut yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan berhasil di lingkungan kerja (Caballero & Fuller-Tyszkiewicz, 2011). Ketidaksiapan dalam aspek ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif, baik bagi individu maupun bagi organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang belum memiliki kesiapan karier dapat menimbulkan berbagai permasalahan, termasuk rendahnya produktivitas dan ketidaksesuaian dengan nilai-nilai perusahaan (Peersia et al., 2024). Sebaliknya, kesiapan kerja yang baik mampu meningkatkan efisiensi rekrutmen, memperjelas standar kinerja, serta mendukung proses adaptasi dan integrasi budaya kerja (Cabrera, 2020).

Pemerintah Indonesia telah mengembangkan berbagai strategi untuk memperkuat kesiapan tenaga kerja nasional, tidak hanya melalui jalur pendidikan formal, tetapi juga melalui kerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Berdasarkan pernyataan resmi Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), LPK merupakan lembaga pendidikan non-formal yang memiliki izin resmi untuk menyelenggarakan pelatihan kerja (Andriyani et al., 2022). Salah satu LPK yang aktif di Kota Semarang adalah LPK Magita Jaya Perkasa, yang tidak hanya berperan sebagai lembaga pelatihan keterampilan, tetapi juga sebagai mitra penyalur tenaga kerja ke Jepang.

Jepang sendiri tengah menghadapi krisis tenaga kerja seiring dengan menurunnya jumlah penduduk usia produktif (Karo et al., 2021). Sebagai bentuk kerja sama bilateral, Kemnaker Indonesia pada tahun 2023 menyatakan komitmen untuk mengirimkan sekitar 100 ribu tenaga kerja ke Jepang, terutama pada sektor-sektor keterampilan khusus seperti keperawatan, *caregiving*, dan konstruksi (Muhyiddin, 2023).

Dalam konteks tersebut, LPK Magita Jaya Perkasa menjalankan perannya dengan melatih lulusan SMA dan SMK agar memiliki keterampilan serta kesiapan mental untuk bekerja di pasar internasional, khususnya di Jepang. Peserta pelatihan didominasi oleh lulusan SMK dari berbagai jurusan yang tidak hanya dibekali keterampilan teknis, tetapi juga pelatihan mental dan karakter. Hal ini penting mengingat calon tenaga kerja akan menghadapi tantangan yang lebih kompleks, mulai dari perbedaan bahasa hingga adaptasi terhadap budaya kerja Jepang yang memiliki standar profesionalisme tinggi.

2. Permasalahan Mitra dan Solusi yang Ditawarkan

Hasil asesmen awal yang dilakukan oleh tim pengabdian menunjukkan bahwa LPK Magita Jaya Perkasa menghadapi sejumlah tantangan dalam mempersiapkan peserta didiknya untuk memasuki dunia kerja, khususnya pasar tenaga kerja internasional. Berdasarkan wawancara dengan pihak lembaga, diketahui bahwa sebagian besar siswa belum memiliki kesiapan kerja yang memadai serta minim pengalaman praktis di dunia industri. Tim pengajar menyampaikan bahwa banyak peserta pelatihan yang belum

memahami makna dan tujuan bekerja secara mendasar. Salah satu guru mengungkapkan bahwa *“Mereka tidak tahu untuk apa bekerja dan bagaimana bekerja; bahkan mengikuti instruksi sederhana pun masih sulit dilakukan.”* Pernyataan ini diperkuat oleh Direktur LPK yang menegaskan bahwa aspek sikap kerja menjadi persoalan utama. Ia menyatakan, *“Kami bersikap tegas untuk tidak memberangkatkan, bahkan memulangkan peserta, apabila mereka belum menunjukkan kesiapan bekerja.”*

Temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan dalam kesiapan mental dan sikap profesional peserta. Kurangnya kesadaran terhadap peran dan tanggung jawab dalam bekerja, lemahnya kemampuan beradaptasi dengan lingkungan belajar, serta ketidakjelasan tujuan karier menjadi indikator rendahnya kesiapan kerja siswa LPK Magita Jaya Perkasa. Kondisi ini bukan hanya berimplikasi pada perkembangan individu siswa, tetapi juga pada reputasi lembaga. Semakin banyak siswa yang tidak siap diberangkatkan, semakin rendah tingkat penyaluran tenaga kerja ke Jepang, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepercayaan perusahaan mitra terhadap kinerja LPK.

Secara ringkas, permasalahan yang dihadapi mitra dapat digambarkan melalui alur masalah berikut.



Gambar 2. Diagram Alir Masalah Mitra.

Berdasarkan hasil diskusi bersama mitra, tim pengabdian kemudian mengidentifikasi satu persoalan utama, yakni rendahnya kesiapan kerja siswa-siswi LPK Magita Jaya Perkasa untuk bersaing di pasar tenaga kerja internasional. Kesiapan ini meliputi dua dimensi utama: aspek teknis dan aspek personal. Tiga bentuk kematangan karier yang perlu dikembangkan mencakup: Kesadaran terhadap peran dan tanggung jawab yang dimiliki saat ini; Pemahaman terhadap tujuan karier yang ingin dicapai; dan Penguasaan sikap kerja yang sesuai dengan standar profesional. Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, LPK Magita Jaya Perkasa memerlukan intervensi yang difokuskan pada peningkatan kesiapan mental dan sikap kerja peserta pelatihan. Untuk menjawab kebutuhan tersebut, tim pengabdian merancang dua pendekatan strategis, yaitu *training* dan *coaching*.

Program training dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja melalui penguatan tiga aspek utama dalam konsep *work readiness*, yakni *organizational awareness*, *attitude to work*, dan *adaptability*. Metode pelatihan ini menggunakan pendekatan *experiential learning*, di mana peserta memperoleh pengalaman belajar langsung melalui aktivitas yang mensimulasikan situasi dunia kerja nyata (Noe, 2010). Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan merupakan metode yang efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja. Misalnya, pelatihan perencanaan karier terbukti dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir

(Salsabila & Zahra, 2023). sementara studi lain menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan karier peserta.

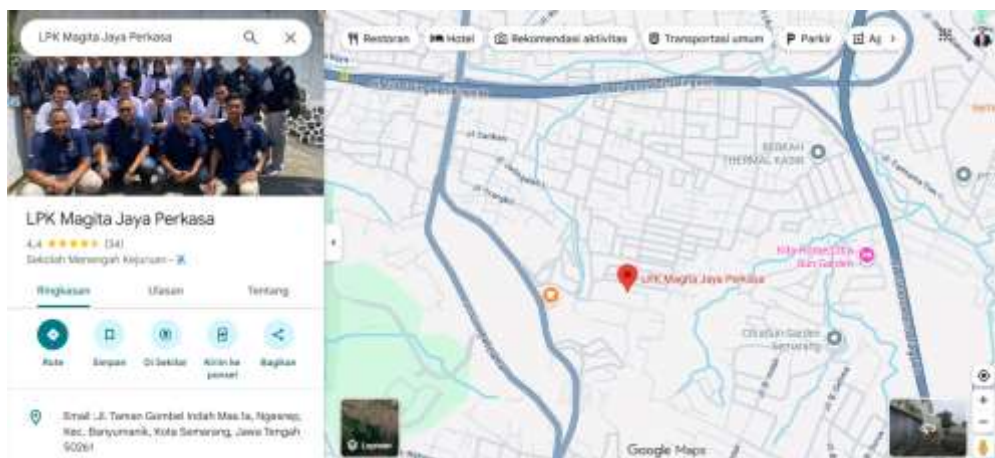
Setelah pelaksanaan pelatihan, kegiatan pengabdian ini dilanjutkan dengan sesi *coaching* sebagai bentuk pendampingan berkelanjutan. *Coaching* didefinisikan sebagai proses kolaboratif antara *coach* dan *coachee* untuk memfasilitasi pencapaian tujuan dan perubahan positif pada diri peserta (Zuberbuhler, 2020). Kajian literatur menunjukkan bahwa *coaching* berperan signifikan dalam membantu individu mencapai perkembangan personal dan profesional, khususnya dalam konteks perencanaan karier (Yenes et al., 2021). Pendampingan ini penting untuk memastikan bahwa proses belajar tidak berhenti pada tahap pelatihan saja, tetapi berlanjut dalam bentuk refleksi dan penerapan nilai-nilai kerja. Dalam konteks pengembangan karier, *career coaching* bahkan terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karier peserta (Otu, 2024).

Dengan demikian, rangkaian kegiatan pengabdian ini dirancang secara integratif melalui dua tahapan utama: training sebagai sarana pemberian pengetahuan dan keterampilan awal, serta *coaching* sebagai pendampingan untuk memastikan internalisasi nilai-nilai kesiapan kerja. Fokus materi yang diberikan meliputi tiga tema pokok, yakni *organizational awareness*, *attitude to work*, dan *adaptability*, sebagaimana diusulkan dalam penelitian terdahulu (Caballero & Fuller-Tyszkiewicz, 2011). Namun, pemilihan indikator dalam kegiatan ini disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mitra dan konteks pengabdian.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

1. Lokasi, Waktu, dan Peserta Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan di LPK Magita Jaya Perkasa yang berlokasi di kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Kegiatan ini dilaksanakan 17-18 Juni 2025. Adapun peserta yang mengikuti kegiatan ini adalah seluruh siswa LPK Magita Jaya Perkasa sejumlah 43 orang. Seluruh peserta merupakan calon tenaga kerja yang sedang menjalani pelatihan kerja untuk penempatan ke Jepang.



Gambar 3. Peta Lokasi Kegiatan.

2. Instrumen Kegiatan

Instrumen utama yang digunakan dalam kegiatan inti adalah modul (1) *Kyodo*, (2) *Kaizen*, dan (3) *Giri*. Modul ini menjelaskan tentang (1) pentingnya kerja sama dan solidaritas dalam sistem kerja Jepang. Peserta diajak memahami bahwa keberhasilan di tempat kerja tidak hanya diukur dari kemampuan individu, tetapi dari kemampuan berkolaborasi dengan harmoni, (2) memperkenalkan konsep perbaikan berkelanjutan. Di sini, siswa belajar

bahwa dalam budaya Jepang, peningkatan diri bukan hasil dari perubahan besar, melainkan dari upaya kecil yang dilakukan secara konsisten setiap hari, dan (3) membahas nilai loyalitas, rasa tanggung jawab moral, dan kesadaran etika sosial. Para siswa berdiskusi tentang bagaimana Giri memengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan, serta bagaimana menjaga keseimbangan antara kewajiban profesional dan kesejahteraan pribadi. Selain itu, digunakan lembar kerja diskusi kelompok, alat tulis, dan media presentasi (*slide*/infografis) untuk memperkuat pemahaman peserta.

Instrumen evaluasi dalam kegiatan pengabdian ini disusun dengan dua pendekatan utama untuk menilai efektivitas program secara menyeluruh. Pertama, dilakukan pengukuran pemahaman peserta melalui *pre-test* dan *post-test* yang memuat soal pilihan ganda serta pertanyaan singkat berkaitan dengan materi *training* dan *group coaching*. Perbandingan hasil kedua tes tersebut digunakan untuk mengidentifikasi peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Kedua, tingkat ketercapaian tujuan kegiatan dievaluasi melalui analisis hasil tes, catatan observasi partisipatif selama kegiatan berlangsung, dan wawancara singkat pasca kegiatan. Pendekatan ini memungkinkan tim pengabdian untuk menilai perubahan tidak hanya pada aspek kognitif, tetapi juga afektif dan perilaku, seperti peningkatan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, serta kesadaran peserta dalam merancang strategi adaptif menghadapi tantangan kerja lintas budaya. Secara keseluruhan, evaluasi ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas intervensi psikoedukatif dan *group coaching* dalam memperkuat kesiapan mental, profesional, dan sosial peserta sebelum mereka menempuh pengalaman kerja di luar negeri.

3. Tahapan Kegiatan

Tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang secara sistematis agar setiap intervensi mampu menjawab kebutuhan mitra secara efektif dan terukur. Kegiatan dilaksanakan melalui empat tahapan. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan (*needs assessment*) yang dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan pengajar di LPK Magita Jaya Perkasa, serta observasi terhadap dinamika siswa selama proses pembelajaran. Tahap ini bertujuan mengidentifikasi permasalahan utama yang dihadapi, yaitu rendahnya kesiapan kerja siswa baik secara teknis maupun psikologis.

Tahap kedua adalah perancangan program intervensi, yang mencakup penyusunan modul *training* dan *group coaching* berbasis pendekatan *experiential learning*. Materi difokuskan pada tiga dimensi kesiapan kerja, yakni, *organizational awareness*, *attitude to work*, dan *adaptability*. Setiap sesi disusun secara interaktif untuk menstimulasi refleksi diri dan pemahaman kontekstual terhadap tantangan kerja di luar negeri.

Tahap ketiga adalah pelaksanaan kegiatan, yang dilaksanakan selama dua hari dan melibatkan 43 peserta siswa LPK Magita Jaya Perkasa. Pada tahap ini, kegiatan *training* difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan konseptual, sedangkan sesi *group coaching* diarahkan untuk membantu peserta merefleksikan tujuan karier, mengidentifikasi potensi diri, serta merancang rencana aksi personal yang realistis.

Tahap keempat adalah evaluasi dan refleksi hasil kegiatan, yang dilakukan melalui analisis *pre-test* dan *post-test*, observasi partisipatif, serta wawancara singkat dengan peserta dan pihak LPK. Evaluasi ini bertujuan menilai peningkatan pemahaman peserta, efektivitas metode yang digunakan, serta dampak psikologis yang muncul selama kegiatan berlangsung. Refleksi hasil kemudian digunakan untuk menyusun rekomendasi keberlanjutan

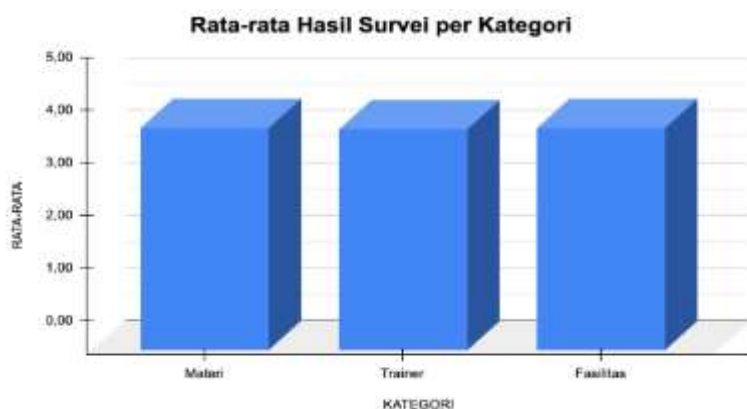
program pendampingan, agar intervensi yang dilakukan tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan semata, tetapi juga mendorong transformasi sikap dan kesiapan kerja yang lebih matang.

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini terdiri atas dua bentuk intervensi utama, yakni *training* (pelatihan) dan *group coaching* (pendampingan kelompok). Kedua kegiatan tersebut dirancang untuk saling melengkapi *training* difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan pemahaman mengenai kesiapan kerja, sementara *coaching* diarahkan untuk memperkuat refleksi diri, kepercayaan diri, dan kesadaran karier peserta.

1. Evaluasi Kepuasan Peserta terhadap Program

Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program diukur melalui survei reaksi menggunakan skala Likert 1–5, yang menilai aspek materi, fasilitator, metode, dan fasilitas pendukung kegiatan.



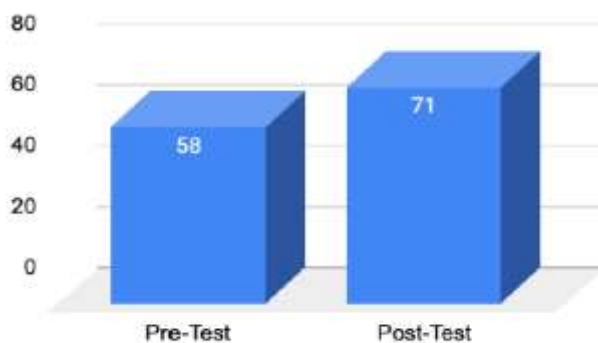
Gambar 4. Hasil Survei Reaksi.

Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan rata-rata peserta berada pada angka 4 dari 5, yang mengindikasikan kategori “puas”. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian telah diterima dengan baik oleh peserta. Peserta menilai bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja internasional. Para *trainer* dari tim pengabdian dinilai mampu menjelaskan materi secara jelas, komunikatif, dan aplikatif. Fasilitas pelatihan juga dianggap memadai dan mendukung kenyamanan proses belajar. Beberapa catatan reflektif yang ditulis oleh peserta menunjukkan antusiasme dan rasa terima kasih, di mana mereka menyatakan harapan agar kegiatan serupa dapat diselenggarakan kembali di masa mendatang.

Tingginya tingkat kepuasan ini juga mengindikasikan adanya *engagement* peserta yang positif selama kegiatan berlangsung. Menurut teori pembelajaran partisipatif, kepuasan peserta terhadap pengalaman belajar merupakan salah satu indikator penting keberhasilan program intervensi (Noe, 2010). Dalam konteks ini, perasaan positif dan keterlibatan aktif peserta selama pelatihan menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan pembelajaran di tahap berikutnya, yakni, sesi *coaching*.

2. Evaluasi Hasil Belajar (*Pre-test* dan *Post-test*)

Pre-test dan *post-test* dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta mengenai kesiapan kerja. Terdapat tiga domain utama yang diukur, yaitu, *organizational awareness*, *attitude to work*, dan *adaptability*.



Gambar 5. Hasil *Pre-test* dan *Post-test*.

Hasil pengukuran menunjukkan adanya peningkatan rata-rata nilai dari 58 (*pre-test*) menjadi 71 (*post-test*), atau terjadi peningkatan sebesar 13 poin. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil memperluas wawasan dan pemahaman peserta mengenai konsep kesiapan kerja. Secara kognitif, peserta mengalami peningkatan dalam memahami pentingnya peran individu dalam organisasi, perilaku profesional di tempat kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan baru.



Gambar 6. Kegiatan Pelatihan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis pengalaman (*experiential learning training*) efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan kesiapan kerja peserta pelatihan (Salsabila & Az Zahra, 2023; Mitra, 2024). Peningkatan skor pengetahuan juga dapat dipahami sebagai indikasi bahwa pendekatan pembelajaran yang digunakan mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, suatu aspek penting dalam pendidikan vokasional dan pelatihan kerja.

3. Dinamika dan Temuan dalam Proses *Coaching*

Setelah sesi pelatihan, kegiatan dilanjutkan dengan *group coaching* yang bertujuan untuk membantu peserta merefleksikan tujuan karier, mengidentifikasi kekuatan pribadi, dan menyusun rencana tindakan (*action plan*) menghadapi tantangan kerja di Jepang. Dalam sesi ini, para peserta diajak untuk mengenali potensi diri, nilai-nilai personal, dan sumber daya sosial yang dapat mereka manfaatkan dalam proses adaptasi di lingkungan kerja internasional.



Gambar 7. Kegiatan *Coaching*.

Proses *coaching* mengungkapkan sejumlah tantangan utama, khususnya terkait aspek psikologis seperti rendahnya kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi. Banyak peserta merasa ragu untuk berbicara, mengajukan pertanyaan, atau mengungkapkan pendapat karena takut dianggap salah atau tidak layak. Fenomena ini menunjukkan masih terbatasnya *psychological readiness* dan *self-efficacy* dalam konteks kesiapan kerja lintas budaya (Zuberbuhler et al., 2020). Namun, seiring berlangsungnya sesi *coaching*, peserta mulai menyadari pentingnya keberanian berkomunikasi dan partisipasi aktif sebagai bagian dari etos kerja profesional.

Salah satu pendekatan penting dalam *coaching* adalah mendorong peserta untuk melakukan refleksi diri mendalam, sebagaimana disarankan dalam model *transformational coaching* (Yenes et al., 2021). Refleksi ini membantu peserta melihat hubungan antara tindakan mereka saat ini dengan tujuan karier jangka panjang. Dalam konteks kegiatan ini, banyak peserta mulai menuliskan dan membagikan *action plan* pribadi yang mencakup strategi menghadapi hambatan bahasa, cara menjaga motivasi saat bekerja di luar negeri, serta langkah-langkah adaptasi terhadap budaya kerja Jepang.

Selain manfaat individual, sesi *group coaching* juga menumbuhkan dinamika sosial yang positif. Peserta menunjukkan solidaritas yang kuat dengan saling memberikan umpan balik dan dukungan emosional. Mereka menyadari bahwa pengalaman bekerja di luar negeri tidak akan dihadapi sendirian, melainkan bersama teman-teman yang memiliki tujuan serupa. Proses ini memperlihatkan terbentuknya *peer support system* yang menjadi modal sosial penting bagi kesiapan mental peserta sebelum berangkat ke Jepang (Otu, 2024).

4. Analisis Dampak Program

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini tidak hanya meningkatkan pemahaman konseptual peserta tentang dunia kerja, tetapi juga memperkuat kesiapan psikologis dan sosial mereka untuk menghadapi tantangan di pasar kerja internasional. Peningkatan aspek kognitif dan afektif yang ditunjukkan peserta menjadi indikasi bahwa pendekatan ganda, mengombinasikan *training* dan *coaching* efektif dalam memperkuat kesiapan kerja secara komprehensif.

Temuan ini menguatkan pandangan bahwa peningkatan kesiapan kerja tidak dapat dicapai hanya melalui transfer pengetahuan semata, tetapi membutuhkan proses pembelajaran reflektif dan pendampingan berkelanjutan (Zuberbuhler, 2020; Yenes et al., 2021; Otu, 2024). Dengan

demikian, kegiatan pengabdian di LPK Magita Jaya Perkasa memberikan kontribusi nyata tidak hanya bagi peningkatan kapasitas individu, tetapi juga bagi lembaga pelatihan dalam memperkuat reputasi dan efektivitas penyaluran tenaga kerja ke Jepang.

Selain dampak yang dirasakan langsung oleh peserta didik di LPK Magita Jaya Perkasa, ternyata hasil dari pengabdian pun memberikan wawasan baru bagi lembaga LPK dalam mengembangkan program pembelajaran. Berdasarkan hasil diskusi dengan tim pengajar dan manajemen LPK Magita Jaya Perkasa, tim pengajar menyadari hal-hal dalam sisi karakter dan kepribadian yang masih membutuhkan pendampingan dan tindak lanjut dalam proses belajar. Ke depan, tim pengajar sepakat dengan manajemen untuk mengembangkan lingkungan belajar non teknis yang lebih mengedepannya *support system* bagi pada peserta didik di LPK Magita Jaya Perkasa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan bersama LPK Magita Jaya Perkasa berhasil memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja peserta, khususnya pada aspek pengetahuan, kesadaran diri, dan kesiapan mental menghadapi dunia kerja internasional. Hasil pengukuran menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman konsep *organizational awareness*, *attitude to work*, dan *adaptability* setelah peserta mengikuti kegiatan *training*. Sementara itu, sesi *group coaching* berperan penting dalam membantu peserta melakukan refleksi diri, memperkuat kepercayaan diri, serta menginternalisasi nilai-nilai kerja profesional. Integrasi antara *training* dan *coaching* terbukti efektif dalam membentuk kesiapan kerja yang bersifat holistik, tidak hanya menekankan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan aspek psikologis, sosial, dan emosional yang diperlukan untuk beradaptasi dengan budaya kerja lintas negara. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan sekadar hasil dari proses kognitif, melainkan juga proses pembentukan karakter dan kematangan karier yang berkelanjutan. Adapun Berdasarkan hasil kegiatan dan temuan lapangan, beberapa rekomendasi dapat disampaikan untuk pengembangan selanjutnya.

Bagi LPK Magita Jaya Perkasa, disarankan untuk mengintegrasikan pendekatan *training-coaching* secara rutin dalam kurikulum pelatihan, khususnya bagi peserta yang akan ditempatkan di luar negeri. Kegiatan ini dapat dijadikan bagian dari sistem pembinaan kesiapan kerja yang berkelanjutan, dengan memperkuat aspek soft skills dan kesiapan psikologis. Bagi peserta pelatihan, penting untuk terus melatih keterampilan reflektif dan komunikasi interpersonal, karena kedua aspek ini menjadi modal utama dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja internasional yang menuntut kolaborasi dan inisiatif tinggi. Bagi lembaga pendidikan dan pemerintah daerah, hasil kegiatan ini dapat dijadikan model implementatif untuk program peningkatan kesiapan kerja di lembaga pelatihan lainnya, khususnya dalam bidang pelatihan tenaga kerja luar negeri. Dukungan kebijakan yang mendorong integrasi pelatihan berbasis refleksi dan pendampingan akan memperkuat kualitas lulusan pelatihan kerja di Indonesia. Dan terakhir Untuk kegiatan pengabdian berikutnya, disarankan agar dilakukan *follow-up* jangka panjang untuk menilai dampak keberlanjutan program terhadap kinerja dan adaptasi peserta setelah bekerja di Jepang. Evaluasi longitudinal ini penting untuk mengukur efektivitas jangka panjang intervensi *training-coaching* terhadap kesiapan kerja lintas budaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi Universitas Negeri Semarang (UNNES) atas dukungan, kepercayaan, serta fasilitas yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Dukungan dari fakultas telah memungkinkan terselenggaranya kegiatan training dan group coaching bagi peserta pelatihan kerja di LPK Magita Jaya Perkasa dengan lancar dan efektif.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan seluruh tim LPK Magita Jaya Perkasa atas kerja sama, keterbukaan, serta partisipasi aktif selama proses kegiatan berlangsung. Berkat sinergi antara pihak akademik dan lembaga pelatihan kerja, kegiatan ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kesiapan kerja calon tenaga kerja Indonesia yang akan berkarier di luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, A. A. A. D., Wijaya, G. T., & Aridayani, M. L. (2022). Pelatihan Hospitality kepada Siswa LPK Singaraja dan Lampung Secara Daring. Dalam *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(1). <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/lokasaraswati/article/view/3661>
- Aum, S., & Shin, Y. (2025). The labor market impact of digital technologies. *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, 107(5), 1–10. <https://doi.org/10.20955/r.2025.05>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan*.
- Caballero, A. & Fuller-Tyszkiewicz, M, C. L. W. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/INFORMIT.211178854275901>
- Cabrera, W. C. (2020). Development and validation of work readiness assessment scale for home economics graduates. *International Journal of Economics Development Research*, 1(2), 70–109. <https://econpapers.repec.org/article/risijedrr/0006.htm>
- Ihsan, M. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri 1 Sinjai*. Disertasi Doktor. Universitas Negeri Makassar. <https://eprints.unm.ac.id/4341/>
- Karo, M. T. B., Hikmatullah, I., Puteri, M. D., Aulia, Q. N., & Shafira, N. S. (2021). Fenomena Shoushika: Analisis Kebijakan Pemerintah Jepang Pada Era Kepemimpinan Shinzo Abe. *Transborders: International Relations Journal*, 4(2), 96–110. <https://doi.org/10.23969/transborders.v4i2.3939>
- Likuayang, A. A., & Matindas, E. C. (2021). Komparasi Makro Ekonomi Negara-Negara Asean Tahun 2015-2018. *Klabat Journal of Management*, 2(1), 57–85. <https://doi.org/10.60090/kjm.v2i1.559.57-85>
- Muhyiddin, M. (2023). *Indonesia Employment Outlook 2024* (Indonesia Employment Outlook). Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan. <https://doi.org/10.47198/outlook.2024>
- Mukhlason, A., Winanti, T., & Yundra, E. (2020). Analisa indikator smk penyumbang pengangguran di provinsi jawa timur. *Journal of Vocational and Technical Education (JVTE)*, 2(2), 29–36. <https://doi.org/10.26740/jvte.v2n2.p29-36>

- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development*. McGraw-Hill Irwin.
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830-1845. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Salsabila, S., & Zahra, A. A. (2023). Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karier untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Borobudur Psychology Review*, 3(1), 30-37. <https://doi.org/10.31603/bpsr.9178>
- Syarif, S. M., Suherman, A., & Yayat, Y. (2019). Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa teknik perbaikan bodi otomotif. *Journal of Mechanical Engineering Education (Jurnal Pendidikan Teknik Mesin)*, 5(2), 261-266. <https://doi.org/10.17509/jmee.v5i2.15197>
- Zuberbuhler, M. J. P, Salanova, M., & Martínez, I. M. (2020). Coaching-based leadership intervention program: A controlled trial study. *Frontiers in psychology*, 10, 3066. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03066>