

PELATIHAN MANAJEMEN DIRI DAN PROFESIONALISME KERJA UNTUK MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL DI SMK PGRI 39 JAKARTA

Esti Suntari^{*1}, Supartomo Corolus Boromeus², Siti Nur'aidawati³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
dosen01120@unpam.ac.id^{*1}, supartomo@gmail.com², siti@gmail.com³

ABSTRAK

Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini mempunyai tujuan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan serta persiapan siswa kelas XI jurusan Perhotelan di salah satu SMK di Jl. I Gusti Ngurah Rai, Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur, dengan adanya pelatihan dan sosialisasi ini diharapkan para siswa agar lebih siap terjun ke dunia kerja. Caranya adalah dengan memberikan pelatihan intensif tentang pengelolaan diri dan profesionalisme. Di industri perhotelan, yang sangat mengutamakan pelayanan prima dan interaksi berkualitas antarindividu, kualitas sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam mencapai kesuksesan. Sayangnya, banyak siswa yang masih kurang dalam hal keterampilan manajemen diri yang mumpuni, serta pemahaman mendalam tentang etika dan profesionalisme di tempat kerja. Melalui metode pelatihan yang mengedepankan partisipasi aktif dan penerapan langsung, program ini membekali siswa dengan kemampuan untuk mengendalikan emosi, mengatur waktu dengan efisien, serta merumuskan tujuan pribadi dan target karir yang jelas. Tak hanya itu, pelatihan tentang profesionalisme kerja juga mencakup kemampuan berkomunikasi yang efektif, pemahaman etika kerja, strategi menangani keluhan pelanggan, serta pentingnya kerja sama dalam tim. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman, kesadaran diri, dan sikap profesional di antara para peserta. Dengan demikian, pelatihan ini terbukti efektif dalam membentuk karakter dan meningkatkan kesiapan siswa untuk berkarier di industri perhotelan yang kompetitif.

Kata Kunci: Pelatihan manajemen diri, profesionalisme kerja, SDM unggul

PENDAHULUAN

Salah satu sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya adalah industri perhotelan. Berbeda dengan industri yang mengandalkan interaksi manusia untuk memberikan layanan terbaik kepada pengunjung, di mana mesin dan teknologi menjadi penggerak utamanya, sektor ini bergantung pada interaksi antarmanusia. Oleh karena itu, pengetahuan, perilaku, dan profesionalisme staf hotel sangat memengaruhi kesuksesannya.

Tanke (2001) mencatat bahwa sumber daya manusia (SDM) di industri perhotelan juga berfungsi sebagai "produk" yang berinteraksi, alih-alih hanya berperan sebagai pelaksana tugas teknis. Berinteraksi langsung dengan tamu, SDM sangat membantu dalam membangun citra dan reputasi perusahaan. Dengan demikian, SDM di sektor perhotelan memegang peranan penting sebagai penyedia layanan utama, duta merek, dan penjaga kualitas serta reputasi hotel melalui interaksi langsung dengan pelanggan.

Tingkat kepuasan dan loyalitas pengunjung bergantung pada kualitas layanan yang ditawarkan oleh staf hotel; oleh karena itu, hal ini merupakan faktor utama. Layanan yang baik tidak hanya mencakup keahlian teknis tetapi juga etika kerja, sikap profesional, dan kemampuan untuk mengelola diri sendiri di tempat kerja yang penuh tekanan dan terus berubah. Sejalan dengan pandangan Kuslivan (2003), kualitas orang-orang yang terlibat akan menentukan seberapa baik kinerja industri perhotelan. Tanpa SDM yang hebat, peralatan canggih, dan sistem manajemen kontemporer pun tidak akan memberikan hasil terbaik.

Khususnya di industri perhotelan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) cukup penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang siap memasuki pasar kerja. Pendidikan vokasi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cakap secara teknis tetapi juga memiliki keterampilan interpersonal profesional dan etos kerja. Menurut Suyanto (2011), pendidikan vokasi dimaksudkan untuk mengajarkan siswa kemampuan praktis dan etos kerja etis yang memenuhi kebutuhan sektor tersebut.

Pendidikan manajemen perhotelan SMK berfungsi sebagai forum taktis untuk mengembangkan tenaga kerja potensial dengan kemampuan teknis seperti penyajian makanan, administrasi rumah, manajemen kantor depan layanan tamu, dan minuman. Namun, di lapangan, masih ada beberapa lulusan SMK perhotelan yang belum sepenuhnya siap untuk mulai bekerja. Di antara kesulitan umum yang dihadapi termasuk disiplin mereka yang rendah, kemampuan komunikasi yang terbatas, kemampuan manajemen diri yang buruk di bawah tekanan pekerjaan, dan pemahaman tentang profesionalisme dan etika masih tertinggal.

Kondisi saat ini menunjukkan bahwa pengajaran di industri perhotelan harus lebih memperkuat pembelajaran yang menekankan pengembangan profesional dan pribadi. Covey (2004) menyatakan bahwa karena mencakup kemampuan untuk memahami diri sendiri, mengelola waktu, mengatur emosi, dan menjaga motivasi, kemampuan untuk mengendalikan diri merupakan fondasi kesuksesan profesional seseorang. Di sisi lain, perilaku profesional memerlukan tanggung jawab, kejujuran, perhatian pada kualitas, dan kemampuan untuk membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja dan klien.

Untuk kelas XI di bidang Perhotelan khususnya, siswa SMK membutuhkan pelatihan manajemen personal dan profesionalisme karena mereka akan memasuki dunia bisnis. Selain meningkatkan persiapan teknis dan mental siswa untuk menyelesaikan praktik lapangan, pelatihan ini juga memungkinkan mereka untuk memahami standar etika perilaku yang berlaku dalam bisnis perhotelan. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dipusatkan pada pelatihan “Manajemen Diri dan Profesionalisme Kerja untuk Membangun SDM Unggul di SMK Perhotelan Jakarta”.

Selain memberikan manfaat langsung bagi mahasiswa, kegiatan ini juga mendukung institusi dalam meningkatkan kualitas lulusan dan memperkuat reputasi pendidikan vokasi. Lebih lanjut, industri akan memperoleh tenaga kerja yang lebih siap, kompetitif, dan berkarakter unggul yang sesuai dengan tuntutan sektor perhotelan saat ini.

Permasalahan ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan industri perhotelan pekerja yang profesional, disiplin, tangguh di bawah tekanan, dan berorientasi pada layanan dengan apa yang dapat diberikan oleh siswa. Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul di lingkungan SMK Perhotelan, diperlukan pendekatan yang metodis, kontekstual, dan praktis melalui kegiatan seperti Pelatihan Manajemen Diri dan Profesionalisme Kerja.

Manajemen diri merupakan landasan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Banyak siswa SMK yang kesulitan mengelola emosi, merencanakan tujuan dengan jelas, dan mengatur waktu baik di tempat kerja maupun di sekolah. Oleh karena itu, tim pengusul menyediakan pelatihan manajemen diri yang berbasis modul dan praktik reflektif dengan penekanan pada peningkatan kesadaran diri, tanggung jawab, dan disiplin.

Setiap solusi dikembangkan sebagai serangkaian pelatihan yang saling mendukung dan terintegrasi. Selain memperkuat manajemen diri dan profesionalisme, pendekatan ini mengembangkan karakter yang baik, keterampilan komunikasi yang kuat, dan ketangguhan mental yang dapat menjadi bekal. Bagi siswa SMK Perhotelan, memasuki dunia kerja adalah hal yang terpenting. Diharapkan kegiatan ini akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam kesiapan siswa dan munculnya generasi profesional perhotelan yang memiliki integritas, profesionalisme, dan daya saing. Visi pendidikan vokasi untuk membantu perkembangan industri perhotelan nasional sejalan dengan visi pendidikan vokasi untuk membantu perkembangan industri perhotelan nasional.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan akan dilakukan secara aktif, partisipatif, dan aplikatif agar siswa tidak hanya memahami konsep, tetapi juga dapat menginternalisasi dan mempraktikkan keterampilan yang dilatihkan.

Metode yang digunakan:

1. Ceramah Interaktif: Penyampaian materi pokok disertai tanya jawab dan diskusi kelompok.
2. Simulasi dan Roleplay: Praktik langsung seperti wawancara kerja, greeting tamu, handling complaints, dan teamwork exercises.
3. Tugas Reflektif dan Lembar Kerja Pribadi: Siswa menuliskan kekuatan, kelemahan, dan rencana perbaikan diri.
4. Games Edukatif: Untuk membangun kekompakan tim, komunikasi, dan kerja sama.

Pendekatan pelatihan akan disesuaikan dengan dunia kerja nyata di bidang perhotelan sehingga siswa dapat merasakan pengalaman langsung yang relevan dengan profesi mereka di masa depan.

Jadwal Pelaksanaan Pelaksanaan kegiatan dilakukan selama 2 hari dengan rincian:

Hari Pertama: Fokus pada pelatihan manajemen diri (2 sesi)

Sesi 1: Pengenalan diri dan pengelolaan emosi

Sesi 2: Pengaturan waktu dan penetapan tujuan karier

Hari Kedua: Fokus pada profesionalisme kerja (2 sesi)

Sesi 3: Komunikasi profesional dan etika kerja

Sesi 4: Simulasi layanan tamu dan kerja tim

Tabel 1. Jadwal Persiapan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tahapan	Waktu Pelaksanaan
Persiapan materi dan koordinasi	Minggu 1
Pelaksanaan pelatihan hari ke-1	Minggu 2 (Manajemen Diri)
Pelaksanaan pelatihan hari ke-2	Minggu 2 (Profesionalisme Kerja)
Evaluasi dan refleksi kegiatan	Minggu 3
Penyusunan laporan dan luaran	Minggu 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan PKM ini telah dilaksanakan dengan melibatkan 30 siswa kelas XI dari SMK Perhotelan di Jakarta. Seluruh kegiatan berjalan sesuai rencana dengan partisipasi aktif dari peserta. Pelatihan yang diberikan memfokuskan pada dua aspek utama, yaitu mana Selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan antusiasme dan keterlibatan aktif dalam setiap sesi pelatihan.

Pada hari pertama, pelatihan manajemen diri membekali siswa dengan kesadaran akan pentingnya mengenal kekuatan dan kelemahan diri, serta strategi pengelolaan emosi. Materi tentang pengaturan waktu dan penetapan tujuan juga diterima dengan baik. Sebagian besar siswa belum terbiasa menetapkan target harian maupun jangka panjang, sehingga kegiatan ini menjadi refleksi penting bagi mereka.

Hari kedua difokuskan pada profesionalisme kerja. Dalam sesi ini, siswa dilatih bagaimana membangun komunikasi profesional, menjaga etika kerja, serta melatih sikap melayani dan kerja sama tim. Melalui simulasi layanan tamu dan permainan peran, siswa dapat mempraktikkan langsung situasi dunia kerja yang akan mereka hadapi di industri perhotelan.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman siswa terhadap materi pelatihan, yang tercermin dari hasil post-test dan refleksi pribadi. Selain itu, guru pendamping juga mencatat perubahan positif dalam sikap dan cara pandang siswa terhadap dunia kerja setelah mengikuti pelatihan.

1. Hasil Selama Kegiatan

Selama proses pelatihan berlangsung, siswa menunjukkan antusiasme tinggi. Pada sesi manajemen diri, mereka belajar mengenali potensi diri, menyusun tujuan pribadi dan karier, serta mengelola emosi dalam situasi stres. Kegiatan roleplay dan refleksi diri memberikan pengalaman langsung yang memperkuat pemahaman siswa.

Pada pelatihan profesionalisme kerja, siswa mengikuti simulasi pelayanan tamu, latihan komunikasi efektif, serta diskusi mengenai etika kerja di lingkungan hotel. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan skor rata-rata sebesar 35%, yang menandakan adanya peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta.

2. Dampak Setelah Kegiatan

Setelah pelatihan, beberapa perubahan signifikan mulai terlihat:

- Siswa lebih mampu menyusun jadwal harian dan prioritas tugas.
- Adanya peningkatan kedisiplinan dan kesadaran dalam menjaga penampilan serta sikap profesional.

- c. Pihak sekolah menyampaikan bahwa siswa menjadi lebih percaya diri dan aktif dalam kegiatan kelas serta praktik kerja lapangan.
- d. Evaluasi dari guru pendamping menunjukkan 90% siswa mengalami peningkatan dalam aspek komunikasi dan kerja tim.

Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan dampak positif terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja di industri perhotelan. Pelatihan ini juga mendorong terbentuknya budaya profesional dan kesadaran diri yang lebih baik di lingkungan sekolah.

Hasil dari kegiatan ini:

1. 85% siswa mengikuti kegiatan secara aktif
2. Adanya peningkatan hasil post test di banding pre test
3. Umpan balik positif dari siswa dan guru pendamping



Gambar 1. Memberikan Pelatihan materi Manajemen diri



Gambar 2. Memberikan Penguatan Motivasi

KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan manajemen diri dan profesionalisme kerja untuk membangun SDM unggul di SMK Perhotelan Jakarta berhasil dilaksanakan dengan baik. Siswa memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya mengenal dan mengelola diri, serta menumbuhkan sikap profesional dalam bekerja. Pelatihan ini tidak

hanya memberikan wawasan, tetapi juga membentuk karakter dan meningkatkan kesiapan kerja siswa untuk memasuki dunia perhotelan yang kompetitif dan menuntut.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ananta Vidya, & Widiaworo, E. (2023). *Pendidikan karakter dan manajemen diri*. Deepublish.
- Ardianingsih. (2018). *Profesionalisme guru dalam perspektif pendidikan Islam*. Deepublish.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Covey, S. (2022). *The 7 habits of highly effective people*. Gramedia Pustaka Utama.
- Darodjat, A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Gie, T. L. (2000). *Cara belajar yang efisien*. Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hornby, A. S. (2005). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of current English*. Oxford University Press.
- Kasanuddin. (2011). *Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi*. UII Press.
- Kuslivan, S. (2003). *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. Nova Science Publishers.
- Lubis, S. K. (2012). *Etika profesi hukum*. Sinar Grafika.
- Manz, C. C., & Sims, H. H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361–367. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288845>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Ndraha, T. (1997). *Budaya organisasi*. Rineka Cipta.
- Nuvitasari. (2015). *Manajemen diri mahasiswa pendidikan ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purworejo]*. Repository UM Purworejo.
- Rozalena, & Dewi, R. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto. (2011a). *Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Multi Pressindo.
- Suyanto. (2011b). *Reformasi Pendidikan Kejuruan di Indonesia*. UNY Press.
- Tanke, M. L. (2001). *Human Resources Management for the Hospitality Industry*. Delmar Thomson Learning.
- Utomo, T. M. (2020). Peningkatan Profesionalisme Kerja Siswa Melalui Pelatihan Etika Profesi di SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(1), 12–23.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas manajemen syariah*. Gema Insani Press.