

## PELATIHAN GROOMING, PROFESSIONAL ATTITUDE, DAN WORKPLACE ADAPTATION BAGI SISWA SMKN DI BULELENG

N. Trianasari<sup>1</sup>, Ni Luh Henny Andayani<sup>2</sup>, I Putu Gede Parma<sup>3</sup> Fridayana Yudiaatmaja<sup>4</sup>, Made  
Mas Yogiswari<sup>5</sup> Ketut Listiani<sup>6</sup> Putu Girikusuma Wardana<sup>7</sup> Ni Putu Adnyaswari<sup>8</sup>

<sup>1,4,8</sup>Jurusan S2 Ilmu Manajemen , Pasca Sarjana UNDIKSHA

<sup>2,3,5,6,7</sup>Jurusan Manajemen FE UNDIKSHA

Email:nanatrianasari01@undiksha.ac.id

### ABSTRACT

*The readiness of vocational high school (SMK) students to enter the workforce is not solely determined by technical skills but also by professional attitude, personal grooming, and the ability to adapt in the workplace. However, this presents a unique challenge for the younger generation, particularly Gen Z, who tend to be more open-minded and creative, but also exhibit different characteristics in terms of discipline and work style compared to previous generations. This generation often finds it difficult to accept rigid rules regarding grooming and professional attitude due to strong digital values and habits. Moreover, adapting to real workplace environments can be challenging due to their limited hands-on experience. Therefore, specialized training is essential to guide them in understanding industry standards, developing professional attitudes, and practicing adaptation skills to ensure they are well-prepared to compete and succeed during internships or in future employment. Recognizing the importance of these aspects, this community service program was conducted at three vocational schools in Buleleng Regency: SMKN 1 Singaraja, SMKN 2 Sambangan, and SMKN 1 Sukasada, involving a total of 220 students. The training methods included interactive lectures, group discussions, and role play, including quizzes to enhance understanding in an engaging and participatory manner. The program began with a pre-test to assess students' initial understanding and ended with a post-test to evaluate their progress. The results showed a significant increase in students' awareness and understanding of the importance of grooming, professional attitude, and workplace adaptation. This program made a meaningful contribution to preparing vocational students to meet the increasing demands of the industry and supported the development of strong character among youth in the modern workplace era.*

**Keywords:** grooming, professional attitude, workplace adaptation, vocational students, training

### ABSTRAK

Kesiapan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap profesional, penampilan diri (*grooming*), dan kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja. Namun demikian, hal tersebut memberi tantangan tersendiri bagi generasi muda terutama Gen Z yang cenderung lebih terbuka dan kreatif, tapi juga memiliki karakteristik yang berbeda dalam hal disiplin dan cara bekerja dibanding generasi sebelumnya. Generasi ini kadang sulit menerima aturan kaku terkait grooming dan sikap profesional karena nilai-nilai dan kebiasaan digital yang kuat. Selain itu, adaptasi di lingkungan kerja nyata bisa menjadi tantangan karena kurangnya pengalaman langsung. Oleh karena itu, pelatihan khusus sangat diperlukan untuk membimbing mereka memahami standar industri, membentuk sikap profesional, dan melatih kemampuan adaptasi agar siap bersaing dan sukses saat magang atau bekerja nanti. Melihat pentingnya hal tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di tiga SMK di Kabupaten Buleleng, yaitu SMKN 1 Singaraja, SMKN 2 Sambangan, dan SMKN 1 Sukasada, dengan total peserta sebanyak 220 siswa. Metode pelatihan yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan *role play* yang disertai dengan beberapa kuis untuk meningkatkan pemahaman secara aktif dan menyenangkan. Kegiatan diawali dengan *pre-test* untuk mengukur pemahaman awal siswa, dan diakhiri dengan *post-test* untuk mengevaluasi hasil pelatihan. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman siswa terkait pentingnya grooming, sikap profesional, dan adaptasi kerja. Program ini memberikan kontribusi nyata dalam mempersiapkan siswa SMK agar mampu memenuhi tuntutan industri yang semakin kompetitif, sekaligus menjadi bagian dari penguatan karakter generasi muda di era kerja modern.

**Kata kunci:** adaptasi kerja, grooming, sikap profesional, siswa SMK, pelatihan perhotelan

## PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja di era global menuntut lulusan SMK untuk memiliki keterampilan yang tidak hanya teknis tetapi juga non-teknis (*soft skills*). Salah satu aspek penting dalam dunia kerja perhotelan dan jasa adalah penampilan (*grooming*), sikap profesional dalam berinteraksi, serta kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa *soft skills* menjadi faktor penentu keberhasilan karier lulusan SMK, khususnya di bidang perhotelan, pariwisata, dan jasa (WTTC, 2022).

Sikap profesional adalah seperangkat nilai, norma, dan perilaku kerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, etika komunikasi, dan kerja sama dalam tim (Robles, 2015). *Soft skills* seperti ini telah terbukti menjadi faktor penentu dalam keberhasilan lulusan SMK di dunia kerja (Tang, 2020). Sementara itu, kemampuan beradaptasi merupakan salah satu aspek kunci dalam *employability skills*, terutama dalam sektor jasa seperti perhotelan (Heckman & Kautz, 2012).

Kabupaten Buleleng sebagai salah satu daerah tujuan wisata memiliki banyak potensi penyerapan tenaga kerja lulusan SMK, terutama di sektor pariwisata dan *hospitality*. Namun, observasi awal menunjukkan bahwa siswa masih memiliki keterbatasan dalam pemahaman *grooming* yang sesuai standar industri, sikap profesional yang konsisten, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja yang beragam.

Selain itu, tantangan lain yang tidak kalah penting adalah rendahnya kemampuan siswa dalam beradaptasi di lingkungan

kerja baru, terutama dalam konteks industri pariwisata dan perhotelan yang menuntut fleksibilitas tinggi, pelayanan prima, dan kemampuan menghadapi tekanan kerja. Siswa cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap ritme kerja, budaya perusahaan, serta kebiasaan baru yang mereka temui selama masa magang atau setelah lulus sekolah. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya produktivitas siswa, meningkatnya stres kerja, bahkan kegagalan dalam menyelesaikan program *Prakerin* secara optimal (Utami & Utari, 2021).

Kondisi ini diperkuat oleh data dari Dinas Pariwisata Provinsi Bali (2023) yang menyebutkan bahwa 65% pengusaha hotel dan restoran di Bali mengeluhkan kurangnya *soft skill* pada tenaga kerja muda, terutama lulusan SMK. Sementara laporan Asian TVT (2021) menyatakan bahwa hampir 60% lulusan SMK Pariwisata Perhotelan menunjukkan kurangnya kesiapan *softskill* yang memadai saat memasuki dunia industry. Hal ini berisiko menurunkan kualitas layanan dan memengaruhi kepuasan wisatawan, terutama di tengah persaingan pariwisata yang semakin kompetitif pasca-pandemi. Dalam konteks global, tren rekrutmen saat ini juga bergeser dari sekedar keterampilan teknis menuju penilaian karakter dan sikap profesional secara holistik (UNWTO, 2021). Dengan nada serupa, Deloitte (2023) menekankan bahwa perusahaan perhotelan global kini lebih mempertimbangkan “*attitude over aptitude*” dalam rekrutmen *entry-level*, menjadikan pelatihan *attitude* sebagai kunci strategis dalam pengembangan SDM pariwisata, terutama yang akan dilakoni oleh Gen Z.

Minimnya integrasi pembelajaran *soft skills* secara sistematis di dalam kurikulum SMK, serta kurangnya paparan terhadap praktik nyata di dunia kerja, turut memperlebar kesenjangan antara ekspektasi industri dengan kesiapan lulusan. Kesenjangan ini berpotensi menurunkan kepercayaan industri terhadap lulusan SMK dan menghambat proses rekrutmen tenaga kerja muda secara berkelanjutan.

Hasil riset mini yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa orang guru dan kepala sekolah di Buleleng mengidentifikasi beberapa masalah utama yaitu:

1. Rendahnya kesadaran siswa terhadap pentingnya sikap profesional dan *grooming* dalam dunia kerja.
2. Kurangnya pembekalan mengenai nilai-nilai kerja seperti integritas, tanggung jawab, dan etika pelayanan.
3. Kurangnya kemampuan siswa beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.
4. Kurangnya program pelatihan yang sesuai dengan karakter Gen Z yang membutuhkan pendekatan visual, interaktif, dan praktikal.
5. Jumlah siswa yang terus meningkat tetapi belum diikuti dengan penambahan fasilitas belajar serta perlu adanya *Language Center* yang menyediakan program belajar bahasa asing selain Bahasa Inggris.

Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut dan sesuai dengan kesepakatan dengan pihak sekolah, maka kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berfokus pada bagaimana merancang dan melaksanakan pelatihan sikap profesional

(*professional attitude*) yang efektif bagi siswa SMK Pariwisata dan Perhotelan generasi Z agar mereka memiliki kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi agar mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja nyata serta selaras dengan kebutuhan industri pariwisata dan perhotelan modern.

Kurangnya program pelatihan yang sesuai dengan karakter Gen Z yang membutuhkan pendekatan visual, interaktif, dan praktikal. Berdasarkan analisis situasi yang telah dipaparkan, tantangan utama yang dihadapi oleh siswa SMK Pariwisata dan Perhotelan saat ini bukan semata-mata pada aspek keterampilan teknis (*hard skills*), melainkan pada lemahnya sikap profesional (*professional attitude*) yang mencakup kedisiplinan, kemampuan komunikasi efektif, tanggung jawab terhadap tugas, kemampuan bekerja dalam tim, *grooming*, serta adaptasi terhadap budaya kerja industri perhotelan yang dinamis dan berorientasi pada pelayanan.

Sikap profesional dalam konteks pariwisata mencakup aspek etika kerja, tanggung jawab, komunikasi interpersonal, dan penampilan diri (Gursoy, et al., 2008). Menurut penelitian dari (Suharti & Swanto, 2014), generasi muda yang dibekali pelatihan *soft skills* cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik dalam industri *hospitality*. Namun, strategi pelatihan yang relevan untuk Gen Z perlu mempertimbangkan gaya belajar visual, aktivitas berbasis teknologi, dan pembelajaran aktif berbasis studi kasus (Seemiller & Grace, 2016). Pelatihan yang berfokus pada peningkatan *professional attitude* dan *adaptability* terbukti efektif jika dilakukan melalui pendekatan *experiential learning* seperti simulasi, *role-*

*play*, dan refleksi bersama (Kolb, 1984). Berpijak pada hasil-hasil riset tersebut, pelatihan sikap profesional yang dirancang secara kontekstual, partisipatif, dan aplikatif diharapkan mampu menjawab kesenjangan antara pendidikan formal dan kebutuhan dunia kerja industri perhotelan.

Sementara itu, *roadmap* kegiatan pengabdian ini dirancang untuk memberikan dampak berkelanjutan. Tahap awal berupa pelatihan dasar *grooming*, *professional attitude*, dan *workplace adaptation* yang dilaksanakan di tiga SMK. Tahap berikutnya adalah monitoring dan evaluasi melalui kerja sama dengan guru pembimbing di sekolah untuk memastikan penerapan hasil pelatihan. Dalam jangka menengah, kegiatan serupa akan diperluas dengan pelibatan industri, seperti hotel dan restoran di Buleleng, untuk memberikan pengalaman praktik nyata.

Luaran dari kegiatan ini adalah meningkatnya kesiapan kerja siswa SMK, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional. Sementara itu, luaran lain yang meliputi: (1) modul pelatihan *grooming*, *professional attitude*, dan *workplace adaptation*; (2) laporan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat; (3) artikel ilmiah yang dipresentasikan dalam konferensi; dan (4) jejaring kerja sama yang lebih kuat antara sekolah dengan dunia industri.

## **METODE**

Untuk mencapai tujuan pelatihan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menggunakan berbagai metode pembelajaran aktif dan partisipatif yang diyakini menjadi kunci

keberhasilan program ini, yaitu sebagai berikut:

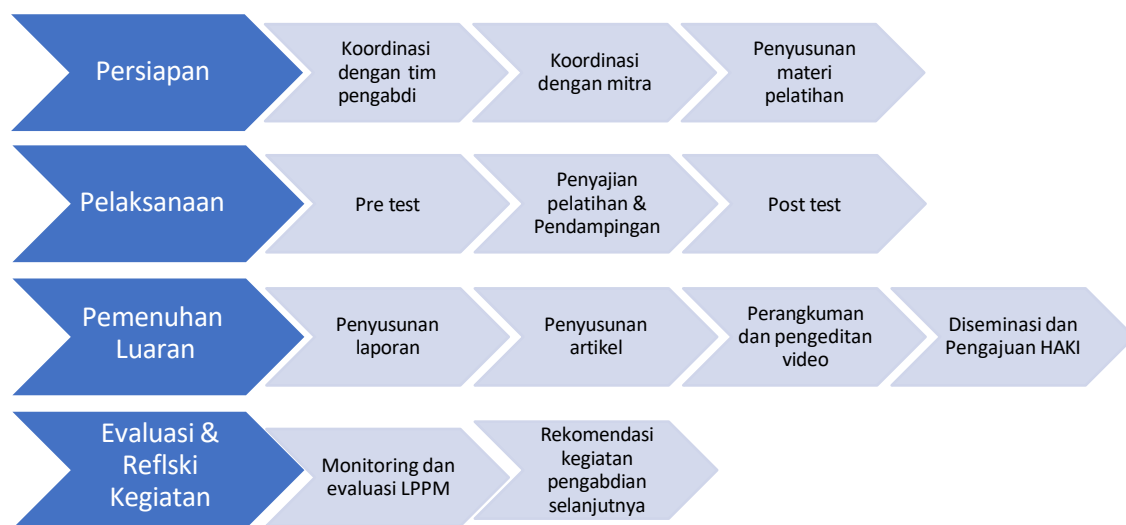
1. Ceramah interaktif (penyampaian materi secara interaktif)
2. Diskusi Interaktif: Menggali pengalaman siswa dan membangun pemahaman kontekstual.
3. *Roleplay*: Simulasi situasi nyata di dunia kerja, seperti wawancara kerja, pelayanan pelanggan, dan interaksi dengan atasan. Kuis: Meningkatkan motivasi belajar dengan metode yang menyenangkan.
4. Observasi dan Evaluasi: melalui *pre-test* dan *post-test*, serta observasi langsung saat pelatihan. Penilaian reflektif dari peserta juga akan dikumpulkan melalui form umpan balik. Keberhasilan pelatihan diukur dari perubahan sikap yang ditunjukkan siswa dalam simulasi dan dari peningkatan skor hasil tes.

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada tiga SMK di Kabupaten Buleleng yaitu SMKN 1 Singaraja, SMKN 2 Sambangan, dan SMKN 1 Sukasada dengan total peserta 220 siswa. Pemilihan ketiga sekolah ini didasarkan pada reputasi mereka sebagai lembaga pendidikan vokasi yang aktif mengembangkan kompetensi siswa serta kesiapan mereka untuk mendukung program peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan *grooming*, sikap profesional, dan adaptasi di tempat kerja. Selain itu, ketiga sekolah ini memiliki jumlah siswa yang signifikan dan beragam jurusan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini.

Pada tahap persiapan, tim pengabdian melakukan koordinasi dengan pihak sekolah terkait waktu pelaksanaan, durasi, metode, dan hal-hal teknis lainnya. Lalu, tahap pelaksanaan diawali dengan *pre-test*

untuk mengukur pengetahuan awal siswa terkait konsep *grooming*, sikap profesional, dan adaptasi di tempat kerja. Setelah penyampaian materi, kegiatan diakhiri dengan *post-test* untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan pemahaman siswa setelah pelatihan. Pada tahap evaluasi

dilakukan analisis perbandingan hasil *pre-test* dan *post-test* untuk menilai efektivitas program.



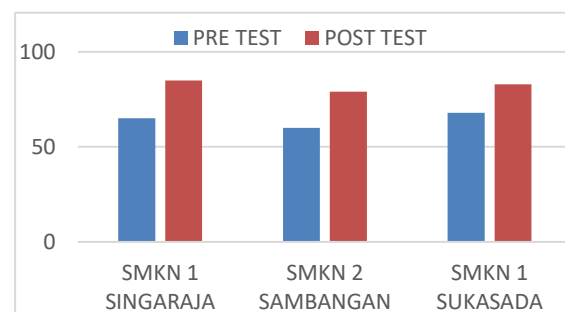
Gambar 1. Bagan Kerangka Pemecahan Masalah dan Tahapan Kegiatan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan berjalan lancar dengan tingkat antusiasme dan partisipasi siswa yang sangat tinggi. Suasana pembelajaran interaktif berhasil membuat siswa lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat serta mencoba peran-peran baru melalui kegiatan *role play*.

- Hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan adanya peningkatan signifikan pemahaman siswa. Rata-rata nilai *pre-test* berada pada kategori cukup (sekitar 55%), sedangkan nilai *post-test* meningkat ke kategori baik (rata-rata 82%). Hal ini mengisyaratkan bahwa metode pembelajaran yang digunakan efektif dalam meningkatkan pemahaman siswa.

- *Grooming*: Siswa memahami pentingnya penampilan yang rapi, bersih, dan sesuai standar industri. Praktik sederhana seperti berpakaian sesuai kode, menjaga kebersihan diri, dan penggunaan bahasa tubuh positif berhasil dikuasai dengan baik.



Gambar 2. Hasil Pre-test dan Post Test





Gambar 3. Kegiatan di SMKN1 Sukasada

*-Professional Attitude:* Peserta menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai etika kerja, tanggung jawab, disiplin, serta komunikasi profesional. Diskusi dan *role play* membantu siswa menyadari pentingnya sikap profesional dalam menciptakan citra diri positif di tempat kerja.



Gambar 4. Kegiatan di SMKN 2 Sambangan



Gambar 5. Kegiatan di SMKN 1 Singaraja

*- Workplace Adaptation:* Pelatihan berhasil memberikan wawasan tentang cara beradaptasi dengan aturan, budaya organisasi, serta dinamika rekan kerja. Siswa juga belajar mengenai keterampilan dasar menghadapi konflik di tempat kerja. Keberhasilan kegiatan ini dipengaruhi oleh kombinasi metode pembelajaran yang variatif, partisipasi aktif siswa, serta relevansi topik dengan kebutuhan dunia kerja.

## SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan *grooming*, *professional attitude*, dan *workplace adaptation* bagi siswa SMK di Buleleng berhasil meningkatkan pemahaman dan kesiapan kerja peserta. Dengan metode pemaparan, diskusi, *role play*, dan kuis, kegiatan berjalan menarik dan interaktif. Hasil *pre-test* dan *post-test* menunjukkan peningkatan signifikan pemahaman siswa. Metode yang digunakan sejalan dengan pendapat Schort (2019) yang menekankan bahwa Gen Z dikenal sebagai generasi yang lebih responsif terhadap pendekatan pelatihan yang visual, interaktif, dan berbasis pengalaman.

Dengan demikian, siswa diharapkan siap masuk ke dunia magang. Hal ini sejalan dengan Goleman (2006) yang menyatakan bahwa 80% kesuksesan seseorang dalam dunia kerja dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan sikap kerja, sementara hanya 20% yang ditentukan oleh keterampilan teknis. Dalam konteks *hospitality*, sikap profesional seperti keramahan, etika kerja, dan kemampuan komunikasi menjadi elemen utama dalam membentuk kepuasan pelanggan (Kotler, et al., 2017). Sementara itu, penelitian oleh Oktaviani dan Nugroho (2021) menyatakan hal serupa bahwa pelatihan *soft skills* yang dilakukan secara interaktif dan berbasis studi kasus mampu meningkatkan pemahaman siswa SMK hingga 60% dalam waktu tiga minggu.

Pelatihan ini memberikan kontribusi nyata dalam mendukung kesiapan lulusan SMK menghadapi dunia kerja, khususnya pada sektor pariwisata dan jasa. Ke depan, kegiatan serupa dapat diperluas dengan

menambahkan praktik langsung di dunia industri melalui kerja sama dengan hotel, restoran, atau perusahaan jasa pariwisata di wilayah Buleleng.

## DAFTAR RUJUKAN

- ASEAN TVET Council. (2021). *Regional Analysis of Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Tourism and Hospitality in Southeast Asia*. ASEAN Secretariat. Retrieved from: <https://asean.org>
- Deloitte. (2023). *Global Hospitality Outlook 2023: Reimagining Workforce Strategies for the Future*. Deloitte Insights. Retrieved from: <https://www2.deloitte.com>
- Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. (2023). *Laporan Kinerja Sektor Pariwisata Kabupaten Buleleng Tahun 2023*. Singaraja: Dinas Pariwisata.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*.
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Bantam Books.
- J. J. Heckman and T. Kautz,. “Hard Evidence on Soft Skills,” *Labour Economics* 19, No. 4 (2012)
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kotler, J Bowen, J Makens. (2017). *Marketing for Hospitality & Tourism* Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana, SA: *Worldwide Hospitality and Tourism Themes* 9 (6), 592- 602, 2017. 161, 2017.
- Oktaviani, R., & Nugroho, Y. (2021). Pengembangan Soft Skills melalui Pelatihan Profesionalisme bagi Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 120-130.
- Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Suharti, L., & Suwanto, E. (2014). The Impact of Soft Skills and Training on Employee Performance in the Hospitality Industry. *Tourism Review*.
- Setiawan, B. (2021). Etika Pelayanan dalam Dunia Kerja: Teori dan Praktik. *Jurnal Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(1), 45–55.
- Tang, K. N. (2020). The Importance of Soft Skills Acquisition by Teachers in Higher Education Institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41, 22-27.
- Utami, R., & Utari, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Pariwisata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 75–84.
- UNWTO. (2021). *Tourism and Jobs: Building a Better Future for All*. Madrid: World Tourism Organization.
- World Travel and Tourism Council (WTTC). (2022). *Travel & Tourism Economic Impact 2022: Global Trends and Future Skills*. WTTC Publications. Retrieved from: <https://wttc.org>