



Strategi Belajar Calon Peserta Tenaga Kerja Pada Pelatihan Operator Listrik Industri

Uus Ustiyaroh¹, Mohammad Fatkhurrokhman², Bagus Dwi Cahyono³, Adie Bangsa⁴

^{1,2,3}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

⁴Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang

Abstract

Received: 24 Juni 2023

Revised: 29 Juni 2023

Accepted: 03 Juli 2023

Employment issues are inseparable from employment opportunities and economic growth. High economic growth requires investment that can encourage progress and conducive economic policies so as to create new jobs and reduce unemployment. Training is expected to reduce unemployment and improve the lives of competent prospective workers for work or entrepreneurship. The purpose of this study was to reveal the learning strategies of prospective workforce participants in the Industrial Electrical Operator training at the Serang Center for Vocational and Productivity Training (BBPVP). In this study using qualitative methods with a case study approach. The results obtained show the learning strategies of prospective workforce participants, namely: 1) adapting to the instructor (paying attention to the instructor and adapting to applicable rules), 2) learning independently (taking initiative, learning through social media and making improvements), and 3) learning by sharing (discussing with other participants or asking the instructor).

Keywords: Strategy, training, participant

(*) Corresponding Author: 2283190042@untirta.ac.id

How to Cite: Ustiyaroh U, Fatkhurrokhman M, Cahyono B.D., & Bangsa A. (2023). Strategi Belajar Calon Peserta Tenaga Kerja Pada Pelatihan Operator Listrik Industri. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8160024>

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi karena tenaga kerja adalah salah satu jasa faktor produksi. Masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dari kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi membutuhkan investasi yang dapat mendorong kemajuan dan kebijakan ekonomi yang kondusif sehingga menciptakan lapangan kerja baru. Masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dari pengangguran dan kemiskinan. Pengangguran merupakan angkatan kerja yang ingin bekerja tetapi belum memperolehnya dengan rentang usia 15-64 tahun (Kemnaker RI, 2022). Pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: (1) kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan angkatan kerja, (2) struktur lapangan, (3) ketidakseimbangan antara kebutuhan jumlah dengan jenis tenaga terdidik dan penyediaan tenaga terdidik, (4) meningkatnya aspirasi angkatan kerja wanita dalam struktur ketenagakerjaan, dan (5) penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja tiap daerah tidak seimbang (HM, 2018).

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik 9 Mei 2022, jumlah angkatan kerja pada Februari 2022 sebanyak 5,91 juta orang, turun 340,76 ribu orang dibanding Februari 2021 (BPS

Banten, 2022). Adapun Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,80 % poin dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi sebesar 8,53% dengan penurunan 0,48% poin dibandingkan dengan Februari 2021. Angka TPT masih di atas 5% sebagai dampak dari Covid-19 yang menjadi tantangan utama pemerintah sampai saat ini. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi ketenagakerjaan hingga awal tahun 2022 sudah memberikan sinyal yang positif bahwa kebijakan dan program ketenagakerjaan telah berhasil menekan angka pengangguran dari dampak global Covid-19 yang mulai merabah sejak bulan Maret 2020 di Indonesia dimana Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 8,53% poin.

Strategi pembangunan ketenagakerjaan tidak terlepas dari sistem pendidikan nasional (Depdiknas, 2003). Salah satu jenis pendidikan non formal yaitu pendidikan vokasi. Pendidikan Vokasi dapat dilaksanakan di sekolah maupun lembaga pelatihan. Pendidikan Vokasi ini diharapkan dapat mengurangi pengangguran dan mensejahterakan kehidupan calon peserta tenaga kerja yang akan bekerja atau berwirausaha. Pendidikan vokasi menjadi perhatian khusus dan perbincangan menarik oleh akademisi dan peneliti global karena mampu memperkuat pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional (Nurtanto dkk., 2020).

Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2022 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan untuk melaksanakan tugas teknik operasional dalam bidang pemerintahan ketenagakerjaan, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Kemnaker RI, 2022). Salah satu wadah pelatihan yang menyelenggarakan pelatihan bagi calon peserta tenaga kerja yang belum berpengalaman dalam bekerja adalah Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang. BBPVP Serang membantu calon peserta tenaga kerja memilih keterampilan yang diminati. Namun dalam pelaksanaannya terdapat berbagai masalah yang mempengaruhi proses pembelajaran di kelas seperti latar belakang dan pengalaman calon peserta tenaga kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan strategi belajar untuk mengimbangi masalah tersebut agar calon peserta tenaga kerja dapat kompeten dan berdaya bersaing di dunia industri maupun dunia usaha.

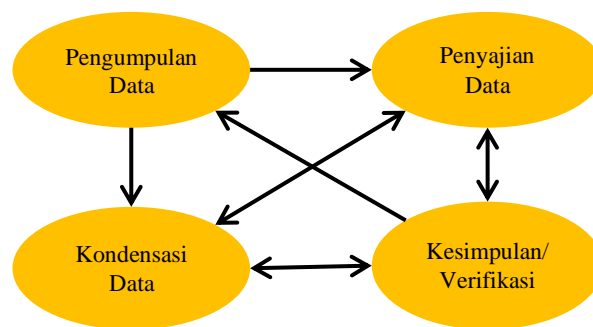
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Murdiyanto, 2020) yang dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dengan informan yang terdiri dari instruktur dan peserta pelatihan Operator Listrik Industri. Dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik atau langkah strategis yang berguna untuk mendapatkan data yang terpercaya dan sesuai standar penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Rekaman wawancara disimpan dalam bentuk *file MP3* dan di transkrip ke dalam data wawancara. Data wawancara tersebut di cek kembali dengan memastikan apa yang peneliti tuliskan sesuai dengan rekaman secara manual.

Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi, yaitu: 1) triangulasi sumber, 2) triangulasi teknik, dan 3) triangulasi waktu. Triangulasi teknik dilakukan

dengan mengumpulkan data dengan cara yang berbeda. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Triangulasi waktu dilakukan dengan latar waktu yang berbeda dan tidak hanya dilakukan satu kali agar mendapatkan data yang valid dan kredibel selama berada melakukan penelitian di BBPVP Serang (Murdiyanto, 2020).

Analisis data menggunakan model interaktif (Miles dkk, 2014) yang bergerak dengan 4 proses yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan kesimpulan yang dapat dilihat pada **Gambar 1**. Dalam menganalisis data yang diperoleh selama berada di BBPVP Serang peneliti menggunakan bantuan *software* ATLAS TI 9 yang dapat membantu peneliti dalam proses pengkodean, analisis yang lebih efektif dan terorganisir (Rambaree, 2020).

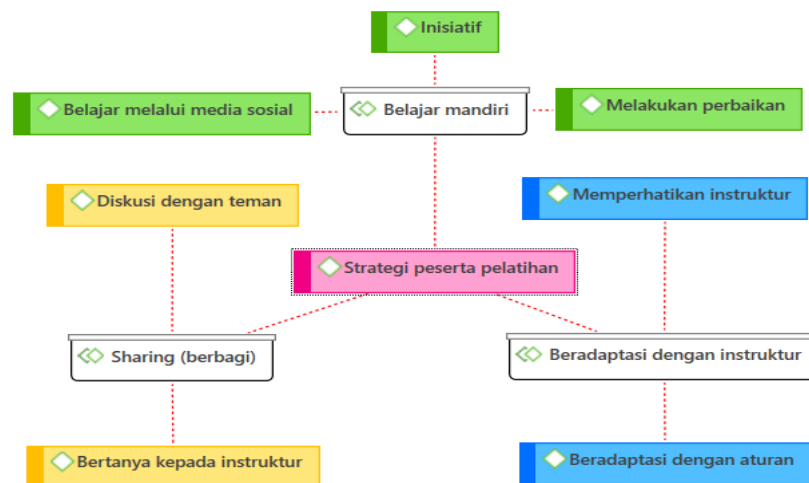


Gambar 1. Model Interaktif Analisis Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Strategi belajar calon peserta tenaga kerja adalah cara yang dilakukan peserta pelatihan agar dapat memahami materi sekaligus dapat mempraktikannya. Berbagai cara dilakukan oleh calon peserta tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi. Analisis strategi belajar calon peserta tenaga kerja pada pelatihan Operator Listrik Industri di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Serang dengan bantuan *software* ATLAS TI 9 menunjukkan hasil, yaitu: 1) beradaptasi dengan instruktur, 2) belajar secara mandiri dan 3) belajar berbagi dengan peserta lain. Hubungan strategi belajar tersebut dapat dilihat pada **Gambar 2** berikut:



Gambar 2. Hasil Skema Analisis Strategi Belajar Calon Peserta Tenaga Kerja

Pada Gambar 2 di atas menunjukkan 3 strategi belajar utama yang digunakan calon peserta tenaga kerja dalam proses memperoleh peningkatan kompetensi. Strategi tersebut digunakan untuk menyesuaikan pembelajaran yang dapat membatunya mempermudah dalam memperoleh kompetensi. Strateg tersebut dapat berbeda yang bergantung pada kepribadian calon peserta.

Pembahasan

a. Belajar Beradaptasi dengan Instruktur

Dalam suatu kelas pelatihan biasanya terdapat 2 sampai 3 instruktur yang mengajar. Hal tersebut dikarenakan instruktur idealnya menangani 2 calon peserta tenaga kerja (Kemnakertrans RI, 2014). Jumlah instruktur yang relatif banyak dapat menimbulkan perbedaan aturan, cara mengajar bahkan perlakuan sehingga calon peserta tenaga kerja harus melakukan adaptasi agar dapat menerima materi pembelajaran. Adaptasi merupakan penyesuaian diri terhadap lingkungan sebagai tahap dalam mengatasi masalah (Amiyanda dkk., 2021). Instruktur biasanya dibagi menjadi 2, yaitu instruktur teori dan instruktur praktek. Instruktur teori biasanya memasuki kelas pelatihan di awal pembelajaran. Materi yang disampaikan berupa unit-unit kompetensi yang berisi tentang materi kelistrikan. Materi tersebut dapat berupa materi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), produktivitas kerja dan lainnya yang berkaitan dengan kelistrikan khususnya Pelatihan Operator Listrik industri. Pemberian teori di awal dilakukan agar peserta pelatihan dapat memahami dasar kelistrikan sebelum melakukan praktik, minimal mengenal terlebih dahulu. Setelah melakukan pembelajaran diharapkan peserta tenaga kerja dapat memahami dan mempraktikannya di tempat kerja. Peserta tenaga kerja dapat memperhatikan instruktur atau melakukan interaksi sehingga dapat menyesuaikan gaya pembelajaran instruktur.

Dalam sebuah pelatihan calon peserta tenaga kerja tidak dapat memilih instruktur mana yang akan mengajar di kelas, hal tersebut dikarenakan jadwal instruktur yang sudah terjadwal (*on the track*) dari pihak penyelenggara pelatihan. Berdasarkan hal tersebut peserta tenaga kerja harus siap dengan perubahan instruktur yang sering berganti-ganti. Setiap instruktur memiliki karakteristiknya masing-masing dalam mengajar, ada yang tegas, ada yang lemah lembut dan ada yang pembelajarannya. Setiap instruktur memiliki tujuan yang sama agar peserta

tenaga kerja bertambah pengetahuan dan keterampilan serta perbaikan sikap yang dimiliki sebelumnya (Wahyujati, 2023). Peserta pelatihan biasanya menyesuaikan kedisiplinan instruktur dengan mematuhi peraturan yang diberikan. Peraturan tersebut dapat berupa sanksi pelanggaran aturan yang ditetapkan di awal pembelajaran. Sebagai contoh sanksi terlambat masuk kelas selama 10 menit dengan melakukan *push up*.

Disamping adaptasi dengan kedisiplinan instruktur, peserta pelatihan juga menyesuaikan cara belajarnya dengan pengajaran instruktur. Salah satu contoh pengajaran instruktur adalah dengan memberikan studi kasus, peserta harus mengikuti pengajaran tersebut agar kompeten sehingga beradaptasi dengan instruktur secara tidak langsung dapat memberikan keleluasan peserta pelatihan untuk menerima materi yang disampaikan. Hal tersebut serupa dengan pendapat (Alpasino dkk., 2019) yang mengungkapkan bahwa adaptasi yang dilakukan oleh siswa atau peserta adalah dengan mengikuti atau melakukan penyesuaian kegiatan pembelajaran di kelas.

b. Belajar secara Mandiri

Pada hakikatnya belajar adalah mandiri dan bebas dari tekanan yang muncul karena rasa ingin tahu dari dalam diri sendiri. Rasa ingin tahu tersebut dapat memecahkan masalah yang dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan merubah sikap atau perilaku sebelumnya. Dalam hal ini calon peserta tenaga kerja tidak lagi menunggu untuk diperintah dalam belajar, melainkan dapat mencarinya secara mandiri. Hal yang sering terjadi dalam proses pembelajaran adalah calon peserta tenaga kerja pasif yang membuat calon peserta tenaga kerja menjadi diajar bukan belajar. Oleh karena itu belajar harus dengan suasana yang merdeka (Bastari, 2021).

Strategi pembelajaran yang diterapkan oleh calon peserta tenaga kerja adalah strategi belajar mandiri. Dalam hal ini peserta mencari tahu sendiri apa yang sedang dipelajari atau yang diajarkan oleh instruktur. Belajar mandiri adalah belajar aktif yang didorong niat untuk menguasai suatu kompetensi dan menyelesaikan suatu masalah (Fatkhurrohman, 2016). Hal tersebut dibangun dengan bekal pengetahuan atau kemampuan yang telah dimiliki karena yang terpenting dalam proses belajar mandiri adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta tenaga kerja tanpa bantuan orang lain sehingga peserta tenaga kerja tidak hanya bergantung pada instruktur (Sihotang dkk., 2020). Dalam belajar mandiri peserta tenaga kerja diharapkan dapat menguasai materi yang telah diberikan tanpa bantuan peserta lain. Hal ini dikarenakan dalam sebuah pelatihan lebih mengutamakan kompetensi keterampilan dilihat dari persentase teori 30% dan praktik 70% (Mendikbud RI, 2013). Selain mendapatkan bimbingan secara langsung dari instruktur peserta tenaga kerja juga dapat melakukan pembelajaran secara mandiri melalui media sosial. Dalam hal ini peserta melakukannya dengan belajar melalui *youtube*, *tiktok* dan media sosial lainnya.

Peserta tenaga kerja yang tidak mengerti dengan materi yang disampaikan oleh instruktur akan timbul rasa ingin tahu yang mendalam. Oleh karena itu, peserta tenaga kerja mencari tahu dengan dengan menonton video-video pembelajaran yang lebih mudah dipahami dibandingkan dengan penjelasan instruktur. Peserta tenaga kerja dapat melakukan perbaikan-perbaikan rangkaian secara mandiri tanpa bantuan dari instruktur atau peserta lain dengan memperhatikan keselamatan kerja

(*safety work*). Peserta pelatihan yang mempunyai minat terhadap apa yang sedang dipelajari biasanya akan mencari tahu hal-hal yang berkaitan dengan minat tersebut.

Disamping mencari tahu secara mandiri, instruktur pelatihan biasanya memberikan soal (*jobsheet*) untuk diselesaikan peserta. *Jobsheet* tersebut dapat berupa soal rangkaian pengawatan dan prinsip kerjanya. Dalam kondisi seperti inilah akan terlihat kemandirian peserta pelatihan dalam memecahkan masalah berupa soal tersebut. Disamping itu peserta pelatihan dapat mengetahui apa saja yang dapat dilakukan pada saat merangkai dengan cara fokus terhadap rangkaiannya dan tidak terganggu dengan peserta lain karena setiap peserta memiliki alat praktiknya masing-masing. Perbaikan yang dimaksud adalah perbaikan rangkaian yang tidak berfungsi sehingga dapat membantu peserta untuk mengetahui sejauh mana kemampuannya dalam merangkai sebuah pekerjaan (*job*). Selain itu hal tersebut dapat melatih peserta dalam memecahkan masalah terhadap apa yang telah dikerjakannya. Sebagai contoh peserta tenaga kerja yang melakukan perbaikan secara mandiri dapat mengetahui bagian mana yang menjadi masalah dan perlu ditingkatkan dalam belajar. Misalnya dalam sebuah rangkaian lampu indikator panel tidak berfungsi dapat disebabkan oleh kabel yang terjepit pada bagian isolatornya sehingga arus listrik tidak dapat mengalir atau bisa saja terjadi karena lampu indikator yang rusak. Hal tersebut dapat diketahui setelah melakukan perbaikan atau mencari kesalahan.

Setelah melakukan belajar mandiri diharapkan peserta dapat mengalami perubahan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Oishi, 2020) yang mengungkapkan bahwa siswa atau peserta tenaga kerja dapat mengalami perubahan dalam aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan juga membentuk pendapat sendiri untuk membuat keputusan yang lebih bertanggung jawab.

c. Belajar dengan Berbagi (*Sharing*)

Belajar dengan berbagi (*sharing*) dengan peserta lain atau dengan instruktur adalah berbagi dalam hal pengetahuan yang sebelumnya tidak diketahui peserta tenaga kerja. Peserta tenaga kerja dapat melakukan diskusi dengan peserta lainnya atau dengan instruktur. Hal ini disebut dengan interaksi sesama peserta pelatihan seperti warga belajar dalam pelatihan. Peserta tenaga kerja biasanya melakukan diskusi ketika diberikan *jobsheet* oleh instruktur. Peserta berdiskusi untuk memecahkan persoalan yang diberikan oleh instruktur disamping memecahkannya secara mandiri. Biasanya dalam 1 kelas terdapat beberapa peserta tenaga kerja yang dapat menyelesaikan *jobsheet* secara mandiri. Hal tersebut dapat memberikan motivasi atau pengetahuan kepada peserta lain yang masih kesulitan menyelesaikannya.

Konsep berbagi pengetahuan dapat menggambarkan interaksi antara dua orang atau lebih dalam bentuk komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan diri. Sebagai contoh peserta tenaga kerja biasanya akan bertanya kepada peserta lain sebelum bertanya kepada instruktur dan hal tersebut sering terjadi di lingkungan kelas. Disamping itu, instruktur juga dapat memberikan tugas untuk diselesaikan secara kelompok. Pada saat berdiskusi secara tidak langsung peserta tenaga kerja akan berbagi ilmu yang diketahuinya dengan mengeluarkan pemikiran yang ada di benaknya. Hal ini dapat membantu peserta tenaga kerja untuk berdiskusi secara lanjut tentang ilmu baru yang baru diketahuinya. Namun dalam hal ini diskusi yang dilakukan tidak jauh dari materi yang sedang dipelajari.

Kegiatan berbagi pengetahuan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan setiap individu yang ingin maju dan berkembang, maka dengan adanya diskusi atau berbagi pengetahuan akan memunculkan pengetahuan-pengetahuan baru yang dihasilkan dari berbagai perpaduan pemikiran yang muncul. Peserta tenaga kerja harus terus meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya agar mampu menjadi peserta pelatihan yang kompeten. Manfaat yang dirasakan tidak hanya peningkatan pengetahuan melainkan dapat membangun kebersamaan dan semangat belajar. Hal tersebut sejalan dengan pembelajaran yang berkembang pada saat ini yang menekankan kemampuan peserta mencari tahu dari berbagai sumber dan berkolaborasi dalam memecahkan masalah (Sari & Mundzir, 2017). Kolaborasi tersebut akan terjadi ketika berinteraksi baik dengan instruktur atau peserta lain, sehingga menciptakan pembelajaran yang efektif karena dapat mengekspresikan dan mendengarkan berbagai pengetahuan dari berbagai sudut pandang.

Dalam proses pembelajaran peserta tenaga dapat merasakan kejenuhan karena minimnya interaksi antara peserta tenaga kerja dengan instruktur. Kejenuhan tersebut dapat diatasi dengan membangun interaksi salah satunya berbagi pengetahuan dengan peserta lain. Melalui pembelajaran berbagi dapat mendorong dan memotivasi peserta tenaga kerja untuk menambah pengetahuan (Prayoga dkk., 2022). Selain itu peserta tenaga kerja yang berkepribadian terbuka akan mengekspresikan dirinya dengan penuh semangat dan berbeda dengan peserta yang cenderung pasif dan pemalu, mereka akan aktif ketika di depan temannya saja. Oleh karena itu, perlu dilakukan belajar dengan berbagi pengetahuan yang dapat menjadi wadah bagi peserta tenaga kerja yang sungkan dalam bertanya. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan (Khoirudin dkk., 2020) yang menyebutkan bahwa untuk mengatasi permasalahan kepribadian peserta yang pasif dan pemalu adalah dengan cara berbagi (*sharing*) dengan peserta lain.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi belajar peserta calon tenaga kerja, yaitu: 1) beradaptasi dengan instruktur pelatihan hal ini digunakan untuk memperhatikan instruktur pada saat pembelajaran dan beradaptasi dengan peraturan yang berlaku, 2) belajar secara mandiri digunakan untuk berinisiatif dalam melakukan perbaikan dan belajar melalui media sosial, dan 3) belajar dengan berbagi untuk memotivasi semangat belajar peserta tenaga kerja dengan melakukan diskusi bersama peserta lain maupun dengan instruktur pelatihan.

REFERENSI

- Alpasino, Salim, I., & Riama Al Hidayah. (2019). Adaptasi Akademik Oleh Siswa Di Lingkungan Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 2 Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 8(3).
- Amiyanda, W., Zakso, A., & Rustiyarso, R. (2021). Adaptasi Sosial Siswa Baru Dalam Mematuhi Norma Kedisiplinan Di Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 10(1).
- Badan Pusat Statistik Provinsi Banten. (2022). Keadaan Ketenagakerjaan Banten Februari 2022. <https://banten.bps.go.id/pressrelease/2022/05/09/688/keadaan-ketenagakerjaan-banten-februari-2022.html>

- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Fatkhurrohman, M. (2016). Strategi Belajar Siswa Pada Kegiatan Praktik Kerja Industri Dalam Memperoleh Kompetensi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1(1).
- HM, M. (2018). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran dan Kemiskinan di Indonesia: Masalah dan Solusi. *Al- Buhuts*, 11(1), 42–66.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Tahun 2022.
- Kemnakertrans RI. (2014). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 tahun 2014. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, VII(8).
- Khabib Bastari. (2021). Belajar Mandiri dan Merdeka Belajar Bafi Peserta Didik, Antara Tuntutan dan Tantangan. *Inovasi Riset Akademik*, Vol.1(1).
- Khoyrudin, M., Komariah, N., & Rizal, E. (2020). Kegiatan Berbagi Pengetahuan Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Di Smkn 4 Bandung. *Jurnal Pustaka Budaya*, 7(1).
- Menteri Ketenagakerjaan RI. (2022). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI.
- Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI. (2013). Permendikbud No 66 Tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan. 2011.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications, Inc.
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal). In Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press.
- Nurtanto, M., Sofyan, H., Pardjono, P., & Suyitno, S. (2020). *Development Model for Competency Improvement and National Vocational Qualification Support Frames in Automotive Technology. International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(1).
- Oishi, I. R. V. (2020). Pentingnya Belajar Mandiri Bagi Peserta Didik Di Perguruan Tinggi. *IKRA-ITH Humaniora*, 4(2).
- Prayoga, Y., Sumarwiyah, S., & Purbasari, I. (2022). Belajar Kelompok Dalam Mengatasi Kejenuhan Belajar Saat Pandemi. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 8(2).
- Rambaree, K. (2020). *Three methods of qualitative data analysis using ATLAS.ti: "A Posse Ad Esse."* DiVa-Portal, 1–15.
- Sari, R. W., & Mundzir, S. (2017). Keterlibatan Peserta pada Proses Pelaksanaan Pelatihan Sub Kejuruan Mobil Diesel di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT-PK) Singosari Malang. 2(1).
- Sihotang, H., Nadeak, B., & Siregar, R. (2020). Penerapan Belajar Mandiri dengan Strategi Efektif pada Masa Pandemi Covid-19 Bagi Remaja HKBP Duren Jaya Bekasi. *JURNAL ComunitÃ Servizio: Jurnal Terkait Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, Terkhusus Bidang Teknologi, Kewirausahaan Dan Sosial Kemasyarakatan*, 2(2).
- Wahyujati, B. B. (2023). Strategi Pembelajaran Pendidikan Luar Sekolah. *Jiv*, 2(1).