

PELATIHAN MENANGANI *CULTURE SHOCK* PADA SISWA YANG AKAN MEMASUKI DUNIA PENDIDIKAN BARU DAN DUNIA KERJA DI SMA IKHSANIYAH KOTA TEGAL

Muhammad Syaifulloh^{1*}, Slamet Bambang Riono², Akbar Nuur Purnama Darma W.³

¹Manajemen, Universitas Muhadi Setiabudi, Indonesia

msyaifulloh@umus.ac.id¹, sbriono@umus.ac.id², akbarnuurpurnama@gmail.com³

ABSTRAK

Abstrak : Orang yang mengalami *culture shock* berada dalam kondisi tidak nyaman baik secara fisik maupun emosional. Ini biasanya terjadi pada orang-orang yang secara tiba-tiba berpindah atau dipindahkan ke lingkungan yang baru, kegiatan ini dimaksudkan supaya bisa memberikan solusi ataupun pemecahan masalah yang terjadi pada siswa kelas XII di SMA Ikhsaniyah kota tegal. Jumlah siswa yang ikut program pengabdian masyarakat sejumlah 40 siswa. Tujuan pengabdian kepada masyarakat adalah Mengetahui Faktor penyebab terjadinya *culture shock* pada saat memasuki dunia pendidikan baru/Perguruan Tinggi dan Dunia Kerja, Mengetahui Apa efek atau akibat dari terjadinya *culture shock* dan Mengetahui solusi dari permasalahan *culture shock*, Metode yang di gunakan adalah Wawancara dan tanya jawab antara pemateri dengan Siswa, Hasil pengabdian kepada masyarakat dari kegiatan tersebut adalah Program Pelatihan cukup efektif dalam mensosialisasikan cara menaggulangi *Culture shock* pada Siswa dan Siswa sangat antusias serta senang dalam mengikuti Pelatihan karena mereka bisa mengetahui factor-apa saja yang menjadikan Orang menjadi *culture shock* dan cara menaggulangi *Culture shock* saat memasuki dunia pendidikan baru/Perguruan Tinggi dan Dunia Kerja selepas Lulus dari SMA.

Kata Kunci: *Culture shock*; *Dunia Pendidikan Baru*; *Dunia Kerja*

Abstract: People who experience *culture shock* are in an uncomfortable condition both physically and emotionally. This usually happens to people who suddenly move or are moved to a new environment, this activity is intended to be able to provide solutions or solutions to problems that occur in class XII students at the Ikhsaniyah High School in Tegal. The number of students participating in the community service program is 40 students. The purpose of community service is to know the factors that cause *culture shock* when entering a new world of education / Higher Education and the World of Work, Knowing what the effects or consequences of the occurrence of *culture shock* and Knowing the solution to the problem of *culture shock*, The method used is Interview and question and answer between presenters and students, the results of community service from the activity is that the Training Program is quite effective in socializing how to overcome *Culture shock* to Students and Students are very enthusiastic and happy in participating in Training because they can find out what factors make People into *culture shock* and ways overcome *Culture shock* when entering the new world of education / Higher Education and the World of Work after Graduating from High School
Keywords: *Culture shock*, *New World of Education*, *World of Work*



Article History:

Received: 22-06-2020

Revised : 21-08-2020

Accepted: 22-08-2020

Online : 06-09-2020



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

A. LATAR BELAKANG

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi satu sama lain, baik itu dengan sesama, adat istiadat, norma, pengetahuan ataupun budaya di sekitarnya. Pada kenyataannya seringkali kita tidak bisa menerima atau merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan perbedaan-perbedaan yang terjadi akibat interaksi tersebut, seperti masalah perkembangan teknologi, kebiasaan yang berbeda dari seorang teman yang berbeda asal daerah atau cara-cara yang menjadi kebiasaan seperti bahasa, tradisi atau norma, dari suatu daerah sementara kita berasal dari daerah lain. Dari sebuah hubungan interaksi sosial itu menimbulkan suatu budaya baru yang berawal dari sebuah proses akulturasi budaya. Karena Era globalisasi yang ditandai dengan transparansi di segala bidang kehidupan, telah menuntut SDM berkualitas yang memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang diimbangi dengan nilai-nilai tertentu sesuai dengan karakter dunia baru (Agung, 2017).

Culture shock atau dalam bahasa Indonesia disebut dengan gegar budaya yaitu istilah psikologis untuk menggambarkan keadaan dan perasaan seseorang pada saat menghadapi kondisi lingkungan sosial atau budaya yang berbeda (Harlinda, 2018). Indonesia banyak memiliki keanekaragaman budaya di setiap daerahnya (Faizin, 2020). Setiap masyarakatnya memiliki kebiasaan atau kebudayaan yang mencerminkan ciri ciri daerah asalnya. Dalam tiap daerah juga memiliki peradaban yang berbeda pula. (Oktaria et al., 2018) Para siswa yang telah lulus dari sekolah menengah atas biasanya cenderung berencana melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi (Oktaria et al., 2018). Walaupun jika akan memilih bekerja, individu yang memilih merantau memiliki harapan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik daripada individu tersebut dapat sebelumnya. Little John menyatakan bahwa *culture shock* adalah fenomena yang wajar ketika orang bertamu atau mengunjungi budaya yang baru. (Rahma, 2016) Fenomena Gegar Budaya menjadi persoalan dasar bagi mahasiswa rantau ataupun orang yang akan kerja di lingkungan baru karena seringkali kejadian inilah yang menjadi akar dari berbagai permasalahan adaptasi (Rahma, 2016).

Orang yang mengalami *culture shock* berada dalam kondisi tidak nyaman baik secara fisik maupun emosional. perubahan nilai budaya seiring dengan perkembangan jaman dan wawasan yang makin berkembang ini biasanya terjadi pada orang-orang yang secara tiba-tiba berpindah atau dipindahkan ke lingkungan yang baru. Apabila orang tersebut memasuki dunia pendidikan baru dalam hal ini perguruan tinggi dikhawatirkan Salah satu dampaknya yakni ketika mahasiswa tidak dapat beradaptasi dan tidak menerima perubahan-perubahan yang dihadapi di lingkungan baru, Sangat wajar apabila seseorang yang masuk dalam lingkungan budaya baru mengalami kesulitan dan tekanan mental (Faizin, 2020). Pengalaman *culture shock* ini sebenarnya dianggap hal yang wajar yang banyak dialami oleh individu ataupun kebanyakan orang yang berada dalam lingkungan yang baru Hanya saja, tingkat gangguan yang dialami oleh individu tersebut bisa berbeda dari satu orang ke orang yang lain, tergantung dari beberapa faktor yang ada dalam diri individu tersebut. Perguruan tinggi di harapkan bisa memberikan kurikulum yang sesuai sehingga harapkan dapat mengembangkan potensi mahasiswa secara

maksimal lewat penyajian pembelajaran yang baik dan tempat adaptasi yang baik (Muhammad Syaifulloh, 2020).

Mahasiswa berada pada tahap perkembangan dewasa. Pada tahap ini terdapat proses penyesuaian diri. Penyesuaian pada saat dewasa ini misalnya penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Masa dewasa awal merupakan suatu periode khusus dan sulit dari kehidupan seseorang. (Oktaria et al., 2018) Individu yang sudah dewasa sudah mampu untuk melakukan penyesuaian diri dan diharapkan terlepas dari orang lain tidak bergantung dengan orang-orang disekitarnya, Rasa kepuasan mahasiswa yang tinggi akan memicu munculnya kreativitas dan inovasi pada mahasiswa karena dosen yang kreatif akan memunculkan ide ide baru sehingga mahasiswa akan memiliki sikap inisiatif yang positif dalam mengatasi permasalahan di kelas maupun yang ada pada kepribadian mahasiswa (Syaifulloh, 2017). Karena menjadi seorang di perguruan tinggi dituntut untuk tidak hanya mampu berperan sebagai pencari kerja saja tetapi juga harus mampu berperan sebagai pencipta kerja, sehingga mahasiswa dituntut untuk mengubah pola pikirnya tentang dunia pendidikan yang lebih dewasa (Hasdar et al., 2019). Seperti pelatihan kegiatan kemahasiswaan seperti pengenalan Bursa Investasi sejak dini kepada mahasiswa (Badriatin et al., 2020).

Orang yang dalam keadaan yang *Culture shock*, biasanya akan cepat memiliki kepribadian beresiko tinggi, tidak dewasa, tidak sabaran, mempunyai toleransi frustrasi yang rendah, tertutup, senang mengambil resiko yang berlebihan (Jurnal Syarif, Ardiansyah Hasin, Suharsih Thahir, Nardin, 2018) dan mempunyai kepercayaan diri yang rendah yang di khawatirkan akan terjerumus kepergaulan yang negative.

(Slamet Bambang Riono; Muhammad Syaifulloh; Suci Nur Utami, 2020) Kegiatan dari suatu Organisasi tidak mungkin terlepas dari faktor manusia ataupun Sumber Daya, yang mana manusia sebagai motor penggerak jalannya suatu organisasi (Slamet Bambang Riono; Muhammad Syaifulloh; Suci Nur Utami, 2020). Sebab hal itu, bisa disebutkan bahwa hidup serta matinya organisasi bergantung dari bagaimana cara sumber daya manusia yang tersedia dalam melaksanakan organisasi. Oleh karena itu Sumber daya Manusia diusahakan dalam keadaan tidak mempunyai beban yang berat yang dapat mengganggu Keaktifannya yang menyebabkan terlambatnya Proses kerja. Dalam Dunia pendidikan sekarang ini dihadapkan pada tantangan kemajuan zaman. Dengan adanya kemajuan zaman ini, banyak dimensi kehidupan yang telah berubah. Oleh karena itu, mau tidak mau paradigma dan sistem pendidikan harus disesuaikan dengan tuntutan zaman (Muhson et al., 2012). Tentu saja perubahan tersebut diharapkan dapat menuju pendidikan masa depan yang lebih baik

Menurut Didik Suryanto, dkk. Tuntutan relevansi antara dunia pendidikan dengan dunia kerja dalam arti luas mengisyaratkan perlu dikuasainya sejumlah kompetensi yang dapat didemonstrasikan saat bekerja (Didik Suryanto, Waras kamdi, 2013). Karena Pengaruh antara bakat dan minat siswa dalam wirausaha didukung oleh proses pendidikan dan metode pembelajaran yang baik disekolah sehingga semakin baik metode maka semakin baik minat berwirausaha semakin meningkat. (Pajar Amin, Dewi Ulfah Arini, 2020). Seperti halnya Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan yang mempersiapkan lulusannya menguasai ilmu pengetahuan

dan kompetensi sesuai bidang/jurusannya. Lulusan SMK tidak cukup hanya menguasai kemampuan spesifik atau hard skill, akan tetapi juga harus menguasai soft skill sebagai pendukung hard skill agar lebih mampu bekerja produktif, dan berkualitas. (Sasmito et al., 2015) Terdapat dua kompetensi yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh DU/DI, yaitu: kompetensi spesifik atau hard skill, yaitu kompetensi yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing; dan kompetensi general atau soft skill, yaitu kompetensi umum bagi calon pekerja yang dituntut untuk bisa menguasai keahliannya (Sasmito et al., 2015). Seperti berwirausaha karena Kewirausahaan memanglah bukan suatu hal yang tabu untuk didengar dan dipraktekkan. Banyak pemuda-pemudi yang sudah memulai dari dini (Sumartiah et al., 2019).

Sumber daya manusia yang dalam merupakan asset yang sangat penting sebagai penjawab Penyelenggaraan pertahanan negara, termasuk maksimalisasi potensi sumber daya manusia, kita membutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan kualitas sumber daya manusia perlu direncanakan secara konseptual dan terarah (Jerry Indrawan, 2015). Karena Seseorang yang dapat menerima dirinya adalah jika seseorang tersebut mempunyai keyakinan akan kemampuannya untuk menghadapi kehidupan, dan menganggap bahwa dirinya berharga serta sederajat dengan orang lain (Martini et al., 2012), dan mampu bertanggungjawab terhadap perilakunya sendiri, mampu menerima pujian secara obyektif serta tidak meyalahkan diri sendiri apabila tidak sesuai dengan harapan awal.

Perencanaan Sumber Daya Manusia memang mempunyai Tempat tersendiri dalam pengelolaan Manajemen, karena Sumber Daya Manusia merupakan Asset yang sangat penting terutama mememastikan kebutuhan SDM yang kompeten. Dalam (Erni Wijayanti, 2017) Tujuan perencanaan SDM yakni memastikan bahwa orang yang tepat berada pada tempat dan waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan tersebut maka perencanaan SDM harus disesuaikan dengan rencana organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu untuk mencapai perencanaan SDM yang efektif haruslah ada integrasi antara perencanaan SDM dengan perencanaan strategic (Erni Wijayanti, 2017)

Tanda tanda *Culture shock* atau Gegar Budaya yang sering di hadapi kebanyakan orang diantaranya:

1. Kehilangan Cues atau tanda tanda yang dikenalnya, seperti Tanda tanda, gerakan bagian-bagian (Gesture) Ekspresi wajah maupun kebiasaan kebiasaan.
2. Terus-terusan berpikir negatif dan mulai membanding-bandingkan keadaan ditempat baru dengan kampung halaman yang lama, tempat baru Anda tidak lebih bagus dari kampung halaman Anda, mulai membentuk pencitraan buruk terhadap budaya baru dan menghakimi banyak orang
3. Frustrasi, gampang marah dengan hal-hal kecil, karena tidak bisa mengikuti pola hidup disana Anda menjadi malas bergaul dan memilih diam saja karena merasa tidak Percaya Diri atau Putusnya komunikasi antar pribadi baik yang disadari atau tidak disadari;
4. Mulai merasa sedih dan terasingkan walaupun sedang berada di tengah-tengah orang banyak (Uswatun Chasanah, 2017).

5. Krisis Identitas dan ciri-ciri pribadi dengan pergi keluar daerahnya seseorang akan kembali mengevaluasi gambaran tentang dirinya.
6. Mulai merasa kurang sehat, demam, diare dan lain sebagainya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka Tujuan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini adalah untuk menangani *Culture shock* /Gegar Budaya bagi siswa kelas XII SMA Ikhsaniyah Kota Tegal yang akan lulus SMA sehingga lebih siap beradaptasi dengan lingkungan baru”

B. METODE PELAKSANAAN

Pelatihan Kegiatan PKM ini dilakukan didalam kelas, Mitra kegiatan dalam kegiatan pelatihan ini yaitu Siswa XII IPS 1 dan XII IPA, Untuk mengatasi permasalahan utama mitra, maka ditawarkan solusi berupa penyuluhan atau Pelatihan untuk lebih mengetahui tentang *culture shock* dan cara penanganannya : yaitu

1. Strategi Pelaksanaan dan Persiapan

Sebelum kegiatan dilaksanakan maka dilakukan persiapan-persiapan sebagai berikut:

- a. Melakukan studi pustaka tentang *Culture shock* untuk materi narasumber atau pendamping.
- b. Melakukan persiapan alat
- c. Menentukan waktu pelaksanaan dan lamanya kegiatan pengabdian bersama-sama tim pelaksana Menentukan dan mempersiapkan materi yang akan disampaikan dalam kegiatan pengabdian masyarakat.
- d. Menyiapkan Angket Kuesioner Pre tes- dan Post Test berupa pertanyaan tertutup untuk membahas dan mengevaluasi kegiatan, isi materi dan usulan usulan peserta terhadap kegiatan Pengabdian kepada Mitra.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian berlangsung dikelas Pembelajaran, dengan dihadiri 40 orang peserta, dari Siswa SMA Ikhsaniyah Kota Tegal. Kegiatan berupa penyampaian materi, Pengisian Kuesioner dan Diskusi/Tanya Jawab Problem Solving

2. Sasaran Kegiatan

Sasaran dari kegiatan pengabdian ini adalah para Siswa siswi SMA Ikhsaniyah Kota Tegal dengan bentuk kegiatannya adalah Pelatihan, tempat yang dipilih adalah ruang kelas Siswa SMA Ikhsaniyah Kota Tegal. Dalam praktik dilapangan para peserta akan terlibat aktif melalui diskusi atau dialog yang akan memunculkan pemahaman para peserta pelatihan. Kegiatan pelatihan dikemas dengan cara yang menarik supaya peserta tidak jenuh pada saat mengikuti pelatihan.

Tabel 1. Pemateri Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Pemateri	Materi Ajar
Muhammad Syaifulloh	<i>Culture shock</i> dan Gejalanya
Slamet Bambang Riono	Culture Schock di Perguruan Tinggi
Akbar Nuur Purnama Darma Wahana	<i>Culture shock</i> di Dunia Kerja

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara, tanya jawab dan pengamatan langsung selama kegiatan berlangsung, didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil wawancara dengan siswa tentang rencana setelah lulus

No	Jumlah Siswa	Keterangan
1	12	Siswa Berencana Melanjutkan Keperguruan Tinggi di dalam dan Luar kota
2	21	Siswa Berencana Bekerja setelah lulus
3	7	Belum punya pandangan ataupun rencana setelah lulus

Adapun kegiatan pengabdian pada masyarakat ini memberikan hasil sebagai berikut:

1. beberapa Siswa mendapatkan Pengetahuan dan pemahaman tentang *Culture shock* dan faktor-faktor penyebabnya
2. Mengetahui efek apa yang terjadi jika *Culture shock* terjadi dikalangan Siswa Setelah lulus SMA dan studi lanjut pendidikan atau Kerja.
3. Para Siswa Mengetahui solusi dari permasalahan *culture shock*

Hasil kegiatan kegiatan pengabdian masyarakat ini secara garis besar mencakup beberapa komponen sebagai berikut:

1. Keberhasilan target jumlah peserta pelatihan
2. Ketercapaian tujuan Kegiatan Pelatihan
3. Ketercapaian target materi yang telah direncanakan
4. Keaktifan dan Kemampuan peserta dalam menangkap materi Pelatihan

Target peserta Pelatihan seperti direncanakan sebelumnya adalah paling tidak 60 Siswa SMA Ikhsaniyah Kota Tegal, sesuai dengan jumlah yang diharapkan oleh Bagian Kurikulum. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini diikuti oleh 40 orang peserta. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa target peserta tercapai 67 %. Angka tersebut menunjukkan bahwa kegiatan Pengabdian masyarakat dilihat dari jumlah peserta yang mengikuti dapat dikatakan berhasil/ sukses.

Ketercapaian tujuan kegiatan Pelatihan secara umum sudah baik, namun keterbatasan waktu yang disediakan mengakibatkan tidak semua materi tentang pengembangan media pembelajaran dapat disampaikan secara detil. Namun dilihat dari hasil Tanya jawab peserta Pelatihan yaitu keingintahuan dari peserta yang begitu kuat, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kegiatan ini dapat tercapai. Ketercapaian target materi pada kegiatan pengabdian ini cukup baik, karena materi pendampingan telah dapat disampaikan secara keseluruhan dan Keaktifan serta Kemampuan peserta dilihat dari menangkap materi cukup baik dan dapat dikatakan berhasil.

Ketika di berikan wawasan rencana Studi lanjut bagi siswa yang akan melanjutkan Kependidikan Tinggi, sehingga makin mantap dengan pilihan jurusan di Kampus Pilihannya. Ketika di berikan wawasan rencana Kerja bagi siswa yang akan bekerja setelah lulus sekolah, sehingga makin yakin dengan pilihan kerja di luar kota maupun dalam kota.



Gambar 1. Suasana Pelatihan

Hasil kegiatan PPM secara garis besar mencakup beberapa komponen yaitu; Keberhasilan target jumlah peserta pelatihan, Ketercapaian tujuan pelatihan, Ketercapaian target materi yang telah direncanakan, Kemampuan peserta dalam penguasaan materi Target peserta pelatihan seperti direncanakan sebelumnya. Ketercapaian tujuan Pelatihan menangani *Culture shock* secara umum sudah cukup baik, namun keterbatasan waktu yang disediakan mengakibatkan tidak semua materi tentang *Culture shock* dapat disampaikan secara detail. Namun dilihat dari hasil latihan para peserta yaitu pemahaman tentang gegar budaya dan cara menghadapinya yang telah dihasilkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kegiatan ini dapat tercapai dengan baik. Adapun Pembahasan kegiatan pengabdian masyarakat diantaranya bisa memberikan gambaran dan solusi penanganan *Culture shock* yang terjadi dengan cara: Mengerti tanda-tanda Culture Schock atau gegar budaya dan sering berpikir negative dengan tempat baru maka sebaiknya cawawasan mengenai tempat kerja yang baru ataupun Kampus Baru. Cara terbaik adalah dengan membaca buku panduan tentang Tupoksi yang baru, bertanya kepada orang yang lebih senior. Apabila mulai merasa Frustasi dan merasa terasingkan dengan tempat baru karena kurang bisa beradaptasi maka Cari tahu mengenai kebiasaan ditempat baru, Satu lagi yang perlu ketahui adalah selera humor di tempat baru, jangan sampai bahan bercanda malah menyinggung perasaan teman baru, menjengkelkan atau bahkan garing, Segera kenali dan ketahui info penting yang tentu saja tidak akan berjalan mulus jika kita merasa takut dan was-was terhadap lingkungan baru. Kehilangan ciri ciri pribadi atau jatidiri karena ditempat baru memng wajar, p;eh karemna itu sebaiknya kita bisa lebih produktif yaitu dengan cara membuat kegiatan yang yang mambuat kita cepat beradaptasi dengan lingkungan baru yang mencakup sikap mental dan sering mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Muhammad Syaifulloh, Farhan Saefudin Wahid, 2018)

D. SIMPULAN DAN SARAN

Program Pelatihan cukup efektif dalam mensosialisasikan cara menaggulangi *Culture shock* pada Siswa SMA Ikhsaniyah Kota Tegal. Para Siswa antusias dan senang dalam mengikuti Pelatihan karena mereka bisa mengetahui factor-faktor apa saja yang menjadikan para Siswa *culture shock* dan cara menaggulangi *Culture shock* ., pihak sekolah. juga berharap dilain waktu bisa mengadakan lagi untuk menambah pengetahuan supaya Siswamengetahui apa itu *culture shock*.

Kegiatan Pelatihan seperti ini lebih baiknya diadakan setiap Tahun sekali supaya efek/akibat yang terjadi dari *Culture shock* bisa ditekan. bila memungkinkan dengan mengundang para praktisi supaya para Siswa bisa lebih jelas lagi tentang *culture shock*. Adanya tindak lanjut terhadap SMA Ikhsaniyah Kota Tegal dari pihak Tim Pengabdian amasyarakat dengan melakukan evaluasi terhadap para peserta kegiatan Pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Muhadi Setiabudi yang telah mendanai kegiatan pengabdian ini sehingga terlaksana dengan baik dan lancar.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A. (2017). Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v2i1.2026>
- Badriatin, T., Radi Rinandiyana, L., & Sudiarti, S. (2020). Pelatihan Investasi Sejak Dini Melalui Pasar Modal Pada Mahasiswa Baru Politeknik Triguna Tasikmalaya. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 3(1), 8–16.
- Didik Suryanto, Waras kamdi, S. (2013). Relevansi soft skill yang dibutuhkan dunia usaha/industri dengan yang dibelajarkan di sekolah menengah kejuruan. *Teknologi Dan Kejuruan*, 3(2), 107–118.
- Erni Wijayanti. (2017). Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2, 105–114.
- Faizin, M. I. (2020). *Fenomenologi Gegar Budaya Pemelajar BIPA Asal Negara Afrika Selatan di Malang*. 5(1), 27–33.
- Harlinda, K. (2018). *CULTURE SHOCK* (Studi pada Ekspatriet PT AKT Indonesia , Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 33–40.
- Hasdar, M., Fera, M., & Syaifulloh, M. (2019). Pemberdayaan Kelompok Bisnis Mahasiswa Berbasis IPTEK Melalui Program Agrofood Technopreneur. *Jurnal SOLMA*, 8(1), 73. <https://doi.org/10.29405/solma.v8i1.3206>
- Jerry Indrawan. (2015). Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan Dalam Alih Teknologi : Sebuah Upaya Meningkatkan Kualitas Sdm Pertahanan Indonesia. *Pertahanan*, 5(April), 63–88.
- Jurnal Syarif, Ardiansyah Hasin, Suharsih Thahir, Nardin, M. K. N. (2018). *Penyuluhan Bahaya Penyalahgunaan NAPZA bagi pelajar dan Remaja*. 1(2), 30–34.
- Martini, D., Hartini, M. N., & Hartini, N. (2012). Hubungan Antara Penerimaan Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Tunadaksa Di UPT Rehabilitasi Sosial Cacat Tubuh Pasuruan. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 7.
- Muhammad Syaifulloh, Farhan Saefudin Wahid, N. (2018). Analisis Produktivitas Kegiatan Penelitian Dosen di Universitas Muhadi Setiabudi. *JBIMA (Jurnal Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 154–162.

- Muhammad Syaifulloh, A. N. P. D. W. S. B. R. (2020). Imbas Biaya Pendidikan terhadap Minat Studi Lanjut di Perguruan Tinggi Kabupaten Brebes. *Syntax Idea*, 2(April 2020), 92–98.
- Muhson, A., Wahyuni, D., & Mulyani, E. (2012). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi. *Jurnal Economia*, 8(April), 42–52.
- Nurjanah, V., F., M. K. F., Pranoto, Y. H., Setiahati, I. P., & Inharjanto, A. (2020). Pelatihan Kepemimpinan Bidang Ketrampilan Public Speaking, Survival, Character Building, Dan Community Building Bagi Kependidikan Seminari St. Paulus Palembang. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31764/jmm.v4i1.1704>
- Oktaria, A., Siregar, A., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan Antara Gelar Budaya Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Bersuku Minang Di Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(2), 48–65.
- Pajar Amin, Dewi Ulfah Arini, W. B. P. (2020). *Mental Wirausaha Guna Mendukung Program Ekonomi*. 4(2), 4–6.
- Rahma, A. S. (2016). *Studi fenomenologi gelar budaya mahasiswa asal sumatera di untirta*.
- Sasmito, A. P., Kustono, D., & Patmanthara, S. (2015). Kesiapan memasuki dunia usaha/dunia industri (DU/DI) siswa paket keahlian rekayasa perangkat lunak di SMK. *Teknologi Dan Kejuruan*, 38(1), 25–40.
- Slamet Bambang Riono; Muhammad Syaifulloh; Suci Nur Utami. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i4.190>
- Sumartiah, S., Maulida, A., Cahya, A. D., & Larasati, S. B. (2019). Meningkatkan Skill Berwirausaha Melalui Manajemen Keuangan Online, Inovasi Produk, Penjualan Online, Dan Handycraft. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 3(2), 181. <https://doi.org/10.31764/jmm.v0i0.1264>
- Syaifulloh, M. (2017). Peranan Dosen Tanpa Jabatan Fungsional terhadap Pengembangan Kreatifitas Mahasiswa di Universitas Muhadi Setiabudi. *Prosiding Seminar Nasional Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat "Implementasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Untuk Peningkatan Kekayaan Intelektual" Universitas Muhammadiyah Semarang, 30 September 2017, September*, 246–251.
- Uswatun Chasanah. (2017). Perbedaan *Culture shock* ditinjau dari tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert pada Mahasiswa Asing di UIN Sunan Ampel Surabaya. In *UIN Sunan Ampel*. <http://www.albayan.ae>