



PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA DI LPK SONAGI KENDAL

Nur Khofifah¹, Hendra Dedi Kriswanto²

¹² Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: nurkhofifah11@students.unnes.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3212>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 22 August 2026

Keywords:

Self-Efficacy

Work Readiness

Korean Language

Training Center



ABSTRACT

Training and course institutions (LPK) constitute a form of non-formal education that facilitates human resource development activities. The high level of public interest in working in South Korea has led to the emergence of Training and Course Institutions (LPK) that focus on Korean language training to prepare students for the Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean (EPS-TOPIK) as a primary requirement for securing employment in South Korea. Work readiness is a critical factor that language course participants at LPK must consider in order to achieve success in their destination country. Self-efficacy is one internal factor believed to influence the level of work readiness exhibited by participants. The objective of this study is to examine the extent to which self-efficacy influences the work readiness of participants at LPK Sonagi Kendal. The research design employed is of a quantitative nature, employing an ex post facto design. A quantitative study was conducted on a sample of 53 language course participants at LPK Sonagi Kendal (2025/2026). The data was collected via a questionnaire and tested using simple regression with SPSS 27. The findings of the analysis indicated that self-efficacy exhibited a positive contribution of 23.3% (coefficient 0.233; $p < 0.05$) to work readiness. The statistical analysis of the data reveals a significant finding ($p = 0.000$). This finding indicates that enhancing self-efficacy directly impacts the work readiness of the participants at LPK Sonagi Kendal, particularly in the domain of Korean language courses

ABSTRAK

Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal yang memfasilitasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Fenomena tingginya minat masyarakat untuk bekerja di Korea Selatan berdampak pada munculnya Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) yang berfokus dalam bidang pelatihan bahasa korea guna persiapan ujian Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean (EPS-TOPIK) sebagai syarat utama untuk bekerja di Korea Selatan. Kesiapan kerja merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan bagi peserta kursus bahasa di LPK dalam upaya untuk mencapai kesuksesan di negara tujuan nantinya. Self efficacy merupakan salah satu faktor internal yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja peserta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besaran pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja peserta di LPK Sonagi Kendal. Jenis penelitian yang diaplikasikan adalah kuantitatif dengan memanfaatkan rancangan ex post facto. Melalui sampel 53 peserta kursus bahasa LPK Sonagi Kendal (2025/2026), penelitian kuantitatif ini menghimpun data via kuesioner dan mengujinya dengan regresi sederhana menggunakan SPSS 27. Hasil analisis membuktikan self-efficacy berkontribusi positif sebesar 23,3% (koefisien 0,233; $p < 0,05$) terhadap kesiapan kerja. Secara statistik, temuan signifikan (0,000) ini menegaskan bahwa penguatan self-efficacy secara langsung mendorong kesiapan kerja peserta di LPK Sonagi Kendal menjadi lebih baik, khususnya dalam bidang kursus bahasa korea.

Kata kunci: Self-Efficacy, Kesiapan Kerja, LPK Bahasa Korea

PENDAHULUAN

Pergeseran pasar kerja di Indonesia dipicu oleh berbagai faktor salah satunya motivasi masyarakat untuk memperbaiki kondisi ekonomi. Saat ini, fenomena menunjukkan tingginya minat masyarakat usia produktif untuk bekerja di Korea Selatan hingga permintaan mencapai ratusan ribu tenaga kerja melalui program *Government to Government* (G to G) Korea (Sembada et al., 2024; BP3MI, 2025). Kondisi ini menuntut penyediaan tenaga kerja yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki kesiapan kerja yang memadai agar dapat bersaing dan beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja Korea Selatan.

Namun, dari observasi di lapangan, meski antusiasme peserta tinggi, terdapat variasi dalam tingkat kesiapan kerja mereka. Sebagian peserta menunjukkan keyakinan diri dan kesiapan yang baik dalam menghadapi seleksi pekerjaan dan tantangan dunia kerja Korea Selatan, sementara yang lain masih kurang percaya diri dan mengalami hambatan psikologis. Kondisi ini menunjukkan adanya faktor psikologis *internal* yang turut memengaruhi kesiapan kerja peserta, salah satunya adalah *self efficacy* (Fitriyana et al., 2021). Mengingat dorongan internal dan bimbingan yang tepat adalah kunci utama dalam menentukan kesiapan memasuki dunia kerja atau industri (Suyatmo et al., 2025).

Kebutuhan akan tenaga kerja yang siap secara teknis maupun psikologis ini selaras dengan peran pendidikan nonformal yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan juga pelengkap pendidikan formal dalam mengembangkan keterampilan hidup masyarakat (Karimah & Kriswanto, 2023). Kursus dan pelatihan menjadi salah satu wujud pengembangan sumber daya manusia yang penerapannya didasarkan pada prinsip-prinsip andragogi mengingat karakteristik peserta yang mayoritas merupakan orang dewasa. Implementasi prinsip tersebut tercermin melalui beberapa aspek, antara lain konsep diri yang mandiri, berorientasi pada pengalaman, dan berfokus pada keterampilan praktis (Yoshehira et al., 2025).

Lembaga pendidikan nonformal seperti pusat pelatihan, umumnya dimiliki oleh pihak swasta dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat (Kisworo et al., 2026). Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) sebagai salah satu jenis pendidikan vokasi, berfungsi untuk memberikan akses pendidikan dengan tingkat relevansi yang tinggi dalam dunia kerja karena pelatihan yang dilakukan berbasis pada kompetensi (Maulana, 2023). Sejalan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022, yang mengarahkan pendidikan dan pelatihan vokasi untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berdaya saing guna menyongsong terwujudnya visi Indonesia Emas 2045 (Avana et al., 2024). Penerapan semacam ini terbukti mampu menghasilkan peningkatan skor akademis dan penguasaan teknis peserta secara signifikan (Kayitare & Twahirwa, 2026). Perencanaan pelatihan ini idealnya didasarkan pada hasil analisis kebutuhan organisasi maupun individu (Suminar et al., 2023), termasuk melalui model *Triple Helix* dalam upaya mempercepat transformasi kompetensi kerja (Suminar et al., 2025). Dalam kerangka inilah LPK Sonagi Kendal berperan penting sebagai penyedia akses pelatihan bahasa Korea yang mendukung kesiapan kerja calon pekerja migran, di tengah tingginya permintaan tenaga kerja terampil yang siap berkontribusi di Korea Selatan,

Kesiapan kerja sendiri telah banyak dikonsepskan dalam berbagai literatur, mulai dari sifat-sifat pribadi seperti etos kerja dan mekanisme pertahanan diri yang diperlukan individu, tidak hanya dalam upaya memperoleh tetapi juga mempertahankan pekerjaan tersebut (Brady, 2010), kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan cara berperilaku yang dapat menunjang kinerja di tempat kerja (Pool & Sewell, 2007), hingga konstruksi yang menunjukkan sejauh mana seorang lulusan siap untuk sukses dalam lingkungan kerja yang cepat berubah dan menjadi indikator kinerja jangka panjang serta kemajuan karier (Caballero & Walker,

2010;Caballero et al., 2011). Secara lebih spesifik, Francisca et al. (2025) memaknai kesiapan kerja sebagai kondisi krusial penentu kemampuan individu dalam memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja yang mencakup kematangan fisik, mental dan pengalaman dari proses pendidikan. Hal ini berarti bahwa setiap individu yang memasuki dunia kerja harus memiliki kelebihan baik melalui pengetahuan, tingkah laku, cara berpikir yang menjadikan individu unggul dan berkualitas. Berbagai definisi tersebut menegaskan bahwa kesiapan kerja pada dasarnya merupakan kombinasi kesiapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki individu untuk dapat memasuki sekaligus bertahan dalam dunia kerja, dan terbukti menjadi predictor penting keberhasilan transisi peserta didik dari pelatihan menuju dunia kerja (Vidya et al., 2024). Kesiapan ini menjadi semakin krusial khususnya bagi mereka yang akan memasuki pasar kerja luar negeri dengan persaingan yang ketat dan tuntutan adaptasi budaya yang tinggi seperti di Korea Selatan. Kartini (2020) dalam (Damayanti, 2025) mengelompokkan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain faktor *intern* dan faktor *ekstern*, dengan *self efficacy* termasuk dalam faktor *intern* yang menjadi variabel psikologis penting untuk diteliti.

Self efficacy didefinisikan sebagai kepercayaan individu atas kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bandura (1997: 3) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan individu pada kemampuannya untuk mengatur dan menjalankan suatu tindakan yang diperlukan oleh individu untuk mendapatkan hasil atau pencapaian tertentu (Bandura, 1997). Keyakinan ini turut berkembang seumur hidup melalui empat sumber utama diantaranya adalah *Mastery experience*, *Vicarious experience*, *Verbal persuasion* dan *Somatic and emotional state* (Pratiwi, 2021). Pengalaman berbasis proyek menjadi satu contoh untuk dapat membantu individu dalam meningkatkan *self efficacy* mereka (Sperling et al., 2024). Kekuatan *self efficacy* pada akhirnya akan menjadi penentu perilaku individu mulai dari pemilihan tindakan, besarnya daya juang saat menghadapi hambatan, cara berpikir dan reaksi emosional serta prediksi perilaku yang akan muncul (Aprilia, 2025). Relevansinya terhadap kesiapan kerja telah dibuktikan oleh Nusantara (2024), yang menunjukkan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja dan lebih mampu mengatasi tantangan yang ada.

Meskipun pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja telah banyak diteliti, kajian tersebut mayoritas berfokus pada mahasiswa dan siswa vokasi formal, sementara penelitian yang berfokus pada peserta pelatihan bahasa Korea di lembaga nonformal seperti LPK Sonagi Kendal masih sangat terbatas. Kondisi dan kebutuhan psikologis peserta di lembaga pelatihan semacam ini berpotensi berbeda dengan konteks pendidikan formal, sehingga diperlukan kajian khusus untuk mengungkap pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja dalam konteks tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di LPK Sonagi Kendal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah terkait hubungan antara faktor psikologis dan kesiapan kerja di sektor pelatihan vokasi nonformal, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola LPK dalam meningkatkan efektifitas pelatihan dan peluang peserta menembus pasar kerja di Korea Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *ex post facto* yang bersifat *cross-sectional*, pada populasi atau sampel tertentu. Metode tersebut dipilih dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, tanpa disertai manipulasi terhadap variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2020). Pengambilan data penelitian dilaksanakan di

LPK Sonagi Kendal. Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah seluruh peserta kursus bahasa korea di LPK Sonagi Kendal tahun 2025-2026. Sampel penelitian ditetapkan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 53 peserta. Proses pengumpulan data dilaksanakan pada bulan Februari 2026.

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah survei dengan instrumen berupa kuesioner menggunakan *Google Form* untuk memudahkan distribusi dan pengisian oleh responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala *Likert* yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Kuesioner tersebut memuat 38 pernyataan yang merepresentasikan kedua variabel penelitian, dengan mengacu pada tiga dimensi *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura (Bandura, 1997) dan 6 aspek kesiapan kerja oleh Robert. P. Brady (Brady, 2010) (Widyastuti et al., 2023). Masing-masing variabel terdiri dari 10 pernyataan variabel *self efficacy* dan 28 pernyataan variabel kesiapan kerja. Instrumen penelitian ini telah melalui tahapan uji coba menggunakan 40 sampel yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel utama. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, instrumen penelitian mengenai Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja peserta di LPK Sonagi Kendal dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk mengukur derajat pengaruh antarvariabel dalam penelitian ini.

Seluruh data yang terkumpul dari kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27 for Windows. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahapan analisis. Tahap pertama adalah analisis regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan fungsional antarvariabel. Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi *product moment* guna mengungkap besaran dan arah hubungan antara kedua variabel, yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria korelasi untuk menentukan tingkat keeratan hubungan yang terbentuk. Tahap berikutnya adalah pengujian koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengukur besaran persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun tahap akhir dalam analisis data adalah pengujian hipotesis penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini akan disajikan poin-poin hasil yang telah dikaji dan dianalisis menggunakan *software SPSS 27* dengan metode penelitian kuantitatif terkait pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja peserta di LPK Sonagi Kendal. Adapun hasil analisis data yang menggambarkan hubungan antara kedua variabel adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	13,37822996
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,095
	Negative	-,115

Test Statistic	,115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	,078
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	,076
99% Confidence Interval	Lower Bound ,070
	Upper Bound ,083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *unstandardized residual*, diperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,078. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05), atau dapat dinyatakan bahwa *sig.* > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 2. Hasil Uji *Linearitas*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	4641,922	12	386,827	2,064	,043
		Linearity	2833,496	1	2833,496	15,115	,000
		Deviation from Linearity	1808,426	11	164,402	,877	,569
	Within Groups		7498,379	40	187,459		
Total			12140,302	52			

Ditinjau dari nilai signifikansi (*Sig.*), hasil *output* menunjukkan nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,569, yang berarti lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *self efficacy* (X) dengan variabel kesiapan kerja (Y). Selanjutnya, ditinjau dari nilai F, hasil *output* menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,877, yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,03758. Oleh karena nilai F hitung lebih kecil daripada nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel *self efficacy* (X) dengan variabel kesiapan kerja (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-3,121		-,231	,819
	Self Efficacy	,299	,137	,985	,329

a. Dependent Variable: Res_Abs

Hasil *output SPSS* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,329, yang berarti $\geq 0,05$. Dengan demikian, tidak terdapat variabel independen yang secara statistik signifikan memengaruhi variabel dependen *abs_res*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala *heteroskedastisitas*.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,208	21,279		1,326	,191	-14,511	70,927		
Self Efficacy	1,878	,477	,483	3,940	,000	,921	2,835	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 28,208 + 1,878X$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,208 menunjukkan bahwa apabila variabel *self efficacy* diasumsikan bernilai nol, maka variabel kesiapan kerja akan bernilai sebesar 28,208.
2. Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 1,878 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada variabel *self efficacy* akan menyebabkan peningkatan variabel kesiapan kerja sebesar 1,878.

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan *SPSS* pada variabel X (*self efficacy*) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,940, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,007584, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak, yang berarti variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kesiapan kerja peserta di LPK Sonagi Kendal.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,483 ^a	,233	,218	13,509	,233	15,527	1	51	,000

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,483, yang menunjukkan bahwa

hubungan antara kedua variabel tergolong pada kategori cukup kuat. Adapun nilai R^2 sebesar 0,233 atau setara dengan 23,3% menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* sebagai variabel bebas memberikan kontribusi pengaruh sebesar 23,3% terhadap variabel kesiapan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara *self efficacy* terhadap kesiapan kerja di LPK Sonagi Kendal. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa taraf signifikansi tidak melampaui 0,05, yang menjelaskan terdapat penerimaan terhadap H_a dan penolakan pada H_0 . Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,00 dan nilai koefisien korelasi *pearson* (R) sebesar 0,483. Nilai tersebut menurut kriteria keeratan hubungan Sugiyono termasuk dalam kategori cukup kuat serta memiliki arah hubungan linear yang positif. Artinya, semakin tinggi keyakinan peserta terhadap kemampuan dirinya sendiri, semakin siap pula mereka menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pelatihan.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang secara konsisten menempatkan *self efficacy* sebagai prediktor penting kesiapan kerja pada berbagai konteks pendidikan vokasi. Wiharja et al., (2020) misalnya, menemukan pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kesiapan kerja pada mahasiswa pendidikan vokasi, sebuah konteks yang secara struktural mirip dengan pelatihan keterampilan di LPK, karena sama-sama berorientasi pada kesiapan langsung memasuki dunia kerja, bukan sekadar penguasaan teori. Konsistensi ini juga tampak pada penelitian Fitri et al.(2025) dan Puspitasari & Fadhli, (2024) yang masing-masing menegaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja pada populasi yang berbeda, serta diperkuat oleh temuan Y. Kholifah et al., (2026) yang menunjukkan hubungan positif dan kuat antara kedua variabel tersebut. Kesamaan arah temuan lintas penelitian dan lintas konteks ini memperkuat argumen bahwa *self efficacy* bukan sekadar faktor situasional, melainkan fondasi psikologis yang secara konsisten membentuk kesiapan seseorang untuk bekerja.

Pola serupa juga terlihat ketika *self efficacy* diuji bersama variabel-variabel lain, dan hasilnya tetap menunjukkan kontribusi yang signifikan. Secara simultan, pengalaman kerja lapangan, *self efficacy* dan motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (Puspitaningsih & Wulandari, 2026; Haq & Adiwati, 2024), sementara pelatihan berbasis kompetensi yang dipadukan dengan *self efficacy* dan *employability skills* juga terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Arbella et al., 2025). Temuan ini relevan dengan karakteristik LPK Sonagi Kendal, yang tidak hanya membekali peserta dengan kompetensi teknis bahasa Korea, tetapi secara tidak langsung juga menumbuhkan keyakinan diri peserta melalui proses pelatihan itu sendiri. *Self efficacy* bahkan disebut sebagai faktor paling menentukan ketika digabungkan dengan *soft skills*, pengalaman magang dan *digital literacy* dalam membentuk kesiapan kerja (Arfandi et al., 2026; Beno. B et al., 2025), dan terbukti berdampak sangat kuat dalam menentukan keputusan karir siswa vokasi (N. Kholifah et al., 2025). Sebuah karakteristik yang sejalan dengan profil peserta LPK yang umumnya tengah berada pada fase pengambilan keputusan karier jangka pendek, yakni bekerja di luar negeri.

Relevansi *self efficacy* tidak berhenti pada tahap persiapan, tetapi berlanjut hingga peserta memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. *Job Self efficacy* terbukti secara signifikan meningkatkan *job performance* di lingkungan perusahaan (Meyvanali et al., 2025), yang mengindikasikan bahwa peserta LPK dengan *self efficacy* tinggi berpotensi tidak hanya lebih siap saat direkrut, tetapi juga lebih adaptif dan berkinerja baik setelah bekerja. Hal ini

diperkuat oleh temuan bahwa *self efficacy* berpengaruh kuat dalam meningkatkan *career adaptability*, sebuah kemampuan yang krusial bagi peserta LPK mengingat mereka akan menghadapi lingkungan kerja baru, bahkan lintas negara dan budaya, yang menuntut kemampuan beradaptasi tinggi (Gerçek & Özveren, 2026). Dengan demikian, temuan-temuan di atas secara kolektif menegaskan bahwa *self efficacy* bukan variabel yang berdiri sendiri secara temporer, melainkan modal psikologis yang terus relevan sepanjang perjalanan karier peserta, mulai dari masa pelatihan, proses seleksi kerja, hingga performa di tempat kerja.

Meskipun pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja terbukti signifikan, besarnya perlu dicermati secara proporsional. Nilai R^2 sebesar 0,233 menunjukkan bahwa *self efficacy* hanya menjelaskan 23,3% variasi kesiapan kerja peserta di LPK Sonagi Kendal, sementara 76,7% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Angka ini penting untuk dimaknai secara tepat bahwa signifikan secara statistik tidak berarti *self efficacy* menjadi satu-satunya penentu. Justru sebaliknya, temuan ini membuka ruang untuk mengidentifikasi faktor-faktor pelengkap yang turut membentuk kesiapan kerja secara lebih menyeluruh.

Beberapa penelitian membantu memetakan faktor pelengkap tersebut diantaranya *soft skill* dan *hard skill* yang memadai, dipadukan dengan keterlibatan dalam aktivitas organisasi, terbukti turut mendorong peningkatan kesiapan kerja peserta (Butar-butar & Wijaya, 2025; Rahmadani & Mardalis, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja bersifat multidimensi dan tidak cukup dibangun dari aspek psikologis semata, tetapi juga memerlukan penguatan kompetensi teknis dan pengalaman *non-akademik*. Faktor *eksternal* turut berperan besar seperti cara tutor mengajar dan iklim pembelajaran yang aman menjadi pemicu yang menstimulasi baik *self efficacy* maupun kesiapan kerja peserta secara bersamaan (Mojarro-Durán et al., 2025). Sementara keberadaan tutor sendiri juga menjadi salah satu faktor utama penentu keberhasilan peserta (Rukhayati et al., 2024). Ketika tutor mampu berperan sebagai mentor yang suportif, peserta cenderung merasa lebih kompeten dan siap menghadapi dunia kerja (Alkandari, 2023). Sebuah temuan yang relevan secara langsung dengan konteks LPK Sonagi Kendal, mengingat interaksi antara tutor dan peserta di lembaga kursus berlangsung lebih intensif dan personal dibandingkan pendidikan formal pada umumnya.

Kualitas peran tutor tidak lepas dari kondisi kerja itu sendiri, dimana kinerja tutor dapat meningkat apabila motivasi kerjanya tinggi dan iklim organisasi tempatnya bernaung bersifat positif yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pembelajaran yang diterima peserta (Kriswanto et al., 2021). Rantai pengaruh ini terlihat jelas dalam konteks kursus bahasa Korea, bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dan motivasi belajar peserta dalam mengikuti pelatihan (Talita & Kisworo, 2025). Di sisi lain, kesiapan kerja juga bergantung pada kontribusi aktif peserta sendiri. Perilaku disiplin dalam mengikuti kursus terbukti diperlukan agar peserta memperoleh hasil belajar yang maksimal (Kusumastuti & Kriswanto, 2022). Penguasaan pengetahuan faktual mengenai materi teknis juga dapat menumbuhkan *self efficacy* yang pada akhirnya turut meningkatkan kesiapan kerja mereka (Rahaman et al., 2026).

Rangkaian temuan tersebut menggambarkan bahwa kesiapan kerja peserta LPK Sonagi Kendal terbentuk melalui interaksi antara faktor *internal* (*self efficacy*, kedisiplinan, penguasaan materi) dan faktor *eksternal* (kualitas pengajaran tutor, iklim pembelajaran, dukungan organisasi). Implikasinya, upaya peningkatan kesiapan kerja tidak dapat hanya berfokus pada penguatan *self efficacy* peserta semata, melainkan perlu diiringi dengan perbaikan kualitas proses pelatihan secara menyeluruh, mulai dari kompetensi dan kesejahteraan tutor, iklim belajar yang suportif, hingga penguatan kedisiplinan dan penguasaan materi teknis peserta.

Dengan pendekatan yang lebih komprehensif seperti ini, LPK Sonagi Kendal berpeluang mengoptimalkan proses pembelajarannya sehingga tujuan akhir, yakni menghasilkan peserta yang benar-benar siap memasuki dunia kerja, dapat tercapai secara lebih maksimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja peserta di LPK Sonagi Kendal, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,233 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kesiapan kerja peserta. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* menyumbang 23,3% terhadap kesiapan kerja peserta, sementara 76,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, *self efficacy* terbukti menjadi salah satu faktor penting, meskipun bukan satu-satunya, dalam membentuk kesiapan kerja peserta.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peserta dengan *self efficacy* tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri dan keyakinan yang lebih kuat untuk menghadapi tantangan di dunia kerja sesuai bidang dan keterampilannya, serta lebih mampu menghadapi hambatan yang muncul selama bekerja. Kondisi psikologis yang baik turut membuat peserta lebih siap menerima proses pembelajaran, sehingga kesiapan kerja mereka dapat meningkat secara keseluruhan. Namun, karena *self efficacy* hanya menjelaskan sebagian dari variasi kesiapan kerja, faktor *eksternal* seperti peran tutor dan iklim pembelajaran juga perlu diperhatikan secara sinergis agar *output* pembelajaran menjadi optimal.

Bagi pihak LPK Sonagi Kendal, temuan ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan bahasa yang lebih efektif guna meningkatkan kesiapan kerja peserta. Persiapan peserta sebaiknya tidak hanya menasar penguatan *soft skill* dan *hard skill*, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis peserta secara khusus, misalnya melalui pendampingan yang membangun keyakinan diri peserta selama masa pelatihan berlangsung.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi catatan bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya. Pertama, nilai koefisien regresi sebesar 0,233 menunjukkan bahwa model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 23,3% variasi kesiapan kerja peserta, sementara 76,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, seperti motivasi, pengalaman kerja lapangan, *digital literacy*, maupun dukungan tutor dan iklim organisasi. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu lembaga, yaitu LPK Sonagi Kendal, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasikan pada lembaga kursus dan pelatihan lain yang memiliki karakteristik peserta, kurikulum, atau bidang keahlian yang berbeda. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto* yang bersifat *cross-sectional*, di mana *self efficacy* peserta merupakan kondisi yang sudah terbentuk secara alami tanpa adanya manipulasi atau perlakuan (*treatment*) dari peneliti, dan data hanya diambil pada satu titik waktu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi hubungan antarvariabel, tetapi tidak dapat menangkap dinamika perubahan *self efficacy* dan kesiapan kerja peserta sepanjang proses pelatihan berlangsung, serta memiliki keterbatasan dalam menyimpulkan hubungan kausal secara pasti dibandingkan desain eksperimental.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel tambahan yang telah terbukti relevan pada penelitian-penelitian sebelumnya, seperti motivasi, pengalaman magang, *digital literacy*, maupun peran tutor, baik sebagai variabel independen tambahan maupun sebagai variabel mediasi atau moderasi. Penelitian mendatang juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel pada beberapa LPK sejenis, khususnya yang menyelenggarakan pelatihan bahasa asing serupa, guna memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasikan lebih luas. Selain itu, pendekatan *longitudinal* dapat

dipertimbangkan untuk mengamati bagaimana *self efficacy* dan kesiapan kerja peserta berkembang dari awal hingga akhir masa pelatihan, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai proses pembentukan kesiapan kerja itu sendiri.

REFERENSI

- Alkandari, K. (2023). Transformation to competency-based curriculum: readiness and self-efficacy among Islamic studies teachers in Kuwait. *Curriculum Perspectives*, 43(1), 67–79. <https://doi.org/10.1007/s41297-022-00179-3>
- Aprilia, D. P. (2025). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti pada Siswa Kelas 7 di SMP Negeri 19 Jakarta [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/89491>
- Arbella, S., Urrofik, A., Arbarini, M., Suminar, T., & Dwi, A. (2025). Competency-Based Training and Self-Efficacy on Work Readiness Through Employability Skills in The Center for Vocational Training and Productivity and Productivity. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 9(1), 129–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823>
- Arfandi, A., Musdalifah, M., Sudjani, S., & Haris Setiawan, A. (2026). The Interplay of Soft Skills, Digital Literacy, and Self-Efficacy in Shaping Work Readiness: A Structural Equation Modeling Study of Vocational High School Students. *International Journal of Environment, Engineering, and Education*, 8(2), 341–359. <https://doi.org/https://doi.org/10.55151/ijeedu.v8i2.418>
- Avana, N., Nerita, S., & Gistituati, N. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Implementasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. *Jurnal Kajian Penelitian Dan Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(2), 322–338. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v8i1.3559>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. In W. H. F. H. H. Co. (Ed.), *New York: W.H. Freeman and Company*. Times Books. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Beno, B, A., Hasanudin, H., & Jaya, A. (2025). The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated by Self Efficacy. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(3), 547–566. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i3.324>
- BP3MI. (2025). Wamen Christina Lepas 244 Pekerja Migran Indonesia Program G to G ke Korsel. Bp2mi.Go.Id. <https://jabar.bp2mi.go.id/berita/detail/wamen-christina-lepas-244-pekerja-migran-indonesia-program-g-to-g-ke-korsel>
- Brady, R. P. (2010). *Work Readiness Inventory Administrator ' s Guide*. JIST Work. <https://www.paradigmeducation.com/sites/default/files/facilitatorresources/assessments/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf>
- Butar-butar, R., & Wijaya, T. (2025). The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Work Readiness Through Self-Efficacy as an Intervening Variable in Students. *International Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 2(3), 44–57. <https://doi.org/10.62951/ijhs.v2i3.445>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection : A review of current assessment methods. *Journal of Teeaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-tyszkiewicz, M. (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(2), 41–54. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1236283.pdf>
- Damayanti, N. F. (2025). Kesiapan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna / i Tingkat III

- Politeknik Penerbangan Medan [Universitas Medan Area].
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/26971/1/208600130> - Nadya Farha Damayanti - Fulltext.pdf
- Fitri, D. P. S., Sumbarwati, M. S., & Anifah, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Sekolah Menengah Kejuruan. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 746–754. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.5087>
- Fitriyana, A. N., Kurjono, K., & Santoso, B. (2021). The Influence of Self-Efficacy On Students' Work Readiness. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.32806/jkpi.v2i2.53>
- Gerçek, M., & Özveren, C. G. (2026). Linking career exploration and decision self-efficacy to career engagement: a sequential mediation model of career adaptability and career calling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-026-09799-x>
- Haq, D. A., & Adiwati, M. R. (2024). The Influence of Field Work Practices, Motivation, and Self-Efficacy on Work Readiness. *International Journal of Economics (IJEC)*, 3(2), 1047–1054. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1019>
- Karimah, F. M., & Kriswanto, H. D. (2023). Pengaruh Total Quality Management dan Kinerja Karyawan terhadap Employability Skill di UPTD BLK Disnaker Kota Semarang. *Journal on Education*, 05(04), 11204–11214. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2054>
- Kayitare, P. C., & Twahirwa, J. N. (2026). Evaluating the efficacy of competence-based training on trainee's conceptual understanding, skill development, and market-driven opportunities at Nyamirama Technical Secondary School. *Discover Education*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s44217-026-01358-4>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Hamid, M. A., Mutiara, I., Setiawan, D., & Saputro, I. N. (2025). Factors influencing student career choice in vocational education in Indonesia: A mediating effect of self-efficacy. *Social Sciences and Humanities Open*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101369>
- Kholifah, Y., Susanto, W., & Febriana, B. (2026). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK. *Sanitas: Journal of Health, Medical, and Psychological Studies*, 1(3), 404–412. <https://doi.org/https://doi.org/10.65310/f2fgqa12>
- Kisworo, B., , Prasojo, L. D., & Sujarwo, S. (2026). Development of a course and training information system for non-formal education providers. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 10(1), 972–985. <https://doi.org/10.55214/2576-8484.v10i1.11798>
- Kriswanto, H. D., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2021). Tutors ' Job Performance : The Role of Work Motivation and Organizational Climate. In M. C. B. Umanailo (Ed.), *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (Issue April 5-8). IEOM Society International. <https://doi.org/10.46254/SA02.20210961>
- Kusumastuti, Z. R., & Kriswanto, H. D. (2022). The Relationship Between Discipline with Student Learning Outcomes of Equality Education Program. *Edukasi*, 16(2), 100–110. <https://doi.org/10.15294/edukasi.v16i2.41551>
- Maulana, A. (2023). Optimalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 5(1), 1–8. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jpap/article/view/680>
- Meyvanali, M., Ardi, A., Berlianto, M. P., & Sunarjo, R. A. (2025). Strengthening job performance through social cognitive factors: The roles of self-efficacy, work engagement, and knowledge-oriented leadership. *Social Sciences and Humanities Open*, 12(September),

101999. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101999>
- Mojarro-Durán, B. I., Rivera, A. E., & Rodríguez-Aceves, L. (2025). What drives teams? A closer look on how strategic leadership promotes psychological safety in teams. *European Business Review*, 1–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2025-0031>
- Nusantara, R. A. (2024). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK* [Universitas Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/7730/1/SKRIPSI.pdf>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+Training*, 49(4). <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Pratiwi, V. D. (2021). *Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Pendidikan Fisika dalam Mengerjakan Skripsi*. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/63885/1/11160163000004_VINA DWI PRATIWI.PDF - VINA DWI PRATIWI.pdf
- Puspitaningsih, M., & Wulandari, R. N. A. (2026). The influence of self efficacy and motivation on work readiness among students in the office administration education program at Surabaya State University. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 19(2). <https://doi.org/10.35508/jom.v19i2.28054>
- Puspitasari, S., & Fadhli, K. (2024). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Work Readiness pada Mahasiswa Universitas KH . Abdul Wahab Hasbullah. *JAE: Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.29407/jae.v9i1.22232>
- Rahaman, M. A., Amin, M. Bin, Roy, B. K., Ali, M. J., Islam, K. M. A., Sony, M. M. A. A. M., & Hossain, S. A. (2026). Psycho-social determinants of crisis readiness: A cross-sectional study of Bangladeshi university students. *Acta Psychologica*, 265(September 2025). <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106675>
- Rahmadani, D., & Mardalis, A. (2022). Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities. *Atlantis Press*, 218. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220602.036>
- Rukhayati, S., Yanto, H., Masrukhi, M., & Suminar, T. (2024). Improving Teacher Performance Through Education and Training. *Proceedings of International Conference on Science, Education, and Technology*, 10, 196–200. <https://proceeding.unnes.ac.id/ISSET/article/view/3867%0A>
- Sembada, A. D., Prasetyo, D., & Yarmanto, Y. (2024). Motivasi Calon Pekerja Migran Indonesia Bekerja ke Luar Negeri dan Kontribusinya Bagi Negara Indonesia. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(2), 45–54. <https://doi.org/10.37329/metta.v4i2.3364>
- Sperling, J., Mburi, M., Gray, M., Schmid, L., & Saterbak, A. (2024). Effects of a first-year undergraduate engineering design course: survey study of implications for student self-efficacy and professional skills, with focus on gender/sex and race/ethnicity. *International Journal of STEM Education*, 11(8). <https://doi.org/10.1186/s40594-024-00467-6>
- Sriulina, F. R., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy , Soft Skill , dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X. *Equilibrium:Jurnal Ilmiah Ekonomi,Manajemenn Dan Akuntansi*, 14(1), 1–16. <https://doi.org/10.35906/equili.v14i1.2251>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suminar, T., Raharjo, T. J., Kisworo, B., Siswanto, Y., Markhamah, L., Azizah, W., Elistiani, E., & Azkiya, I. I. (2023). Partnership for Empowering Community Learning Centers in Improving Competency in Managing Vocational Skills Training. *Journal of Community Empowerment*, 3(2), 108–115. <https://doi.org/10.15294/jce>
- Suminar, T., Sutarto, J., Raharjo, T. J., Kisworo, B., Cahyani, A. D., & Raharjo, S. R. (2025).

- Development of a Triple Helix-Based Course and Training Management Model to Accelerate the Transformation of Work Competencies in the Era of Disruption. *TEM Journal*, 14(3), 2537–2556. <https://doi.org/10.18421/TEM143-57>
- Suyatmo, S., Prayitno, H., Wirawan, W. A., Pratiwi, D. I., & Waluyo, B. (2025). Preparing industry-ready graduates: Interplay of lecturer behavior, self-motivation, and soft skill development in vocational education. *Acta Psychologica*, 261. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105892>
- Talita, N. E., & Kisworo, B. (2025). Pengaruh Kualitas Pelatihan Bahasa Korea terhadap Keberhasilan dan Motivasi Peserta di LPK Mansae Kabupaten Tegal. *Sindoro Cendekia Pendidikan*, 16(11). <https://doi.org/10.9644/sindoro.v3i9.267>
- Vidya, L., Pacey, V., Jones, T. M., & M., C. (2024). The factors affecting work readiness during the transition from university student to physiotherapist in Australia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(3), 681–693. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2023-0287>
- Widyastuti, L. Y., Arista, P. D., Ria, R., Amanda, S., & Angkawaijaya, Y. F. (2023). Indonesian Work Readiness Scale Development on Contract Employee. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 12(2), 93–102. <https://doi.org/10.21009/JPPP.122.04>
- Wiharja, M. S. ., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 1(2), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Yoshehira, O., Arbarini, M., & Siswanto, Y. (2025). Implementation of Andragogical Principles in Developing Life Skills of Santriwati in Islamic Boarding Schools in the Modern Era. *Fitrah: Journal of Islamic Education Vol*, 6(1), 242–258. <https://doi.org/https://doi.org/10.53802/fitrah.v6i1.1180>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA