

Strategi Penguatan Budaya Kerja Siswa Melalui Teaching Factory

Muchammad Imam Ma'ruf^{1*} Siti Inganah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

*Corresponding Author: imammaruf1607@gmail.com

Email: inganah@umm.ac.id

ABSTRACT

This study analyzes strategies for strengthening students' work culture through Teaching Factory (TEFA) at SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi. A descriptive qualitative approach was employed in the Motorcycle Business Engineering (TBSM) program, particularly in motorcycle service TEFA activities. Data were collected through interviews with the principal, TEFA manager, two productive teachers, and two students, supported by direct observation and relevant documentation. Data were analyzed interactively through data condensation, data display, and conclusion drawing, while credibility was strengthened through source and technique triangulation. The findings show that TEFA creates authentic work experiences through service procedures, standard operating procedures, occupational safety, quality control, teamwork, and responsibility for work results. Work culture is strengthened through a recurring strategy of role modelling, habituation, authentic work experience, assignment of responsibility, supervision, evaluation, and reinforcement. The most visible work-culture dimensions include discipline, responsibility, teamwork, communication, accuracy, independence, cleanliness, safety, and quality orientation. However, student discipline, confidence, and consistency in applying procedures remain uneven. TEFA therefore functions not only as technical training but also as a pedagogical environment for internalizing workplace culture.

Keywords: Teaching Factory; Work Culture; Vocational Education; Vocational Students; Work Readiness

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis strategi untuk memperkuat budaya kerja siswa melalui Teaching Factory (TEFA) di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan dalam program Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM), khususnya dalam kegiatan TEFA di bidang servis sepeda motor. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala sekolah, manajer TEFA, dua guru produktif, dan dua siswa, yang didukung oleh observasi langsung dan dokumentasi terkait. Data dianalisis secara interaktif melalui kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sementara kredibilitas diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik. Temuan menunjukkan bahwa TEFA menciptakan pengalaman kerja otentik melalui prosedur servis, prosedur operasional standar, keselamatan kerja, pengendalian mutu, kerja sama tim, dan tanggung jawab atas hasil kerja. Budaya kerja diperkuat melalui strategi berulang berupa teladan, pembiasaan, pengalaman kerja otentik, penugasan tanggung jawab, pengawasan, evaluasi, dan penguatan. Dimensi budaya kerja yang paling terlihat meliputi disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, komunikasi, ketelitian, kemandirian, kebersihan, keselamatan, dan orientasi kualitas. Namun, disiplin, kepercayaan diri, dan konsistensi siswa dalam menerapkan prosedur masih belum merata. Oleh karena itu, TEFA tidak hanya berfungsi sebagai pelatihan teknis, tetapi juga sebagai lingkungan pedagogis untuk menginternalisasi budaya tempat kerja.

Kata kunci: Teaching Factory; Budaya Kerja; Pendidikan Vokasi; Siswa Vokasi; Kesiapan Kerja

PENDAHULUAN

SMK memiliki mandat untuk menyiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Dalam konteks tersebut, proses pembelajaran tidak cukup hanya memberikan penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga perlu membentuk kebiasaan kerja, tanggung jawab, kemandirian, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, dan sikap profesional.

Teaching Factory (TEFA) menjadi salah satu pendekatan yang memungkinkan pembelajaran berlangsung dalam suasana yang mendekati praktik kerja nyata.

Penelitian Rosidah dan Sutirman (2023) menunjukkan bahwa pembelajaran Teaching Factory memberikan nilai tambah pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Studi tersebut juga menunjukkan berkembangnya kemandirian, tanggung jawab, kepercayaan diri, dan motivasi belajar siswa melalui pengalaman TEFA. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa TEFA memiliki dimensi pedagogis yang melampaui penguasaan keterampilan teknis.

Penelitian Anggitan dan Gunadi (2025) menempatkan implementasi TEFA dalam kaitannya dengan kesiapan kerja siswa. Sementara itu, Nurhasanah et al. (2025) mengembangkan model TEFA yang mengintegrasikan budaya kerja berbasis Kaizen/5R untuk meningkatkan soft skills siswa. Kajian kualitatif terbaru tentang pembentukan budaya industri melalui TEFA juga menunjukkan bahwa TEFA dapat berfungsi sebagai ekosistem institusional tempat nilai-nilai industri diinternalisasi melalui praktik kerja autentik sehari-hari (Hidayat et al., 2026). Temuan-temuan tersebut memperkuat posisi TEFA sebagai lingkungan pedagogis yang menghubungkan kompetensi teknis, soft skills, dan budaya kerja.

Meskipun penelitian terdahulu telah membahas TEFA, kesiapan kerja, soft skills, dan budaya kerja, masih terdapat ruang untuk mengkaji secara kontekstual bagaimana sekolah dan guru menyusun serta menjalankan strategi penguatan budaya kerja melalui implementasi TEFA. Budaya kerja tidak hanya muncul sebagai hasil kegiatan praktik, tetapi perlu dibangun melalui perencanaan, pembiasaan, keteladanan, penerapan standar kerja, pengawasan, dan refleksi terhadap pengalaman belajar siswa.

Atas dasar tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis strategi penguatan budaya kerja siswa melalui implementasi Teaching Factory di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi. Fokus penelitian meliputi: (1) implementasi TEFA dalam pembelajaran; (2) bentuk budaya kerja siswa yang dikembangkan; dan (3) faktor pendukung, faktor penghambat, serta strategi penguatan budaya kerja siswa melalui TEFA.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menempatkan implementasi Teaching Factory sebagai lingkungan pembelajaran berbasis pengalaman kerja. Proses tersebut dipahami sebagai ruang pembiasaan budaya kerja yang kemudian diperkuat melalui strategi sekolah dan guru. Budaya kerja yang dikaji meliputi disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, ketelitian, kepatuhan terhadap SOP, kemandirian, dan profesionalisme.



Gambar 1. Kerangka konseptual strategi penguatan budaya kerja siswa melalui Teaching Factory

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam implementasi Teaching Factory dan strategi penguatan budaya kerja siswa dalam konteks nyata SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi. Penelitian difokuskan pada Program Keahlian Teknik Bisnis Sepeda Motor (TBSM), khususnya kegiatan TEFA Service Sepeda Motor yang mengintegrasikan pekerjaan servis dengan pembelajaran produktif.

Informan penelitian dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dan pengetahuan mereka terhadap pelaksanaan TEFA. Informan terdiri atas kepala sekolah, satu pengelola Teaching Factory, dua guru produktif, dan dua siswa peserta TEFA. Pemilihan informan lintas peran dilakukan agar data menggambarkan perspektif kebijakan sekolah, pengelolaan program, praktik pembelajaran, dan pengalaman siswa.

Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para informan dan pengamatan langsung pada kegiatan TEFA Service Sepeda Motor. Pengamatan diarahkan pada alur pelayanan dan pekerjaan servis, penggunaan peralatan, penerapan SOP dan keselamatan kerja, interaksi guru-siswa, pembagian tugas, pemeriksaan hasil kerja, serta pengelolaan area kerja. Data dokumenter digunakan sebagai data pendukung sesuai dokumen yang tersedia dan dapat diverifikasi di sekolah.

Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara menggali tujuan TEFA, strategi pembiasaan budaya kerja, perubahan perilaku siswa, peran guru, serta kendala pelaksanaan. Observasi digunakan untuk mengkonfirmasi perilaku kerja yang tampak selama kegiatan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat konteks program dan prosedur kerja. Penggunaan lebih dari satu teknik memungkinkan perbandingan antara pernyataan informan dan praktik yang berlangsung di lapangan.

Fokus penelitian mencakup: (1) implementasi Teaching Factory sebagai pembelajaran berbasis dunia kerja; (2) bentuk budaya kerja siswa yang berkembang; (3) strategi guru dan sekolah dalam penguatan budaya kerja; (4) faktor pendukung dan penghambat; serta (5) pola strategi penguatan budaya kerja yang dapat dirumuskan dari temuan. Dimensi budaya kerja yang diamati meliputi disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, ketelitian, kepatuhan terhadap SOP, kemandirian, orientasi kualitas, kebersihan, keselamatan kerja, dan profesionalisme.

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Data wawancara dan pengamatan dikelompokkan ke dalam tema-tema sesuai fokus penelitian, kemudian dibandingkan antar-informan dan dengan hasil observasi. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Kesimpulan ditetapkan setelah pola yang muncul menunjukkan konsistensi antara perspektif kepala sekolah, pengelola TEFA, guru, siswa, dan hasil pengamatan.

PEMBAHASAN

Temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa TEFA Service Sepeda Motor pada Program Keahlian TBSM digunakan sebagai lingkungan pembelajaran yang mendekati alur kerja bengkel. Data dari kepala sekolah, pengelola TEFA, guru produktif, siswa, dan pengamatan memperlihatkan pola yang relatif konsisten: pengalaman kerja nyata digunakan untuk menanamkan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, ketelitian, kemandirian, kepatuhan terhadap SOP dan K3, kebersihan, serta orientasi terhadap kualitas pekerjaan.

Temuan juga menunjukkan bahwa pembentukan budaya kerja belum berlangsung seragam pada seluruh siswa. Sebagian siswa telah menunjukkan kesiapan bekerja lebih mandiri, sedangkan sebagian lainnya masih membutuhkan pengawasan, penguatan disiplin, dan arahan ketika menghadapi masalah teknis baru. Dari keseluruhan data, strategi sekolah dapat dirumuskan sebagai siklus keteladanan, pembiasaan, pengalaman kerja autentik, pemberian tanggung jawab, pengawasan, evaluasi, dan penguatan perilaku kerja.

Implementasi Teaching Factory di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi

Implementasi TEFA pada TBSM diarahkan agar siswa memperoleh pengalaman yang lebih autentik dibandingkan praktik berbasis jobsheet semata. Siswa mengikuti alur pekerjaan mulai dari menerima pekerjaan, mengidentifikasi kebutuhan servis, melakukan pemeriksaan, menyiapkan alat, melakukan servis atau perbaikan, memeriksa kembali hasil pekerjaan, membersihkan area kerja, hingga menyampaikan hasil pekerjaan. Pengelola TEFA menegaskan bahwa sasaran kegiatan bukan hanya kemampuan servis, tetapi juga kemampuan menggunakan alat secara benar, menjaga area kerja, bekerja sesuai SOP, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

Pengamatan pada TEFA Service Sepeda Motor menguatkan keterangan tersebut. Siswa menggunakan pakaian praktik, menyiapkan peralatan, memeriksa kendaraan, melaksanakan servis, dan membersihkan kembali area kerja. Pada pekerjaan yang telah dikuasai, guru memberikan ruang kepada siswa untuk bekerja secara mandiri dan melakukan intervensi ketika siswa mengalami kesulitan atau ketika proses berpotensi menyimpang dari prosedur. Pola ini menunjukkan bahwa TEFA dilaksanakan sebagai pembelajaran berbasis pekerjaan nyata dengan guru berperan sebagai pembimbing, supervisor, dan pengendali mutu.

Bentuk Budaya Kerja Siswa yang Berkembang melalui Teaching Factory

Budaya kerja yang paling tampak selama kegiatan TEFA meliputi disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, ketelitian, kebersihan, penggunaan peralatan sesuai fungsi, penerapan keselamatan kerja, dan kepedulian terhadap kualitas hasil. Kepala sekolah menempatkan aspek-aspek tersebut sebagai kompetensi penting karena kemampuan teknis saja dinilai belum cukup untuk memasuki dunia kerja. Guru produktif juga membiasakan siswa menyiapkan alat sebelum bekerja, menggunakan alat sesuai fungsinya, tidak meninggalkan peralatan sembarangan, menjaga kebersihan, serta memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum kendaraan dinyatakan selesai.

Perspektif siswa memperlihatkan proses internalisasi yang serupa. Siswa merasakan tanggung jawab yang lebih besar karena hasil servis harus benar dan perlu diperiksa kembali ketika masih terdapat kekurangan. Mereka juga mulai memahami bahwa mekanik tidak hanya dituntut mampu melakukan servis, tetapi harus disiplin, teliti, menjaga alat, dan mampu bekerja sama. Kerja sama muncul ketika pekerjaan membutuhkan pembagian tugas, sedangkan kemandirian berkembang ketika guru tidak langsung memberikan jawaban atas masalah teknis dan meminta siswa melakukan pemeriksaan serta analisis terlebih dahulu.

Strategi Guru dan Sekolah dalam Memperkuat Budaya Kerja Siswa

Strategi penguatan budaya kerja dilaksanakan melalui praktik sederhana yang dilakukan berulang dan disertai keteladanan guru. Kepala sekolah menjelaskan pembiasaan hadir tepat waktu, penggunaan pakaian praktik dan alat pelindung diri, kebersihan tempat kerja, persiapan peralatan, pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur, serta pengembalian peralatan setelah digunakan. Guru produktif memperkuat kebiasaan tersebut melalui contoh langsung, briefing dan pengarahan, pembagian tanggung jawab, teguran ketika terjadi ketidakpatuhan, serta evaluasi setelah kegiatan praktik.

Strategi lain adalah pemberian kepercayaan secara bertahap. Guru tidak selalu mengambil alih pekerjaan ketika siswa menemui kesulitan, tetapi mendorong mereka menganalisis masalah terlebih dahulu.

Cara ini diarahkan untuk membangun percaya diri, kemandirian, dan kemampuan pemecahan masalah, sementara pengawasan tetap dilakukan agar SOP dan keselamatan kerja tidak diabaikan. Dengan demikian, penguatan budaya kerja berlangsung melalui kombinasi kontrol dan otonomi: siswa diberi ruang bertanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi tetap berada dalam supervisi pedagogis guru.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Teaching Factory

Faktor yang mendukung penguatan budaya kerja terutama berasal dari adanya standar kerja yang jelas, pendampingan guru, kesempatan melakukan pekerjaan nyata, pembagian tanggung jawab, dan proses evaluasi. TEFA menyediakan konteks yang membuat siswa memahami bahwa pekerjaan tidak cukup sekadar selesai, tetapi juga harus memenuhi tuntutan kualitas, waktu penyelesaian, keselamatan, kebersihan, dan kepuasan pengguna jasa. Peran guru yang aktif sebagai pembimbing dan pengendali mutu turut menjaga agar pengalaman autentik tersebut tetap berada dalam koridor pembelajaran.

Di sisi lain, penelitian menemukan beberapa hambatan. Kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap alat serta area kerja belum merata; kemampuan dan kecepatan kerja siswa berbeda; kepercayaan diri menghadapi pekerjaan nyata masih beragam; konsistensi penerapan SOP perlu diperkuat; aspek komunikasi dan pelayanan belum sekuat aspek teknis; serta waktu pembelajaran tidak selalu sesuai dengan durasi pekerjaan servis nyata. Kondisi ini menjelaskan mengapa budaya industri belum dapat direplikasi sepenuhnya di sekolah dan mengapa pendampingan guru masih diperlukan secara intensif.

Upaya Perbaikan dan Strategi Penguatan Budaya Kerja

Sintesis data menghasilkan pola strategi penguatan budaya kerja berupa: keteladanan -> pembiasaan -> pengalaman kerja autentik -> pemberian tanggung jawab -> pengawasan -> evaluasi -> penguatan perilaku kerja. Keteladanan dan pembiasaan membentuk standar perilaku awal; pengalaman kerja autentik memberi konteks bagi penerapan standar tersebut; pemberian tanggung jawab mendorong kemandirian; sedangkan pengawasan dan evaluasi memastikan kesalahan menjadi bagian dari proses belajar dan bukan kebiasaan yang dibiarkan.

Berdasarkan kendala yang ditemukan, penguatan berikutnya perlu diarahkan pada konsistensi penerapan SOP dan K3, disiplin pengelolaan alat dan area kerja, pengembangan komunikasi pelayanan, serta evaluasi perilaku kerja yang lebih sistematis. Pendampingan juga perlu disesuaikan dengan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri siswa sehingga pemberian kemandirian tidak mengurangi keselamatan maupun kualitas pekerjaan. Strategi ini mempertahankan TEFA sebagai lingkungan kerja autentik sekaligus ruang pendidikan yang memungkinkan siswa belajar dari kesalahan melalui supervisi yang terarah.

Pembahasan

Pembahasan berikut menafsirkan temuan dengan menempatkan TEFA sebagai lingkungan pedagogis untuk internalisasi budaya kerja. Data menunjukkan bahwa perubahan perilaku siswa tidak muncul melalui aturan verbal semata, tetapi melalui pengulangan praktik, tanggung jawab terhadap pekerjaan nyata, supervisi, dan evaluasi. Temuan tersebut kemudian dibandingkan dengan penelitian terdahulu untuk menunjukkan persamaan, perbedaan, dan kontribusi kontekstual penelitian ini.

Implementasi Teaching Factory sebagai Pembelajaran Berbasis Dunia Kerja

Temuan memperlihatkan bahwa TEFA Service Sepeda Motor menghadirkan alur kerja yang lebih mendekati bengkel dibandingkan praktik biasa: siswa menerima dan mengidentifikasi pekerjaan, menyiapkan alat, melakukan pemeriksaan dan servis, mengecek hasil, serta menata kembali area kerja. Karakter autentik tersebut menggeser orientasi belajar dari sekadar menyelesaikan tugas menuju tanggung jawab atas proses dan kualitas hasil. Dalam konteks ini, pekerjaan nyata berfungsi sebagai medium belajar yang menyatukan kompetensi teknis dan perilaku kerja.

Temuan ini sejalan dengan Rosidah dan Sutirman (2023), yang menunjukkan bahwa Teaching Factory memberikan nilai tambah pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mendukung kesiapan kerja siswa. Imran et al. (2024) juga menempatkan implementasi TEFA dan kesiapan kerja sebagai komponen penting dalam orientasi masa depan pekerjaan siswa SMK. Kontribusi penelitian ini terletak pada penjelasan mekanismenya di konteks TBSM: pengalaman servis autentik membuat standar kualitas, waktu, keselamatan, kebersihan, dan tanggung jawab menjadi bagian langsung dari proses belajar, bukan sekadar materi yang dijelaskan di kelas.

Teaching Factory sebagai Media Pembiasaan Budaya Kerja Siswa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berkembang melalui rutinitas konkret: datang dan bersiap sesuai ketentuan, menggunakan pakaian praktik dan APD, menyiapkan serta mengembalikan alat, menjaga kebersihan, bekerja sesuai SOP, memeriksa kembali hasil, berkomunikasi, dan bekerja dalam tim. Pengulangan aktivitas tersebut membuat nilai kerja diterjemahkan menjadi perilaku yang dapat diamati. Pengalaman siswa juga memperlihatkan bahwa tanggung jawab terasa lebih kuat ketika pekerjaan berkaitan dengan kendaraan yang harus menghasilkan servis yang benar.

Temuan ini konsisten dengan Nurhasanah et al. (2025), yang menunjukkan bahwa integrasi budaya kerja Kaizen/5R dalam desain TEFA dapat meningkatkan soft skills siswa. Studi kualitatif Sutrisno (2026) juga menggambarkan TEFA sebagai ekosistem pembentukan budaya industri melalui praktik kerja autentik sehari-hari. Pada penelitian ini, mekanisme pembiasaan tampak melalui disiplin alat dan area kerja, penerapan SOP/K3, pemeriksaan kualitas, kerja sama, dan tanggung jawab hasil. Artinya, budaya kerja terbentuk ketika standar industri dihadirkan sebagai kebiasaan yang terus dipraktikkan dan dikoreksi.

Peran Guru dan Sekolah dalam Strategi Penguatan Budaya Kerja

Data menunjukkan adanya perubahan peran guru dari pemberi materi menjadi pembimbing, supervisor, dan pengendali mutu. Guru memberikan contoh, mengarahkan, membagi tanggung jawab, memberi teguran, dan mengevaluasi pekerjaan, tetapi tidak selalu langsung menyelesaikan masalah siswa. Ketika siswa menghadapi gangguan yang belum dikenal, guru mendorong pemeriksaan dan analisis terlebih dahulu. Praktik ini penting karena penguatan budaya kerja membutuhkan keseimbangan antara standar yang tegas dan kesempatan siswa untuk mengambil keputusan.

Pola tersebut sejalan dengan temuan Adiyatama et al. (2026) bahwa pembentukan soft skills dalam TEFA dipengaruhi oleh budaya kerja, peran guru, keterlibatan industri, dan strategi menghadapi hambatan. Dalam konteks SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi, peran guru tampak terutama pada pembentukan disiplin, tanggung jawab, komunikasi, kerja sama, kemandirian, dan kepatuhan prosedural. Temuan ini menegaskan bahwa keberadaan fasilitas TEFA saja tidak otomatis membentuk budaya kerja; standar perilaku perlu dimediasi melalui praktik pedagogis guru yang konsisten.

Faktor Pendukung dan Penghambat Penguatan Budaya Kerja melalui Teaching Factory

Faktor pendukung utama yang teridentifikasi adalah adanya pekerjaan servis autentik, standar kerja dan SOP, pendampingan guru, pembagian tanggung jawab, serta evaluasi kualitas pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menciptakan struktur belajar yang membuat siswa mengetahui apa yang harus dilakukan, mengapa pekerjaan harus memenuhi standar, dan siapa yang bertanggung jawab terhadap hasil. Dengan struktur tersebut, TEFA dapat menjalankan dua fungsi sekaligus: tempat latihan kompetensi teknis dan arena pembentukan kebiasaan kerja.

Hambatan menunjukkan bahwa internalisasi budaya kerja merupakan proses bertahap. Ketidakmerataan disiplin, perbedaan kemampuan dan kecepatan kerja, variasi kepercayaan diri, ketidakkonsistenan SOP, keterbatasan aspek pelayanan, dan ketidaksesuaian durasi servis dengan jam pelajaran membuat pengalaman industri tidak dapat direplikasi secara penuh. Temuan ini penting karena menempatkan pendampingan sebagai karakter pendidikan TEFA, bukan sebagai kelemahan program.

Sekolah perlu mempertahankan autentisitas pekerjaan sambil tetap menyesuaikan tingkat tanggung jawab dengan kesiapan siswa.

Strategi Penguatan Berkelanjutan dan Implikasi bagi Pendidikan Vokasi

Pola keteladanan -> pembiasaan -> pengalaman kerja autentik -> pemberian tanggung jawab -> pengawasan -> evaluasi -> penguatan perilaku kerja merupakan temuan integratif penelitian ini. Pola tersebut menunjukkan bahwa strategi penguatan tidak bersifat satu kali, tetapi berupa siklus. Keteladanan memberi model perilaku, pembiasaan membangun rutinitas, pengalaman nyata memberi makna, tanggung jawab mendorong kepemilikan pekerjaan, sedangkan pengawasan dan evaluasi memperbaiki perilaku yang belum sesuai. Siklus kemudian kembali menjadi pembiasaan pada kegiatan berikutnya.

Secara lebih luas, temuan ini memperkuat penelitian Anggitan dan Gunadi (2025) mengenai relevansi TEFA terhadap kesiapan kerja dan penelitian Nurhasanah et al. (2025) mengenai pengembangan soft skills berbasis budaya kerja. Implikasi bagi pendidikan vokasi adalah perlunya menilai keberhasilan TEFA tidak hanya dari produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas perilaku kerja yang terbentuk. Pada konteks TBSM, indikator seperti disiplin, tanggung jawab alat, kepatuhan SOP/K3, ketelitian pemeriksaan akhir, komunikasi pelayanan, kerja sama, dan kemandirian layak ditempatkan sebagai bagian eksplisit dari evaluasi pembelajaran TEFA.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Teaching Factory Service Sepeda Motor di SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi berfungsi sebagai lingkungan pembelajaran autentik untuk memperkuat budaya kerja siswa. Implementasi TEFA menghadirkan alur pekerjaan yang mendekati bengkel melalui pemeriksaan kendaraan, persiapan alat, servis atau perbaikan, pemeriksaan hasil, penerapan SOP dan K3, serta pengelolaan area kerja. Budaya kerja yang paling menonjol meliputi disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, ketelitian, kemandirian, kebersihan, keselamatan kerja, dan orientasi kualitas. Strategi penguatan berlangsung melalui pola keteladanan, pembiasaan, pengalaman kerja autentik, pemberian tanggung jawab, pengawasan, evaluasi, dan penguatan perilaku kerja. Namun, internalisasi budaya kerja belum merata karena masih terdapat variasi kedisiplinan, tanggung jawab terhadap alat dan area kerja, kemampuan teknis, kepercayaan diri, konsistensi SOP, serta keterampilan pelayanan. Karena itu, penguatan TEFA perlu diarahkan pada konsistensi pembiasaan, asesmen perilaku kerja yang lebih sistematis, penguatan komunikasi pelayanan, dan pendampingan yang disesuaikan dengan kesiapan siswa. Temuan ini menegaskan bahwa TEFA tidak hanya berfungsi meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga menjadi strategi pedagogis untuk menjembatani pembelajaran sekolah dengan budaya kerja dunia industri.

REFERENCES

- Adiyatama, B. P., Sutrisno, V. L. P., & Estriyanto, Y. (2026). Strategi pembentukan soft skill pada Teaching Factory di SMK Warga Surakarta. *JIPTEK: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik dan Kejuruan*, 19(1). <https://doi.org/10.20961/jiptek.v19i1.101848>
- Anggitan, T., & Gunadi. (2025). Mediation effect of teaching factory implementation on student work readiness with individual readiness to change. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 8(1), 144–154. <https://doi.org/10.23887/jp2.v8i1.84534>
- Sutrisno, V. L. P. (2026). Analisis mekanisme pembentukan budaya industri melalui Teaching Factory: Studi kasus di SMKN 2 Surakarta. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(1), 112–130. <https://doi.org/10.62491/njpi.2026.v6i1-9>

- Imran, I., Marji, M., Suswanto, H., & Adhikari, B. P. (2024). The influence of Teaching Factory (TEFA) implementation and work readiness on vocational high school students' future job perspectives. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(1). <https://doi.org/10.21831/jpv.v14i1.66796>
- Nurhasanah, N., Ahman, E., Dahlan, D., & Mulyadi, H. (2025). Public service management approach to Teaching Factory design at SMK Wahidin Cirebon for soft skills improvement through work culture in retail education. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 9(3), 663–690. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v9i3.65596>
- Rosidah, R., & Sutirman, S. (2023). Added value of teaching factory learning in services production unit to prepare graduate work readiness. *Cakrawala Pendidikan*, 42(3), 695–704. <https://doi.org/10.21831/cp.v42i3.49137>