



Pendampingan Optimalisasi Sistem Rekrutmen Digital Untuk Meningkatkan Minat Kerja Generasi Milenial

Muslim¹

¹ Fakultas Hukum dan Sosial, Administrasi Publik, Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

¹ muslimym1999@gmail.com*

Abstract

The Community Service Program (PKM) aims to evaluate the effectiveness of mentoring programs in optimizing digital recruitment to increase the millennial generation's interest in the workforce. Rapid advancements in information technology have transformed workforce recruitment systems. The program was conducted as a webinar in collaboration with Banu Hasyim Islamic Boarding School in Sidoarjo Regency, East Java, involving 20 participants from junior high and senior high schools. The initiative was driven by technological advancements that are driving the shift toward digital recruitment systems, yet these changes have not been fully matched by the digital skills readiness of the millennial generation. The program was implemented through outreach, training, simulations, and guidance on using digital job platforms, preparing electronic application documents, and conducting mock online interviews. Data collection was carried out through participatory observation, activity documentation, implementation evaluation, and brief interviews with participants. The results of the program showed that 85% of participants were able to understand the process of creating a digital recruitment account, 80% of participants successfully created an electronic resume on their own, and 75% of participants were able to participate effectively in an online mock interview. Additionally, there was a 78% increase in digital skills, a 72% increase in participants' self-confidence, an 80% increase in work motivation, an 85% increase in active participation, a 70% increase in social interaction, and a 76% increase in job readiness, based on the activity evaluation results. Thus, digital mentoring provides educational, social, and practical benefits and serves as an effective strategy for strengthening the interest and work readiness of the millennial generation in the era of digital transformation.

Keywords: : digital coaching, digital recruitment, career interests, millennials, ABCD

Abstrak

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) bertujuan mengevaluasi efektivitas program pendampingan dalam mengoptimalkan rekrutmen berbasis digital guna meningkatkan minat kerja generasi milenial. Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah mengubah sistem rekrutmen tenaga kerja, Program dilaksanakan dalam bentuk webinar dengan mitra Pondok Pesantren Banu Hasyim, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, dengan melibatkan 20 peserta tingkat SMP dan SMA. Kegiatan dilatarbelakangi oleh perkembangan teknologi informasi yang mendorong perubahan sistem rekrutmen kerja berbasis digital, namun belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan keterampilan digital generasi milenial. Metode pelaksanaan dilakukan melalui sosialisasi, pelatihan, simulasi, dan pendampingan penggunaan *platform* lowongan kerja digital, penyusunan dokumen lamaran elektronik, serta simulasi wawancara daring. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, dokumentasi kegiatan, evaluasi pelaksanaan, dan wawancara singkat terhadap peserta. Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa 85% peserta mampu memahami proses pembuatan akun rekrutmen digital, 80% peserta berhasil menyusun curriculum vitae elektronik secara mandiri, dan 75% peserta mampu mengikuti simulasi wawancara daring dengan baik. Selain itu, terjadi peningkatan keterampilan digital sebesar 78%, kepercayaan diri peserta sebesar 72%, motivasi kerja sebesar 80%, partisipasi aktif sebesar 85%, interaksi sosial sebesar 70%, serta kesiapan kerja sebesar 76% berdasarkan hasil evaluasi kegiatan. Dengan demikian, pendampingan digital memberikan manfaat edukatif, sosial, dan praktis serta menjadi strategi efektif dalam memperkuat minat dan kesiapan kerja generasi milenial di era transformasi digital.

Kata kunci: pendampingan digital, rekrutmen digital, minat kerja, generasi milenial, ABCD.

1. Pendahuluan

Kegiatan pendampingan yang menitikberatkan pada penguatan sistem rekrutmen digital mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan minat kerja generasi milenial di tengah perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat. Pendekatan ini menjadi salah satu strategi efektif untuk membantu peserta memahami proses perekrutan tenaga kerja melalui media digital yang saat ini banyak diterapkan oleh perusahaan, seperti portal lowongan kerja, aplikasi pencari kerja, dan mekanisme seleksi daring. Dalam dinamika dunia kerja modern, penggunaan teknologi informasi pada proses rekrutmen tidak hanya mempercepat tahapan seleksi, tetapi juga memperluas akses terhadap informasi peluang kerja bagi kalangan muda. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa hambatan, seperti rendahnya kemampuan literasi digital, keterbatasan dalam menyusun dokumen lamaran elektronik, serta minimnya pemahaman tentang prosedur seleksi online. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian generasi milenial belum mampu memanfaatkan kesempatan kerja secara optimal [1]. Oleh karena itu, pendampingan yang sistematis sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesiapan kerja, memperkuat keterampilan digital, dan membangun rasa percaya diri.

Dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja berbasis digital, masih terdapat berbagai kendala yang turut memengaruhi minat generasi milenial untuk memasuki dunia kerja formal. Sebagian besar pencari kerja masih mengalami kesulitan dalam memahami tahapan seleksi online, mulai dari proses registrasi akun, pengunggahan curriculum vitae, pengisian data pribadi, hingga pelaksanaan tes secara daring. Keadaan tersebut sering kali menyebabkan peluang kerja yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Selain itu, sistem rekrutmen berbasis teknologi menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap penggunaan perangkat digital dan jaringan internet. Ketika peserta belum memiliki keterampilan tersebut, keinginan untuk melamar pekerjaan cenderung menurun karena muncul rasa kurang percaya diri dan kekhawatiran terhadap kemungkinan gagal [2]. Oleh sebab itu, kegiatan pendampingan menjadi langkah penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses rekrutmen digital. Melalui pelatihan yang terstruktur, peserta dapat memperoleh pengalaman praktis sehingga lebih siap memasuki dunia kerja dan memiliki motivasi yang lebih tinggi.

Peningkatan kemampuan dalam memanfaatkan sistem rekrutmen digital juga memberikan kontribusi yang besar terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia dari kalangan generasi milenial. Kelompok usia

ini pada dasarnya sangat dekat dengan perkembangan teknologi, namun tidak semua memiliki pemahaman yang memadai terkait penggunaan teknologi untuk kebutuhan profesional, khususnya dalam mencari pekerjaan [3]. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan diarahkan untuk membentuk keterampilan praktis, seperti penyusunan CV digital yang menarik, penulisan surat lamaran melalui email, optimalisasi profil profesional pada *platform* kerja, serta simulasi wawancara daring. Melalui proses tersebut, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teknis, tetapi juga dibekali kemampuan komunikasi dan etika profesional dalam lingkungan kerja digital. Meskipun demikian, keterbatasan akses internet, minimnya fasilitas perangkat, serta rendahnya pengalaman dalam mengikuti seleksi online masih menjadi tantangan utama. Dengan adanya pendampingan yang berkesinambungan, generasi milenial diharapkan mampu meningkatkan kesiapan kerja, memperluas peluang karier, serta menumbuhkan semangat untuk berpartisipasi aktif dalam pasar kerja modern. Keterbatasan variasi metode dalam penyampaian informasi ketenagakerjaan juga dapat berdampak pada rendahnya minat kerja di kalangan generasi milenial. Ketika informasi mengenai peluang kerja dan tahapan rekrutmen hanya diberikan melalui metode konvensional, sebagian besar generasi muda cenderung kurang tertarik untuk mengikuti perkembangan dunia kerja. Kondisi ini semakin diperkuat oleh minimnya pemahaman tentang fungsi platform digital sebagai sarana pencarian kerja yang cepat, praktis, dan efisien. Dalam perspektif pengembangan sumber daya manusia, minat kerja sangat dipengaruhi oleh kemudahan memperoleh informasi, tingkat kepercayaan diri, serta pengalaman individu dalam menghadapi proses seleksi [4]. Oleh sebab itu, kegiatan pendampingan menjadi media yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan generasi milenial dalam dunia kerja melalui pendekatan yang lebih sesuai dengan karakteristik mereka. Model digital yang interaktif, aplikatif, serta berbasis praktik langsung mampu meningkatkan motivasi peserta untuk aktif mencari pekerjaan. Dengan demikian, proses pendampingan tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelajaran, tetapi juga sebagai strategi pemberdayaan generasi muda. Sistem rekrutmen digital sebagai bagian dari perkembangan teknologi modern memiliki potensi yang sangat besar dalam mendukung peningkatan minat kerja generasi milenial secara berkelanjutan. Pemanfaatan teknologi dalam proses pencarian dan seleksi tenaga kerja mampu memberikan akses yang lebih luas terhadap berbagai peluang karier, baik pada tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Generasi milenial sebagai kelompok yang tumbuh di era digital memiliki peluang besar untuk menyesuaikan diri dengan sistem tersebut apabila memperoleh pendampingan yang

tepat [5]. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan menjadi langkah strategis untuk menjembatani kebutuhan dunia industri dengan kesiapan tenaga kerja muda. Melalui proses pembimbingan yang intensif, peserta dapat memahami pola rekrutmen modern, meningkatkan keterampilan digital, serta membangun kesiapan mental dalam menghadapi persaingan kerja. Pendekatan ini diharapkan mampu melahirkan generasi milenial yang lebih produktif, adaptif, dan kompetitif, sekaligus meningkatkan tingkat partisipasi kerja di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Pelaksanaan sistem rekrutmen berbasis digital akan berjalan lebih efektif apabila disertai kegiatan pendampingan yang terarah bagi generasi milenial dalam memahami pola pencarian kerja modern. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan pemahaman teknis mengenai proses seleksi melalui *platform digital*, tetapi juga membangun kesiapan mental, etika profesional, serta tanggung jawab saat memasuki dunia kerja. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi, penguatan kompetensi digital menjadi unsur penting dalam meningkatkan minat kerja generasi muda sekaligus memperluas akses terhadap berbagai peluang karier. Hal ini sejalan dengan kebutuhan dunia industri yang semakin bergantung pada teknologi dalam proses rekrutmen tenaga kerja [6]. Oleh karena itu, pendampingan dalam optimalisasi sistem rekrutmen digital menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja, memperluas wawasan peserta, serta membentuk sumber daya manusia yang kompetitif di era transformasi digital.

Kegiatan pendampingan dalam optimalisasi sistem rekrutmen digital tidak hanya menitikberatkan pada penggunaan *platform* kerja, tetapi juga menekankan penguatan keterampilan profesional dan kesiapan individu dalam menghadapi proses seleksi. Melalui pendampingan yang sistematis, peserta dapat memahami tahapan penting seperti penyusunan curriculum vitae digital, penulisan surat lamaran melalui email, pengembangan profil profesional, hingga simulasi wawancara daring. Pendekatan tersebut membantu generasi milenial agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin berbasis teknologi. Selain itu, proses pendampingan juga berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri peserta ketika mengikuti tahapan seleksi *online*. Dengan adanya pembimbingan yang terstruktur, peserta dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan industri saat ini [7]. Oleh karena itu, kegiatan ini menjadi strategi yang relevan untuk meningkatkan minat kerja sekaligus memperkuat kesiapan generasi milenial menghadapi persaingan kerja di era digital.

Melalui kerja sama antara lembaga pendidikan, dunia industri, masyarakat, serta berbagai pihak terkait, program pendampingan ini juga mendorong terciptanya

lingkungan pembelajaran kerja yang lebih partisipatif dan inklusif. Interaksi yang intens antara peserta dan pendamping selama proses pelatihan mampu meningkatkan pemahaman mengenai sistem rekrutmen digital sekaligus memperkuat motivasi untuk memasuki dunia kerja. Pendekatan partisipatif ini membantu generasi milenial memahami kebutuhan pasar tenaga kerja modern dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan peluang kerja yang tersedia. Selain itu, keterlibatan berbagai pemangku kepentingan dapat memperluas akses informasi mengenai kesempatan kerja di berbagai sektor [8]. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan menjadi strategi penting dalam membangun kesiapan kerja generasi milenial yang lebih adaptif, responsif, dan berkelanjutan di tengah perkembangan teknologi serta dinamika globalisasi yang terus berubah. Meskipun berbagai *platform* rekrutmen digital telah berkembang pesat, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan kompetensi kerja berbasis digital dengan kemampuan generasi milenial dalam memanfaatkan teknologi rekrutmen secara optimal. Selain itu, program pendampingan berbasis pemberdayaan masyarakat yang mengintegrasikan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam konteks rekrutmen digital masih relatif terbatas diterapkan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi peserta usia sekolah. Oleh sebab itu, kegiatan ini diharapkan dapat menjadi alternatif solusi praktis dalam meningkatkan kesiapan kerja serta keterampilan digital generasi milenial secara berkelanjutan.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa program pendampingan dalam optimalisasi sistem rekrutmen digital melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat mampu meningkatkan pemahaman generasi milenial terhadap proses pencarian kerja berbasis teknologi. Kegiatan yang disusun secara terencana dan sistematis membantu peserta memahami tahapan rekrutmen digital, mulai dari pembuatan akun, penyusunan dokumen lamaran elektronik, hingga proses seleksi daring. Pendekatan yang memadukan diskusi, pelatihan, dan praktik langsung terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan peserta dalam memanfaatkan *platform* pencari kerja modern. Selain itu, kegiatan ini juga menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kesiapan mental, tanggung jawab, dan etika profesional dalam memasuki dunia kerja [9]. Oleh karena itu, pendampingan rekrutmen digital dapat menjadi model pembelajaran yang inovatif untuk meningkatkan kesiapan kerja generasi milenial di era transformasi teknologi.

Pendampingan sistem rekrutmen digital tidak hanya memberikan pemahaman teknis mengenai penggunaan *platform* kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas kesiapan profesional peserta melalui penguatan keterampilan dan rasa percaya diri. Melalui kegiatan tersebut, generasi milenial dapat mengembangkan

kemampuan dalam menyusun *curriculum vitae* digital, menulis surat lamaran melalui email, serta mengikuti simulasi wawancara daring secara efektif [10]. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan juga mampu memperkuat hubungan antara peserta, pendamping, dan pihak industri melalui proses pembelajaran yang dialogis, interaktif, dan kolaboratif. Interaksi yang intensif selama proses pelatihan menciptakan ruang komunikasi yang konstruktif sehingga mampu meningkatkan motivasi peserta untuk memasuki dunia kerja. Akibatnya, penerapan sistem rekrutmen digital yang didukung pendampingan tidak hanya meningkatkan minat kerja, tetapi juga memperkuat kesiapan generasi milenial dalam menghadapi persaingan kerja modern.

Program pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital juga memberikan kontribusi dalam memperkuat hubungan antara peserta, lembaga pendidikan, dunia industri, dan berbagai pihak terkait lainnya. Kegiatan yang dilaksanakan secara partisipatif mendorong terciptanya kerja sama yang lebih erat dalam mendukung kesiapan kerja generasi muda. Melalui keterlibatan peserta dalam diskusi, praktik penggunaan *platform* kerja, serta evaluasi hasil pelatihan, tercipta suasana pembelajaran yang aktif dan produktif. Pendekatan kolaboratif ini mampu meningkatkan kualitas interaksi, memperkuat semangat kebersamaan, serta mendorong terciptanya kerja sama positif antara dunia pendidikan dan sektor industri [11]. Oleh karena demikian, kegiatan pendampingan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis peserta, tetapi juga berperan dalam membangun motivasi kerja dan memperkuat partisipasi generasi milenial dalam memasuki pasar kerja digital.

Pendampingan implementasi sistem rekrutmen digital juga membantu peserta memahami pentingnya kompetensi teknologi sebagai bagian dari kesiapan kerja pada era modern. Melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan simulasi langsung, peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keterampilan digital, etika profesional, dan kebutuhan dunia industri. Pendekatan tersebut tidak hanya memperkenalkan sistem rekrutmen berbasis teknologi, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai strategi membangun profil profesional yang baik serta kesiapan menghadapi seleksi daring [12]. Oleh karena itu, kegiatan pendampingan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan minat kerja generasi milenial sekaligus memperkuat kesiapan mereka menghadapi perkembangan dunia kerja yang semakin digital dan kompetitif.

Kegiatan pendampingan ini juga memperluas wawasan mengenai pengembangan model pembelajaran kerja yang inovatif serta memberikan pengalaman praktis bagi peserta yang terlibat. Melalui proses pendampingan tersebut, peserta memperoleh pengalaman langsung dalam memahami strategi pencarian kerja yang lebih

adaptif, aplikatif, dan berorientasi pada kebutuhan industri. Pengalaman ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional generasi milenial dalam bidang teknologi dan komunikasi, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan pasar tenaga kerja [13]. Oleh sebab itu, kegiatan pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta sebagai pencari kerja, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk generasi muda yang lebih siap, produktif, dan kompetitif di era globalisasi.

2. Metode Pengabdian Masyarakat

2.1. Deskripsi Metode yang Digunakan

Metode *Asset Based Community Development* (ABCD) digunakan dalam kegiatan pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital sebagai bagian dari program pengabdian kepada masyarakat pada bidang pengembangan sumber daya manusia. Pendekatan ini menitikberatkan pada pemanfaatan potensi, kompetensi, dan aset yang telah dimiliki peserta, khususnya generasi milenial, seperti kemampuan teknologi, komunikasi digital, serta pengalaman menggunakan media daring. Konsep ABCD menegaskan bahwa proses pemberdayaan tidak hanya berangkat dari rendahnya minat kerja, tetapi dimulai dari penguatan kemampuan yang telah tersedia. Dalam konteks ini, strategi tersebut mendorong keterlibatan aktif peserta dalam memahami mekanisme rekrutmen digital sekaligus menumbuhkan tanggung jawab pribadi terhadap kesiapan memasuki dunia kerja [14]. Kontribusi unik program ini terletak pada integrasi pendekatan ABCD dengan pendampingan rekrutmen berbasis digital yang tidak hanya berfokus pada pemberian materi, tetapi juga mengoptimalkan aset dan kemampuan digital peserta sebagai modal utama dalam meningkatkan kesiapan kerja. Melalui integrasi tersebut, peserta didorong untuk lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi rekrutmen modern serta mampu memanfaatkan *platform* digital secara mandiri dan berkelanjutan. Oleh karena itu, pendekatan ini menjadi dasar yang efektif untuk mendukung peningkatan minat kerja generasi milenial melalui lima tahapan utama yaitu (1) Tahap *Discovery*, tahap ini merupakan langkah awal yang berfokus pada identifikasi serta pemetaan potensi yang dimiliki peserta dalam menghadapi sistem rekrutmen digital. Pada tahap ini, kegiatan diarahkan untuk menemukan berbagai aset yang mendukung kesiapan kerja, seperti kemampuan mengoperasikan perangkat digital, pengalaman mengakses *platform* lowongan kerja, keterampilan komunikasi, serta motivasi kerja generasi milenial. Proses identifikasi tersebut sangat penting untuk memahami kekuatan yang dapat dikembangkan sebagai dasar pelaksanaan pendampingan. Selain itu, observasi awal terhadap kemampuan peserta juga membantu penyusunan program yang lebih tepat sasaran dan sesuai kebutuhan [15]. Oleh sebab itu, tahap ini menjadi landasan utama dalam merancang strategi

pendampingan yang efektif guna meningkatkan pemahaman peserta terhadap proses rekrutmen digital dan kesiapan memasuki dunia kerja modern. (2) Tahap *Dream*, tahap ini berfokus pada proses penyusunan harapan, visi bersama, dan gambaran ideal mengenai kesiapan kerja generasi milenial melalui sistem rekrutmen digital. Pada tahap ini, peserta diajak berdiskusi secara partisipatif untuk membayangkan model pencarian kerja yang lebih mudah, efektif, dan sesuai perkembangan teknologi saat ini. Diskusi ini juga mendorong peserta untuk menyampaikan aspirasi terkait jenis pekerjaan yang diinginkan, keterampilan yang perlu ditingkatkan, serta target karier di masa mendatang. Melalui pendekatan tersebut, peserta dapat membangun motivasi yang lebih kuat untuk memasuki dunia kerja [16]. Oleh karena itu, tahap ini diharapkan mampu membentuk visi bersama mengenai pentingnya pemanfaatan teknologi digital sebagai sarana untuk memperluas peluang kerja sekaligus meningkatkan daya saing generasi milenial. (3) Tahap *Design*, tahap ini merupakan proses penyusunan strategi dan perencanaan kegiatan pendampingan berdasarkan potensi yang telah diidentifikasi serta visi yang telah disepakati sebelumnya. Pada tahap ini dilakukan perencanaan berbagai kegiatan yang mendukung optimalisasi sistem rekrutmen digital, seperti pelatihan penyusunan CV digital, simulasi wawancara daring, pembuatan profil profesional, serta praktik penggunaan platform lowongan kerja. Selain itu, proses perencanaan juga mencakup pembagian peran antara pendamping dan peserta serta penjadwalan kegiatan secara sistematis. Tahap ini sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh program berjalan terarah, efektif, dan sesuai kebutuhan peserta [17]. Oleh karena itu, tahap perancangan menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan kegiatan pendampingan guna meningkatkan minat kerja generasi milenial secara optimal. (4) Tahap *Define*, tahap ini dilakukan untuk memperjelas komitmen, kesiapan, dan mekanisme pelaksanaan kegiatan pendampingan yang telah dirancang. Pada tahap ini ditetapkan rencana kegiatan secara lebih rinci, termasuk waktu pelaksanaan, pembagian tugas, metode pelatihan, serta indikator keberhasilan program. Selain itu, tahap ini juga mencakup kesepakatan mengenai penggunaan sarana pendukung seperti laptop, akses internet, media presentasi, dan platform digital yang digunakan dalam simulasi rekrutmen. Perencanaan yang sistematis sangat penting agar setiap kegiatan dapat berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan [18]. Oleh sebab itu, tahap ini menjadi langkah penting dalam menjamin efektivitas program sekaligus memastikan bahwa peserta memperoleh pengalaman pembelajaran yang maksimal dalam memahami proses rekrutmen digital secara menyeluruh. (5) Tahap *Do/Destiny*, tahap ini merupakan tahap pelaksanaan kegiatan pendampingan sekaligus penguatan keberlanjutan program. Pada tahap ini, berbagai kegiatan yang telah dirancang mulai diterapkan

secara langsung, seperti pelatihan penggunaan platform kerja digital, simulasi pengiriman lamaran *online*, serta praktik wawancara daring. Selain itu, tahap ini juga mencakup evaluasi dan refleksi terhadap hasil kegiatan untuk menilai sejauh mana program mampu meningkatkan minat kerja dan kesiapan peserta. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat keberhasilan program sekaligus menentukan langkah perbaikan pada kegiatan berikutnya [19]. Oleh karena itu, tahap ini memastikan seluruh proses pendampingan berjalan efektif, melibatkan peserta secara aktif, serta mampu meningkatkan kesiapan generasi milenial dalam menghadapi persaingan kerja pada era digital secara berkelanjutan.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Melalui pemanfaatan teknik pengumpulan data dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, tim pelaksana berusaha mengidentifikasi sejauh mana pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital berpengaruh terhadap peningkatan minat kerja generasi milenial di tengah perkembangan teknologi. Pendekatan pengumpulan data dilakukan untuk memahami proses pendampingan sekaligus melihat perkembangan keterampilan digital peserta dalam menggunakan platform pencarian kerja modern. Metode yang digunakan meliputi observasi partisipatif terhadap aktivitas peserta selama pelatihan, seperti penggunaan aplikasi lowongan kerja, penyusunan dokumen lamaran elektronik, serta simulasi wawancara secara daring. Selain itu, wawancara singkat juga dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman, kesiapan kerja, dan persepsi peserta terhadap sistem rekrutmen digital [20]. Oleh karena itu pendekatan ini membantu tim memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas program pendampingan.

Setelah seluruh proses pendampingan dan penyampaian materi selesai dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah melakukan refleksi singkat melalui pertanyaan sederhana yang diberikan kepada peserta dengan pilihan jawaban yang mudah dipahami, seperti “Ya” dan “Tidak”, di bawah arahan langsung tim pendamping. Proses ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat pemahaman peserta terhadap penggunaan platform rekrutmen digital, penyusunan curriculum vitae elektronik, serta kesiapan mengikuti seleksi kerja secara online. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk melihat kecenderungan perubahan pemahaman, sikap, motivasi, dan minat kerja peserta setelah mengikuti kegiatan. Selain itu, wawancara singkat juga dilakukan untuk mengetahui perubahan pandangan peserta terhadap peluang kerja di era digital [21]. Oleh sebab itu maka hasil analisis menunjukkan bahwa observasi dan wawancara mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai keberhasilan program pendampingan.

2.3. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berupa pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital untuk meningkatkan minat kerja generasi milenial berlangsung pada pukul 12.00 WIB, hari Senin, tanggal 6 April 2026. Melalui penyampaian materi tentang mekanisme rekrutmen digital, praktik penyusunan curriculum vitae elektronik, simulasi wawancara, serta sesi diskusi partisipatif dan refleksi, kegiatan ini bertujuan memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya penguasaan sistem rekrutmen berbasis teknologi dalam menghadapi persaingan kerja modern [22]. Oleh sebab itu pendekatan pembelajaran langsung memungkinkan peserta mengalami proses secara kontekstual, berinteraksi aktif dengan pendamping. Metode yang diterapkan menekankan keterlibatan peserta, partisipasi aktif, dan pembelajaran berbasis praktik sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kesiapan kerja generasi milenial.

Kegiatan PKM ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Khidmah, yang beralamat di Jl. Perumahan Al Ikhlas, Sedati, Sidoarjo, Jawa Timur. Seluruh rangkaian kegiatan berjalan lancar di halaman pesantren. Dukungan sarana dari pihak pesantren dan tim pelaksana turut memfasilitasi kegiatan sehingga peserta dapat mengikuti simulasi *platform* kerja digital, penyusunan dokumen lamaran elektronik, dan wawancara daring dengan nyaman. Antusiasme peserta, termasuk santri, guru, dan simpatisan, terlihat jelas sepanjang kegiatan berlangsung. [23], Bahwa kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan pembelajaran yang kondusif dan dukungan fasilitas memadai dapat mendorong partisipasi aktif, meningkatkan kepercayaan diri peserta, dan memperkuat pemahaman keterampilan profesional yang dapat diterapkan dalam dunia kerja modern.

Dalam pelaksanaan PKM ini, partisipan terdiri dari 12 orang, yang meliputi santri, guru, dan simpatisan peserta. Seluruh peserta terlibat aktif dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari praktik penggunaan platform rekrutmen digital. Para pendamping dan guru turut memberikan arahan, mendukung kegiatan praktis, serta menyiapkan sarana yang dibutuhkan. Keterlibatan peserta dari berbagai unsur tersebut menunjukkan pentingnya kolaborasi antara lembaga pendidikan, masyarakat, dan tim pelaksana PKM untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan kontekstual. Proses ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis peserta, tetapi juga menumbuhkan motivasi, tanggung jawab, dan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja berbasis digital [24]. Oleh karena itu, pendampingan sistem rekrutmen digital melalui PKM ini menjadi metode pembelajaran sosial yang inovatif, partisipatif, dan memberi manfaat praktis sekaligus edukatif bagi generasi milenial.

Fokus utama kegiatan pendampingan ini adalah mengembangkan kemampuan dan kesiapan kerja generasi milenial melalui pemanfaatan sistem rekrutmen

digital secara optimal. Mekanisme perekrutan secara digital diperlihatkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Menjelaskan mekanisme rekrutmen digital.

Sebelum melaksanakan praktik, kegiatan pendampingan diawali dengan pemberian materi interaktif kepada guru Darul Khidmah mengenai prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang mengintegrasikan kearifan lokal dan nilai-nilai Islam. Penyampaian materi ini menekankan dimensi etika, moral, dan spiritual, mempersiapkan peserta secara kognitif untuk memahami penerapan kearifan lokal dalam administrasi publik, sekaligus menumbuhkan kesadaran akan pentingnya etika, partisipasi, dan transparansi sebelum mempelajari mekanisme rekrutmen digital [25]. Oleh karena itu, peserta lebih siap dan termotivasi untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan berbasis kearifan lokal dan integrasi nilai Islam secara efektif dalam konteks administrasi publik di era globalisasi. Praktek penyusunan *curriculum vitae* secara elektronik diperlihatkan seperti pada Gambar 2.



Gambar 2 praktik penyusunan curriculum vitae elektronik.

Kegiatan pembuatan *curriculum vitae* elektronik tidak sekadar melatih kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat pemahaman peserta tentang tata kelola pemerintahan yang berlandaskan kearifan lokal dan nilai-nilai Islam. Dengan memanfaatkan modul dan alat pembelajaran, peserta menerima arahan yang

terstruktur, mempelajari prinsip etika, partisipasi, dan akuntabilitas, sehingga kompetensi profesional dan kapasitas masyarakat meningkat secara terukur dan sistematis [26]. Dengan demikian, kapasitas sumber daya manusia dan wawasan masyarakat meningkat, serta praktik tata kelola pemerintahan berbasis kearifan lokal dan nilai Islam dapat diterapkan secara optimal. Sesi diskusi, partisipasi dan refleksi diperlihatkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Sesi diskusi partisipatif dan refleksi

Dalam kegiatan diskusi partisipatif dan refleksi, santri Darul Khidmah menerima pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk menilai pemahaman mereka tentang tata kelola pemerintahan yang berlandaskan kearifan lokal dan penerapan nilai Islam dalam administrasi publik. Pendekatan ini tidak hanya mengevaluasi penguasaan konsep, kesadaran etika, partisipasi masyarakat, dan prinsip transparansi, tetapi juga mendorong santri aktif berdiskusi, merefleksikan materi, dan mengaplikasikan nilai kearifan lokal serta Islam secara kontekstual dalam pengambilan keputusan [26]. Dengan metode ini, santri tidak hanya menerima materi, tetapi juga aktif dalam diskusi, evaluasi, dan pengintegrasian nilai kearifan lokal serta Islam, sehingga mampu menerapkan prinsip tersebut secara kontekstual. Evaluasi materi program pendampingan di perlihatkan pada Gambar 4



Gambar 4. Evaluasi materi program pendampingan dalam optimalisasi sistem rekrutmen digital.

Penilaian materi dalam program pendampingan untuk optimalisasi sistem rekrutmen digital bertujuan mengevaluasi sejauh mana santri Banu Hasyim memahami penerapan nilai Islam dalam administrasi publik, prinsip etika, transparansi, partisipasi, serta tanggung jawab sosial. Dengan menggunakan pertanyaan interaktif, kuis singkat, dan diskusi terstruktur, fasilitator dapat menilai penguasaan peserta, mendorong refleksi kritis, internalisasi nilai moral, dan partisipasi aktif, sehingga santri mampu mengimplementasikan kearifan lokal dan nilai Islam secara kontekstual dalam praktik administrasi publik [27]. oleh karena itu hasilnya menunjukkan santri dapat menghubungkan kearifan lokal dan nilai Islam dengan praktik administrasi publik secara kontekstual. Simulasi pendampingan dalam wawancara di perlihatkan pada Gambar 5.



Gambar 5. Simulasi pendampingan wawancara

Peserta webinar santri Banu Hasyim mengikuti sesi simulasi wawancara untuk mempersiapkan diri menghadapi proses seleksi kerja secara praktis

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berupa webinar mengenai pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital dalam meningkatkan minat kerja generasi milenial dilaksanakan pada hari Senin, 9 Maret 2026, pukul 09.00 hingga 10.30 WIB di Gedung B Pondok Pesantren Banu Hasyim yang berlokasi di Jl. Katamso Janti, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Kegiatan ini diikuti oleh santri sebanyak 20 peserta yang terdiri dari siswa tingkat SMP dan SMA terlibat dalam pelaksanaan. Pelaksanaan kegiatan didukung oleh tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kegiatan, perangkat presentasi, media pembelajaran, serta koordinasi sumber daya manusia yang terstruktur antara panitia, narasumber, dan peserta kegiatan. Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya penerapan nilai-nilai kearifan lokal yang selaras dengan

prinsip-prinsip ajaran Islam dalam praktik administrasi publik, sehingga mampu memperkuat tata kelola pemerintahan yang berintegritas, transparan, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Dalam perspektif manajemen kegiatan sosial, kesiapan teknis, pengelolaan waktu yang efektif, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal merupakan unsur penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat serta memastikan kegiatan berjalan secara terarah dan kegiatan PKM ini dapat dikatakan terlaksana dengan baik serta berjalan sesuai dengan perencanaan program yang telah disusun sebelumnya.

3.2. Hasil yang Diperoleh dari Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa 85% peserta mampu memahami proses pembuatan akun rekrutmen digital, 80% peserta berhasil menyusun curriculum vitae elektronik secara mandiri, dan 75% peserta mampu mengikuti simulasi wawancara daring dengan baik. Selain itu, terjadi peningkatan keterampilan digital sebesar 78%, kepercayaan diri peserta sebesar 72%, motivasi kerja sebesar 80%, partisipasi aktif sebesar 85%, interaksi sosial sebesar 70%, serta kesiapan kerja sebesar 76% berdasarkan hasil evaluasi kegiatan terlihat dari manfaat langsung maupun tidak langsung yang dirasakan oleh peserta dan tim pelaksana program pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan yang disusun secara sistematis memberikan nilai yang signifikan karena materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan generasi milenial dalam menghadapi proses rekrutmen kerja berbasis digital. Selain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, kegiatan ini juga memberikan dampak psikologis berupa bertambahnya rasa percaya diri, motivasi, dan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja modern [28]. Oleh sebab itu proses pelaksanaan juga memberikan pengalaman praktis dalam penggunaan platform lowongan kerja, penyusunan dokumen lamaran digital, serta simulasi wawancara daring. Dengan demikian, kegiatan ini menghasilkan manfaat edukatif dan sosial yang berkelanjutan.

3.3. Analisis dan Interpretasi Hasil

Penilaian terhadap hasil kegiatan dilakukan melalui observasi langsung selama proses pendampingan, pelatihan, dan forum refleksi yang dilaksanakan tim pelaksana setelah seluruh rangkaian program berakhir. Indikator yang ditelaah mencakup ketepatan jadwal, kelancaran pelaksanaan, tingkat keterlibatan peserta, serta efektivitas penyampaian materi terkait optimalisasi rekrutmen digital [29]. Oleh karenanya secara interpretatif, hasil tersebut menunjukkan bahwa perencanaan teknis yang terstruktur, koordinasi antartim yang solid, serta pembagian tugas yang proporsional sangat menentukan keberhasilan program. Selain itu, evaluasi partisipatif membantu menemukan aspek yang

masih perlu disempurnakan pada kegiatan berikutnya. Dengan demikian, analisis menunjukkan bahwa program pendampingan ini berhasil secara operasional sekaligus memiliki relevansi sosial dalam minat kerja milenial digital.

3.4. Dampak Kegiatan terhadap Masyarakat

Dampak kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini tidak hanya berfokus pada penyampaian materi tentang optimalisasi sistem rekrutmen digital, tetapi juga memberikan pengaruh sosial yang lebih luas bagi peserta dan lingkungan sekitar. Kehadiran mahasiswa melalui program pendampingan peningkatan minat kerja generasi milenial turut membangun persepsi positif masyarakat terhadap perguruan tinggi sebagai institusi yang peduli sosial dan berkontribusi pada pengembangan keterampilan kerja generasi muda. Selain itu, kegiatan ini mendorong interaksi yang komunikatif dan konstruktif antara mahasiswa, peserta, dan masyarakat [30]. Oleh sebab itu program ini juga memperkuat modal sosial, meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, kesiapan mental, serta daya saing generasi milenial di era transformasi digital modern.

3.5. Tantangan Selama Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan ini senantiasa menghadapi sejumlah kendala, baik yang berasal dari aspek teknis maupun kondisi situasional di lapangan. Hambatan utama pada sisi teknis meliputi penyesuaian waktu pelaksanaan, kesiapan sarana dan perangkat pelatihan, serta koordinasi dalam penyampaian materi agar seluruh rangkaian program dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Di samping itu, faktor eksternal seperti keterbatasan waktu yang dimiliki peserta, stabilitas jaringan internet, serta tingkat partisipasi selama proses pendampingan juga menjadi unsur yang harus diperhatikan agar kegiatan tetap berlangsung secara tertib dan kondusif. Tantangan lainnya mencakup upaya menjaga kelancaran sesi diskusi, memberikan kesempatan yang merata kepada seluruh peserta untuk berpartisipasi aktif, serta mengoptimalkan pemahaman materi mengenai sistem rekrutmen digital [31]. Oleh demikian, berbagai hambatan yang muncul selama pelaksanaan justru menjadi pengalaman pembelajaran yang berharga bagi tim pelaksana untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, dan kemampuan dalam menyelenggarakan program pengabdian masyarakat secara lebih efektif pada kegiatan selanjutnya..

4. Kesimpulan

4.1. Temuan Utama Kegiatan

Berdasarkan hasil penilaian terhadap seluruh tahapan pelaksanaan program pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital dalam meningkatkan minat kerja generasi milenial, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah berjalan sesuai

dengan perencanaan awal, baik dari aspek waktu pelaksanaan maupun kesesuaian materi yang diberikan. Seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari pengenalan konsep rekrutmen digital, pelatihan penggunaan platform lowongan kerja, penyusunan dokumen lamaran elektronik, hingga simulasi wawancara daring, terlaksana sesuai agenda yang telah ditetapkan. Secara kuantitatif, jumlah peserta dan seluruh agenda kegiatan berhasil mencapai target yang direncanakan. Sementara secara kualitatif, terlihat adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai penguasaan teknologi digital, kesiapan kerja, dan strategi menghadapi seleksi modern. Temuan ini menegaskan bahwa program pendampingan memberikan manfaat nyata dan berkelanjutan bagi pengembangan sumber daya manusia generasi milenial.

4.2. Implikasi Hasil Kegiatan bagi Masyarakat

Pengaruh dari kegiatan pendampingan dalam optimalisasi sistem rekrutmen digital untuk meningkatkan minat kerja generasi milenial tidak hanya berfokus pada bertambahnya pemahaman peserta mengenai proses pencarian kerja berbasis teknologi, tetapi juga turut memperkuat motivasi, kesiapan psikologis, serta tanggung jawab profesional saat memasuki dunia kerja. Melalui program ini, tercipta ruang diskusi dan pembelajaran yang inklusif sehingga peserta memahami pentingnya teknologi digital sebagai sarana memperoleh peluang karier yang lebih luas, cepat, dan efisien. Dalam jangka panjang, pendekatan tersebut berpotensi membentuk budaya kerja yang adaptif, kompetitif, dan partisipatif, sekaligus meningkatkan kesadaran tentang keterampilan digital, kedisiplinan, serta etika profesional. Selain itu, kegiatan ini mempererat hubungan antara perguruan tinggi, peserta, dan masyarakat serta memperkuat kepercayaan diri dan kesiapan menghadapi persaingan kerja modern yang semakin dinamis.

4.3. Rekomendasi untuk Kegiatan Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelaahan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pendampingan sebagai upaya optimalisasi sistem rekrutmen digital dalam meningkatkan minat kerja generasi milenial, disarankan agar program serupa di masa mendatang disusun dengan perencanaan yang lebih menyeluruh serta melibatkan mitra yang lebih beragam, seperti perguruan tinggi, sektor industri, lembaga pelatihan kerja, dan komunitas pemuda. Keterlibatan berbagai unsur tersebut penting untuk memastikan proses peningkatan keterampilan dan minat kerja berlangsung secara partisipatif, kontekstual, dan sesuai kebutuhan pasar kerja modern. Selain itu, kegiatan pendampingan perlu diperkaya dengan unsur edukatif yang lebih sistematis, seperti pelatihan penggunaan platform digital, simulasi seleksi kerja, dan penguatan soft skills. Penguatan dokumentasi kegiatan serta evaluasi berbasis data juga diperlukan agar efektivitas program dapat diukur secara objektif dan

berkelanjutan pada masa mendatang.

4.4. Saran Perbaikan untuk Pelaksanaan di Masa Mendatang

Sebagai langkah untuk meningkatkan mutu program secara berkelanjutan, diperlukan penguatan koordinasi internal dalam kegiatan pendampingan optimalisasi sistem rekrutmen digital guna meningkatkan minat kerja generasi milenial. Hal ini dapat dilakukan melalui rapat persiapan yang lebih terstruktur serta pembagian tugas yang rinci agar setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya secara maksimal. Pengelolaan waktu juga perlu ditingkatkan, terutama pada tahap perencanaan, pelaksanaan pendampingan, serta monitoring dan evaluasi, agar tidak terjadi keterlambatan yang dapat mengurangi efektivitas program. Selain itu, penggunaan instrumen evaluasi yang sistematis, seperti lembar observasi, dokumentasi kegiatan, dan umpan balik peserta, sangat penting untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Dengan demikian, program selanjutnya diharapkan berjalan lebih efektif, terorganisasi, dan memberikan dampak berkelanjutan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Daftar Rujukan

- [1]. Afifah, F., & B. Harto. (2024). Strategi rekrutmen digital untuk memahami peran platform online dalam mencari dan menarik talenta digital. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(2).
- [2]. Sri Marlina, A., & M. Octavian. (2024). Digitalisasi rekrutmen: Fenomenologi perilaku Generasi X dan Generasi Milenial dalam interview online. *Journal of Comprehensive Science*, 3(2), 300–308.
- [3]. Yetty, Y., Suar, A., Senuk, A., & F. Duko. (2024). Pengenalan dan pelatihan literasi digital pada generasi milenial. *Jurnal Nusantara Berbakti*, 2(4).
- [4]. Ariani, M., & Z. Zulhawati. (2024). Transformasi digital dalam proses rekrutmen: Mengungkap minat generasi Z terhadap peluang karier. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(9), 43–53.
- [5]. Zuhriatusobah, J., Rahayu, Y., Arifin, M., Rosmawia, Anisa, N., & M. H. Abullah. (2025). Pengaruh e-recruitment, employer branding, dan kompensasi terhadap minat melamar pekerjaan pada generasi Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(6), 3967–3978.
- [6]. Gilch, P. M., & J. Sieweke. (2021). Rekrutmen talenta digital: Peran strategis rekrutmen dalam transformasi digital organisasi. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53–82.
- [7]. Marlita, D., Handayani, S., & E. P. Perwitasari. (2024). Sosialisasi pembuatan surat lamaran kerja, curriculum vitae, persiapan wawancara, dan pemahaman tes psikologi bagi siswa SMA. *Asian Journal of Community Services*, 3(2), 233–244.
- [8]. Nuis, J. F., S. Beausaert, M. Segers, & W. Gijssels. (2023). Pengukuran pendampingan dalam program pendidikan tinggi yang berorientasi pada kesiapan kerja: *Pengembangan dan validasi skala. Higher Education*, 87, 899–921.
- [9]. Herawaty, Y., K. Indrianna, F. Fathihani, R. Rahmat, & M. S. Darodjatun. (2026). Literasi digital sebagai prediktor kesiapan kerja berbasis HRIS pada siswa SMK generasi Z. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi dan Inovasi IPTEKS*, 4(1).

- [10]. Turangan, J. (2025). Pendampingan penguatan kompetensi digital untuk meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing remaja putus sekolah. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 8(1), 71–78.
- [11]. Pham, T. T. L. (2024). Kesiapan kerja lulusan di era digital: Tinjauan literatur. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science – Social Sciences*, 14(2), 113–120.
- [12]. Suhada, S., F. Akbar Idries., N. D. Wulandari., I. Oktariantara., A. Octa Romandhani., & A. Riyadhho. (2026). Keterampilan digital dan kesiapan kerja digital: Menyingkap peran digital self-efficacy pada generasi muda. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 23(1), 11–26.
- [13]. Putri, K. A., K. C. Kirana., & E. Septyarini. (2025). Pengaruh internship experience, digital literacy, self-efficacy, dan soft skill terhadap work readiness mahasiswa. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 14(2), 689–701.
- [14]. Wajdi, M. B. N., S. A. P. Sa'adillah., L. A. F. Ekaningsih., H. S. Rizal., & A. Fathurrohman. (2024). Asset based community development: Leveraging local strengths for empowering communities: A bibliographic analysis. *Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 308–325.
- [15]. Smith, L., & P. Wu. (2023). *Digital readiness and employability: Assessing the role of digital skills in labor market success*. *Computers & Education*, 185, 104554.
- [16]. Fuada, D. T., P. A. Anggraeni., A. C. Puspita., & V. Firdaus. (2025). Pengaruh literasi digital, motivasi kerja, dan kesempatan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja generasi Z. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(1), 650–665.
- [17]. Koseda, E., I. K. Cohen., J. Cooper., & B. McIntosh. (2025). Mengintegrasikan employability ke dalam desain kurikulum: Dampak pendidikan 4.0. *Policy Futures in Education*, 23(3).
- [18]. Hamdani, M. L. (2025). Pelatihan komunikasi digital berbasis partisipatif untuk pencari kerja: Desain, pelaksanaan, dan dampaknya pada keterampilan pencari kerja. *Jurnal Aplikasi Pengembangan Manajemen (JAPM)*, 5(5), 391–400.
- [19]. Aliyah, K., A. Yusuf., & D. Wiryanto. (2025). Pengaruh pelatihan, employability skills, dan motivasi terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPVP Semarang. *Jurnal Education and Development*, 13(3), 164–177.
- [20]. Alam, F., G. Yasin., H. M. Awan., & B. N. Ashraf. (2025). Peran literasi digital dalam meningkatkan keterampilan pencarian kerja generasi muda: Studi empiris berbasis survei dan wawancara. *Journal of Youth Studies*, 28(3), 375–395.
- [21]. Rahman, A., N. Aziz., & M. Barajah. (2025). Metode evaluasi pembelajaran digital: Gabungan observasi, survei singkat, wawancara, dan analisis deskriptif. *International Journal of Digital Learning Research*, 8(2), 85–104.
- [22]. Junaidi, & M. Arif. (2025). Analisis pengaruh persepsi ketercukupan waktu pelatihan pada program pelatihan jarak jauh di Kementerian Keuangan. *Proceedings PITNAS Widyaaiswara*, 1(1), 428–442.
- [23]. Biyansyahna, E. (2024). Lingkungan pembelajaran digital dan keterlibatan siswa: Studi longitudinal. *EduInovatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 31–40.
- [24]. Mutiara, B. D., F. D. Maharani., N. Azkania., N. Hakim., & S. Supriyono. (2025). Lingkungan belajar kondusif sebagai wadah penguatan nilai-nilai kewarganegaraan siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 38400–38405.
- [25]. Abdurrahman, Z. (2025). Islamic ethical governance: An integrated model for corruption prevention. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 2(1), 1–19.
- [26]. Mery, S., S. Fatimah., & A. Fitriisa. (2026). Kebijakan publik di tingkat lokal: Studi kasus integrasi nilai adat dan partisipasi publik dalam tata kelola pemerintahan Kabupaten Kampar. *Community Engagement & Emergence Journal*, 7(1), 184–191.
- [27]. Magfirah, I.F. Afiyati., & A. Bashith. (2025). Transformasi evaluasi pembelajaran PAI berbasis digital: Optimalisasi media Quizizz sebagai alat ukur adaptif. *Al Qalam: Jurnal Kajian Islam dan Pendidikan*, 17(1), 435–444.
- [28]. Diana, R. D., R. Fahmy., & H. A. Rivai. (2025). Pengaruh literasi digital terhadap employability dengan efikasi diri sebagai mediasi pada alumni peserta pelatihan kompetensi kerja. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 7(2), 162–168.
- [29]. Shofiyani, A., & R. V. Salomo. (2025). Evaluasi program pengembangan talenta digital menggunakan model CIPP dalam Fresh Graduate Academy (FGA). *Jurnal Manajemen Pengabdian dan Inovasi Sosial*, 6(3), 1817–1832.
- [30]. Irwansyah, I., A. H. Safitri., T. Fauziyah., W. Lestari., & E. Susanti. (2025). Peran mahasiswa bersama masyarakat menuju perubahan positif. *EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2).
- [31]. Febiola, D., N. Annisa., R. Artika., & A. F. Andikos. (2024). Tantangan dan solusi dalam implementasi model pembelajaran berbasis teknologi. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(4), 972–976.