



PENDAMPINGAN PENGUATAN KOMPETENSI DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA DAN DAYA SAING REMAJA PUTUS SEKOLAH

Joyce A. Turangan¹

¹Program Studi Sarjana Manajemen, Universitas Tarumanagara
Email: joycet@fe.untar.ac.id

ABSTRACT

This mentoring program aimed to empower school dropouts in Kwitang, Senen, Central Jakarta, by strengthening their digital competencies to meet the demands of the modern job market. Conducted over one month, the training combined online Zoom sessions and face-to-face consultations. It focused on three main areas: (1) using LinkedIn for personal branding and networking, (2) navigating job search platforms such as Jobstreet, Indeed, and Glassdoor, and (3) creating digital CVs using Canva. Evaluation included pre- and post-tests, mentor observations, and a satisfaction survey across five dimensions. Results showed that 87% of participants successfully optimized their LinkedIn profiles with a notable increase in connections, 80% produced industry-standard CVs, and 73% submitted at least three job applications within two weeks post-training. The average digital skills score improved from 45 to 82, and participant satisfaction scored 4.4 out of 5. These findings demonstrate the effectiveness of practical, mentor-guided training in enhancing job readiness among underserved youth. The hybrid learning model encouraged active engagement and provided flexible access to learning. Literature supports that digital literacy and personal branding positively influence employability. Despite challenges such as limited device access and varying motivation levels, the program offers a replicable model for similar communities. Future efforts should include digital certification and collaboration with industry partners to improve long-term impact. Overall, this program meaningfully contributes to reducing the digital skills gap and improving employment prospects for marginalized youth.

Keywords: Digital competency, school dropouts, job readiness, personal branding, hybrid training

ABSTRAK

Kegiatan pendampingan ini bertujuan untuk memberdayakan remaja putus sekolah di wilayah Kwitang, Senen, Jakarta Pusat, melalui peningkatan kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja modern. Pelatihan dilaksanakan selama satu bulan dengan metode campuran daring dan tatap muka, mencakup tiga fokus utama: (1) penggunaan LinkedIn untuk membangun personal branding dan jaringan profesional, (2) pemanfaatan platform pencari kerja seperti Jobstreet, Indeed, dan Glassdoor, serta (3) pembuatan CV digital menggunakan aplikasi Canva. Evaluasi dilakukan secara kuantitatif melalui pra-pasca tes, observasi, dan survei berbasis lima dimensi. Hasil menunjukkan bahwa 87% peserta berhasil mengoptimalkan profil LinkedIn dengan peningkatan koneksi yang signifikan, 80% menghasilkan CV digital sesuai standar industri, dan 73% mengajukan lamaran kerja dalam dua minggu setelah pelatihan. Skor keterampilan digital rata-rata meningkat dari 45 (pra-tes) menjadi 82 (pasca-tes), dan survei kepuasan menunjukkan skor 4,4 dari 5. Temuan ini menunjukkan efektivitas pendekatan pelatihan berbasis praktik dan bimbingan langsung dalam meningkatkan kesiapan kerja remaja putus sekolah. Selain itu, integrasi metode daring dan onsite memungkinkan fleksibilitas dan keterlibatan aktif peserta. Studi literatur yang mendukung menunjukkan bahwa literasi digital, personal branding, dan kemampuan menggunakan platform digital memiliki korelasi positif terhadap peluang kerja. Meskipun beberapa tantangan muncul terkait akses perangkat dan variasi motivasi, program ini memberikan dasar yang kuat bagi pelatihan serupa di wilayah lain. Rekomendasi ke depan mencakup integrasi sertifikasi digital dan kemitraan industri untuk meningkatkan keberlanjutan dan efektivitas program. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata dalam menjembatani kesenjangan keterampilan digital di kalangan remaja putus sekolah dan mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kata Kunci: Kompetensi digital, remaja putus sekolah, kesiapan kerja, *personal branding*, pelatihan hybrid

1. PENDAHULUAN

Pada era digital yang berkembang pesat, teknologi telah menjadi bagian integral dari hampir setiap aspek kehidupan, termasuk pasar kerja. Perusahaan semakin mencari kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu memanfaatkan platform digital

untuk membangun jaringan dan mempromosikan diri secara efektif. Hal ini menyebabkan kebutuhan akan keterampilan digital seperti penggunaan LinkedIn, navigasi pangkalan data untuk pencari kerja, dan pembuatan CV digital semakin meningkat. Namun, tidak semua kelompok masyarakat memiliki akses yang sama terhadap pelatihan keterampilan ini, seperti misalnya apa yang dialami oleh remaja putus sekolah yang bermukim di daerah Kwitang, Senen, Jakarta Pusat.

Sebagian besar dari remaja putus sekolah di daerah ini menghadapi tantangan serius dalam mencari pekerjaan karena keterbatasan keterampilan dan akses ke informasi penting mengenai pencarian kerja dan pengembangan karier. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (2022), angka pengangguran di kalangan remaja di Jakarta Pusat masih tergolong tinggi, terutama di kalangan mereka yang tidak memiliki pendidikan formal yang memadai. Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi yang tepat untuk mengatasi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja.

Permasalahan utama rendahnya daya saing ini salah satunya dapat diakibatkan karena kurangnya keterampilan digital dasar yang diperlukan untuk bersaing di dunia kerja modern. Banyak remaja putus sekolah tidak memiliki pengetahuan tentang cara menggunakan LinkedIn untuk membangun jaringan profesional atau cara mengoptimalkan profil mereka agar lebih menarik bagi perekrut. Hal ini penting mengingat LinkedIn kini telah menjadi alat yang dominan dalam proses rekrutmen, dengan lebih dari 90% perusahaan menggunakannya untuk mencari kandidat potensial (Smith, 2020). Selain itu, para remaja ini juga umumnya kurang memahami penggunaan database pencari kerja seperti JobStreet, Indeed, dan Glassdoor. Platform ini memungkinkan mereka menemukan peluang kerja yang mungkin tidak terjangkau melalui saluran konvensional. Menurut laporan CareerBuilder (2019), 70% perekrut sering mengandalkan database pencari kerja untuk menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi. Oleh karena itu, penguasaan navigasi dan penggunaan efektif dari platform ini sangat penting.

Lebih lanjut, penyusunan daftar riwayat hidup atau yang lebih dikenal sebagai Curriculum Vitae (CV) juga menjadi keterampilan penting yang perlu dikuasai oleh remaja putus sekolah untuk meningkatkan peluang diterima di pasar kerja. Seiring berkembangnya era digital, bentuk CV pun mengalami transformasi menjadi format digital yang tidak hanya menampilkan informasi secara informatif, tetapi juga menarik secara visual. CV digital ini memungkinkan penggunaan desain yang lebih profesional dan interaktif, sehingga mampu meninggalkan kesan pertama yang lebih kuat bagi calon pemberi kerja. Studi yang dilakukan oleh Brown (2021) menunjukkan bahwa CV yang didesain secara profesional secara digital memiliki peluang 60% lebih tinggi untuk mendapatkan panggilan wawancara dibandingkan dengan CV standar. Oleh karena itu, penguasaan pembuatan CV digital menjadi bagian penting dalam pelatihan kesiapan kerja.

Dengan latar belakang ini, sangat penting untuk menyediakan pelatihan yang komprehensif tentang keterampilan digital ini kepada remaja putus sekolah di Kwitang, Senen. Pelatihan tersebut bertujuan untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan praktis yang relevan, sehingga dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Selain itu, kegiatan ini juga akan membantu mereka membangun kepercayaan diri dan mengembangkan jaringan profesional yang produktif. Secara keseluruhan, pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan keterampilan teknis, tetapi juga untuk memotivasi remaja putus sekolah agar lebih percaya diri dan proaktif dalam mencari pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan



dapat mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan taraf hidup di komunitas Kwitang, Senen.

Intervensi seperti ini juga dapat menjadi model bagi komunitas lain yang menghadapi tantangan serupa. Studi oleh Green et al. (2019) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis keterampilan digital dapat meningkatkan peluang kerja bagi kelompok yang kurang beruntung. Keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi merupakan salah satu hambatan utama bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Oleh karena itu, program-program pengabdian masyarakat yang menysasar kelompok rentan ini sangat diperlukan untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berdaya saing.

Dengan memanfaatkan potensi teknologi dan memberikan pelatihan yang terfokus pada kebutuhan nyata, remaja putus sekolah dapat dibekali dengan keterampilan yang relevan dan siap untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini mencakup peningkatan kemampuan digital peserta, peningkatan aksesibilitas terhadap peluang kerja, serta potensi penurunan angka pengangguran di daerah tersebut. Program ini juga melibatkan pemangku kepentingan lokal untuk memastikan keberlanjutan dan dampak jangka panjang. Dengan pendekatan yang kolaboratif, diharapkan pelatihan ini dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat serta membantu membentuk generasi muda yang lebih siap menghadapi tantangan masa depan dan mampu berkontribusi secara positif terhadap pembangunan ekonomi dan sosial di daerah mereka.

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Program pendampingan penguatan kompetensi digital untuk peningkatan daya saing di pasar kerja dilaksanakan melalui berbagai metode pelatihan yang terintegrasi. Kegiatan ini berlangsung selama satu bulan penuh pada September 2024, dengan intensitas tiga kali per minggu (Jumat, Sabtu, Minggu) dan bertempat di Kwitang, Jakarta Pusat. Pelatihan dilakukan secara daring melalui platform Zoom sebanyak dua kali per minggu, serta satu sesi onsite secara bergiliran di rumah peserta untuk memberikan pendampingan secara langsung.

Metode pelatihan terdiri dari sesi tatap muka (*workshop*), pelatihan daring (*e-learning/webinar*), serta konsultasi individual. Materi pelatihan mencakup tiga aspek utama, yaitu: penggunaan LinkedIn untuk membangun profil profesional dan *personal branding*, pemanfaatan platform pencari kerja (seperti Jobstreet, Indeed, dan Glassdoor) secara optimal, serta desain CV digital menggunakan aplikasi seperti Canva. Setiap topik dilaksanakan secara praktik langsung dengan pendekatan studi kasus dan simulasi. Dalam pelatihan *personal branding*, peserta dilatih untuk menampilkan diri secara profesional melalui konten visual, pengisian profil, dan strategi membangun jaringan. Pada pelatihan platform pencari kerja, peserta mempelajari teknik pencarian efektif, pemanfaatan fitur job alert, dan analisis tren pasar kerja. Sedangkan dalam sesi desain CV digital, peserta dilatih untuk menyusun CV yang menarik dan sesuai standar industri, dengan praktik langsung dan umpan balik dari mentor.

Seluruh rangkaian pelatihan didukung oleh sesi simulasi yang meniru proses rekrutmen secara digital, mulai dari pencarian lowongan, melamar kerja, hingga interaksi profesional melalui LinkedIn. Pendampingan berkelanjutan diberikan pasca-pelatihan melalui konsultasi rutin, guna memastikan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara optimal.

Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara berkala setiap akhir minggu melalui kombinasi observasi langsung dan kuesioner daring. Kuesioner evaluasi pelatihan ini terdiri dari lima dimensi utama, yang masing-masing memuat sejumlah indikator untuk mengukur efektivitas

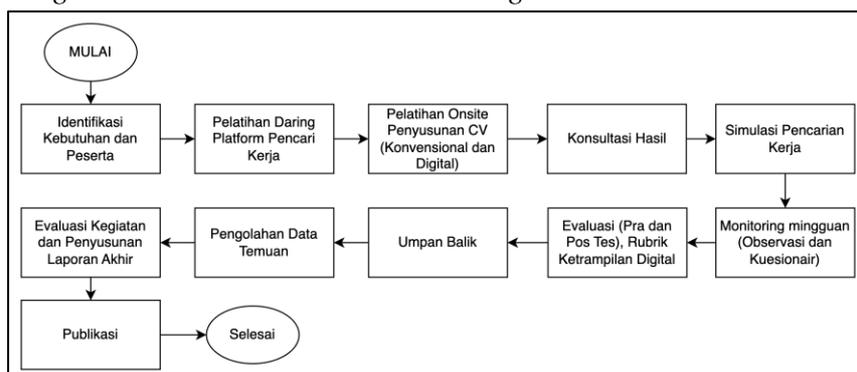
program secara menyeluruh. Dimensi pertama adalah Keterampilan Digital, yang terdiri dari empat indikator, yaitu: rasa percaya diri peserta dalam menggunakan LinkedIn, kemampuan menyusun CV digital secara terstruktur dan menarik, keterampilan menggunakan platform pencari kerja seperti Jobstreet, Indeed, atau Glassdoor, serta pemahaman dalam melakukan pencarian dan pelamaran kerja secara daring. Dimensi kedua adalah Relevansi dan Materi Pelatihan, yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan peserta dalam menghadapi dunia kerja, kebermanfaatan studi kasus dan simulasi dalam membantu pemahaman peserta terhadap praktik nyata, serta efektivitas materi dalam membantu peserta membangun *personal branding* yang profesional. Dimensi ketiga adalah Metode dan Pelaksanaan, yang memuat tiga indikator, yaitu: kemudahan peserta dalam mengikuti metode pelatihan daring dan tatap muka, kesesuaian jadwal dan durasi pelatihan dengan kondisi peserta, serta sejauh mana interaksi selama pelatihan mendorong partisipasi aktif peserta. Dimensi keempat adalah Peran Mentor, yang mencakup tiga indikator, yakni: kejelasan dan keteraturan penyampaian materi oleh mentor, kualitas umpan balik yang diberikan terhadap hasil kerja peserta, dan kenyamanan peserta dalam berdiskusi atau bertanya selama sesi pelatihan. Terakhir, dimensi kelima adalah Dampak dan Kesiapan Kerja, yang terdiri dari dua indikator, yaitu: sejauh mana pelatihan membuat peserta merasa lebih siap dalam menghadapi proses pencarian kerja digital, serta keyakinan peserta bahwa pelatihan ini meningkatkan peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan. Seluruh indikator dalam kelima dimensi tersebut dinilai menggunakan skala Likert 1 hingga 5, dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”, untuk menghasilkan data evaluatif yang dapat diolah secara kuantitatif.

Lebih lanjut, evaluasi juga mencakup pra dan pos tes berbasis rubrik penilaian keterampilan digital, seperti kelengkapan profil LinkedIn, kemampuan memanfaatkan fitur pencarian kerja, dan kualitas CV digital. Hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif kuantitatif menggunakan Microsoft Excel. Umpan balik diberikan oleh mentor baik secara verbal dalam sesi konsultasi pribadi, maupun secara tertulis melalui lembar evaluasi yang dikembalikan kepada peserta. Proses ini dilakukan secara sistematis sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan.

Tahapan akhir dari program adalah evaluasi menyeluruh terhadap peningkatan kompetensi peserta dan efektivitas metode pendampingan, dengan melibatkan seluruh mentor dan pemangku kepentingan lokal. Pendekatan ilmiah berbasis praktik ini bertujuan untuk membentuk remaja putus sekolah yang tidak hanya melek digital, tetapi juga siap bersaing di pasar kerja yang dinamis dan kompetitif. Secara alur diagram, metode pelaksanaan terlihat pada **Gambar 1.**, berikut ini,

Gambar 1.

Diagram Alur Metode Pelaksanaan Kegiatan





3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program pendampingan penguatan kompetensi digital untuk peningkatan daya saing di pasar kerja bagi remaja putus sekolah di Kwitang, Jakarta Pusat, dilaksanakan selama kurun waktu satu bulan dengan intensitas pertemuan tiga kali seminggu, yaitu setiap hari Jumat, Sabtu, dan Minggu, dengan durasi dua jam per pertemuan. Pelatihan dilakukan secara daring melalui aplikasi Zoom dua kali seminggu, sementara satu kali pertemuan dilakukan melalui sesi konsultasi di tempat pada rumah salah satu peserta, jika diperlukan, untuk memberikan bimbingan lebih mendalam dan membantu peserta yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan praktik.

Sebanyak 15 peserta terlibat dalam program ini, dengan rentang usia 17–21 tahun. Seluruh peserta merupakan lulusan SMA/ sederajat yang tidak melanjutkan pendidikan tinggi karena berbagai alasan, termasuk kendala ekonomi dan faktor keluarga. Sebanyak 60% peserta adalah perempuan, dan seluruhnya berasal dari wilayah RW 05 dan RW 08, Kelurahan Kwitang, Jakarta Pusat.

Pelatihan ini memberikan hasil yang signifikan dalam peningkatan kompetensi digital peserta, khususnya dalam penggunaan LinkedIn, platform pencari kerja, dan desain CV digital. Setelah mengikuti pelatihan ini, peserta yang sebelumnya kurang familiar dengan LinkedIn kini mampu membuat dan mengoptimalkan profil mereka dengan baik. Peningkatan ini terlihat dari jumlah koneksi LinkedIn mereka yang bertambah secara signifikan, dengan rata-rata peningkatan dari 12 menjadi 59 koneksi (naik 391%). Selain itu, peserta menunjukkan kemajuan dalam menggunakan platform pencari kerja seperti Jobstreet, Indeed, dan Glassdoor, di mana mereka berhasil memanfaatkan fitur pencarian dan filter lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

Secara kuantitatif, 85% peserta (13 dari 15 orang) berhasil mengoptimalkan akun LinkedIn sesuai indikator kelengkapan profil dan interaksi profesional. Sebanyak 80% peserta (12 orang) berhasil membuat CV digital dengan struktur dan tampilan sesuai standar industri, dinilai melalui rubrik visual, isi, dan keterbacaan. Sebanyak 73% peserta mengajukan minimal tiga lamaran kerja dalam dua minggu setelah pelatihan, dan 4 peserta mendapatkan undangan wawancara. Nilai rata-rata pra tes peserta adalah 45 dari 100, yang meningkat menjadi 82 pada pos tes. Selain itu, survei kepuasan dengan skala Likert (1–5) menunjukkan skor rata-rata 4,4, dengan nilai tertinggi pada indikator efektivitas metode pelatihan dan peran aktif mentor.

Selama satu bulan pelaksanaan, sesi tatap muka melalui konsultasi onsite terbukti sangat efektif dalam membantu peserta yang membutuhkan bimbingan langsung. Sesi ini memungkinkan mentor untuk memberikan umpan balik secara langsung mengenai profil LinkedIn dan CV digital yang dibuat oleh peserta, serta membantu memperbaiki kelemahan yang ada. Sebagai hasilnya, CV digital yang dihasilkan oleh peserta menjadi lebih menarik, terstruktur, dan sesuai dengan standar industri. Peserta juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik mengenai penggunaan platform pencari kerja, terutama dalam proses pencarian, pelamaran, dan pemantauan aplikasi secara daring.

Dari hasil evaluasi berkala selama pelatihan, diketahui bahwa bimbingan yang dilakukan secara rutin, baik secara daring maupun onsite, membantu peserta dalam menerapkan keterampilan yang mereka pelajari. Evaluasi ini dilakukan menggunakan kombinasi pra dan pos tes berbasis rubrik keterampilan digital, observasi mentor, serta survei persepsi yang

diberikan secara daring. Umpan balik juga dikumpulkan menggunakan form evaluasi terstruktur yang mencakup aspek konten, metode, dan penerapan keterampilan.

Dari perspektif ilmiah, keberhasilan program ini juga mencerminkan relevansi model pembelajaran yang interaktif dan fleksibel, khususnya untuk kelompok rentan seperti remaja putus sekolah. Penggabungan antara metode daring dan tatap muka memungkinkan peserta untuk belajar secara lebih efektif, sambil tetap mendapatkan bimbingan personal sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Sebagaimana ditunjukkan oleh Michos et al. (2022), pendekatan berbasis praktik seperti simulasi dan bimbingan langsung sangat membantu dalam meningkatkan kesiapan kerja.

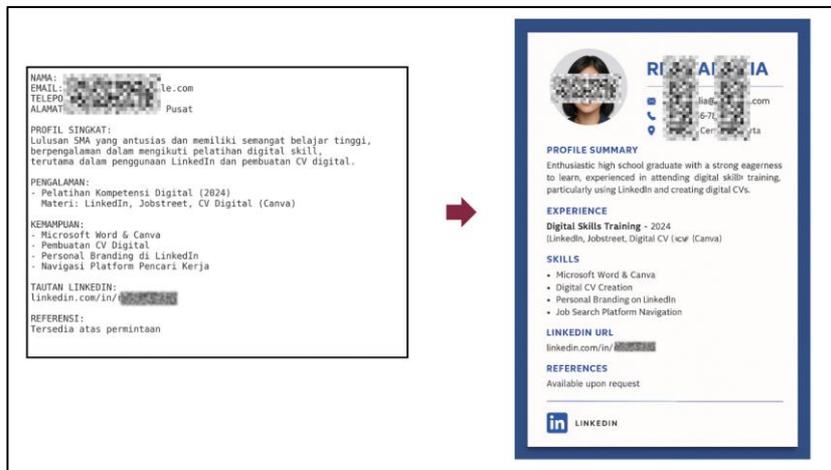
Lebih jauh, hasil ini sejalan dengan temuan Khan et al. (2019), yang menyatakan bahwa keterampilan digital seperti literasi data, penciptaan konten, dan problem solving merupakan kompetensi utama yang dibutuhkan di dunia kerja modern. Kee et al. (2023) juga menegaskan bahwa penguatan kompetensi digital secara signifikan meningkatkan persepsi employability pada pemuda. Kajian literatur dari Bejaković & Mrnjavac (2020) menunjukkan bahwa literasi digital yang tinggi memiliki korelasi positif dengan peningkatan tingkat partisipasi kerja. Sementara itu, Nakibugwe & Freeman (2024) membuktikan secara empiris bahwa kemampuan digital memiliki pengaruh kuat terhadap job placement dan kepuasan kerja ($\beta = 0.55$; $p < 0.001$). Temuan-temuan ini memperkuat validitas hasil pelatihan kami, baik secara naratif maupun statistik.

Di sisi lain, studi dari sektor profesional di Malaysia juga mendeteksi adanya digital skills gap dalam aspek problem solving dan digital safety, serta pentingnya micro-credential untuk meningkatkan peluang kerja (Kee et al., 2023). Hal ini menjadi dasar rekomendasi untuk penguatan program pelatihan ke depan, dengan mengintegrasikan sertifikasi digital atau keterlibatan industri secara langsung.

Namun demikian, tantangan tetap ditemukan dalam hal ketimpangan akses perangkat digital, variasi motivasi, serta literasi teknologi awal yang berbeda-beda. Oleh karena itu, ke depan dibutuhkan pendekatan yang lebih sistematis dalam menyediakan dukungan perangkat serta pembinaan lanjutan pasca pelatihan. Keterlibatan pihak industri dan mitra strategis diharapkan dapat memperluas jangkauan program dan meningkatkan transisi peserta dari pelatihan ke peluang kerja riil.

Dengan demikian, hasil dari program ini menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dengan pendekatan kombinasi daring dan tatap muka berhasil meningkatkan keterampilan digital peserta, khususnya dalam penggunaan LinkedIn, platform pencari kerja, dan desain CV digital. Pendampingan berkelanjutan dan evaluasi yang konsisten berperan penting dalam memastikan bahwa peserta dapat mengaplikasikan keterampilan yang dipelajari dan siap bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Gambar 2.
Hasil Transformasi Tampilan Daftar Riwayat Hidup (CV)



4. KESIMPULAN

Program pendampingan penguatan kompetensi digital bagi remaja putus sekolah di Kwitang, Jakarta Pusat, telah berhasil meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi pasar kerja digital. Dari total 15 peserta, sebanyak 13 orang (87%) berhasil mengoptimalkan profil LinkedIn sesuai indikator kelengkapan dan interaksi profesional. Sebanyak 12 peserta (80%) mampu menghasilkan CV digital dengan struktur dan tampilan yang sesuai standar industri, dan 11 peserta (73%) mengajukan minimal tiga lamaran kerja dalam dua minggu setelah pelatihan. Selain itu, skor rata-rata keterampilan digital peserta meningkat dari 45 (pra-tes) menjadi 82 (pasca-tes), yang menunjukkan adanya peningkatan kompetensi yang terukur. Survei evaluasi menunjukkan skor kepuasan sebesar 4,4 dari 5, terutama pada indikator efektivitas metode pelatihan dan pendampingan mentor.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan pelatihan yang menggabungkan metode daring dan onsite efektif dalam meningkatkan keterampilan digital dasar, literasi platform pencari kerja, dan *personal branding* peserta. Keberhasilan program ini didukung oleh rancangan pelatihan berbasis praktik, konsultasi individu, serta evaluasi berkelanjutan yang terstruktur. Ke depan, integrasi dengan mitra industri serta pemberian sertifikasi digital direkomendasikan untuk memperluas daya saing dan peluang kerja peserta secara berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Tarumanagara yang telah memberikan dukungan dalam Hibah Pengabdian Kepada Masyarakat melalui SPK dengan nomor: 0800-Int-KLPPM/UNTAR/IX/2024. Di samping itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua mitra yang terlibat dalam kegiatan PKM ini

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bejaković, P., & Mrnjavac, Ž. (2020). The importance of digital literacy on the labour market. *Employee Relations*, 42(4), 921–932. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0284>

- Brown, A. (2021). The impact of professionally designed CVs on job interview callbacks. *Journal of Career Development*, 48(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/0894845319830529>
- CareerBuilder. (2019). *How recruiters use online platforms to find talent*. Retrieved from <https://www.careerbuilder.com>
- Green, J., Martin, T., & White, K. (2019). The role of digital skills training in improving employability for disadvantaged groups. *Digital Inclusion Journal*, 15(2), 120–136.
- Jobvite. (2018). *The state of recruiting: Trends in job searching and hiring*. Retrieved from <https://www.jobvite.com>
- Khan, M. J., Bibi, Z., & Lalarukh, A. (2019). Digital skills gap and employability: Challenges and opportunities. *Journal of Information Technology Education: Research*, 18, 229–245. <https://doi.org/10.28945/4360>
- Kee, Y. L., Teoh, H. Y., & Ahmad, S. Z. (2023). Digital competencies and perceived employability among youth: Evidence from Malaysia. *Education and Information Technologies*, 28, 4567–4584. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11608-y>
- Michos, K., Cantieni, A., Schmid, R., Müller, L., & Petko, D. (2022). Examining the relationship between internship experiences, teaching enthusiasm, and teacher self-efficacy when using a mobile portfolio app. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103570. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103570>
- Nakibugwe, H., & Freeman, K. (2024). Digital skill proficiency and job placement among vocational youth in Uganda. *International Journal of Training Research*, 22(1), 19–35. <https://doi.org/10.1080/14480220.2023.2271094>
- Reynolds, S. (2020). The importance of personal branding on LinkedIn for job seekers. *Professional Networking Journal*, 22(1), 35–50.
- Smith, J. (2020). The rise of LinkedIn as a recruitment tool. *Human Resources Journal*, 18(4), 245–260.
- Smith, J., & Johnson, K. (2019). Recruiter behavior: How long do recruiters spend on a CV? *Journal of Human Resources*, 40(3), 155–160.