



Pelatihan Penyusunan CV ATS-Friendly dan Strategi Pencarian Kerja untuk Meningkatkan Literasi Karier Mahasiswa

Saipul Al Sukri¹, Sonia Sischa Eka Putri^{*2}, Asepma Hygi Prihastuti³, Zikri Aidilla Syarli⁴, Hijratul Aswad⁵, Kamaruddin⁶

^{1,2,4,5,6}Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Bunda Indonesia, Indonesia

DOI: 10.32764/abdimasekon.v7i1.7233

Article History:

Received: 23 Februari 2026

Revised: 21 April 2026

Accepted: 30 April 2026

Keywords:

ATS-friendly CV; Career Preparation Literacy; LinkedIn; Online Job Search.

*Correspondence Address:

sonia.sischa@uin-suska.ac.id

Abstract:

Increasing competition in the digital labor market requires students to master ATS-friendly CV writing, LinkedIn optimization, and effective online job search strategies. This community service program aims to enhance final-year students' career preparation literacy through an experiential learning-based training conducted via Zoom Meeting. The program involved 85 students from the Management Study Program at Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau and the Accounting Study Program at Universitas Persada Bunda Indonesia. The training employed lectures, demonstrations, guided practice, reflection, and mentoring. Evaluation was conducted using pre-test and post-test instruments to measure participants' understanding of professional CVs, ATS-friendly CVs, LinkedIn, and digital job search strategies, along with a CV checklist assessing structure, completeness, and ATS compatibility. The results show an increase in the mean score from 57.2 to 85.6 with an N-gain value of 0.66 (moderate category). Improvements were also observed in CV quality, particularly in structure and keyword optimization, as well as increased activation and optimization of LinkedIn profiles. These findings indicate that experiential learning is effective in improving students' digital career literacy and can be further developed through integration with university career center programs.

Abstrak

Persaingan kerja yang semakin ketat di era rekrutmen digital menuntut mahasiswa memiliki kemampuan dalam penyusunan CV ATS-Friendly, optimalisasi LinkedIn, dan strategi pencarian kerja berbasis platform daring. Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan literasi persiapan karier mahasiswa tingkat akhir melalui pelatihan berbasis experiential learning yang dilaksanakan secara daring melalui Zoom Meeting. Kegiatan diikuti oleh 85 mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Program Studi Akuntansi Universitas Persada Bunda Indonesia. Metode pelatihan mencakup ceramah, demonstrasi, praktik terbimbing, refleksi, dan pendampingan. Evaluasi dilakukan menggunakan pre-test dan post-test untuk mengukur pemahaman peserta pada aspek CV profesional, CV ATS-Friendly, LinkedIn, dan

strategi job hunting digital, serta checklist untuk menilai kualitas CV berdasarkan struktur, kelengkapan, dan kesesuaian ATS. Hasil menunjukkan peningkatan rata-rata skor dari 57,2 menjadi 85,6 dengan nilai N-Gain sebesar 0,66 (kategori sedang). Selain itu, terjadi peningkatan kualitas CV pada sebagian besar peserta, terutama pada aspek struktur dan penggunaan kata kunci, serta peningkatan aktivasi dan optimalisasi profil LinkedIn. Kegiatan ini menunjukkan bahwa pendekatan experiential learning efektif dalam meningkatkan literasi karier digital mahasiswa dan berpotensi dikembangkan melalui integrasi dengan layanan career center perguruan tinggi.

PENDAHULUAN

Persaingan memasuki dunia kerja di Indonesia semakin ketat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), tingkat pengangguran terbuka pada 2024 mencapai 4,82% dari total angkatan kerja. Angka ini lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, namun bukan berarti tantangan sudah berkurang, khususnya bagi lulusan perguruan tinggi yang harus bersaing ketat untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Tomlinson (2017) mengingatkan bahwa keberhasilan lulusan kini tidak cukup hanya ditentukan oleh prestasi akademik, melainkan juga oleh seberapa siap mereka menghadapi proses rekrutmen yang semakin kompetitif dan terdigitalisasi.

Teknologi digital telah mengubah cara perusahaan merekrut karyawan. Saat ini, platform seperti LinkedIn, Jobstreet, dan Kalibrr menjadi pintu utama pencarian kerja. Banyak perusahaan juga mengandalkan *Applicant Tracking System* (ATS), yaitu sistem yang secara otomatis menyaring dokumen lamaran berdasarkan struktur dokumen, penggunaan kata kunci, dan kesesuaian kompetensi dengan posisi yang dibutuhkan (van Esch et al., 2019). Perubahan ini menjadikan *Curriculum Vitae* (CV) bukan lagi sekadar dokumen formal, melainkan penentu pertama apakah seorang pelamar mendapat kesempatan melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Calon lulusan yang tidak memahami cara kerja ATS berisiko tersaring sejak awal, bahkan sebelum kompetensinya sempat dinilai oleh perusahaan. Perubahan ini menuntut mahasiswa untuk menguasai cara menyusun CV yang ramah ATS, membangun profil profesional di platform digital, dan memahami strategi melamar kerja secara daring.

Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kesiapan mahasiswa sasaran masih cukup mengkhawatirkan. Dari 3 kelas mahasiswa tingkat akhir Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan 1 kelas pada Program Studi Akuntansi Universitas Persada Bunda Indonesia yang disurvei, sebagian besar belum mengenal konsep CV *ATS-Friendly*. Lebih mengejutkan lagi, tidak sampai 30% mahasiswa yang di

survei memiliki akun LinkedIn aktif.

Temuan ini selaras dengan berbagai hasil penelitian dan kegiatan pengabdian sebelumnya. Mahasiswa pada umumnya masih menyusun CV secara konvensional tanpa mempertimbangkan standar ATS maupun karakteristik platform rekrutmen digital (Basuki & Prasanti, 2023). Pemanfaatan LinkedIn oleh mahasiswa Indonesia pun masih lebih banyak digunakan sebagai jaringan sosial profesional biasa, belum dioptimalkan sebagai sarana membangun *personal branding* dan mencari informasi pekerjaan secara aktif (Okviosa & Irwansyah, 2022). Sebagian besar mahasiswa juga masih menggunakan satu format CV yang sama untuk semua jenis lamaran tanpa melakukan penyesuaian apapun, padahal penyesuaian dengan deskripsi jabatan sangat menentukan keberhasilan melewati seleksi administrasi (Anggraini et al., 2021; Manurung et al., 2022).

Di sinilah terlihat adanya *service gap* dalam program pengembangan karier di perguruan tinggi. Pembekalan karier yang selama ini berjalan umumnya masih berfokus pada pengembangan *soft skills*, kewirausahaan, atau pengenalan dunia kerja secara umum. Pelatihan yang secara langsung dan praktis mengintegrasikan penyusunan CV *ATS-Friendly*, optimalisasi LinkedIn, dan strategi pencarian kerja digital untuk mahasiswa tingkat akhir masih sangat terbatas (Reinaldi & Abimanyu, 2021). Padahal, sebelum bisa mengikuti psikotes atau wawancara kerja, seorang calon pelamar harus lebih dahulu berhasil melewati seleksi administrasi. Jika CV tidak lolos sistem ATS, kompetensi dan kemampuan lainnya tidak akan pernah sempat dievaluasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan upaya penguatan kompetensi karier digital mahasiswa melalui kegiatan yang terstruktur dan aplikatif. Kegiatan pengabdian ini difokuskan pada pelatihan penyusunan CV *ATS-Friendly* dan strategi pencarian kerja daring sebagai bentuk penguatan literasi karier mahasiswa tingkat akhir. Kegiatan ini menjadi relevan sebagai respons terhadap perubahan sistem rekrutmen kerja serta kebutuhan peningkatan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi transisi dari dunia akademik ke dunia profesional (Dhawan, 2020). Dengan demikian, penguatan kompetensi karier digital menjadi kebutuhan mendesak untuk menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan tinggi dan dunia kerja yang semakin berbasis sistem digital.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan program pelatihan yang dilaksanakan secara daring melalui *platform* Zoom Meeting. Pelaksanaan secara

daring dipilih berdasarkan pertimbangan fleksibilitas akses dan efektivitas penyampaian materi secara jarak jauh. Kegiatan dilaksanakan pada 25 Juni 2025, yaitu pukul 08.00–12.00 WIB. Pelaksanaan dibagi ke dalam beberapa sesi terstruktur mulai dari *pre-test* hingga evaluasi akhir. Peserta kegiatan merupakan mahasiswa aktif dari Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi Universitas Persada Bunda Indonesia. Komposisi peserta terdiri atas mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau sebanyak 67 orang (tiga kelas) dan mahasiswa Universitas Persada Bunda Indonesia sebanyak 18 orang (satu kelas). Seluruh peserta berada pada semester akhir dan dipilih karena berada pada fase transisi menuju dunia kerja.

Pendekatan yang digunakan adalah *Experiential Learning*, yaitu metode pembelajaran berbasis pengalaman langsung yang menekankan keterlibatan aktif peserta dalam proses belajar (Kolb, 1984). Secara konseptual, *experiential learning* merupakan proses di mana pengetahuan dibentuk melalui transformasi pengalaman yang mencakup empat tahapan siklus: *Concrete Experience*, *Reflective Observation*, *Abstract Conceptualization*, dan *Active Experimentation* (Kolb, 1984). Model ini dipilih karena terbukti efektif dalam konteks pelatihan berbasis keterampilan praktis, di mana peserta tidak hanya menerima informasi secara pasif, tetapi juga terlibat langsung dalam proses pembentukan kompetensi (Fry et al., 2008).

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan dalam sembilan tahap yang terstruktur, mulai dari identifikasi masalah hingga evaluasi akhir. Tabel 1 menyajikan rincian setiap tahap.

Tabel 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Masyarakat

No.	Tahap Kegiatan	Deskripsi Kegiatan	Metode
1	Identifikasi Masalah	Pemetaan pemahaman awal dan survei kepemilikan akun LinkedIn	Survei di kelas
2	Persiapan Materi	Penyusunan <i>slide</i> presentasi, dan instrumen evaluasi	Koordinasi tim
3	Pembukaan & <i>Pre-Test</i>	Penyampaian tujuan kegiatan dan pengukuran	Paparan & kuesioner
4	Sesi Materi I&II	Transformasi rekrutmen digital, CV profesional & CV <i>ATS Friendly</i> : struktur, <i>keyword</i> , dan format dan demonstrasi CV baik vs buruk	Ceramah, diskusi interaktif & demonstrasi
5	Sesi Materi III	Strategi <i>job hunting online</i> : platform, teknik baca <i>job desc</i> , <i>personal branding</i> LinkedIn	Ceramah, diskusi interaktif & demonstrasi
6	Sesi Praktik	Revisi CV peserta, <i>update</i> profil LinkedIn	Praktik terbimbing & pendampingan

7	Refleksi & Diskusi	Diskusi hasil praktik, umpan balik narasumber	FGD & tanya jawab
8	<i>Post-Test</i> & Penutup	Pengukuran pemahaman akhir dan evaluasi keseluruhan kegiatan	Kuesioner & <i>checklist</i> CV

Teknik pelaksanaan menggunakan kombinasi ceramah, demonstrasi, diskusi interaktif, praktik langsung, dan pendampingan. Instrumen evaluasi meliputi *pre-test*, *post-test*, dan *checklist* hasil CV peserta. Selanjutnya keempat tahapan *experiential learning* diimplementasikan sebagai berikut. Pertama, *Concrete Experience* diwujudkan melalui pengalaman langsung peserta dalam menyusun CV dan mengeksplorasi platform *job hunting online*. Kedua, *Reflective Observation* dilaksanakan melalui kegiatan refleksi dan diskusi terhadap hasil pekerjaan peserta. Ketiga, *Abstract Conceptualization* diberikan melalui penyampaian konsep CV profesional, CV ATS Friendly, serta strategi pencarian kerja digital. Keempat, *Active Experimentation* dilakukan melalui praktik revisi CV serta simulasi pencarian dan pelamaran kerja secara daring (Kolb & Kolb, 2009).

Tahapan pelaksanaan kegiatan dimulai dari identifikasi masalah untuk mengetahui tingkat pemahaman awal mahasiswa terkait penyusunan CV dan proses pencarian kerja digital. Selanjutnya dilakukan persiapan materi pelatihan, penyusunan modul, serta pengembangan instrumen evaluasi. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan pelatihan melalui Zoom Meeting yang mencakup penyampaian materi, demonstrasi, serta praktik langsung oleh peserta. Setelah itu, peserta diberikan kesempatan melakukan perbaikan CV dan memahami strategi *job hunting online* melalui pendampingan interaktif.

Teknik pelaksanaan menggunakan kombinasi ceramah, demonstrasi, diskusi interaktif, praktik langsung, dan pendampingan. Ceramah digunakan untuk memberikan pemahaman konseptual, sementara demonstrasi digunakan untuk memperlihatkan contoh implementasi penyusunan CV dan pencarian kerja digital. Pendampingan dilakukan untuk memastikan peserta mampu mengaplikasikan materi secara tepat dalam konteks karier digital mereka (Noe et al., 2014).

Instrumen evaluasi yang digunakan meliputi *pre-test*, *post-test*, dan *checklist* hasil CV peserta. *Pre-test* digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman awal mahasiswa, sedangkan *post-test* digunakan untuk menilai peningkatan pemahaman setelah pelatihan. Analisis data dalam kegiatan ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan perhitungan N-Gain untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta sebelum dan sesudah

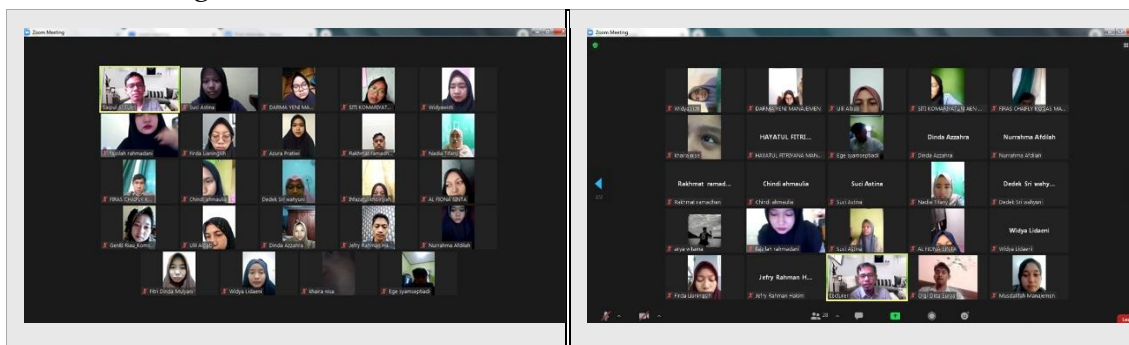
pelatihan. N-Gain dihitung menggunakan rumus ($post-test-pre-test$) / ($100 - pre-test$), dengan interpretasi kategori efektivitas berdasarkan Hake (1999), yaitu tinggi ($g \geq 0,70$), sedang ($0,30 \leq g < 0,70$), dan rendah ($g < 0,30$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan secara daring melalui Zoom Meeting dimana diikuti oleh 85 mahasiswa dari tingkat akhir Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Universitas Persada Bunda. Seluruh peserta berada pada fase akhir studi dan sedang mempersiapkan transisi menuju dunia kerja. Kegiatan diawali dengan pemetaan pemahaman awal peserta untuk mengidentifikasi tingkat literasi karier digital, khususnya terkait penyusunan CV profesional dan strategi *job hunting online*. Tahap ini menjadi dasar dalam penerapan pendekatan *experiential learning* yang menekankan pembelajaran berbasis pengalaman langsung (Morris, 2020). Alur pelatihan disusun secara bertahap untuk memastikan transfer pengetahuan berjalan sistematis.

Sesi Pembukaan dan Pemetaan Awal Peserta

Kegiatan dibuka dengan sesi perkenalan dan penyampaian tujuan pelatihan, dilanjutkan dengan pelaksanaan *pre-test* secara daring melalui Google Form. Sebelum memasuki materi inti, narasumber melakukan pemetaan awal kondisi peserta melalui pertanyaan diagnostik terkait pengalaman mereka dalam menyusun CV dan penggunaan platform pencarian kerja digital. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar peserta (88% peserta) belum pernah mendengar istilah ATS, dan tidak sampai 30% mahasiswa yang telah memiliki akun LinkedIn aktif. Data ini menunjukkan adanya kesenjangan literasi karier digital yang cukup signifikan. Peserta pada dasarnya sudah berada di fase siap kerja, tetapi belum memiliki perangkat dasar yang sesuai dengan sistem rekrutmen digital modern.



Gambar 1. Registrasi Peserta

Sesi Materi I: Transformasi Rekrutmen Digital dan Pengenalan ATS

Sesi pertama diawali dengan pemaparan materi mengenai transformasi sistem rekrutmen kerja di era digital. Narasumber menjelaskan bahwa saat ini perusahaan-perusahaan besar baik di Indonesia maupun global telah menggunakan *Applicant Tracking System* (ATS) sebagai alat seleksi awal kandidat (Gajihub, 2025). ATS bekerja dengan cara memindai, mengumpulkan, dan menganalisis CV secara otomatis berdasarkan kata kunci dan kualifikasi spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan.

Peserta diberikan pemahaman bahwa lebih dari 70% CV yang masuk ke perusahaan tidak sampai ke meja rekruter karena gagal melewati filter ATS (Gajihub, 2025). Lebih mengejutkan lagi, rekruter yang menerima CV yang lolos ATS rata-rata hanya membutuhkan 7,4 detik untuk menentukan apakah CV tersebut layak dilanjutkan ke tahap berikutnya (Gajihub, 2025). Fakta-fakta ini menimbulkan diskusi aktif di antara peserta, yang banyak menyatakan belum menyadari bahwa CV mereka kemungkinan besar tidak pernah dibaca oleh manusia sekalipun.

Sesi ini diperkuat dengan demonstrasi visual yang membandingkan CV konvensional dengan CV yang *ATS-compatible*. Peserta diajak mengamati perbedaan antara CV bergrafis berlebihan yang sulit dibaca sistem ATS dengan CV berformat sederhana dan terstruktur yang lebih mudah diproses (Binar Academy, 2022; van Esch et al., 2019).



Gambar 2. Penyampaian Materi Strategi Lolos ATS

Sumber: Generate by Gamma

Sesi Materi II: Penyusunan CV Profesional dan CV ATS Friendly

Pada sesi kedua, narasumber menyampaikan materi penyusunan CV profesional yang mencakup dua aspek utama: struktur konten dan format teknis. Dari sisi struktur, peserta diajarkan bahwa CV yang baik harus memuat elemen-elemen berikut secara berurutan: (1) identitas diri dan kontak profesional, (2) ringkasan profil yang mencerminkan kompetensi utama, (3) pendidikan, (4)

pengalaman kerja atau organisasi yang relevan, dan (5) keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dilamar.

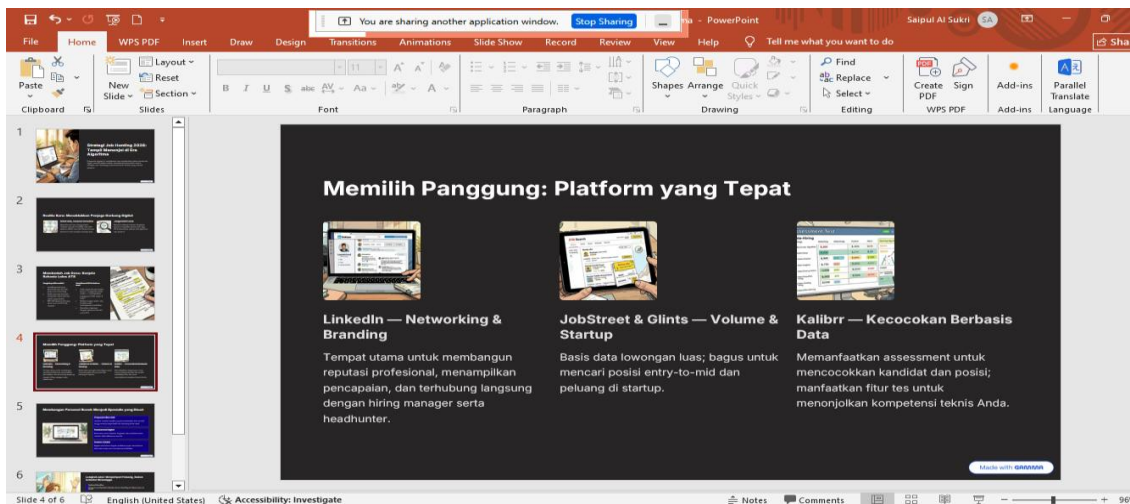
Dari sisi format ATS *Friendly*, peserta dipandu untuk memahami lima prinsip utama yang diadaptasi dari praktik terbaik industri (Binar Academy, 2022); pertama, menggunakan format kronologis terbalik (*reverse chronological*) yang merupakan standar yang paling dipahami oleh sistem ATS; kedua, menggunakan *font* standar seperti Times New Roman, Arial, atau Calibri dengan ukuran 10–12 pt; ketiga, menghindari penggunaan tabel, kolom ganda, grafik, dan elemen visual yang tidak dapat dibaca sistem; keempat, menggunakan judul bagian yang standar seperti 'Pendidikan', 'Pengalaman Kerja', dan 'Keterampilan'; kelima, mengoptimalkan *keyword* berdasarkan deskripsi pekerjaan yang dituju.

Demonstrasi dilakukan secara langsung di hadapan peserta, di mana narasumber memperlihatkan proses mengidentifikasi *keyword* dari sebuah deskripsi pekerjaan nyata, lalu memasukkannya ke dalam CV. Peserta antusias mengikuti demonstrasi ini, dengan banyak yang kemudian aktif bertanya mengenai bagaimana menyesuaikan CV untuk posisi yang berbeda-beda.

Sesi Materi III: Strategi Job Hunting Online

Sesi ketiga berfokus pada strategi pencarian kerja secara digital. Narasumber memperkenalkan platform-platform utama yang digunakan di Indonesia untuk mencari lowongan kerja, yakni LinkedIn, Jobstreet, dan Kalibrr, beserta karakteristik dan keunggulan masing-masing. Materi selanjutnya adalah teknik membaca dan menganalisis deskripsi pekerjaan (*job description*) secara baik. Peserta dipandu untuk mengidentifikasi tiga elemen kunci dalam sebuah *job description*: kualifikasi wajib, kualifikasi tambahan, dan kata kunci tersembunyi yang mencerminkan budaya perusahaan. Narasumber menekankan pentingnya menyesuaikan isi CV dengan bagian ringkasan profil dan keterampilan setiap lowongan yang dilamar, bukan menggunakan satu CV yang sama untuk semua lamaran.

Materi *personal branding* melalui LinkedIn juga disampaikan dalam sesi ini. Peserta diajarkan elemen-elemen penting profil LinkedIn yang profesional, meliputi: foto profil semi-formal, *headline* yang mudah dicari, personalisasi URL LinkedIn, ringkasan '*About*' yang menarik dan mencerminkan kompetensi, serta penambahan sertifikasi dan dukungan dari koneksi profesional. Peserta juga dijelaskan mengenai strategi memperluas jaringan profesional melalui LinkedIn.



Gambar 3. Penyampaian Materi Strategi Lolos ATS

Sumber: Generate by Gamma

Sesi Praktik Langsung: Revisi CV dan Simulasi *Job Hunting*

Setelah tiga sesi materi konseptual, kegiatan memasuki sesi inti berupa praktik langsung yang merupakan implementasi tahap *Active Experimentation* dalam siklus *experiential learning*. Pada sesi ini, setiap peserta diminta membuka CV yang telah mereka miliki dan melakukan revisi secara langsung berdasarkan panduan yang telah diberikan. Narasumber mendampingi secara interaktif, memberikan umpan balik spesifik terhadap CV 3 orang peserta yang bersedia membedah CV yang telah mereka buat melalui fitur berbagi layar (*screen share*) di Zoom Meeting.

Aspek yang diperbaiki dalam sesi revisi CV mencakup: penyesuaian format ke standar ATS, restrukturisasi urutan konten, penajaman ringkasan profil, penambahan *keyword* yang relevan sesuai target posisi, serta penghapusan informasi yang tidak relevan. Selanjutnya, peserta yang belum memiliki akun LinkedIn didampingi untuk membuat dan mengaktifkan akun mereka, sementara peserta yang sudah memiliki akun didampingi untuk mengoptimalkan profil mereka berdasarkan panduan elemen LinkedIn profesional yang telah disampaikan sebelumnya.

Sesi Refleksi dan Diskusi Interaktif

Sebelum *post-test*, kegiatan dilanjutkan dengan sesi refleksi dan diskusi interaktif yang merupakan implementasi tahap *Reflective Observation* dalam siklus *experiential learning* (Kolb, 1984; Morris, 2020). Peserta diminta berbagi pengalaman dan temuan mereka selama sesi praktik, termasuk kesulitan yang dihadapi dalam merevisi CV dan mengoptimalkan profil LinkedIn. Beberapa pola kesulitan yang muncul secara konsisten antara lain: (1) kebingungan dalam menyusun ringkasan profil (*'about me'*) yang ringkas namun *impactful*, (2) kesulitan mengidentifikasi *keyword* yang tepat dari *job description*, dan (3)

ketakpahaman mengenai perbedaan antara CV untuk melamar pekerjaan dan profil LinkedIn untuk *personal branding*.

Temuan poin pertama sejalan dengan hasil pengabdian Vianggraini & Nirawati (2023) yang menemukan bahwa 85% peserta mengalami kesulitan dalam praktik menyusun ringkasan 'about me' meskipun telah mendapatkan materi tambahan tentang topik tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa penyusunan narasi diri yang profesional merupakan keterampilan yang memerlukan pendampingan lebih intensif dan latihan berulang.

Hasil Evaluasi Per Soal

Evaluasi pemahaman peserta dilakukan dengan menilai 9 soal pengetahuan yang mencakup aspek penyusunan CV profesional, konsep CV *ATS Friendly*, dan strategi *job hunting online*. Tabel 2 menyajikan perbandingan persentase jawaban benar pada setiap soal.

Tabel 2. Persentase Jawaban Benar Per Soal Pre-Test dan Post-Test (n = 85)

No.	Indikator	Pre(%)	Pre(n)	Post(%)	Post(n)	Δ
1	Fungsi CV dalam rekrutmen	62%	53	90%	77	+28%
2	Kesalahan umum penyusunan CV	44%	37	82%	70	+38%
3	Komponen bagian keterampilan	51%	43	85%	72	+34%
4	Pentingnya persiapan CV	64%	54	92%	78	+28%
5	Tujuan penggunaan LinkedIn	53%	45	91%	77	+38%
6	Hal diperhatikan cari lowongan	58%	49	88%	75	+30%
7	Langkah sebelum kirim CV	63%	54	90%	77	+27%
8	Strategi pencarian kerja online	55%	47	87%	74	+32%
9	Platform digital pencarian kerja	61%	52	89%	76	+28%
	Rata-rata	57,2%	—	85,6%	—	+28,4%

Sumber: data olahan 2026

Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan signifikan pada pemahaman peserta setelah pelatihan. Hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata *N-Gain* = 0,66, yang berada pada kategori sedang menuju tinggi. Interpretasi ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis *experiential learning* cukup efektif dalam meningkatkan literasi karier digital, meskipun belum mencapai efektivitas maksimal karena keterbatasan waktu praktik.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terkait penyusunan CV profesional, CV *ATS-Friendly*, dan

strategi *job hunting online* melalui pelatihan berbasis *experiential learning* yang dilaksanakan secara daring. Peningkatan skor rata-rata pre-test sebesar 57,2 menjadi 85,6 pada *post-test* menghasilkan nilai N-Gain sebesar 0,66 yang termasuk dalam kategori sedang menurut kriteria Hake (1999), sehingga mengindikasikan adanya peningkatan kompetensi, namun belum dapat diklaim sebagai efektivitas yang optimal karena tidak menggunakan kelompok kontrol dan tidak dilakukan pengukuran jangka panjang. Dengan demikian, hasil ini lebih tepat dipahami sebagai peningkatan awal pemahaman dan keterampilan dasar literasi karier digital mahasiswa, bukan sebagai bukti kausal yang kuat atas efektivitas penuh model pelatihan.

Pelatihan dilaksanakan dalam beberapa sesi utama yang mencakup pemahaman sistem rekrutmen digital dan ATS, penyusunan CV profesional dan ATS-Friendly, serta praktik langsung revisi CV dan optimalisasi profil LinkedIn. Temuan menunjukkan bahwa pendekatan *experiential learning* berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan kemampuan teknis peserta. Ke depan, program serupa direkomendasikan untuk dikembangkan melalui kolaborasi dengan *career center* perguruan tinggi dalam bentuk pelatihan berkelanjutan yang mencakup *mentoring* lanjutan, simulasi rekrutmen, serta pengukuran dampak jangka panjang berbasis indikator kesiapan kerja dan keberhasilan melamar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, T., Lassa, A., & Suni, M. (2021). Pelatihan pembuatan curriculum vitae (CV) untuk mempersiapkan lulusan sekolah kejuruan dalam menghadapi dunia kerja. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1202–1213.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Basuki, M., & Prasanti, N. (2023). Pelatihan curriculum vitae untuk persiapan menghadapi dunia kerja. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 2(2), 78–83. <https://doi.org/10.55542/jppmi.v2i2.620>
- Binar Academy. (2022). *Cara membuat CV ATS friendly agar lolos saat melamar kerja*. Binar Academy Blog. <https://www.binar.co.id/blog/cara-membuat-cv-ats-friendly>
- Dhawan, S. (2020). Online learning: A panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1), 5–22.
- Fry, R., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2008). *A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice* (3rd ed.). Routledge.
- GajiHub. (2025). *10 contoh CV ATS dan cara membuatnya*. GajiHub Blog. <https://gajihub.com/blog/contoh-cv-ats/>

- Hake, R. R. (1999). *Analyzing change/gain scores*. American Educational Research Association. <https://www.physics.indiana.edu/~sdi/AnalyzingChange-Gain.pdf>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). Experiential learning theory: A dynamic, holistic approach to management learning, education and development. In S. J. Armstrong & C. V. Fukami (Eds.), *The SAGE handbook of management learning, education and development* (pp. 42–68). SAGE Publications.
- Manurung, M. T., Retnaningrum, O. T. D., & Sugiharto, S. (2022). Pelatihan pembuatan curriculum vitae menggunakan aplikasi CANVA bagi mahasiswa tingkat akhir Universitas Widya Husada Semarang. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(2), 400–412. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v3i2.1013>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Fundamentals of human resource management* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Okviosa, A. N. R., & Irwansyah. (2022). Penggunaan LinkedIn untuk personal branding karyawan. *ArtComm: Jurnal Komunikasi dan Desain*, 5(2), 67–82. <https://doi.org/10.37278/artcomm.v5i2.537>
- Reinaldi, E. T., & Abimanyu, C. V. R. (2021). Mengejar pekerjaan impian: Pelatihan daring membuat curriculum vitae dan cover letter. *Patria*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.24167/patria.v3i1.2739>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next phase in job application and selection. *Computers in Human Behavior*, 90, 215–222. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.009>
- Vianggraini, R., & Nirawati, L. (2023). Pelatihan membuat profil LinkedIn yang tepat untuk menunjang persiapan karir pada mahasiswa. *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 391–404.