



Pelatihan Fast Track untuk Lolos E-Recruitment Calon Wisudawan UNAKI

Florenstina^{1*}, Mikael Kala², Raden Rara Ayu Widaningsih³, Ana Wahyuni⁴, Handoko Soerjanto⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas AKI Semarang

E-mail:* florenstina@unaki.ac.id

Doi : <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v3i3.3118>

Kata Kunci: E-recruitment; CV berbasis ATS; wawancara daring; kesiapan kerja; transformasi digital

Abstrak: Transformasi digital dalam rekrutmen mendorong penggunaan e-recruitment yang menuntut kesiapan lulusan perguruan tinggi. Namun, masih banyak calon wisudawan yang belum memahami sistem rekrutmen digital, penyusunan CV berbasis ATS, serta wawancara daring. Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesiapan calon wisudawan Universitas AKI dalam menghadapi e-recruitment melalui pelatihan fast track. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dengan strategi experiential learning, meliputi identifikasi kebutuhan, perencanaan materi, pelatihan interaktif, praktik, simulasi, dan evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap alur rekrutmen digital, kemampuan menyusun CV berbasis ATS, serta kepercayaan diri dalam wawancara daring. Pelatihan ini berdampak positif dalam meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing lulusan di pasar kerja digital.

Abstract: Digital transformation in recruitment has driven the adoption of e-recruitment systems, requiring greater readiness among university graduates. However, many prospective graduates still lack understanding of digital recruitment processes, ATS-based CV preparation, and virtual interviews. This community service program aims to improve the understanding and readiness of Universitas AKI graduates through a structured fast-track training. The method used a participatory approach with an experiential learning strategy, including needs assessment, material planning, interactive training, practice, simulation, and evaluation. The results indicate improved participant understanding of digital

Keywords: *E-recruitment; ATS-based CV; online interview; work readiness; digital transformation*

recruitment processes, enhanced ability to prepare ATS-based CVs, and increased confidence in virtual interviews. This training positively impacts employability readiness and enhances graduates' competitiveness in the digital job market.

PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen tenaga kerja. Perusahaan saat ini semakin mengandalkan sistem e-recruitment untuk memperoleh kandidat secara cepat, efisien, dan berbasis data. Sistem ini memungkinkan proses seleksi dilakukan secara terintegrasi mulai dari pengumpulan lamaran, penyaringan dokumen, hingga wawancara daring, sehingga mampu mengurangi biaya dan waktu rekrutmen secara signifikan serta meningkatkan akurasi dalam pemilihan kandidat (Nikolaou, 2021). Selain itu, pemanfaatan teknologi seperti artificial intelligence dan applicant tracking system (ATS) semakin memperkuat peran digitalisasi dalam proses seleksi tenaga kerja modern.

Di Indonesia, penggunaan e-recruitment terus meningkat seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan efisiensi organisasi (Sofiana et al, 2022). Perusahaan tidak hanya memanfaatkan platform rekrutmen online, tetapi juga media sosial profesional untuk menjangkau kandidat yang lebih luas. Namun, perubahan ini belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan lulusan perguruan tinggi. Banyak calon wisudawan masih menghadapi kesulitan dalam memahami mekanisme sistem digital serta proses seleksi berbasis daring, terutama pada kalangan fresh graduate (Luthfi et al., 2024)

Kondisi tersebut juga terlihat pada calon wisudawan Universitas AKI, di mana sebagian besar peserta belum memiliki keterampilan praktis dalam menyusun CV yang sesuai standar industri, mengisi formulir digital secara efektif, maupun menghadapi wawancara kerja berbasis online. Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi akademik yang diperoleh selama perkuliahan dengan kebutuhan nyata di dunia kerja yang semakin dinamis dan berbasis teknologi (Krisdiyanto & Murti, 2025).



Gambar 1. Calon Wisuda

Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja lulusan masih dipengaruhi oleh rendahnya employability skills dan soft skills, seperti kemampuan komunikasi, adaptasi, dan problem solving, yang berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran terdidik (Saulatu et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan intervensi yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis dan aplikatif agar lulusan mampu bersaing di pasar kerja yang kompetitif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan calon wisudawan dalam menghadapi e-recruitment melalui pelatihan fast track yang terstruktur, sistematis, dan berbasis kebutuhan industri. Program ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung kepada peserta dalam menghadapi proses rekrutmen digital, sehingga mampu meningkatkan daya saing lulusan serta mempercepat transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja secara lebih optimal.

Metode

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif, di mana calon wisudawan sebagai subjek dampingan dilibatkan secara aktif dalam seluruh tahapan kegiatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Pendekatan ini bertujuan agar peserta tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga berperan sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan kontekstual. Subjek pengabdian adalah calon wisudawan Universitas AKI Semarang yang dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja. Kegiatan dilaksanakan secara hybrid (tatap muka dan praktik digital), sehingga memungkinkan peserta memperoleh pengalaman langsung baik secara interaksi langsung maupun melalui simulasi berbasis teknologi digital yang relevan dengan proses e-recruitment saat ini.

Metode pelaksanaan terdiri dari beberapa tahapan yang sistematis sebagai berikut:

1. Identifikasi kebutuhan

Tahap awal dilakukan melalui analisis kebutuhan (need assessment) untuk mengetahui tingkat pemahaman dan kesiapan peserta terkait e-recruitment. Proses ini dilakukan melalui observasi awal, diskusi, maupun penyebaran kuesioner sederhana. Hasil identifikasi ini menjadi dasar dalam merancang materi pelatihan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan peserta, sehingga program yang dilaksanakan lebih tepat sasaran dan efektif.

2. Perencanaan program

Pada tahap ini dilakukan penyusunan materi dan desain kegiatan pelatihan secara terstruktur. Materi yang disiapkan meliputi:

- Konsep e-recruitment, yang menjelaskan alur, sistem, serta teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen digital.
- Penyusunan CV berbasis ATS (Applicant Tracking System), yang menekankan pada penggunaan kata kunci, format, dan struktur yang sesuai dengan sistem penyaringan otomatis.
- Simulasi wawancara daring, yang melatih peserta dalam menghadapi interview secara virtual, termasuk aspek komunikasi, etika, dan kesiapan teknis.

Perencanaan juga mencakup penentuan metode pembelajaran, media yang digunakan, serta alokasi waktu agar pelaksanaan berjalan optimal.

3. Pelaksanaan pelatihan

Tahap pelaksanaan merupakan inti kegiatan yang dilakukan secara interaktif dan aplikatif. Metode yang digunakan meliputi:

- Ceramah interaktif, untuk memberikan pemahaman dasar dengan melibatkan peserta melalui diskusi dan tanya jawab.
- Praktik langsung, di mana peserta secara aktif menyusun CV, mengisi formulir digital, dan mencoba platform e-recruitment.
- Simulasi, khususnya dalam kegiatan wawancara daring, sehingga peserta dapat merasakan pengalaman nyata dan memperoleh umpan balik secara langsung.

Pendekatan ini dirancang agar peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam situasi yang menyerupai kondisi sebenarnya di dunia kerja.

4. Evaluasi

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas kegiatan dan tingkat

pemahaman peserta setelah pelatihan. Evaluasi dilakukan melalui observasi selama kegiatan berlangsung, penilaian hasil praktik peserta, serta pengumpulan umpan balik (feedback) terkait materi, metode, dan manfaat kegiatan. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai bahan perbaikan untuk pelaksanaan program serupa di masa mendatang.

Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah experiential learning, yaitu metode pembelajaran yang menekankan pada pengalaman langsung sebagai sumber utama pembelajaran. Menurut (KOLB, 2015) experiential learning terdiri dari siklus pengalaman konkret, refleksi, konseptualisasi, dan penerapan. Dalam konteks kegiatan ini, peserta tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi juga mengalami, mempraktikkan, dan merefleksikan proses e-recruitment secara langsung. Dengan demikian, pembelajaran menjadi lebih efektif, bermakna, dan mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.



Gambar 2. Tahapan Kegiatan

Hasil dan Pembahasan

Hasil pelaksanaan kegiatan memperlihatkan adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam pemahaman peserta mengenai proses e-recruitment. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian besar peserta belum memahami tahapan seleksi berbasis digital secara menyeluruh, bahkan masih terbatas pada pemahaman umum

terkait pengiriman lamaran kerja secara online. Namun, setelah pelatihan berlangsung, peserta mampu menjelaskan alur rekrutmen digital secara lebih runtut, mulai dari proses pendaftaran, penyaringan dokumen melalui sistem ATS, hingga tahapan wawancara daring. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan aplikatif mampu memperkuat literasi digital peserta. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis praktik dapat meningkatkan literasi digital sekaligus kesiapan kerja peserta didik (Wiyanti et al., 2025)

Selain itu, peserta juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyusun CV berbasis ATS, terutama pada aspek penggunaan kata kunci (keywords), format penulisan, serta struktur dokumen yang sesuai dengan standar industri. Sebelum pelatihan, banyak peserta masih menggunakan format CV yang kurang relevan dengan sistem digital, seperti desain yang terlalu kompleks atau minim kata kunci yang sesuai dengan posisi yang dilamar. Setelah diberikan pendampingan, peserta mampu menyesuaikan CV mereka agar lebih optimal untuk dibaca oleh sistem ATS. Hal ini menjadi penting karena sistem ATS bekerja dengan menyaring serta mengelompokkan dokumen pelamar secara otomatis berdasarkan kecocokan kata kunci dan kualifikasi yang tercantum dalam lowongan kerja (Maree et al., 2019). Dengan demikian, peningkatan kemampuan ini secara langsung berdampak pada peluang peserta untuk lolos tahap seleksi administrasi.

Pelaksanaan simulasi wawancara juga memperlihatkan peningkatan rasa percaya diri peserta. Mereka menjadi lebih mampu menjawab pertanyaan secara terstruktur, komunikatif, dan relevan dengan situasi kerja yang dihadapi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa simulasi wawancara dapat meningkatkan performa kandidat secara signifikan dalam proses seleksi kerja (Huffcutt & Murphy, 2023)

Lebih lanjut, pemahaman yang baik mengenai sistem e-recruitment terbukti berpengaruh terhadap kesiapan peserta dalam menghadapi proses seleksi kerja secara keseluruhan. Peserta yang memiliki pemahaman lebih tinggi cenderung lebih siap, baik dari segi teknis maupun mental, dalam menghadapi berbagai tahapan rekrutmen digital. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat literasi digital dengan kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian di Indonesia yang menyatakan bahwa employability skills memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa maupun lulusan baru (Fadhilah, 2025). Employability skills tersebut mencakup kombinasi antara kemampuan teknis,

komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menegaskan bahwa pelatihan yang mengintegrasikan aspek pengetahuan dan praktik secara langsung mampu meningkatkan kompetensi peserta secara lebih komprehensif. Hal ini juga konsisten dengan teori employability skills yang menekankan pentingnya keseimbangan antara pengetahuan akademik dan keterampilan praktis sebagai modal utama dalam memasuki dunia kerja. Dengan demikian, kegiatan pelatihan e-recruitment ini tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja yang lebih matang dan kompetitif di era digital.

Kesimpulan

Kegiatan pelatihan manajemen keuangan rumah tangga pada PKK di Desa Buyaran, Demak, berhasil dilaksanakan sesuai rencana, dan menghasilkan perubahan positif pada pemahaman dan praktik keuangan peserta. Analisis situasi menunjukkan bahwa sebelumnya mitra menghadapi masalah literasi keuangan rendah dan kurangnya praktik pencatatan/anggaran yang sistematis. Solusi pelatihan berbasis praktik, modul interaktif dan pendampingan terbukti efektif dalam mendorong perubahan perilaku keuangan rumah tangga. Dengan terbentuknya format anggaran rumah tangga sederhana dan kelompok anggaran di PKK, kegiatan ini memberikan harapan meningkatnya kesejahteraan keluarga mitra. Oleh karena itu, pelatihan manajemen keuangan rumah tangga dapat menjadi pendekatan strategis untuk memberdayakan ibu-rumah-tangga dalam konteks desa dan organisasi PKK.

Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian ini. Terima kasih kepada Universitas AKI atas fasilitasi dan dukungan yang diberikan, serta kepada para peserta calon wisudawan yang telah berpartisipasi aktif dalam setiap tahapan kegiatan. Apresiasi juga kami sampaikan kepada tim pelaksana dan pihak-pihak terkait yang telah berkontribusi dalam penyusunan materi, pelaksanaan pelatihan, hingga evaluasi kegiatan. Semoga kegiatan ini memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kesiapan lulusan menghadapi tantangan rekrutmen digital di masa mendatang.

Referensi

- David A. Kolb. (2015). *Experiential Learning Theory (ELT)*.
- Fadhilah, N. A. (2025). Analisis Pengaruh Tingkat Employability Skills terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar. 6(2), 171–181. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JFC-03-2020-0044>
- Huffcutt, A. I., & Murphy, S. A. (2023). Structured interviews: moving beyond mean validity... *Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 344–348. <https://doi.org/10.1017/iop.2023.42>
- Krisdiyanto, FX. J., & Murti, H. A. S. (2025). Meningkatkan kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja. *Abdimas Dewantara*, 8(1), 22–30. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/abdimasdewantara/article/view/17778>
- Luthfi, R., Setyorini, N., & Kurniawan, B. (2024). Pengaruh E-Recruitment, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Minat Melamar Kerja (Studi Pada Fresh Graduate Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 3(2), 66–80. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v3i2.942>
- Maree, M., Kmail, A. B., & Belkhatir, M. (2019). Analysis and shortcomings of e-recruitment systems: Towards a semantics-based approach addressing knowledge incompleteness and limited domain coverage. *Journal of Information Science*, 45(6), 713–735. <https://doi.org/10.1177/0165551518811449>
- Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection ? 1–6. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6>
- Saulatu, R. H., Kempa, R., & Lekatompessy, J. E. (2025). Pengaruh Employability Skills dan Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 3 Ambon. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(6), 5696–5705. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i6.8028>
- Sofiana, et. al. (2022). *JURNAL EKONOMI , MANAJEMEN , BISNIS DAN SOSIAL* Implementasi E-Recruitment Karyawan Kontrak pada. 3(November), 108–117.
- Wiyanti, S., Rahman, A., & Hasanah, U. (2025). The Contribution of Digital Literacy and Field Work Practice to the Employability Skills of Vocational High School Students. *Jurnal Sosioedukasi*, 10(2), 45–57. <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/article/view/6599>