

Penguatan Kesiapan Para Pencari Kerja Melalui Kolaborasi Universitas, Pemerintah, dan Komunitas Alumni

Ary Priambodo^{1*}, Annisa Syafira Efrial², Debora Justice Valentina³

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

arypriambodo@upnvj.ac.id^{1*}, annisasafiraef@upnvj.ac.id², dvalentina@upnvj.ac.id³



Article History

Received on 07 December 2025

1st Revision on 18 December 2025

2nd Revision on 11 January 2026

3rd Revision on 21 January 2026

Accepted on 25 February 2026

Abstract

Purpose: This community service program aimed to enhance career readiness among high school and university graduates by improving their understanding of labor market dynamics, employability skills, and the utilization of the SIAPkerjaID platform provided by the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia.

Research Methodology: The program was implemented through socialization sessions, interactive discussions, job interview simulations, and practical demonstrations involving members of the Alumni Association of SMA Negeri 4 Jakarta (Himals 4 Jakarta). Participants received training on curriculum vitae preparation, interview strategies, workplace professionalism, and the use of SIAPkerjaID for employment-related services.

Results: The program improved participants' understanding of recruitment processes, interview objectives, workplace competencies, and the use of SIAPkerjaID. Interview simulations strengthened participants' communication, problem-solving, self-awareness, resilience, and collaboration skills. The findings also revealed that many participants possessed relevant competencies but experienced difficulties in effectively communicating their strengths during recruitment.

Conclusions: Integrating interview training, employability skills development, and digital employment platforms can strengthen career readiness while supporting SDG 4 (Quality Education), SDG 8 (Decent Work and Economic Growth), and SDG 10 (Reduced Inequalities).

Limitations: The program was limited to participants attending the activity and did not evaluate long-term employment outcomes.

Contributions: This study highlights the value of integrating employment literacy, interview training, and digital employment platforms in community-based career preparation programs.

Keywords: *Career Readiness, Community Service, Interview Training, Jobseeker Professionalism, SIAPkerjaID*

How to Cite: Priambodo, A., Efrial, A. S., & Valentina, D. J. (2026). Penguatan Kesiapan Para Pencari Kerja Melalui Kolaborasi Universitas, Pemerintah, dan Komunitas Alumni. *Jurnal Nusantara Mengabdi*, 5(2), 121-133.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara. Pengangguran adalah salah satu masalah yang serius yang dihadapi oleh negara berkembang ([Mansourvar & Yasin, 2014](#)). Di tengah dinamika perkembangan Indonesia sebagai negara berkembang, demografi menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dan penentu Indonesia dalam berkompetisi di level global ([Muhyiddin, Trisnantari, Amrizal, Fauwziyah, Harsiwie, & Ardhana, 2024](#)). Namun, akhir puncak bonus demografi Indonesia telah berlangsung pada tahun 2020 dan bonus demografi ini akan berakhir pada tahun 2040. Di sisa waktu 15 tahun ini, angkatan usia produktif diharapkan dapat menjadi kekuatan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, bukan justru malah menjadi beban ekonomi. Pengangguran adalah masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap negara, termasuk Indonesia. Apalagi diproyeksikan akan terjadi penambahan penduduk usia produktif 2-4 juta orang setiap 5 tahun. Menurut data *International Monetary Fund* (IMF), angka pengangguran di Indonesia meningkat 5% pada tahun 2025. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilaporkan pada November 2025 sekitar 7,46 juta orang di Indonesia masuk dalam kategori “pengangguran” per Agustus 2025.

Krisis pengangguran ini tentunya berhubungan langsung dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang antara lain SDG 1 tentang tanpa kemiskinan, SDG 8 tentang pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi ([Simamora, 2025](#)), SDG 4 tentang pendidikan berkualitas, dan SDG 10 tentang pengurangan ketimpangan sehingga menjadi tantangan besar yang harus segera diatasi untuk mencapai tujuan yang inklusif dan berkelanjutan. Persaingan untuk masuk ke dunia kerja akan semakin ketat di tengah lapangan kerja yang sempit. Apalagi terdapat hambatan dalam pencarian kerja bagi lulusan baru, yaitu jumlah lapangan pekerjaan, batasan usia, dan tuntutan kualifikasi kerja yang tidak realistis, terutama tuntutan pengalaman kerja. Di tengah sulitnya kondisi tersebut, para karyawan yang bekerja saat ini cenderung untuk “bertahan” ([Priambodo and Putra, 2025](#)) daripada harus mengundurkan diri dan “menyerahkan” pekerjaannya kepada orang lain. Kesenjangan ekonomi antarwilayah dan perbedaan karakteristik sektor kerja memperkuat ketidaksesuaian pasar tenaga kerja sehingga perlu intervensi edukatif ([Khoiruddin, Setyanti, Suman, Prasetya, & Susilo, 2024](#)), termasuk penyediaan informasi dinamika pasar kerja, keterampilan yang dibutuhkan, serta pembekalan profesionalisme dan persiapan wawancara agar masyarakat mampu mengambil keputusan karir secara tepat sehingga tercapai link & match yang kemudian akhirnya berdampak dalam pengurangan angka pengangguran. Dalam konteks tersebut, employability menjadi salah satu konsep penting dalam mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja.

Proses wawancara menjadi hal yang penting untuk menggali “kecocokan” antara kandidat dan perusahaan. Bahkan sebuah perusahaan teknologi menyatakan bahwa pernah terjadi pada dua belas ribu (12.000) kandidat yang melamar, empat ratus lima puluh (450) di antaranya diwawancarai, namun pada akhirnya tidak ada yang lolos rekrutmen. Oleh karena itu, kesempatan wawancara adalah proses yang perlu dihargai dan dipersiapkan oleh kandidat. Wawancara akan menjadi proses penentu kecocokan budaya dan kebutuhan perusahaan dengan apa yang dimiliki oleh karyawan. Terkait hal tersebut, perlu dilaksanakan program pengabdian masyarakat dalam bentuk sosialisasi yang memberikan pengetahuan kepada masyarakat terkait dengan dinamika pasar kerja, termasuk di dalamnya adalah persiapan wawancara dan semangat profesionalisme dalam bekerja. Calon pekerja yang telah dibekali dengan pelatihan yang sesuai dengan pasar kerja cenderung “terserap” masuk dalam pasar kerja ([Fariyah & Utomo, 2024](#)).

Solusi yang dapat diimplementasikan adalah program pelatihan kemampuan yang berkelanjutan ([Al, Subroto, & Supriyadi, 2025](#)). Kolaborasi antara universitas dan masyarakat merupakan salah satu fondasi utama dalam program pengabdian masyarakat di Indonesia yang dapat menggerakkan roda pembangunan. SDGs menegaskan bahwa pembangunan berkelanjutan merupakan tanggung jawab bersama yang menuntut kolaborasi seluruh lapisan masyarakat ([Bhandari, 2024](#)), termasuk perguruan

tinggi, pemerintah, dan komunitas. Kegiatan pengabdian masyarakat menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan tersebut.

Penelitian telah menetapkan bahwa negara-negara yang berinvestasi pada pendidikan dan pelatihan mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, dengan sumber daya manusia sebagai kunci penentunya ([Triatmanto & Bawono, 2023](#)). Berdasarkan hasil komunikasi awal dengan Himals 4 Jakarta sebagai mitra kegiatan, ditemukan bahwa banyak alumni yang membutuhkan pembekalan mengenai persiapan wawancara kerja, profesionalisme, serta pemanfaatan SIAPkerjaID sebelum memasuki dunia kerja. Pelatihan wawancara termasuk kebutuhan yang diutamakan, mengingat wawancara memiliki peranan yang sangat besar atas penerimaan calon pegawai. Kondisi tersebut menjadi dasar pelaksanaan program pengabdian masyarakat ini. Oleh karena itu, penulis sebagai dosen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta (UPNVJ) melakukan inisiatif untuk mengadakan kegiatan pengabdian masyarakat dalam bentuk sosialisasi persiapan wawancara dan semangat profesionalisme dalam bekerja, dengan melibatkan pengurus Himpunan Alumni SMA Negeri 4 Jakarta (Himals 4 Jakarta) dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker RI), untuk masyarakat, khususnya alumni SMA Negeri 4 Jakarta yang belum bekerja atau memerlukan informasi tentang dinamika pasar kerja. Pelaksanaan ini diharapkan dapat menjadi pencapaian “kecil” SDGS, yang mana hadiah dari pencapaiannya adalah dunia yang lebih baik bagi semua orang ([Berrone, Rousseau, Ricart, Brito, & Giuliadori, 2023](#)) dan juga Asta Cita pengembangan sumber daya manusia.

1.1 Employability

Employability merupakan kemampuan individu untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, atribut pribadi, kemampuan mengomunikasikan kompetensi kepada pemberi kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan dinamika pasar kerja. Oleh karena itu, penguatan *employability* tidak hanya dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga melalui pembentukan *soft skills*, profesionalisme, kesiapan menghadapi proses rekrutmen, dan pemanfaatan layanan ketenagakerjaan digital.

1.2 Career/Work Readiness (Kesiapan karir/kerja)

Career/Work Readiness menggambarkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja dan memberikan kontribusi yang efektif melalui penguasaan kompetensi, keterampilan, serta kemampuan menerapkannya dalam lingkungan kerja.

2. Metodologi Penelitian

Dalam melaksanakan kegiatan ini, dosen UPNVJ menjalin komunikasi terlebih dahulu dengan mitra pengabdian masyarakat, Himals 4 Jakarta, yang terlebih dahulu bersepakat dengan Kemenaker RI untuk mengadakan forum sosialisasi pembekalan bagi peserta angkatan kerja dari berbagai rentang usia dan belum memiliki pekerjaan, khususnya alumni SMA Negeri 4 Jakarta. Himals 4 adalah ikatan alumni SMA Negeri 4 Jakarta yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan generasi penerus dari almamater dan masyarakat pada umumnya.



Gambar 1. Poster online kegiatan

Kegiatan sosialisasi dengan tema “Pancasila Jadi Jiwa, Karir Jadi Nyata” dilaksanakan dengan mengundang Prof. Yassierli, S.T., M.T., Ph.D (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 2024-2029) dan Dr. H. Arya Sandiyudha, S.Sos, M.Sc (Wakil Ketua Komisi Informasi Pusat Republik Indonesia dan Ketua Himals 4 Jakarta). Kegiatan ini dilaksanakan di Gedung Pusat Pasar Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada Jumat, 03 Oktober 2025 pukul 09.00-11.00 WIB. Peserta yang hadir adalah masyarakat khususnya alumni SMA Negeri 4 Jakarta. Dosen UPNVJ yang mengikuti kegiatan ini adalah Ary Priambodo, yang merupakan Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi (FEB) UPNVJ. Dapat dilihat pada Gambar 1 tampilan resmi poster kegiatan yang diposting melalui akun Instagram komunitas Himals 4 Jakarta



Gambar 2. Dokumentasi kehadiran dan pemberian arahan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Gambar 2 merupakan dokumentasi kehadiran dan pemberian arahan dari Prof. Yassierli, S.T., M.T., Ph.D selaku Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia pada kegiatan pengabdian masyarakat oleh Himals 4 Jakarta ini. Metode kegiatan pengabdian masyarakat yang digunakan adalah metode ceramah sebagai metode untuk sosialisasi persiapan wawancara dan semangat profesionalisme dalam bekerja. Total peserta adalah 114 peserta. Materi dimulai dengan informasi penyediaan pelatihan, bantuan akses informasi lowongan kerja, dan pengenalan aplikasi “SIAPkerjaID” yang disediakan oleh Kemenaker RI untuk menjembatani pencari kerja dan pemberi kerja.

Kemudian dilanjutkan dengan materi bagaimana membuat *Curriculum Vitae* (CV) yang baik, cara menghadapi wawancara, dan profesionalisme dalam bekerja oleh para narasumber lainnya, yang di tiap akhir sesi diadakan materi tanya jawab. Praktik simulasi wawancara (contoh pertanyaan dan cara menjawab wawancara oleh pemberi kerja dan kandidat) dilaksanakan secara langsung dengan pembicara bertanya satu persatu pertanyaan kepada peserta secara acak, mempersilahkan peserta menjawab, memberikan jawaban praktis yang tepat, dan mengajak peserta lain berdiskusi atas simulasi tersebut. Simulasi ini dilaksanakan sekaligus dalam periode sosialisasi sehingga para peserta dapat menyimak dan bertanya terkait teknis wawancara. Peserta antusias mengikuti kegiatan ini.



Gambar 3. Pelaksanaan sosialisasi persiapan wawancara, profesionalisme, tanya jawab, dan simulasi wawancara

Gambar 3 merupakan dokumentasi pemberian materi “Persiapan Wawancara dan Profesionalisme” suasana tanya jawab dan simulasi wawancara yang dibawa oleh narasumber atas nama Ary Priambodo, selaku dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi (FEB) UPNVJ, alumni SMA Negeri 4 Jakarta, dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Sosialisasi diakhiri dengan sesi tanya jawab untuk memastikan kejelasan materi. Praktik simulasi wawancara (contoh pertanyaan dan cara menjawab wawancara oleh pemberi kerja dan kandidat) dilaksanakan secara langsung sekaligus dalam periode sosialisasi sehingga para peserta dapat menyimak dan bertanya terkait teknis wawancara. Kemudian juga disampaikan tata cara pembuatan akun pada aplikasi “SIAPkerjaID” milik Kemenaker RI agar para peserta dapat memulai mencari informasi lowongan pekerjaan dan bersiap melamar pekerjaan melalui aplikasi tersebut.

Tujuan akhir dari kegiatan ini para peserta menjadi paham mengenai pertanyaan-pertanyaan yang sering ada pada wawancara, tujuan pewawancara di tiap pertanyaan wawancara, dan cara menjawab serta pembuatan akun SIAPkerjaID. Evaluasi kegiatan dilakukan secara kualitatif melalui observasi selama sesi diskusi, tanya jawab, simulasi wawancara, serta verifikasi keberhasilan registrasi akun SIAPkerjaID. Indikator keberhasilan kegiatan meliputi: (1) partisipasi aktif peserta dalam sesi diskusi dan simulasi wawancara, (2) kemampuan peserta memahami tujuan dari pertanyaan-pertanyaan wawancara yang diberikan narasumber berdasarkan hasil diskusi, serta (3) keberhasilan peserta melakukan registrasi akun SIAPkerjaID. Data hasil kegiatan dianalisis secara deskriptif dengan menginterpretasikan hasil observasi, dokumentasi pelaksanaan kegiatan, dan karakteristik peserta.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Peserta

Kegiatan pengabdian masyarakat ini diikuti oleh 114 peserta yang sebagian besar merupakan pencari kerja atau masyarakat yang belum bekerja dengan rincian antara lain:

Table 1. Karakteristik Peserta

Variabel	Kategori	n	%
Usia	18 - 30 tahun	52	45,6
Usia	>30 – 40 tahun	27	23,7
Usia	>40 tahun	35	30,7
Status Pekerjaan	Bekerja	25	21,7
Status Pekerjaan	Belum/Sedang tidak bekerja	90	78,3

Table 1 menunjukkan karakteristik peserta kegiatan pengabdian masyarakat berdasarkan usia dan status pekerjaan. Sebanyak 52 peserta (45,6%) berusia 18–30 tahun, 27 peserta (23,7%) berusia lebih dari 30 hingga 40 tahun, dan 35 peserta (30,7%) berusia di atas 40 tahun. Berdasarkan status pekerjaan, mayoritas peserta belum atau sedang tidak bekerja sebanyak 90 orang (78,3%), sedangkan 25 peserta (21,7%) telah bekerja. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa kegiatan ini didominasi oleh kelompok yang sedang mempersiapkan diri memasuki atau kembali ke pasar kerja sehingga materi mengenai wawancara kerja, profesionalisme, dan pemanfaatan SIAPkerjaID menjadi relevan dengan kebutuhan peserta

3.2 Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Seluruh peserta memperoleh materi mengenai dinamika pasar kerja, profesionalisme, persiapan wawancara, serta pemanfaatan platform SIAPkerjaID. Selain penyampaian materi, kegiatan juga dilaksanakan melalui diskusi interaktif, simulasi wawancara, dan pendampingan registrasi akun SIAPkerjaID. Berdasarkan observasi selama kegiatan berlangsung, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti diskusi maupun simulasi wawancara. Selain memberikan informasi mengenai akses pasar kerja melalui platform SIAPkerjaID, kegiatan pengabdian masyarakat ini juga menekankan pentingnya pemahaman peserta terhadap tujuan di balik setiap pertanyaan wawancara kerja.



Gambar 4. Sebagian materi persiapan wawancara oleh narasumber

Gambar 4 merupakan bagian materi dari narasumber yang berisi pertanyaan, tujuan pewawancara menanyakan tiap pertanyaannya, dan apa yang dinilai oleh pewawancara. Berdasarkan hasil diskusi selama kegiatan berlangsung, ditemukan bahwa sebagian besar peserta yang merupakan lulusan SMA maupun perguruan tinggi masih memandang wawancara sebagai proses tanya jawab biasa. Padahal, dalam praktiknya setiap pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara memiliki tujuan tertentu (Wingate and Bourdage, 2024) untuk menggali informasi mengenai latar belakang, pengalaman, keahlian, dan motivasi pelamar untuk mengetahui kesesuaiannya dengan kebutuhan perusahaan (Devi, Hotimah, Karimullah, & Anshori, 2024).

Salah satu pertanyaan yang digunakan dalam simulasi wawancara adalah “Ceritakan tentang diri Anda”. Kesadaran diri memainkan peran yang krusial dalam performa interview kerja dan kesuksesan karir seluruhnya (Sudarmi & Sunaryo, 2024). Ketika pertanyaan ini diajukan, sebagian peserta

menjelaskan identitas pribadi, asal sekolah, atau riwayat keluarga secara panjang lebar. Setelah dilakukan pembahasan bersama, peserta memahami bahwa tujuan utama pertanyaan tersebut adalah untuk menilai kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, kemampuan menyusun informasi secara sistematis, serta kemampuan kandidat dalam menghubungkan pengalaman yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian [Succi and Canovi \(2020\)](#) yang menjelaskan bahwa kemampuan komunikasi dan berbagai *soft skills* menjadi faktor penting dalam meningkatkan *employability* lulusan karena perusahaan semakin memberikan perhatian terhadap kompetensi nonteknis dalam proses seleksi. Selain itu, menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengartikulasikan *human capital* yang dimiliki berpengaruh terhadap persepsi *employability* dan kesiapan memasuki pasar kerja ([Donald, Baruch, & Ashleigh, 2019](#)). Dalam pelatihan ini disampaikan pentingnya untuk bersosialisasi dan berorganisasi sebagai bagian dari persiapan dalam bekerja. *Softskill* adalah karakter bawaan individu yang dapat dipelajari dengan lebih banyak melakukan komunikasi atau berinteraksi dengan individu lain ([Yahya, 2025](#)).



Gambar 5. Peserta mencoba menjawab salah satu pertanyaan wawancara

Gambar 5 merupakan dokumentasi salah satu peserta sedang mencoba menjawab saat sesi penjelasan pertanyaan wawancara disampaikan oleh narasumber. Pertanyaan berikutnya yang dibahas adalah mengenai kelebihan dan kekurangan diri. Hal juga merupakan bagian dari kesadaran diri dan sangat signifikan dalam interview kerja ([Sudarmi & Sunaryo, 2024](#)). Sebagian peserta menganggap bahwa pertanyaan tersebut merupakan bentuk “jebakan” yang dapat mengurangi peluang mereka diterima bekerja. Melalui simulasi yang dilakukan, peserta memperoleh pemahaman bahwa tujuan utama pertanyaan tersebut adalah untuk mengukur self-awareness, kejujuran, dan kemampuan melakukan pengembangan diri. Dalam praktiknya ditemukan bahwa beberapa peserta mengalami kesulitan menjelaskan kelemahan yang dimiliki tanpa menimbulkan kesan negatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan refleksi diri masih perlu diperkuat sebagai bagian dari kesiapan kerja. Kesadaran terhadap kekuatan dan kelemahan diri merupakan salah satu komponen penting dalam pembentukan *employability* karena membantu individu mengenali area pengembangan yang diperlukan untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif ([Donald et al., 2019](#)).

Materi wawancara juga membahas pertanyaan “Mengapa anda ingin bekerja di perusahaan ini?”. Pada awal diskusi, sebagian besar peserta menjawab bahwa mereka membutuhkan pekerjaan atau ingin memperoleh penghasilan. Setelah diberikan penjelasan, peserta memahami bahwa perusahaan

sebenarnya ingin mengetahui motivasi kandidat, tingkat pemahaman terhadap organisasi, serta kesesuaian nilai yang dimiliki kandidat dengan budaya perusahaan. Dalam praktik rekrutmen modern, organisasi tidak hanya menilai kompetensi teknis kandidat, tetapi juga mempertimbangkan tingkat ketertarikan kandidat terhadap organisasi dan kesesuaian nilai yang dimiliki dengan nilai perusahaan ([Guillot-Soulez, Saint-Onge, & Soulez, 2019](#); [Peltokorpi, Bader, & Froese, 2019](#)).

Pemahaman mengenai pentingnya melakukan riset terhadap perusahaan sebelum wawancara menjadi salah satu pembelajaran penting dalam kegiatan ini. Peserta diajak memahami profil organisasi, visi perusahaan, bidang usaha, dan kompetensi yang dibutuhkan pada posisi yang dilamar sehingga dapat menunjukkan ketertarikan dan kesiapan yang lebih baik selama proses seleksi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit* berperan penting dalam meningkatkan ketertarikan kandidat terhadap organisasi, keputusan menerima pekerjaan, serta keberlanjutan hubungan kerja di masa mendatang ([Dina, 2019](#); [Subramanian, Billsberry, & Barrett, 2023](#)).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan karir tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis yang dimiliki individu, tetapi juga oleh kemampuan memahami kebutuhan organisasi dan menyelaraskan tujuan karir pribadi dengan kebutuhan perusahaan. Proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja membutuhkan kombinasi antara *career ownership*, *employability skills*, dan pemahaman terhadap dinamika pasar tenaga kerja ([Donald et al., 2019](#)). Temuan ini juga mengindikasikan bahwa peserta perlu memiliki kesadaran yang lebih baik mengenai karakteristik organisasi yang dituju agar mampu menunjukkan motivasi dan kesiapan kerja secara lebih meyakinkan selama proses seleksi.

Kompetensi profesional adalah faktor kunci dalam menentukan seberapa siap seseorang untuk dipekerjakan ([Teijeiro, Rungo, & Freire, 2013](#)). *Employability* tidak hanya berkaitan dengan kepemilikan keterampilan, tetapi juga dengan kemampuan individu dalam mengomunikasikan kompetensi dan menyesuaikan diri dengan ekspektasi dunia kerja ([Jackson & Tomlinson, 2020](#)). Dalam konteks rekrutmen modern, pemahaman terhadap organisasi sebelum wawancara juga berperan dalam membentuk *person-organization fit* yang dapat meningkatkan peluang keberhasilan kandidat dalam proses seleksi maupun keberhasilan adaptasi setelah diterima bekerja ([Subramanian et al., 2023](#)). Oleh karena itu, kemampuan melakukan riset terhadap organisasi sebelum wawancara perlu menjadi bagian dari pembekalan pencari kerja, khususnya lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Pada sesi berikutnya, peserta diberikan simulasi terkait pertanyaan mengenai masalah terbesar yang pernah dihadapi dalam kehidupan. Ketika pertanyaan tersebut diajukan, beberapa peserta merasa ragu karena menganggap pertanyaan tersebut terlalu personal dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Melalui penjelasan yang diberikan, peserta memahami bahwa perusahaan sebenarnya ingin menilai tingkat resiliensi, kematangan emosional, dan kemampuan kandidat dalam menghadapi tantangan. Berbagai jawaban yang muncul menunjukkan bahwa sebagian peserta pernah menghadapi kesulitan akademik, keterbatasan ekonomi keluarga, maupun tantangan dalam menentukan pilihan pendidikan dan pekerjaan setelah lulus sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berupaya memahami pengalaman hidup kandidat, tetapi juga menilai bagaimana individu merespons tekanan, mengelola emosi, dan mengambil pelajaran dari situasi yang menantang. Dalam konteks dunia kerja yang dinamis, kemampuan untuk bangkit dari kesulitan (*resilience*) menjadi salah satu kompetensi penting yang mendukung keberhasilan karir individu.

Career adaptability dan *resilience* memiliki peran penting dalam membantu individu menghadapi transisi pendidikan ke dunia kerja serta perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks ([Santilli, Grossen, & Nota, 2020](#)). Selain itu, kemampuan mengelola pengalaman sulit juga berkaitan dengan kecerdasan emosional yang memungkinkan individu mengendalikan respons emosional, sehingga dapat memberikan perspektif positif dalam kinerja dan pekerjaan mereka ([Miao, Humphrey, & Qian, 2017](#)). Oleh karena itu, pertanyaan mengenai tantangan hidup sering digunakan perusahaan untuk

memperoleh gambaran tentang kematangan emosional kandidat dan kesiapannya dalam menghadapi tekanan kerja di masa mendatang. Kesiapan untuk bekerja di lingkungan baru akan meningkatkan kemampuan individu untuk mengendalikan diri, karena lingkungan baru menuntut individu untuk belajar menerima nilai-nilai yang berbeda dari sistem nilai yang mereka miliki serta sistem nilai tertentu yang belum pernah dipelajari sebelumnya ([Tentama & Abdillah, 2019](#)). Di sisi lain, kemampuan adaptasi, ketahanan dalam menghadapi hambatan dan ketidakpastian juga merupakan bagian penting dari *work readiness* [Caballero, Walker, and Fuller-Tyszkiewicz \(2011\)](#) yang diperlukan lulusan baru ketika memasuki pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Pertanyaan lanjutan mengenai cara menyelesaikan masalah digunakan untuk menilai kemampuan *problem solving* kandidat. Dalam simulasi yang dilakukan, peserta diarahkan untuk menjelaskan situasi yang dihadapi, tindakan yang dilakukan, dan hasil yang diperoleh. Pendekatan ini membantu peserta menyampaikan pengalaman secara lebih sistematis dan mudah dipahami oleh pewawancara. Kandidat yang berhasil dalam wawancara kerja cenderung mampu menunjukkan berbagai aspek *employability skills*, termasuk kemampuan menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah secara efektif ([Krishnan, Ramalingam, Kaliappen, Uthamaputhran, Suppiah, Mello, & Paramasivam, 2021](#)).

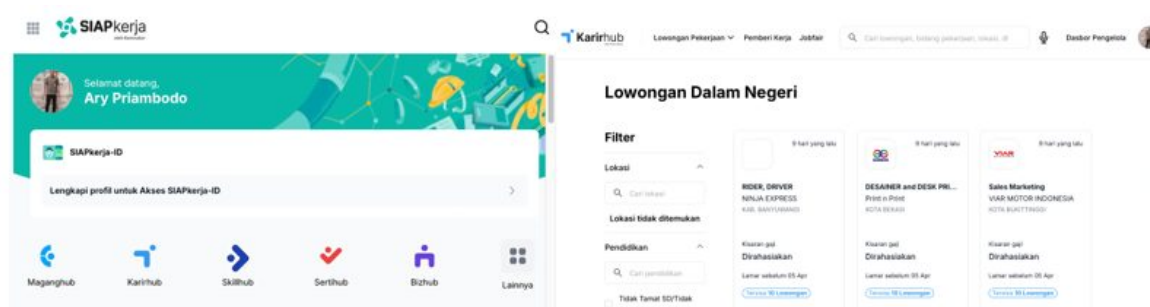
Materi wawancara juga membahas bagaimana kandidat merespons rekan kerja yang berasal dari generasi yang berbeda. Pertanyaan ini digunakan untuk menilai kemampuan kolaborasi, toleransi, dan keterbukaan terhadap perbedaan. Dalam diskusi, ditemukan bahwa sebagian peserta awalnya lebih berfokus pada perbedaan usia dibandingkan dengan kemampuan bekerja sama. Setelah dilakukan pembahasan, peserta memahami bahwa organisasi modern semakin membutuhkan tenaga kerja yang mampu berkolaborasi dengan individu dari berbagai latar belakang dan rentang usia. Kondisi ini sejalan dengan perubahan komposisi tenaga kerja global yang semakin didominasi oleh lingkungan kerja multigenerasi, di mana beberapa kelompok generasi bekerja secara bersamaan dalam satu organisasi ([Situmorang, Alexander, & Panggabean, 2026](#)).

Dalam konteks tersebut, kemampuan memahami nilai yang berbeda antar generasi dapat meningkatkan kondisi kerja, struktur kerja, dan atmosfer sosial ([Singh, Verma, & Chaurasia, 2021](#)). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa keberagaman generasi dalam organisasi dapat menjadi sumber inovasi dan pembelajaran apabila didukung oleh budaya kerja yang inklusif dan kemampuan kolaborasi yang baik antar pegawai ([Rudolph, Rauvola, Costanza, & Zacher, 2021](#)). Oleh karena itu, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai generasi perlu menjadi bagian dari kesiapan kerja yang dimiliki lulusan baru sebelum memasuki dunia kerja. Kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang beragam merupakan bagian dari *soft skills* yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Perusahaan saat ini menempatkan *soft skills* sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan lulusan dalam memasuki pasar kerja ([Succi & Canovi, 2020](#)). Bahkan, banyak organisasi menilai kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi sebagai kompetensi yang sama pentingnya dengan kemampuan teknis.

Secara umum, pelaksanaan simulasi wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki pengalaman, potensi, dan kompetensi yang dapat menjadi nilai tambah dalam proses seleksi kerja, namun belum memiliki kemampuan yang optimal dalam mengomunikasikan kompetensi tersebut kepada perusahaan. Kondisi ini umum ditemukan pada lulusan baru yang memiliki pengalaman kerja terbatas. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tantangan lulusan baru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan mempresentasikan pengalaman, keterampilan, dan potensi diri secara efektif kepada calon pemberi kerja. Apalagi para pimpinan sumber daya manusia sepakat bahwa kesesuaian kemampuan merupakan hal penting demi tercapainya pemenuhan kebutuhan internal dan eksternal perusahaan ([Jooss, Collings, McMackin, & Dickmann, 2024](#)).

Selain itu, *employability* merupakan konsep multidimensional yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan individu dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan nilai dirinya kepada organisasi (Römgens, Scoupe, & Beausaert, 2020). Oleh karena itu, pelatihan wawancara dan penguatan *employability skills* menjadi intervensi yang penting untuk membantu proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Temuan kegiatan ini memperkuat berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *employability* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan akademik atau teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh *human capital*, *social capital*, kemampuan komunikasi, kesiapan karir, kepercayaan diri, dan kemampuan mengelola karir secara mandiri. *Human capital*, *career ownership*, dan dukungan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi *employability* mahasiswa (Donald et al., 2019). *Soft skills* semakin menjadi faktor pembeda utama dalam proses rekrutmen tenaga kerja modern (Succi & Canovi, 2020).

Selain itu, pemanfaatan platform SIAPkerjaID dalam kegiatan ini menunjukkan pentingnya pemanfaatan teknologi digital dalam mendukung akses masyarakat terhadap informasi ketenagakerjaan. Melalui platform tersebut, peserta dapat memperoleh informasi mengenai lowongan pekerjaan, pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan berbagai layanan pengembangan karier lainnya. Digitalisasi layanan ketenagakerjaan menjadi semakin relevan di tengah perkembangan ekonomi digital yang menuntut akses informasi yang cepat, transparan, dan mudah dijangkau oleh masyarakat. Teknologi digital tidak selalu “mengganggu” aktivitas saat ini, namun bisa juga untuk beberapa kasus justru membantu (Ciarli, Kenney, Massini, & Piscitello, 2021). Seperti platform layanan ketenagakerjaan ini. Selain itu, pemanfaatan platform digital ketenagakerjaan dapat membantu mengurangi hambatan akses informasi kerja serta memperluas peluang pencari kerja untuk terhubung dengan pasar tenaga kerja yang lebih luas. Memang tujuan utama dari platform *online* adalah memberikan informasi secara luas melalui internet.



Gambar 6. Tampilan akun SIAPkerjaID setelah dilakukan registrasi di laman <https://siapkerja.kemnaker.go.id>

Gambar 6 merupakan tampilan akun SIAPkerjaID setelah berhasil registrasi. Seluruh rangkaian kegiatan berhasil dilaksanakan kepada 114 peserta dengan karakteristik yang didominasi oleh pencari kerja. Peserta memperoleh pemahaman mengenai dinamika pasar kerja, tujuan berbagai pertanyaan wawancara, profesionalisme dalam bekerja, serta tata cara pemanfaatan SIAPkerjaID sebagai platform layanan ketenagakerjaan digital. Selain itu, 114 akun SIAPkerjaID berhasil diregistrasikan sebagai langkah awal dalam mengakses informasi lowongan kerja, pelatihan, dan layanan pengembangan karier.

Table 2. Ringkasan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan

Indikator Evaluasi	Teknik Evaluasi	Temuan
Partisipasi peserta	Observasi selama diskusi dan tanya jawab	Peserta aktif mengikuti diskusi dan mengajukan pertanyaan
Pemahaman tujuan pertanyaan wawancara	Observasi pada simulasi wawancara	Peserta mampu memahami tujuan berbagai pertanyaan wawancara setelah pembahasan

Indikator Evaluasi	Teknik Evaluasi	Temuan
Kemampuan menjawab wawancara	Simulasi wawancara	Peserta memperoleh umpan balik mengenai cara menjawab pertanyaan secara profesional
Registrasi SIAPkerjaID	Verifikasi saat pendampingan	114 peserta (100%) berhasil melakukan registrasi akun SIAPkerjaID sesuai tahapan yang dijelaskan narasumber

Table 2 menunjukkan evaluasi pelaksanaan kegiatan berdasarkan observasi selama proses sosialisasi. Evaluasi difokuskan pada keterlibatan peserta dalam diskusi, pelaksanaan simulasi wawancara, serta proses registrasi SIAPkerjaID. Berdasarkan hasil observasi, peserta menunjukkan antusiasme dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dan mampu mendiskusikan kembali tujuan berbagai pertanyaan wawancara setelah memperoleh penjelasan dari narasumber. Selain itu, peserta juga berhasil mengikuti proses registrasi akun SIAPkerjaID sebagai langkah awal dalam memanfaatkan layanan ketenagakerjaan digital.

Integrasi antara pelatihan wawancara, penguatan *employability skills*, dan pemanfaatan teknologi digital diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta sekaligus mendukung pencapaian SDG 4 tentang pendidikan berkualitas, SDG 8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, serta SDG 10 mengenai pengurangan ketimpangan akses terhadap kesempatan kerja. Dengan demikian, kegiatan pengabdian masyarakat ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek berupa peningkatan pemahaman peserta, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan sumber daya manusia yang lebih adaptif, kompetitif, dan siap menghadapi perubahan pasar tenaga kerja di masa mendatang. Hasil yang dicapai dalam kegiatan ini antara lain adalah pembuatan akun pada aplikasi “SIAPkerjaID” para peserta dan peningkatan pemahaman dinamika pasar kerja serta persiapan teknis dalam melamar dan menghadapi panggilan kerja. Ke depannya, dosen UPNVJ diharapkan dapat terus menjalin kerjasama yang baik dengan Himats 4 Jakarta dan Kemenaker RI ataupun pihak lain dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia Republik Indonesia.

4. Kesimpulan

4.1 Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui sosialisasi SIAPkerjaID, pelatihan persiapan wawancara, dan penguatan profesionalisme berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai dinamika pasar kerja, proses rekrutmen, serta pemanfaatan layanan ketenagakerjaan digital. Simulasi wawancara membantu peserta memahami tujuan berbagai pertanyaan wawancara serta pentingnya kemampuan komunikasi, *problem solving*, *self-awareness*, dan profesionalisme dalam menghadapi proses seleksi kerja. Integrasi antara pelatihan wawancara, penguatan *employability skills*, dan pemanfaatan SIAPkerjaID diharapkan dapat meningkatkan career readiness peserta sehingga lebih siap menghadapi persaingan pasar kerja. Kegiatan ini juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya SDG 4 (*Quality Education*), SDG 8 (*Decent Work and Economic Growth*), dan SDG 10 (*Reduced Inequalities*) melalui penguatan kompetensi dan akses masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan digital.

4.2 Limitasi Penelitian

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, peserta berasal dari komunitas alumni tertentu sehingga hasil kegiatan belum dapat menggambarkan kondisi seluruh pencari kerja secara umum. Kedua, evaluasi keberhasilan kegiatan masih dilakukan secara deskriptif melalui observasi selama diskusi, simulasi wawancara, dan proses registrasi SIAPkerjaID sehingga belum menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti *pre-test* dan *post-test*, untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta secara statistik. Selain itu, kegiatan hanya mengevaluasi hasil selama pelaksanaan program dan belum mengukur dampak jangka panjang.

terhadap keberhasilan peserta memperoleh pekerjaan maupun perkembangan karier setelah mengikuti kegiatan.

4.3 Saran dan Studi Lanjutan

Kegiatan serupa perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan cakupan peserta yang lebih luas dan beragam agar manfaatnya dapat dirasakan oleh lebih banyak pencari kerja. Materi pelatihan juga dapat dikembangkan dengan menambahkan topik personal branding, optimalisasi profil profesional digital, pemanfaatan LinkedIn, penyusunan portofolio kerja, serta penggunaan kecerdasan buatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam proses pencarian kerja dan pengembangan karier. Untuk kegiatan pengabdian maupun penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan instrumen evaluasi yang lebih komprehensif, seperti *pre-test*, *post-test*, survei kepuasan peserta, maupun tracer study, sehingga efektivitas program dan dampaknya terhadap peningkatan career readiness, employability skills, serta keberhasilan memperoleh pekerjaan dapat diukur secara lebih objektif. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memperkuat kontribusi program terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia sekaligus mendukung pencapaian SDGs dan agenda pembangunan nasional.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Himpunan Alumni SMA Negeri 4 Jakarta (Himals 4 Jakarta) dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang telah berkolaborasi demi kesuksesan pelaksanaan kegiatan ini dalam usaha pencapaian SDGs dan Asta Cita.

References

- Al Waroi, M. N. A. L., Subroto, A., & Supriyadi, I. (2025). Indonesia's demographics in the digital era: Opportunities and challenges towards a Golden Indonesia 2045. *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 4(1), 93-111.
- Berrone, P., Rousseau, H. E., Ricart, J. E., Brito, E., & Giuliadori, A. (2023). How can research contribute to the implementation of sustainable development goals? An interpretive review of SDG literature in management. *International Journal of Management Reviews*, 25(2), 318-339. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12331>
- Bhandari, M. P. (2024). What is next for the sustainable development goals, what are the challenges concerning SDG 10-reduced inequalities?. *Sustainable Earth Reviews*, 7(23), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s42055-024-00093-8>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(2), 41-54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Ciarli, T., Kenney, M., Massini, S., & Piscitello, L. (2021). Digital technologies, innovation, and skills: Emerging trajectories and challenges. *Research Policy*, 50(104289), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104289>
- Devi, A. S., Hotimah, K., Karimullah, A., & Anshori, M. I. (2024). Mewawancarai kandidat: Strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. *Master Manajemen*, 2(2), 66-78. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i2>
- Dina, S. (2019). Attracting and retaining the young workforce in Indonesia: Does person–organization (P–O) fit matter. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 23(2), 203-213. <https://doi.org/10.7454/hubs.asia.1121119>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in higher education*, 44(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Fariyah, R., & Utomo, A. P. (2024). Analysis of millennial unemployment among higher education graduates in West Java in 2022. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(2), 233-248. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v19i2.358>

- Guillot-Soulez, C., Saint-Onge, S., & Soulez, S. (2019). Linking employer labels in recruitment advertising, governance mode and organizational attractiveness. *Recherche et Applications en Marketing (English Edition)*, 34(3), 5-26. <https://doi.org/10.1177/2051570719843066>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher education*, 80(3), 435-455. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jooss, S., Collings, D. G., McMackin, J., & Dickmann, M. (2024). A skills-matching perspective on talent management: Developing strategic agility. *Human Resource Management*, 63(1), 141-157. <https://doi.org/10.1002/hrm.22192>
- Khoiruddin, M. A., Setyanti, A. M., Suman, A., Prasetyia, F., & Susilo, S. (2024). Exploring determinants of education-job mismatch among educated workers in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 25(2), 263-281. <https://doi.org/10.23917/jep.v25i2.23994>
- Krishnan, I. A., Ramalingam, S., Kaliappen, N., Uthamaputhran, S., Suppiah, P. C., Mello, G. D., & Paramasivam, S. (2021). Graduate employability skills: Words and phrases used in job interviews. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 24-32. <https://doi.org/10.1177/1038416220980425>
- Mansourvar, M., & Yasin, N. B. M. (2014). Development of a job web portal to improve education quality. *International Journal of Computer Theory and Engineering*, 6(1), 43. <https://doi.org/10.7763/ijcte.2014.v6.834>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 90(2), 177-202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Muhyiddin, M., Trisnantari, S. A., Amrizal, M. D. R., Fauwziyah, F., Harsiwie, R. I. P., & Ardhana, N. R. (2024). Indonesia employment in 2023: Labor force conditions and policy developments in the early stages of the demographic bonus. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1), 1-16. <https://doi.org/10.47198/naker.v19i1.339>
- Peltokorpi, V., Bader, A. K., & Froese, F. J. (2019). Foreign and domestic company attractiveness to host national employees in Japan: A person–organization fit and image theory perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(4), 392-405. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12259>
- Priambodo, A., & Putra, O. P. B. (2025). Overcoming quiet quitting by reducing role ambiguity and work-leisure conflict to promote decent work. *Journal of Business & Applied Management*, 18(2), 155-168. <https://doi.org/10.30813/jbam.v18i2.9138>
- Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of business and psychology*, 36(6), 945-967.
- Römgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in higher education*, 45(12), 2588-2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194-207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Simamora, D. (2025). Unveiling tomorrow's labor market: A data-driven forecast of open unemployment in Bandung Regency (2025–2029). *Economics*, 6(6), 3287-3301. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v6i6.8681>
- Singh, V., Verma, S., & Chaurasia, S. (2021). Intellectual structure of multigenerational workforce and contextualizing work values across generations: A multistage analysis. *International Journal of Manpower*, 42(3), 470-487. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0207>

- Situmorang, S. A., Alexander, A. D., & Panggabean, H. R. (2026). Intergenerational dynamics of work attitudes and performance in hybrid ai work. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 7(4), 3790-3802. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v7i4.6421>
- Subramanian, S., Billsberry, J., & Barrett, M. (2023). A bibliometric analysis of person-organization fit research: Significant features and contemporary trends. *Management Review Quarterly*, 73(4), 1971-1999. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00290-9>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sudarmi, E., & Sunaryo, W. (2024). Understanding self-awareness and its impact on job interview performance: A Qualitative study on candidate reflection, stress management, and employability outcomes. *Sinergi International Journal of Psychology*, 2(1), 41-52. <https://doi.org/10.61194/psychology.v3i1.518>
- Teijeiro, M., Rungo, P., & Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.01.003>
- Tentama, F., & Abdillah, M. H. (2019). Student employability examined from academic achievement and self-concept. *International journal of evaluation and research in education*, 8(2), 243-248. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i2.18128>
- Triatmanto, B., & Bawono, S. (2023). The interplay of corruption, human capital, and unemployment in Indonesia: Implications for economic development. *Journal of Economic Criminology*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.jeconc.2023.100031>
- Wingate, T. G., & Bourdage, J. S. (2024). What are interviews for? A qualitative study of employment interview goals and design. *Human Resource Management*, 63(4), 555-580. <https://doi.org/10.1002/hrm.22215>
- Yahya, Y. (2025). Seminar pengembangan softskill bagi karyawan CV. *Three and Group Contractor & Supplier. Jurnal Nusantara Mengabdi*, 4(2), 61-75. <https://doi.org/10.35912/jnm.v4i2.5413>