

Pengembangan dan Pelatihan Aplikasi Cari Kerja DisnakerTrans Provinsi Sumatera Selatan

(Development and Training of the Job Search Application of the Department of Manpower and Transmigration of South Sumatra Province)

Susanto Susanto^{1*}, Putu Rika Melani²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia¹

Universitas Bina Insan, Sumatera Selatan, Indonesia²

susanto@upnvj.ac.id^{1*}, milaniputurika@gmail.com²



Riwayat Artikel:

Diterima pada 12 Oktober 2025

Revisi 1 pada 18 Oktober 2025

Revisi 2 pada 23 Oktober 2025

Revisi 3 pada 07 November 2025

Disetujui pada 10 November 2025

Abstract

Purpose: This community service activity aims to support the digital transformation of public services in the employment sector through the development and training of a web-based job-seeker application for the Department of Manpower and Transmigration in South Sumatra Province. This innovation was introduced as a solution to the previous system's limitations, which relied heavily on administrators for job postings and updates.

Research Methodology: The implementation combined user-based system development with staff training. The development process involved needs analysis, interface design, testing, and the integration of an employer-account feature for companies to manage job vacancies independently. Training was conducted face-to-face on December 5, 2023, for six Disnakertrans staff members through interactive lectures and hands-on sessions.

Results: The newly added feature successfully improved the efficiency and transparency of publishing job vacancies. Companies can now post, update, and monitor vacancies independently, while Disnakertrans staff have improved their technical and managerial competencies in managing the digital employment system.

Conclusions: This activity makes a tangible contribution to supporting the digital transformation of regional public services through the integration of software development and capacity building, which can be replicated by other local government agencies in Indonesia.

Limitations: The activity was limited to the provincial level and has not yet been expanded to district or city offices. A long-term evaluation of system adoption and sustainability has not been conducted.

Contributions: This activity contributes to regional digital transformation by integrating software development and capacity-building strategies, providing a replicable model for other local government institutions seeking to enhance public service digitalization.

Keywords: Capacity Building, Digital Transformation, E-Recruitment, Public Service, Software Development

How to Cite: Susanto, S., Melani, P, R. (2026). Pengembangan dan Pelatihan Aplikasi Cari Kerja DisnakerTrans Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 47-58.

1. Pendahuluan

Transformasi digital dalam penyelenggaraan layanan publik menjadi langkah strategis pemerintah guna meningkatkan efisiensi dan transparansi birokrasi ([Luhfhi, Mulyati, & Ermawati, 2025](#); [Silitonga & Saraan, 2025](#); [Tunggara & Chang, 2025](#)). Sistem e-government memungkinkan layanan publik disajikan secara daring dan lebih responsif, mengurangi birokrasi yang berbelit dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat (misalnya sebagai dikemukakan dalam studi transformasi digital layanan publik) ([Oktareza, Noor, Saputra, & Yulianingrum, 2024](#)). Di sektor ketenagakerjaan, paradigma digital telah mendorong munculnya layanan online berupa portal lowongan kerja, pelatihan daring, dan sistem penempatan terintegrasi ([Julianto, Ismanto, & Sukarno, 2022](#); [Mustaking, 2024](#); [Taqwiyum & Wijaya, 2017](#)). Laporan Kemnaker menyebut bahwa SIAPkerja dikembangkan untuk menghubungkan informasi ketenagakerjaan nasional dan daerah secara digital ([Kemnaker, 2023](#)).

Provinsi Sumatera Selatan, melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) telah lebih dahulu mengembangkan aplikasi pencari kerja berbasis web sebagai sarana bagi masyarakat untuk mengakses informasi lowongan kerja secara cepat dan terpusat. Aplikasi ini menjadi langkah maju dalam penyediaan layanan publik digital di bidang ketenagakerjaan daerah. Namun, berdasarkan evaluasi lapangan, proses input dan publikasi lowongan kerja masih sepenuhnya dilakukan oleh petugas Disnakertrans, sehingga perusahaan belum memiliki kendali langsung untuk menambahkan atau memperbarui informasi lowongan kerja mereka. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan pembaruan data dan ketergantungan pada operator dinas. Fenomena serupa juga ditemukan di berbagai daerah lain yang menerapkan sistem *single-admin* yang dinilai mengurangi efektivitas sistem ketenagakerjaan daring ([Febriyani, Ipinuwati, Aggraini, & Yunita, 2022](#)).

Sebagai bentuk tindak lanjut dari kondisi tersebut, perlu dilakukan pengembangan aplikasi pencari kerja dengan menambahkan fitur akun perusahaan pemberi kerja (*employer account*). Fitur ini memungkinkan perusahaan untuk melakukan *self-service posting* yaitu mengunggah, mengedit, dan menutup lowongan kerja secara mandiri tanpa perantara pihak dinas. Pendekatan ini sejalan dengan praktik terbaik sistem e-rekrutmen (*e-recruitment systems*) di berbagai negara di mana keterlibatan langsung pemberi kerja mampu mempercepat proses perekrutan dan meningkatkan akurasi informasi lowongan ([Yanto, Fauzi, & Jariyah, 2018](#)).

Selain itu, pembahasan literatur mengenai layanan publik digital (*digital public services*) dan sistem e-rekrutmen (*e-recruitment systems*) perlu dipetakan secara lebih konseptual agar mendukung kerangka teori kegiatan ini. Penambahan subjudul dan tabel perbandingan hasil penelitian terdahulu akan memperkuat dasar teoritis kegiatan. Kegiatan ini memiliki orisinalitas tinggi karena menggabungkan dua pendekatan utama, yaitu pengembangan perangkat lunak (*software development*) dan peningkatan kapasitas (*capacity building*) dalam satu kegiatan PKM. Kebaruan ini perlu ditegaskan dalam pendahuluan, khususnya dengan menyoroti perbedaannya terhadap kegiatan PKM lain di bidang ketenagakerjaan.

Secara khusus, tujuan kegiatan ini adalah mendukung transformasi digital layanan publik di daerah melalui pengembangan aplikasi pencari kerja yang lebih partisipatif dan efisien sekaligus memperkuat kapasitas institusi dan pemangku kepentingan lokal dalam pengelolaan sistem ketenagakerjaan digital. Dengan demikian, kegiatan PKM ini memiliki urgensi tinggi dalam mendorong integrasi teknologi dan tata kelola layanan publik berbasis digital di tingkat daerah.

Selain itu, kebaruan kegiatan ini terletak pada integrasi dua pendekatan yang jarang dikolaborasikan secara bersamaan dalam kegiatan PKM sejenis di bidang ketenagakerjaan yaitu pengembangan sistem aplikasi dan peningkatan kapasitas aparatur. Berdasarkan penelusuran beberapa PKM sebelumnya, sebagian besar hanya berfokus pada pelatihan penggunaan aplikasi ketenagakerjaan atau sekadar memperkenalkan sistem informasi tanpa membangun fitur partisipatif bagi perusahaan pengguna. Kegiatan ini berbeda karena menghasilkan sistem yang memberikan kewenangan langsung kepada perusahaan untuk mengelola lowongan kerja secara mandiri melalui fitur *employer account* sekaligus meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial aparatur Disnakertrans dalam mengoperasikan dan memelihara sistem tersebut. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menciptakan inovasi teknologi

tetapi juga membangun kemandirian institusi dan menciptakan model kolaboratif yang dapat direplikasi oleh PKM lain di bidang layanan ketenagakerjaan.

Transformasi digital dalam layanan publik merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi melalui pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) ([Mukhlis, Makhya, Yulianto, & Aviv, 2025](#); [Utama & Indiyati, 2025](#)). Digitalisasi layanan publik memungkinkan proses pelayanan menjadi lebih cepat, terintegrasi, dan mudah diakses oleh masyarakat ([Rauf & Andriyani, 2023](#)). Berbagai studi menunjukkan bahwa digitalisasi berperan penting dalam mengurangi biaya birokrasi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan ([Frinaldi, Afdalisma, Rezeki, & Saputra, 2024](#)).

Dalam konteks pemerintahan daerah, pengembangan layanan publik digital juga menjadi bagian dari strategi *smart governance* di mana sistem daring dimanfaatkan untuk memperluas partisipasi publik dan mempermudah interaksi antara pemerintah dengan masyarakat ([Karinda, Nursin, Sawir, & Sriyakul, 2024](#); [Priyowidodo, Indrayani, & Yogatama, 2024](#)). Implementasi ini, meskipun memberikan manfaat besar sering menghadapi kendala seperti kurangnya kompetensi digital aparatur, infrastruktur yang belum merata, dan resistensi terhadap perubahan ([Almahdali, 2025](#); [Dunggio, Mahmud, & Sihira, 2025](#)). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan digitalisasi layanan publik tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi, tetapi juga oleh kapasitas sumber daya manusia dan kolaborasi antar pemangku kepentingan ([Akbar, Abdurahman, Nursanto, & Hartati, 2025](#); [Sumawijaya & Sartika, 2025](#)).

Sistem e-rekrutmen merupakan salah satu bentuk layanan publik digital di sektor ketenagakerjaan. Sistem ini memanfaatkan platform daring untuk mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara langsung dan efisien ([Febriyani et al., 2022](#); [Gusti & Syahidah, 2024](#)). Selain itu, penerapan sistem e-rekrutmen mampu mempercepat proses rekrutmen dan mengurangi ketergantungan pada petugas administrasi ([Andriyani & Usman, 2024](#); [Gracia, Chan, & Adinegara, 2018](#)). Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan sistem untuk memberikan akses yang adil, serta mekanisme *self-service posting* yang memungkinkan perusahaan memperbarui informasi secara mandiri ([Koman, Toman, Jankal, & Boršoš, 2024](#)). Dalam konteks layanan publik daerah, penerapan sistem ini menghadapi tantangan seperti keterbatasan hak akses bagi perusahaan dan kurangnya pelatihan pengguna. Oleh karena itu, integrasi *software development* dengan *capacity building* menjadi strategi yang penting untuk memastikan keberlanjutan sistem e-rekrutmen.

2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mengacu pada dua pendekatan utama, yaitu pengembangan sistem (teknis) dan pendampingan melalui pelatihan (non-teknis). Pendekatan ganda ini dipilih untuk memastikan bahwa hasil kegiatan tidak hanya menghasilkan produk teknologi yang siap digunakan, tetapi juga meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikannya secara mandiri ([Sayuti, 2024](#); [Suryani, Syam, & Nurdiansah, 2023](#)). Tahapan pelaksanaan kegiatan PKM dirancang secara berurutan agar setiap langkah memberikan umpan balik bagi tahap berikutnya. Secara rinci, proses kegiatan meliputi tiga tahap utama sebagai berikut:

1) Focus Group Discussion (FGD)

Tahap awal kegiatan dilakukan melalui FGD bersama pimpinan dan staf teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Sumatera Selatan pada 6 November 2023. Kegiatan ini bertujuan menggali kebutuhan sistem dan mengidentifikasi permasalahan dalam implementasi aplikasi pencari kerja yang telah ada ([Amansyah, Putri, Akila, & Amelia, 2023](#); [Hastuti, Roesardhyati, Kurniawan, Ambarika, & Pradini, 2024](#)). Pada tahap ini, dosen menganalisis fitur-fitur yang perlu dikembangkan, terutama penambahan akun perusahaan pemberi kerja agar setiap perusahaan dapat mengelola informasi lowongan secara mandiri.

Hasil FGD menunjukkan bahwa Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan memang telah mengembangkan aplikasi pencari kerja berbasis daring sebagai upaya digitalisasi layanan publik.

Namun, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala yang menghambat efektivitas dan optimalisasi sistem. Proses input dan pembaruan data lowongan kerja masih sepenuhnya dilakukan oleh petugas dinas, sehingga menimbulkan ketergantungan pada operator dan memperlambat publikasi informasi.

Dalam sistem *e-recruitment* modern, perusahaan seharusnya memiliki akun mandiri untuk mengunggah, memperbarui, dan menghapus informasi lowongan kerja secara *real time*. Keterbatasan fitur ini menyebabkan keterlambatan penyebaran informasi dan berpotensi menurunkan kepercayaan pengguna terhadap layanan.

2) Pengembangan Aplikasi

Berdasarkan hasil diskusi pada tahap pertama, dilakukan proses perancangan dan pengembangan aplikasi dengan menyesuaikan kebutuhan pengguna (*user requirement*). Proses ini meliputi analisis kebutuhan, perancangan antarmuka (*interface design*), pengujian sistem (*system testing*), dan integrasi fitur baru dengan sistem yang sudah berjalan di lingkungan Disnakertrans. Pengembangan diarahkan agar aplikasi lebih interaktif, mudah digunakan, serta mampu mendukung keterlibatan langsung pihak perusahaan dalam publikasi lowongan kerja. Pengembangan aplikasi ini dilakukan lebih kurang selama dua minggu.

3) Pelatihan dan Pendampingan Penggunaan Aplikasi

Setelah sistem selesai dikembangkan, kegiatan dilanjutkan dengan pelatihan dan praktik penggunaan aplikasi bagi pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan. Kegiatan ini dilakukan melalui metode ceramah interaktif dan demonstrasi langsung (*hands-on practice*), di mana peserta dilatih untuk melakukan registrasi, validasi data perusahaan, input lowongan kerja, serta pemantauan lamaran. Pelatihan ini diikuti oleh sekitar enam pegawai Disnakertrans yang terlibat langsung dalam operasional sistem, dengan pendampingan intensif dari tim dosen dan mahasiswa pelaksana kegiatan.

Kombinasi antara pendekatan teknologi dan *capacity building* diharapkan tidak hanya menghasilkan aplikasi yang fungsional, tetapi juga memperkuat kompetensi aparatur Pemerintah Daerah dalam pengelolaan data ketenagakerjaan digital secara berkelanjutan. Peningkatan kapasitas aparatur yang menyeluruh meliputi peningkatan keterampilan teknis, penguasaan sistem, serta pemahaman manajerial, kemudian menjadi fondasi agar investasi teknologi tidak sia-sia dan sistem tetap terpelihara dalam jangka panjang (Satyawati & Fitria, 2025; Utami, 2024).

3. Hasil dan Pembahasan

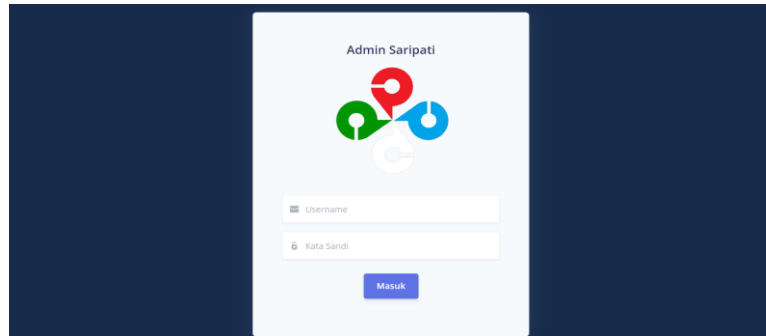
3.1. Hasil Pengembangan Aplikasi

Hasil pengembangan aplikasi cari kerja pada disnakertrans provinsi Sumatera Selatan yang dapat digunakan oleh vendor/perusahaan jika ingin mengakses halaman vendor/perusahaan, maka dapat diakses melalui link berikut: <https://carikerja.sumselprov.go.id/perusahaan/company/auth/login> atau klik tombol Posting Pekerjaan, seperti yang disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Tampilan utama

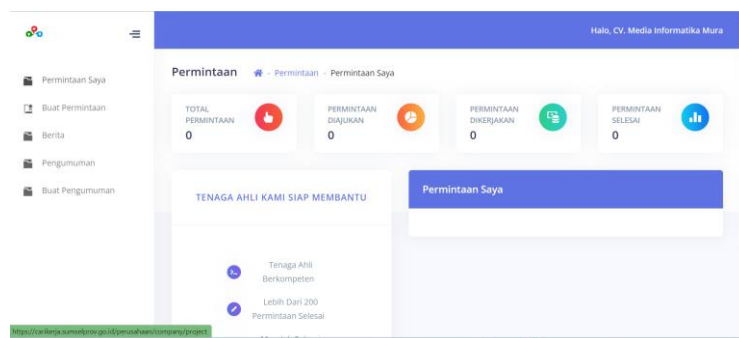
Setelah menu posting pekerjaan diklik, maka akan tampil halaman login. Pada halaman ini pengguna diminta untuk memasukkan username dan password seperti yang disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. Tampilan login vendor / perusahaan

1) Halaman Dashboard

Setelah berhasil login maka akan menampilkan halaman dashboard seperti gambar 3.

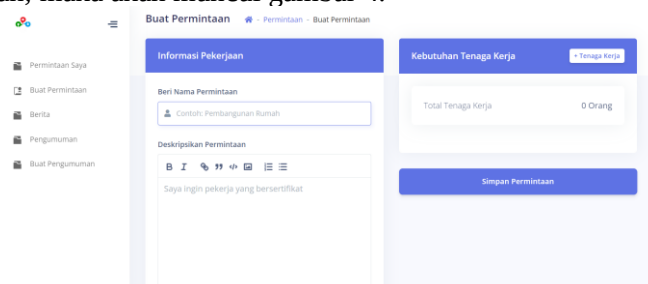


Gambar 3. Halaman dashboard vendor / perusahaan

Gambar 3 menampilkan tampilan dashboard akun perusahaan pada aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Halaman ini merupakan antarmuka yang dirancang khusus bagi perusahaan pemberi kerja untuk mengelola proses rekrutmen tenaga kerja secara mandiri. Dalam tampilan tersebut terlihat bahwa pengguna yang login dapat mengakses berbagai menu utama yang disediakan pada panel sisi kiri, seperti Permintaan Saya, Buat Permintaan, Berita, Pengumuman, dan Buat Pengumuman. Bagian utama dari halaman menampilkan ringkasan data berupa jumlah total permintaan, permintaan yang diajukan, sedang dikerjakan, dan yang telah selesai. Selain itu, terdapat informasi tambahan mengenai tenaga ahli yang siap membantu dalam proses penyelesaian permintaan atau rekrutmen tenaga kerja. Tampilan dashboard ini mencerminkan hasil pengembangan fitur baru dalam aplikasi Cari Kerja, di mana kini perusahaan dapat melakukan input, pengelolaan, serta pemantauan lowongan kerja secara mandiri tanpa harus bergantung sepenuhnya pada operator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dengan demikian, sistem ini mendukung efisiensi, kemandirian, dan percepatan proses publikasi lowongan kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

2) Halaman Menu Buat Permintaan

Klik menu Buat Permintaan, maka akan muncul gambar 4.



Gambar 4. Buat permintaan

Gambar 4 menampilkan halaman “Buat Permintaan” pada aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Halaman ini merupakan bagian dari fitur akun perusahaan

(employer account) yang memungkinkan perusahaan untuk menambahkan atau mengajukan kebutuhan tenaga kerja baru secara mandiri. Pada bagian kiri layar terdapat menu navigasi utama seperti Permintaan Saya, Buat Permintaan, Berita, Pengumuman, dan Buat Pengumuman. Di sisi tengah, terdapat formulir Informasi Pekerjaan yang berfungsi untuk mengisi detail kebutuhan tenaga kerja, dimulai dengan kolom “Beri Nama Permintaan” (misalnya Pembangunan Rumah) dan diikuti dengan kolom Deskripsikan Permintaan yang menjelaskan kualifikasi atau keterampilan yang dibutuhkan, seperti “Saya ingin pekerja yang bersertifikat.”

Sementara itu, di sisi kanan terdapat panel Kebutuhan Tenaga Kerja yang menampilkan jumlah total tenaga kerja yang dibutuhkan dan tombol + Tenaga Kerja untuk menambahkan detail posisi atau jumlah pekerja yang diinginkan. Setelah seluruh data diisi, pengguna dapat menyimpan permintaan tersebut melalui tombol “Simpan Permintaan.” Secara keseluruhan, tampilan ini menunjukkan bagaimana perusahaan dapat dengan mudah membuat dan mengelola permintaan tenaga kerja secara langsung melalui sistem digital Disnakertrans, tanpa harus melakukan input manual melalui petugas dinas. Fitur ini memperkuat prinsip efisiensi, transparansi, dan partisipasi aktif perusahaan dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

Gambar 5. Tambah tenaga kerja

Gambar 5 menampilkan tampilan jendela pop-up “Pilih Kategori Tenaga Kerja” pada fitur Buat Permintaan di aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Tampilan ini muncul ketika perusahaan ingin menambahkan data kebutuhan tenaga kerja secara lebih spesifik berdasarkan kategori bidang pekerjaan.

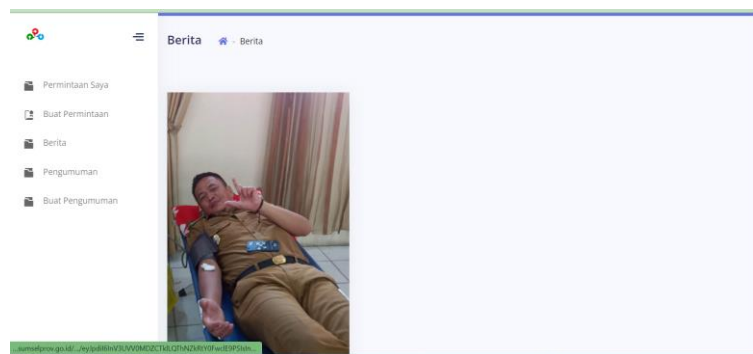
Dalam formulir tersebut, pengguna dapat memilih beberapa elemen informasi, yaitu Kategori, Sub-Kategori, Profesi, Jumlah Tenaga Kerja yang Dibutuhkan, serta Keterangan tambahan. Pada contoh yang ditampilkan, kategori dan sub-kategori yang dipilih adalah “Kesehatan”, dengan profesi “Pijat”, serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebanyak 10 orang. Setelah seluruh data diisi, pengguna dapat menyimpan informasi tersebut agar tercatat sebagai bagian dari permintaan tenaga kerja.

Fitur ini berfungsi untuk membantu perusahaan mengelompokkan kebutuhan tenaga kerja sesuai bidang profesi dan jumlah yang diperlukan, sehingga data yang tersimpan menjadi lebih terstruktur dan memudahkan proses pencocokan (matching) antara lowongan dengan pencari kerja. Selain itu, sistem ini juga mendukung transparansi dan efisiensi dalam proses rekrutmen tenaga kerja secara digital di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

3) Halaman Menu Berita

Klik menu Berita, maka tampil halaman berita seperti Gambar 6 yang menampilkan halaman Berita pada aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Halaman ini merupakan salah satu fitur tambahan yang berfungsi untuk menampilkan berbagai

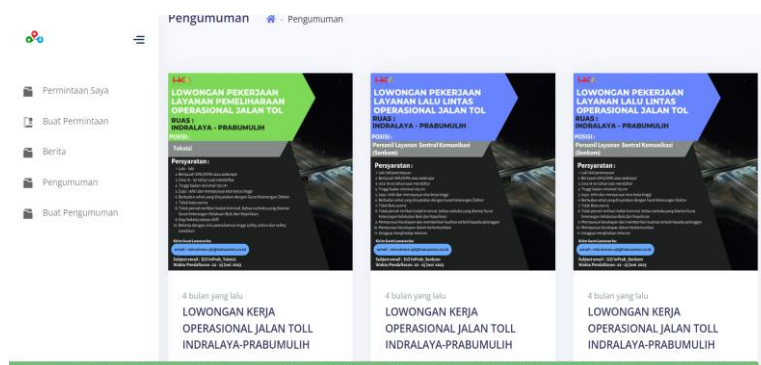
informasi dan kegiatan terkini yang dilakukan oleh Disnakertrans, baik yang berkaitan dengan ketenagakerjaan maupun kegiatan sosial instansi.



Gambar 6. Tampilan menu berita

4) Halaman Menu Pengumuman

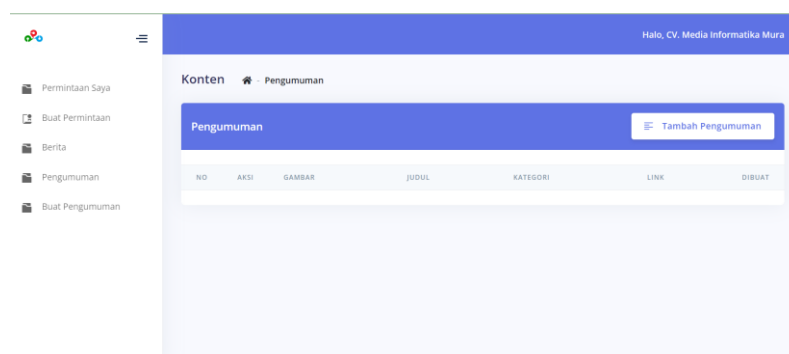
Klik menu Pengumuman, maka akan menampilkan halaman pengumuman seperti Gambar 7 yang menampilkan halaman Pengumuman pada aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Halaman ini berfungsi sebagai pusat informasi bagi masyarakat, khususnya pencari kerja, untuk memperoleh update terbaru mengenai lowongan pekerjaan yang telah dipublikasikan oleh perusahaan melalui sistem.



Gambar 7. Tampilan menu pengumuman

5) Halaman Menu Buat Pengumuman

Klik menu Buat Pengumuman, maka akan menyajikan halaman pembuatan pengumuman seperti Gambar 8 yang menampilkan halaman Buat Pengumuman pada aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Halaman ini digunakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk membuat dan mengelola pengumuman terkait lowongan kerja, kegiatan rekrutmen, atau informasi lain yang ingin disampaikan kepada publik melalui sistem.

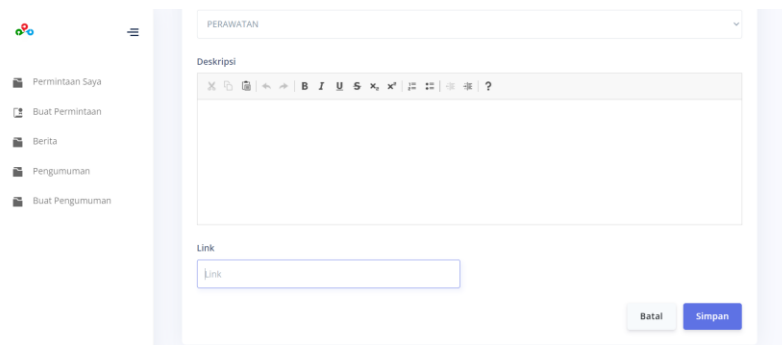


Gambar 8. Tampilan data pengumuman

Tampilan antarmuka halaman ini terlihat sederhana dan mudah digunakan. Di bagian atas terdapat tombol Tambah Pengumuman yang berfungsi untuk menambahkan entri pengumuman baru seperti gambar 8. Gambar tersebut menampilkan bagian formulir input pengumuman pada aplikasi Cari Kerja milik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Halaman ini digunakan oleh perusahaan untuk menambahkan detail pengumuman baru yang akan dipublikasikan pada sistem.

Di dalam tampilan tersebut terdapat kolom Deskripsi yang dilengkapi dengan berbagai fitur pemformatan teks seperti huruf tebal, miring, penomoran, dan penyisipan tautan. Kolom ini berfungsi untuk menuliskan isi atau informasi utama dari pengumuman, misalnya deskripsi lowongan kerja, syarat pelamar, atau jadwal seleksi. Di bawahnya terdapat kolom Link yang digunakan untuk menambahkan tautan eksternal, seperti laman pendaftaran atau situs resmi perusahaan.

Pada bagian kanan bawah terdapat dua tombol, yaitu Batal untuk membatalkan pengisian data dan Simpan untuk menyimpan serta menerbitkan pengumuman ke dalam sistem. Tampilan ini menunjukkan bahwa aplikasi telah dirancang dengan antarmuka yang sederhana dan ramah pengguna, sehingga perusahaan dapat dengan mudah menulis serta mempublikasikan pengumuman lowongan kerja secara mandiri melalui platform digital Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 9. Tambah data pengumuman

3.2. Pelatihan Penggunaan Aplikasi

Pelatihan penggunaan aplikasi dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2023 bertempat di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Kegiatan ini diselenggarakan secara luring (tatap muka) dengan tetap menerapkan suasana pembelajaran yang interaktif antara tim pelaksana dengan para peserta. Peserta pelatihan berjumlah enam orang pegawai Disnakertrans Sumatera Selatan yang merupakan staf teknis pada bidang penempatan tenaga kerja dan bidang informasi ketenagakerjaan. Selama kegiatan berlangsung, para peserta mendapatkan penjelasan menyeluruh mengenai fitur-fitur utama aplikasi, seperti registrasi akun perusahaan, penginputan data lowongan kerja, serta pemantauan status lamaran dari pencari kerja.

Selain penyampaian materi melalui metode ceramah dan demonstrasi langsung (*hands-on practice*), peserta juga diberikan kesempatan untuk mencoba secara mandiri proses login, input data, dan publikasi lowongan kerja menggunakan perangkat komputer yang telah disediakan. Pendampingan dilakukan oleh dosen pelaksana PKM untuk memastikan setiap peserta mampu memahami alur sistem dan menerapkannya dengan benar dalam konteks kerja sehari-hari. Kegiatan pelatihan ini berjalan dengan baik dan mendapat respons positif dari para peserta. Mereka menyampaikan bahwa keberadaan fitur baru dalam aplikasi sangat membantu mempercepat proses pengelolaan informasi ketenagakerjaan dan meminimalkan ketergantungan terhadap operator pusat. Dokumentasi kegiatan pelatihan ini dapat dilihat pada Gambar 10 yang menampilkan suasana kegiatan pelatihan di ruang kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 10. Pelatihan penggunaan akun perusahaan

3.3. Dampak Implementasi dan Tingkat Kepuasan Peserta

Untuk memperkuat hasil kegiatan PKM, berikut data kuantitatif sederhana yang diperoleh dari observasi dan evaluasi internal pelatihan secara lebih singkat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data implikasi, efisiensi, dan respon peserta

Indikator	Sebelum (Manual/Operator)	Sesudah (Aplikasi Mandiri)
Waktu input satu lowongan kerja	±15 menit	±5 menit
Ketergantungan pada operator dinas	100%	Berkurang menjadi ±40%
Jumlah peserta pelatihan	6 orang (staf Disnakertrans)	100% hadir dan aktif
Tingkat pemahaman penggunaan aplikasi	—	83% paham, 17% cukup paham
Tingkat kepuasan pelatihan	—	4,6 dari 5 (hasil kuesioner sederhana)

3.4. Peran Mahasiswa

Peran mahasiswa dalam kegiatan ini tidak hanya sebagai pendamping, tetapi juga sebagai bagian penting dari tim pelaksana, yaitu:

- 1) Pra-Pengembangan
 - Membantu dosen melakukan survei awal dan analisis kebutuhan saat FGD.
 - Menyusun dokumentasi kebutuhan sistem dan membuat flowchart serta mockup tampilan aplikasi.
- 2) Pengembangan Teknis
 - Berpartisipasi dalam pembuatan antarmuka (UI/UX) dan pengujian fitur seperti registrasi perusahaan, input lowongan, dan validasi data.
 - Membantu integrasi sistem ke server Disnakertrans.
- 3) Pelatihan dan Pendampingan
 - Menjadi asisten pelatihan saat peserta mencoba langsung aplikasi.
 - Membantu peserta dalam proses login, mengunggah lowongan, dan simulasi pemantauan lamaran.
 - Memberikan bantuan teknis langsung jika ada kendala.
- 4) Dokumentasi dan Evaluasi
 - Mengambil foto/video kegiatan, menyusun laporan harian, serta membuat daftar masalah dan rekomendasi perbaikan aplikasi.

Peran aktif mahasiswa ini menunjukkan bahwa kegiatan PKM tidak hanya menghasilkan inovasi teknologi, tetapi juga menjadi wadah *experiential learning* dan kolaborasi nyata antara perguruan tinggi, pemerintah, dan dunia industri.

4. Kesimpulan

4.1 Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini telah berhasil menghasilkan inovasi melalui pengembangan aplikasi pencari kerja berbasis web serta pelatihan bagi aparaturnya Disnakertrans Provinsi

Sumatera Selatan. Capaian utama kegiatan ini mencakup keberhasilan pengembangan fitur employer account yang memungkinkan perusahaan untuk secara mandiri mengunggah, mengelola, dan memperbarui lowongan kerja tanpa bergantung pada operator dinas. Selain itu, pelatihan yang diberikan meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial aparatur dalam mengelola sistem digital ketenagakerjaan. Kegiatan ini memberikan dampak nyata berupa meningkatnya efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas layanan ketenagakerjaan daerah. Perusahaan menjadi lebih mandiri dalam proses rekrutmen, aparatur lebih terampil dalam pengelolaan data digital, dan masyarakat memperoleh akses informasi lowongan kerja yang lebih cepat dan akurat.

Penggunaan aplikasi ini memiliki potensi keberlanjutan yang tinggi karena didukung oleh beberapa faktor kunci. Aparatur telah memperoleh pelatihan yang memadai dan menunjukkan kemampuan untuk mengoperasikan sistem secara mandiri tanpa ketergantungan pada pendamping eksternal. Selain itu, sistem dirancang secara fleksibel sehingga memungkinkan pengembangan fitur lanjutan serta integrasi dengan portal ketenagakerjaan nasional di masa mendatang. Komitmen pemerintah daerah dalam mempertahankan dan mengembangkan digitalisasi layanan publik juga menjadi faktor penting yang memperkuat keberlanjutan implementasi aplikasi ini. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menghasilkan produk teknologi, tetapi juga membangun fondasi kapasitas institusional yang menjadi kunci keberlanjutan layanan.

4.2 Limitasi

Berdasarkan hasil pengembangan dan penerapan sistem, terdapat beberapa implikasi penting yang dirasakan oleh berbagai pihak terkait, yaitu pemerintah daerah, industri/perusahaan, serta masyarakat atau pencari kerja. Bagi pemerintah daerah, aplikasi ini mendukung transformasi digital layanan publik, mempercepat proses administrasi, dan memperkuat tata kelola data ketenagakerjaan, sehingga menghasilkan sistem yang lebih responsif, efisien, dan akuntabel. Bagi industri atau perusahaan, aplikasi ini memberikan akses langsung untuk mengelola lowongan kerja, mempercepat proses rekrutmen, serta memperluas jangkauan informasi kepada pencari kerja, yang menciptakan proses rekrutmen yang lebih praktis, real-time, dan profesional. Sementara itu, bagi masyarakat atau pencari kerja, sistem ini mempermudah akses informasi lowongan secara cepat, terpercaya, dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal, yang mengurangi keterlambatan informasi dan meningkatkan peluang penempatan tenaga kerja.

4.3 Saran dan Studi Lanjutan

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan dan hasil evaluasi yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan dan keberlanjutan sistem di masa mendatang. Pertama, pengembangan sistem perlu mencakup penambahan fitur analisis data tenaga kerja, sistem notifikasi otomatis, pelacakan status lamaran, serta integrasi dengan platform ketenagakerjaan nasional seperti SIAPKerja Kementerian Ketenagakerjaan. Kedua, perluasan implementasi dan pelatihan sangat penting, di mana pelatihan serupa sebaiknya diperluas ke Disnakertrans kabupaten/kota dan melibatkan lebih banyak perusahaan serta lembaga pelatihan agar sistem dapat digunakan secara lebih masif. Ketiga, model kolaboratif antara software development dan capacity building ini, yang telah diterapkan dalam program ini, dapat direplikasi oleh daerah lain sebagai strategi efektif dalam digitalisasi layanan publik ketenagakerjaan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk melaksanakan kegiatan pengabdian kepada Masyarakat.

Referensi

Akbar, R. S., Abdurahman, A., Nursanto, G. A., & Hartati, B. (2025). Digitalization, Organizational Change, and Human Resource Management at the Immigration Polytechnic. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(3), 1-12. doi:<https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i3.2838>

- Almahdali, H. (2025). Tantangan dan Peluang Inovasi Pelayanan Publik di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Studi Ilmu Sosial dan Politik*, 4(2), 63-73. doi:<https://doi.org/10.35912/jasispol.v4i2.4104>
- Amansyah, M., Putri, R. A., Akila, N., & Amelia, F. (2023). Menggali Masalah yang Terjadi dengan Focus Group Discussion (FGD) di Dusun Halahalaya, Kabupaten Gowa. *Sociality: Journal of Public Health Service*, 2(2), 166-172. doi:<https://doi.org/10.24252/sociality.v2i2.40316>
- Andriyani, N., & Usman. (2024). E-Recruitment Effectiveness (Case Study in Micro, Small and Medium Enterprises). *Tamansiswa Accounting Journal International*, 12(1), 91-105.
- Dunggio, R., Mahmud, S. I., & Sihira, S. S. (2025). Birokrasi di Era Digital: Tantangan dan Peluang dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 3871-3879. doi:<https://doi.org/10.51577/ijipublication.v6i1.890>
- Febriyani, D., Ipinuwati, S., Aggraini, H., & Yunita, H. D. (2022). Pengembangan Sistem Informasi E-Recruitment Untuk Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Berbasis Web. *Jurnal Teknologi dan Informatika (JEDA)*, 3(2), 1-11. doi:<https://doi.org/10.57084/jeda.v3i2.995>
- Frinaldi, A., Afdalisma, A., Rezeki, A., & Saputra, B. (2024). Digital Transformation of Government Administration: Analysis of Efficiency, Transparency, and Challenges in Indonesia. *AAPA-EROPA-AGPA-IAPA International Conference 2024 Towards World Class Bureaucracy*, 82-101. doi:<https://doi.org/10.30589/proceedings.2024.1096>
- Gracia, A., Chan, A., & Adinegara, R. (2018). Analisis Penerapan E-Recruitment pada PT. X. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 13-19. doi:<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v3i1.16515>
- Gusti, S. A. R., & Syahidah, Z. T. (2024). Efektivitas Penerapan Metode E-Recruitment (Studi Kasus PT Nugraha Arya Sadana). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 557–562. doi:<https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1580>
- Hastuti, A. P., Roesardhyati, R., Kurniawan, A. W., Ambarika, R., & Pradini, R. S. (2024). Smart Health Village berbasis Web sebagai Media Informasi Kejadian Bencana. *Yumary: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3), 359-368. doi:<https://doi.org/10.35912/yumary.v4i3.2679>
- Julianto, M. A., Ismanto, S. U., & Sukarno, D. (2022). E-Readiness Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dalam Penyelenggaraan Pelayanan Bursa Kerja Online Melalui Aplikasi BIMMA (Bandung Integrated Manpower Management Applications). *JANE-Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 266-303. doi:<https://doi.org/10.24198/jane.v14i1.41313>
- Karinda, K., Nursin, E., Sawir, M., & Sriyakul, T. (2024). Potential and Challenges of Digital Governance at the Local Level in Central Sulawesi, Indonesia. *Journal of Contemporary Governance and Public Policy*, 5(2), 135-152. doi:<https://doi.org/10.46507/jcgpp.v5i2.246>
- Kemnaker. (2023). *Analisis Pasar Kerja dalam Negeri Tahun 2023*: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Koman, G., Toman, D., Jankal, R., & Boršoš, P. (2024). The Importance of e-Recruitment within a Smart Government Framework. *Systems*, 12(3), 1-28. doi:<https://doi.org/10.3390/systems12030071>
- Luhfhi, G. A. I., Mulyati, H., & Ermawati, W. J. (2025). Pengaruh Environment, Social and Governance terhadap Kinerja Perusahaan IDX ESG dengan Variabel Moderasi Transformasi Digital. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(3), 259-277. doi:<https://doi.org/10.29244/jmo.v16i3.63639>
- Mukhlis, M., Makhya, S., Yulianto, Y., & Aviv, M. (2025). The Challenges of Digital Governance in the Regions: Study in Central Lampung Regency, Indonesia. *Journal of Governance and Accountability Studies*, 5(1), 33-46. doi:<https://doi.org/10.35912/jgas.v5i1.2448>
- Mustaking, M. (2024). Implementasi E-Government pada Platform Sine. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(1), 41-47. doi:<https://doi.org/10.31258/jkp.v15i1.8397>
- Oktareza, D., Noor, A., Saputra, E., & Yulianingrum, A. V. (2024). Transformasi Digital 4.0: Inovasi yang Menggerakkan Perubahan Global. *Cendekia: Jurnal Hukum, Sosial dan Humaniora*, 2(3), 661-672. doi:<https://doi.org/10.70193/cendekia.v2i3.98>
- Priyowidodo, G., Indrayani, I. I., & Yogatama, A. (2024). Smart Government-Based Governance through Digital Transformation of Public Services: Experience of Surabaya City Government, Indonesia. *PERSPEKTIF*, 13(4), 1176-1186. doi:<https://doi.org/10.31289/perspektif.v13i4.12001>

- Rauf, A., & Andriyani, D. (2023). Analisis Implementasi Good Governance terhadap Pelayanan Publik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palembang. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 2(2), 99-108. doi:[10.35912/jastaka.v2i2.1850](https://doi.org/10.35912/jastaka.v2i2.1850)
- Satyawati, S. Q., & Fitria, Y. (2025). Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi Untuk Good Governance di Kecamatan Teluk Bayur. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 5(1), 7-22. doi:[10.35912/jastaka.v5i1.5147](https://doi.org/10.35912/jastaka.v5i1.5147)
- Sayuti, A. (2024). Pelatihan Penerapan Sistem Informasi Pendidikan Untuk Pengolahan Data Guru Pada MA Al – Falah Palembang. *PRAXIS: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(2), 89-97. doi:<https://doi.org/10.47776/praxis.v3i2.1437>
- Silitonga, H. A., & Saraan, M. I. K. (2025). Analisis Budaya Organisasi PT. Pos Indonesia dalam Menghadapi Digitalisasi Layanan di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 273-287. doi:<https://doi.org/10.69714/ajzz7h31>
- Sumawijaya, H., & Sartika, I. (2025). Integration of SPBE-Based Public Services in the Licensing Sector of the Perkimta Office of South Tangerang City. *Jurnal Studi Ilmu Sosial dan Politik*, 5(2), 181-194. doi:<https://doi.org/10.35912/jasispol.v5i2.5376>
- Suryani, S., Syam, A., & Nurdiansah, N. (2023). PKM Pelatihan dan Pendampingan Implementasi TIK dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Guru SD Negeri Bulurokeng. *Jurnal SOLMA*, 11(3), 515-521. doi:<https://doi.org/10.22236/solma.v11i3.9853>
- Taqwiyum, A., & Wijaya, N. (2017). Perancangan Lowongan Kerja Online Berbasis Web Pada PT ANH. *Jurnal Ilmiah Informatika*, 2(1), 112-116. doi:<https://doi.org/10.35316/jimi.v2i1.461>
- Tunggara, B., & Chang, N. (2025). Digitalisasi sebagai Jalan Menuju Keadilan Ekonomi: Analisis Pengaruh terhadap Indeks Gini. *Media Akuntansi dan Perpajakan Indonesia*, 7(1), 37-58. doi:<https://doi.org/10.37715/mapi.v7i1.6055>
- Utama, D., & Indiyati, D. (2025). Analysis of Factors that are the Challenges of Digital Transformation in Public Service Complaint Management through the SP4N-LAPOR! Application in the Ombudsman of the Republic of Indonesia. *Global Academy of Business Studies*, 2(2), 117-133. doi:<https://doi.org/10.35912/gabs.v2i2.3616>
- Utami, C. B. (2024). Capacity Development of State Apparatus in Effective and Efficient State Administration. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity*, 2(2), 2188-2197.
- Yanto, A. B. H., Fauzi, A., & Jariyah, F. A. (2018). Sistem Informasi E-Recruitment Karyawan Berbasis Web pada PT. Jasa Swadaya Utama (Jayatama). *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer*, 4(2), 1-6. doi:<https://doi.org/10.37012/jtik.v4i2.254>