JDISTIRA

Vol. 6 No. 2 Tahun 2026

Peningkatan Kesiapan Kerja melalui Keterampilan Digital dan Adaptasi Rekrutmen Berbasis Teknologi di Kelurahan Alak

Struce Adriyani[1], Olaf Tri Wilopo Simanjuntak[2], Ravel Anwar[3], Abram Danial Lubertus Laleb[4], Yoseba Pulinggomang [5], Srie Norma Sulisetiawati[6]

[1,2,3,4,5,6] Universitas Nusa Cendana

e-mail: [1]**struce.adriyani@staf.undana.ac.id**, [2]olaf.simanjuntak@staf.undana.ac.id, [3]ravel.anwar@staf.undana.ac.id,[4]abram.laleb@staf.undana.ac.id ,[5]yosebap@gmail.com,[6]norma.bahren@gmail.com

Article History
Received: 6 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 18 September 2026
DOI:
https://doi.org/10.58794/jdt.v6i2.2552

Keywords − Job Readiness, Digital Divide, Digital Skills, Functional Literacy, Community Empowerment

Abstract **− The increase in the Human Development Index (HDI) in Kupang City is not directly proportional to labor absorption, triggering skills mismatch and digital divide phenomena in Alak Sub-district. This community service aims to empower productive-age job seekers by improving functional literacy, digital skills, and recruitment adaptation based on contemporary job market demands. The implementation method utilized a need-based approach with a hands-on practice model at the Computer Laboratory of Universitas Nusa Cendana, involving 25 active participants. The intervention stages included a pre-test, core training (Applicant Tracking System-based Curriculum Vitae design, LinkedIn optimization, mock interviews), and a post-test. Evaluation results revealed a measurable competency improvement, with the technical ability to arrange an ATS-friendly CV increasing by 67.8 percentage points, LinkedIn digital literacy by 51.5 percentage points, and self-confidence in facing job selections reaching 95.8%. In conclusion, this intervention contributes positively to suppressing technophobia and reducing the basic competency gap among participants, although further evaluation is needed to measure actual employment absorption.**

Kata Kunci **− Kesiapan Kerja, Kesenjangan Digital, Keterampilan Digital, Literasi Fungsional, Pemberdayaan Masyarakat**

Abstrak **− Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kota Kupang belum berbanding lurus dengan serapan tenaga kerja, memicu fenomena ketidaksesuaian keterampilan *(skills mismatch)* dan kesenjangan digital, khususnya di Kelurahan Alak. Pengabdian ini bertujuan memberdayakan pencari kerja usia produktif melalui peningkatan literasi fungsional dan keterampilan digital berbasis kebutuhan pasar kerja kontemporer. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan berbasis kebutuhan dengan model praktik langsung *(hands-on practice)* di Laboratorium Komputer Universitas Nusa Cendana, melibatkan 25 peserta aktif. Tahapan intervensi mencakup prates, pelatihan inti (perancangan Curriculum Vitae berbasis Applicant Tracking System, optimalisasi LinkedIn, simulasi wawancara), serta pascates. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan kompetensi yang terukur, dengan kemampuan teknis penyusunan CV ATS meningkat sebesar 67,8 poin persentase, literasi digital LinkedIn sebesar 51,5 poin persentase, dan kepercayaan diri menghadapi seleksi kerja mencapai 95,8%. Kesimpulannya, intervensi ini berkontribusi positif dalam menekan kecemasan teknologi dan mereduksi kesenjangan kompetensi dasar peserta, meskipun evaluasi**

lanjutan diperlukan untuk mengukur tingkat penyerapan kerja secara aktual.

1. PENDAHULUAN

Kota Kupang, sebagai ibu kota Provinsi Nusa Tenggara Timur, saat ini menunjukkan tren perkembangan indikator pembangunan manusia yang cukup signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Kupang telah mencapai kategori tinggi, yakni sebesar 83,65 [1]. Namun demikian, capaian makro tersebut memunculkan paradoks ketika dihadapkan pada realitas ketenagakerjaan di lapangan. Data BPS menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kota Kupang terus mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir, dengan lonjakan yang cukup tajam menjadi 8,60% pada tahun 2024, naik sebesar 2,64% dari tahun sebelumnya [2]. Kenaikan angka pengangguran di tengah tingginya IPM ini mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkan belum sepenuhnya relevan dan siap menghadapi dinamika serta tuntutan kompetensi pasar kerja di era ekonomi digital [3].

Fenomena ketimpangan ini sangat terasa di wilayah Kelurahan Alak, Kecamatan Alak, yang merupakan kawasan strategis dengan demografi penduduk heterogen dan didominasi oleh angkatan kerja usia produktif serta pencari kerja. Potensi demografis yang besar ini sejatinya merupakan modal utama bagi pembangunan ekonomi lokal. Akan tetapi, masyarakat Kelurahan Alak saat ini tengah berhadapan dengan masalah struktural berupa skills mismatch, yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh industri modern. Merujuk pada laporan World Bank, skills mismatch diakui sebagai salah satu variabel utama penyebab tingginya angka pengangguran yang persisten di berbagai negara berkembang [4], [5]. Akar permasalahan ini tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, melainkan juga bersumber dari rendahnya kompetensi dasar masyarakat yang mencakup tiga pilar utama: literasi fungsional dan keterampilan digital [6].

Berdasarkan hasil survei dan asesmen pendahuluan yang dilakukan oleh tim pengabdi di lapangan, ditemukan bahwa lebih dari 70% pencari kerja lokal memilik literasi fungsional yang rendah, dan sekitar 60% di antaranya belum menguasai keterampilan digital dasar. Literasi dalam konteks pasar kerja modern tidak lagi dimaknai sebatas kemampuan kognitif untuk membaca teks, melainkan kemampuan komprehensif untuk mengevaluasi, menganalisis, dan menggunakan informasi tersebut secara efektif dalam pengambilan keputusan [7]. Rendahnya literasi fungsional menyebabkan masyarakat kesulitan memahami prosedur administrasi kerja, menyusun dokumen profesional seperti *Curriculum Vitae (CV), s*erta mengidentifikasi peluang ekonomi [8]. Kondisi ini selaras dengan kajian empiris yang menegaskan bahwa skills mismatch dan kesenjangan digital merupakan variabel utama penghambat serapan tenaga kerja di negara berkembang [9], [10]. Dampak dari rendahnya keterampilan digital ini secara langsung menghambat peluang angkatan kerja lokal, di mana pencari kerja kesulitan memproyeksikan kompetensi mereka secara daring dan gagal menembus instrumen rekrutmen berbasis algoritma [11]. Secara sederhana, rekrutmen algoritmik merupakan sistem seleksi modern yang memanfaatkan teknologi, seperti penggunaan Applicant Tracking System (ATS), untuk menyaring dokumen pelamar secara otomatis.

Dampak dari rendahnya keterampilan digital ini secara langsung menghambat peluang angkatan kerja lokal, di mana pencari kerja kesulitan memproyeksikan kompetensi mereka secara daring dan gagal menembus instrumen rekrutmen berbasis algoritma. Secara sederhana, rekrutmen algoritmik merupakan sistem seleksi modern yang memanfaatkan teknologi atau kecerdasan buatan, seperti penggunaan Applicant Tracking System (ATS), untuk menyaring dokumen pelamar secara otomatis. Oleh karena itu, literasi digital bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan syarat mutlak bagi pencari kerja untuk dapat menembus tahapan seleksi berbasis teknologi tersebut. Menyikapi kompleksitas urgensi di lokasi tersebut, diperlukan intervensi komprehensif yang tidak sekadar bersifat karitatif, melainkan berfokus pada pemberdayaan kapasitas SDM secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan menerapkan pendekatan berbasis kebutuhan *(need-based approach).* Solusi yang diimplementasikan mencakup empat komponen utama: (1) penguatan literasi fungsional melalui modul pembelajaran kontekstual *(daily learning);* (2) pelatihan keterampilan digital dasar yang berorientasi pada produktivitas; (3) pelatihan kesiapan kerja *(job readiness training)* yang meliputi penguatan soft skills dan simulasi wawancara; serta (4) evaluasi berbasis capaian kompetensi. Metode hibrida yang mengawinkan pembelajaran teoretis dan praktik langsung *(learning by doing)* ini diadaptasi berdasarkan rekomendasi van Laar et al. untuk memastikan efektivitas penyerapan keterampilan digital oleh masyarakat [12], [13], [14].

Tujuan utama pengabdian ini adalah meningkatkan kapasitas dan daya saing sumber daya manusia di Kelurahan Alak agar lebih adaptif dan produktif dalam menghadapi tuntutan pasar kerja digital. Secara khusus, kegiatan ini menargetkan peningkatan kemampuan literasi peserta minimal sebesar 30%, penguasaan kompetensi digital dasar, serta penciptaan produk luaran berupa dokumen portofolio kesiapan kerja (Curriculum Vitae berbasis *Applicant Tracking System* dan profil LinkedIn profesional). Pelaksanaan program ini tidak hanya diharapkan mampu menekan angka skills mismatch di tingkat lokal, tetapi juga berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya pada pilar pendidikan berkualitas dan pekerjaan layak untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

2. METODE PENGABDIAN

2.1 Lokasi, Waktu, dan Mobilisasi Peserta

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan secara terpusat di Laboratorium Komputer Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Nusa Cendana, Kota Kupang. Fasilitas ini dipilih secara strategis sebagai pusat intervensi untuk memfasilitasi mitra sasaran yang berdomisili di Kelurahan Alak. Rangkaian kegiatan diawali dengan observasi lapangan dan Focus Group Discussion (FGD) di tingkat desa yang dilaksanakan satu minggu sebelum pelatihan inti. Selanjutnya, eksekusi pelatihan beserta pengambilan data evaluasi lapangan diselenggarakan secara intensif pada tanggal 10 Juli 2026. Guna menjamin tingkat kehadiran penuh (100%) dan memitigasi hambatan jarak geografis, tim pelaksana menerapkan skema mobilisasi komprehensif pada hari pelaksanaan, di mana seluruh peserta dijemput secara terpusat dari Kelurahan Alak menuju lokasi laboratorium. Pelaksanaan program ini melibatkan sinergi kolaboratif antara tim pelaksana, perangkat Kelurahan Alak, serta 25 peserta aktif dari kalangan usia produktif dan pencari kerja.

2.2 Tahapan Pelaksanaan dan Analisis Data

Guna memastikan efektivitas intervensi dalam mentransfer kompetensi, metode pelaksanaan dirancang menggunakan pendekatan praktik langsung *(learning by doing)* yang dieksekusi secara kronologis melalui tiga tahapan operasional sistematis beserta prosedur evaluasinya:

1. Tahap Persiapan, Observasi, dan *Focus Group Discussion (FGD)*
   Tahap inisiasi ini dilaksanakan satu minggu sebelum kegiatan puncak, dimulai dengan observasi dan pertemuan tatap muka bersama Kepala Desa/Lurah Alak beserta jajaran perangkat wilayah . Pada tahap ini, diselenggarakan FGD untuk memvalidasi problematika ketenagakerjaan, merumuskan solusi kompetensi untuk penyusunan modul pelatihan, serta mengamankan perizinan etis *(ethical clearance)* . Tahap ini diakhiri dengan proses rekrutmen partisipatif yang menghasilkan 25 peserta definitif.
2. Tahap Pengukuran Awal (Pre-test) dan Pelatihan Inti
   Eksekusi pada tanggal 10 Juli 2026 diawali dengan pengisian instrumen pre-test. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner evaluasi mandiri *(self-assessment)* dan lembar matriks observasi berskala interval yang disusun berdasarkan 14 indikator kesiapan kerja dasar. Setelah pre-test, eksekusi pelatihan dirancang secara berkesinambungan meliputi pengenalan psikotes, perencanaan karier, praktik optimalisasi profil LinkedIn, dan penyusunan *Curriculum Vitae (CV)* berbasis *Applicant Tracking System (ATS).* Pelatihan ditutup dengan simulasi wawancara kerja yang dievaluasi menggunakan matriks skoring objektif dari instruktur.
3. Tahap Pengukuran Akhir *(Post-test)* dan Prosedur Analisis Data
   Seluruh rangkaian diakhiri dengan pengisian instrumen post-test yang identik dengan pre-test. Guna menjaga fokus publikasi dan kedalaman analisis, dari total 14 indikator operasional yang diukur di lapangan, penulis mengekstraksi dan menyajikan 7 indikator utama yang paling merepresentasikan tiga klaster kompetensi inti masyarakat sasaran. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif komparatif. Tingkat kompetensi pada setiap indikator dihitung melalui rumus persentase, yaitu skor total capaian peserta dibagi dengan skor maksimal ideal, lalu dikalikan seratus persen. Signifikansi peningkatan kompetensi dievaluasi secara deskriptif melalui perhitungan selisih poin persentase antara hasil post-test dan pre-test. Pengukuran deskriptif ini dinilai sangat memadai untuk memvalidasi efektivitas intervensi program pengabdian masyarakat tanpa memerlukan uji statistik inferensial yang kompleks.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Dinamika Partisipasi dan Eksekusi Lapangan

Rangkaian intervensi pemberdayaan masyarakat yang diawali dengan *Focus Group Discussion (FGD)* di Kelurahan Alak telah memetakan lanskap kebutuhan spesifik mitra sasaran. Diskusi multipihak ini mengungkap

bahwa mayoritas angkatan kerja usia produktif di wilayah tersebut mengalami stagnasi employabilitas yang diakibatkan oleh defisit literasi fungsional dan keterasingan dari instrumen rekrutmen digital [8]. Kesepakatan strategis yang terbangun dari FGD ini menghasilkan komitmen partisipasi dari 25 responden yang secara konsisten mengikuti seluruh rangkaian kegiatan.



Gambar 1. Implementasi metode praktik langsung *(hands-on practice)* dalam pendampingan penyusunan *Curriculum Vitae (CV)* berbasis *Applicant Tracking System (ATS)* di Laboratorium Komputer.

Pelaksanaan pelatihan yang dipusatkan di Laboratorium Komputer Universitas Nusa Cendana menjadi fasilitator penting bagi proses transfer kompetensi. Melalui pendekatan andragogi (pembelajaran orang dewasa) yang dipadukan dengan praktik langsung (hands-on practice), peserta menunjukkan perubahan sikap yang positif. Observasi kualitatif selama sesi berlangsung memperlihatkan bahwa hambatan awal berupa kecemasan teknologi (technophobia), terutama saat mengoperasikan platform profesional daring, berangsur menurun seiring pendampingan intensif dari instruktur.



Gambar 2. Simulasi wawancara kerja untuk peserta pelatihan.

3.2 Hasil Evaluasi Peningkatan Kompetensi Kuantitatif

Efektivitas tahapan intervensi diukur melalui perbandingan hasil pre-test dan post-test yang pada instrumen aslinya mencakup 14 indikator kesiapan kerja. Guna menjaga fokus analisis, tujuh indikator esensial yang paling merepresentasikan kompetensi inti diekstraksi dan disajikan pada Tabel 1. Secara agregat, terlihat adanya tren peningkatan kompetensi dari kategori "Belum Memiliki Kompetensi" menjadi "Memiliki Peningkatan Kompetensi".

Tabel 1. Rekapitulasi Peningkatan Kompetensi Kesiapan Kerja (N=25)

Indikator Kompetensi Kesiapan Kerja	Pre-Test (%)	Post-Test (%)	Peningkatan (%)

Kemampuan menyusun CV Profesional berbasis ATS	28	95.8	+67,8
Pemahaman tahapan proses rekrutmen kerja	28	87.5	+59,5
Optimalisasi profil LinkedIn sebagai media profesional	36	87.5	+51,5
Pemahaman tujuan dan kesiapan psikotes seleksi	48	95.8	+47,8
Keterampilan menjawab pertanyaan wawancara	44	91.7	+47,7
Etika dan bahasa tubuh saat wawancara kerja	56	95.8	+39,8
Kepercayaan diri mengikuti proses seleksi kerja	76	95.8	+19,8

Berdasarkan Tabel 1, peningkatan tertinggi tercatat pada klaster literasi fungsional, khususnya pada penguasaan teknis penyusunan CV ATS yang meningkat sebesar 67,8 poin persentase. Peningkatan substansial juga terlihat pada klaster keterampilan digital melalui optimalisasi profil LinkedIn (+51,5%) serta klaster soft skills teknik wawancara (+47,7%). Angka-angka ini mengindikasikan bahwa metode praktik langsung di laboratorium berkontribusi positif dalam mengakselerasi pemahaman keterampilan teknis peserta.

3.3 Pembahasan

Temuan evaluasi kuantitatif dan kualitatif ini sejalan dengan kerangka teoretis bahwa intervensi berbasis kebutuhan *(need-based approach)* berpotensi menekan ketidaksesuaian keterampilan *(skills mismatch)* di tingkat lokal. Sebagaimana disoroti dalam analisis makroekonomi, skills mismatch merupakan penyumbang tingginya pengangguran struktural saat kualifikasi tenaga kerja konvensional tidak lagi selaras dengan modernisasi industri [15], [16]. Sebelum pelatihan, hanya 28% peserta yang memahami urgensi CV berbasis ATS. Peningkatan pemahaman menjadi 95,8% pascapelatihan menunjukkan bahwa intervensi ini mampu meminimalkan hambatan literasi fungsional yang mengisolasi pencari kerja lokal. Hal ini mendukung literatur yang menyatakan bahwa literasi fungsional aplikatif merupakan prasyarat untuk meningkatkan *employability*[17][11].

Lebih lanjut, intervensi ini turut berperan dalam menjembatani persoalan kesenjangan digital *(digital divide)*. Ketidakmampuan memanfaatkan teknologi sebagai instrumen produktif menunjukkan perbaikan yang signifikan[18]. Transformasi partisipan menjadi individu yang mampu memproyeksikan personal branding mengonfirmasi postulat bahwa kesenjangan digital tingkat kedua (kesenjangan keterampilan penggunaan) dapat ditekan melalui intervensi terstruktur yang berfokus pada kapitalisasi teknologi[19], [20], [21].

Dari dimensi psikologis, simulasi wawancara kerja berbasis matriks skoring terlihat mampu memicu pemberdayaan psikologis *(psychological empowerment)*. Peningkatan kepercayaan diri yang menyentuh angka 95,8% mengindikasikan bahwa hambatan mental yang sering dialami pelamar kerja dari daerah dapat diminimalkan. Perubahan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa simulasi wawancara terstruktur berkorelasi positif dengan efikasi diri dalam pencarian kerja *(job search self-efficacy)* [22], [23], [24], [25].



Gambar 3. Pengarahan saat pembuatan Curriculum Vitae (CV) bagi para peserta

Sebagai bentuk luaran kegiatan, dokumen CV standar ATS dan lembar evaluasi wawancara yang dibawa pulang oleh peserta menjadi wujud keberlanjutan program[26]. Secara keseluruhan, meskipun tidak menggunakan kelompok pembanding dalam pengukurannya, hasil program ini menunjukkan bahwa sinergi kolaboratif akademis dan pendekatan praktik langsung mampu mendukung penciptaan angkatan kerja yang lebih adaptif di pasar kerja digital[27].

4. SIMPULAN

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat di Kelurahan Alak menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kebutuhan melalui praktik langsung *(hands-on practice)* efektif dalam menjembatani kesenjangan kompetensi dasar pada pencari kerja usia produktif. Intervensi ini berkontribusi positif terhadap peningkatan literasi fungsional dan keterampilan digital 25 partisipan. Hal ini ditandai dengan peningkatan kapabilitas peserta dalam menyusun portofolio rekrutmen algoritmik, seperti Curriculum Vitae berstandar ATS, serta mengoptimalkan profil profesional di LinkedIn. Secara psikologis, simulasi wawancara terstruktur yang dilakukan di laboratorium komputer juga membantu menekan kecemasan teknologi *(technophobia)* dan berdampak pada peningkatan kepercayaan diri peserta dalam menghadapi seleksi kerja digital. Keterbatasan utama dari intervensi ini adalah ruang lingkup evaluasi yang baru mengukur kesiapan kompetensi secara potong lintang *(cross-sectional)* pascapelatihan, sehingga belum mencakup data longitudinal terkait persentase penyerapan kerja secara aktual.

5. SARAN

Berdasarkan temuan dan keterbatasan pelaksanaan kegiatan, disarankan kepada Pemerintah Kelurahan Alak untuk mereplikasi modul pelatihan adaptasi rekrutmen digital ini dan menjadikannya agenda pemberdayaan rutin bagi angkatan kerja muda. Bagi tim pengabdi dan peneliti selanjutnya, tata cara pelaksanaan di masa mendatang mutlak perlu dilengkapi dengan instrumen pelacakan alumni *(tracer study)* yang didistribusikan dalam rentang tiga hingga enam bulan pascapelatihan guna mengukur persentase daya serap tenaga kerja secara lebih presisi. Selain itu, guna mencapai luaran evaluasi yang *lebih komprehensif, sangat direkomendasikan untuk melibatkan praktisi sumber daya manusia* (Human Resources) dari industri lokal sebagai asesor eksternal pada sesi simulasi wawancara, agar penilaian kompetensi pelamar semakin selaras dengan standar rekrutmen industri yang mutakhir.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Nusa Cendana atas dukungan institusional yang menjadi dasar pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini. Apresiasi yang mendalam juga ditujukan kepada Kepala Desa beserta seluruh jajaran Aparatur Desa Alak yang telah memberikan izin, dukungan penuh, serta kerja sama yang sangat baik sejak tahap observasi hingga kegiatan di lapangan selesai. Ucapan terima kasih selanjutnya disampaikan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nusa Cendana, atas fasilitas dan dukungan akademis yang diberikan. Secara khusus, penulis menyampaikan penghargaan kepada Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Nusa Cendana, yang telah memberikan izin resmi untuk menggunakan sarana laboratorium komputer sebagai pusat intervensi pelatihan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada para pemateri yang telah bersedia menjadi narasumber luar biasa dan mendedikasikan keilmuannya demi keberhasilan seluruh rangkaian kegiatan pemberdayaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] B. P. Statistik, “Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Kupang,” BPS Kota Kupang, Kupang, 2024.
[2] B. P. Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Kupang,” BPS Provinsi Nusa Tenggara Timur, Kupang, 2024.
[3] K. K. R. Indonesia, “Laporan dinamika pasar kerja dan adaptasi digital angkatan kerja,” Kemenaker RI, 2023.
[4] Cedefop, “Skills mismatch and skill strategies in transition economies,” European Centre for the Development of Vocational Training, 2022.
[5] W. Bank, “Addressing skills mismatch in developing economies: Towards a digital workforce,” World Bank Group, 2023.
[6] J. S. Lim and Y. Kim, “The impact of digital literacy on employment outcomes for young adults,” *Comput. Human Behav.*, vol. 115, p. 106612, 2021.
[7] OECD, “Skills for a Digital World: Policy Brief on The Future of Work,” OECD Publishing, Paris, 2016.
[8] E. A. Hanushek and L. Woessmann, “The Role of Cognitive Skills in Economic Development,” *J. Econ. Lit.*, vol. 46, no. 3, pp. 607–668, 2008. https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607
[9] E. J. Helsper, *The digital disconnect: The social causes and consequences of digital inequalities*. SAGE Publications, 2021. https://doi.org/10.4135/9781526492982
[10] A. J. A. M. van Deursen and J. A. G. M. van Dijk, *Digital skills: Unlocking the information society*. Palgrave Macmillan, 2021.
[11] J. S. Black and E. van Esch, “AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it?,” *Bus. Horiz.*, vol. 63, no. 2, pp. 215–226, 2020. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.12.001
[12] M. S. Knowles, E. F. Holton III, and R. A. Swanson, *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*, 8th ed. New York, NY, USA: Routledge, 2015.
[13] E. van Laar, A. J. A. M. van Deursen, J. A. G. M. van Dijk, and J. de Haan, “The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review,” *Comput. Human Behav.*, vol. 72, pp. 577–588, 2017. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010
[14] S. B. Merriam and L. L. Bierema, *Adult learning: Linking theory and practice*, 2nd ed. Jossey-Bass, 2020.
[15] K. Schwab and S. Zahidi, “The future of jobs report 2023,” World Economic Forum, 2023.

[16] J. Zikic and J. Richardson, "Career transitions in the digital age: Strategies for job seekers," *Career Dev. Int.*, vol. 27, no. 1, pp. 45–61, 2022.
[17] P. van Esch, J. S. Black, and J. Ferolie, "AI-enabled ATS in recruiting: A review of theory and practice," *J. Strateg. Hum. Resour. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 35–49, 2021.
[18] R. Anwar, M. Tamba, and B. Bakrie, "Pengaruh Profil Individu Dalam Situs LINKEDIN dan Perencanaan Karier Individu Terhadap Peluang Pengembangan Karier Pengguna LINKEDIN Di Kota Bogor," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 13, no. 4, pp. 427–438, 2023.
[19] J. Davis, H. G. Wolff, and M. L. Forret, "LinkedIn and career success," *J. Vocat. Behav.*, vol. 120, p. 103444, 2020.
[20] N. Roulin and A. Bangerter, "LinkedIn profiles and algorithmic filtering: Implications for job seekers," *Hum. Resour. Manag. J.*, vol. 30, no. 2, pp. 225–242, 2020.
[21] E. Susanti and D. Rahmawati, "Strategi optimalisasi profil LinkedIn untuk meningkatkan employabilitas lulusan baru," *J. Komun. Prof.*, vol. 5, no. 2, pp. 98–112, 2021.
[22] A. Bangerter, N. Roulin, and C. J. König, "Technology and the employment interview," *J. Bus. Psychol.*, vol. 37, no. 1, pp. 1–8, 2022.
[23] K. M. Hmieleski and E. E. Powell, "Psychological empowerment and job readiness in the post-pandemic era," *J. Appl. Psychol.*, vol. 108, no. 4, pp. 540–555, 2023.
[24] D. B. Turban, F. K. Lee, and S. P. da Motta Veiga, "Job search self-efficacy and employment success: A meta-analysis," *Pers. Psychol.*, vol. 73, no. 2, pp. 215–240, 2020.
[25] R. E. Ployhart and A. K. Ward, "The shifting landscape of talent acquisition: Integrating technology and human assessment," *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, vol. 9, pp. 201–224, 2022.
[26] A. Setyawan and K. Nisa, "Pemberdayaan pemuda melalui pelatihan literasi digital dan pembuatan CV ATS-friendly," *J. Pengabdi. Masy. Indones.*, vol. 2, no. 3, pp. 150–158, 2022.
[27] M. Ekhsan and R. D. Parashakti, "Kesiapan kerja lulusan pendidikan tinggi di era digital: Analisis literasi dan kompetensi adaptif," *J. Inov. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 12–25, 2021.