

PELATIHAN PEREMPUAN SIAP KERJA BERBASIS TEORI CAREER READINESS SKILL UNTUK MENINGKATKAN KEYAKINAN DIRI ANGGOTA NASYIYATUL AISYIYAH KOTA BANDUNG DALAM PENCARIAN KERJA

Tasya Augustiya^{1*}, Novita Sari², Nurlaela Hamidah³,
Irfa Nabila Nursyaida⁴, Indah Aulia Putri⁵

^{1,2,3,4,5}Prodi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Bandung, Indonesia
tasya.augustiya@umbandung.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Rendahnya kepercayaan diri dan keterampilan kesiapan kerja menjadi tantangan bagi perempuan muda dalam memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret untuk memberikan pembekalan melalui kegiatan pelatihan Career Readiness Skills bagi anggota Nasyyiatul 'Aisyiyah Kota Bandung. Terdapat tiga tahapan kegiatan dalam pengabdian ini yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan pelatihan ini menggunakan metode *experiential learning*, yaitu memberikan praktik langsung yang dipandu oleh fasilitator agar peserta memperoleh pemahaman secara optimal. Kegiatan ini diikuti oleh 30 peserta. Pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rancangan dan mendapatkan tanggapan positif dari peserta. Pada akhir kegiatan dilakukan evaluasi menggunakan angket berisi 19 pernyataan skala Job search self-efficacy, 6 soal pre-test dan post-test, serta penilaian keterampilan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan sebesar 19,89%, peningkatan kualitas CV sebesar 41%, serta keterampilan wawancara mencapai 70%. Selain itu, tingkat kepuasan peserta tergolong tinggi dan menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan diri dalam pencarian kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Perempuan; Siap Kerja; Career Readiness Skill; Pencarian Kerja, Experiential Learning.

Abstract: *Low self-confidence and a lack of job readiness skills pose challenges for young women entering the workforce. Therefore, concrete efforts are needed to provide training through Career Readiness Skills workshops for members of Nasyyiatul 'Aisyiyah in Bandung. This community service initiative consists of three phases: preparation, implementation, and evaluation. This training program employs experiential learning methods, which involve hands-on practice guided by facilitators to ensure participants gain optimal understanding. The program was attended by 30 participants. The implementation proceeded as planned and received positive feedback from participants. At the conclusion of the program, an evaluation was conducted using a questionnaire comprising 19 statements on the Job Search Self-Efficacy scale, 6 pre-test and post-test questions, and a skills assessment. The evaluation results showed a 19.89% increase in knowledge, a 41% improvement in CV quality, and a 70% improvement in interview skills. Additionally, participant satisfaction was high, and the results indicated an increase in confidence regarding job search.*

Keywords: *Women's Training; Job-Ready; Career Readiness Skills; Job Search; Experiential Learning.*



Article History:

Received: 05-04-2026

Revised : 21-04-2026

Accepted: 25-04-2026

Online : 04-06-2026



*This is an open access article under the
CC-BY-SA license*

A. LATAR BELAKANG

Pemberdayaan perempuan merupakan isu strategis dalam pembangunan global dan nasional, terutama dalam upaya meningkatkan partisipasi perempuan di dunia kerja. Data menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan signifikan pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia, di mana angka partisipasi perempuan baru menyentuh 54%, jauh di bawah laki-laki yang telah mencapai 84% (Badan Pusat Statistik, 2024). Pada kelompok usia muda, kesenjangan ini semakin terlihat, di mana tingkat pengangguran perempuan muda berada pada kisaran 14–17% (Sakernas, 2024). Kondisi ini tidak hanya disebabkan oleh faktor struktural, tetapi juga faktor psikologis seperti rendahnya kepercayaan diri, kurangnya pemahaman terhadap potensi diri, serta keterbatasan keterampilan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (KemenPPA & ILO, 2023). Keberhasilan transisi dari pendidikan ke dunia kerja sangat dipengaruhi oleh penguasaan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaborasi, dan komunikasi profesional (Succi & Canovi, 2019; van Laar et al., 2017).

Selain faktor struktural, berbagai penelitian menunjukkan bahwa aspek psikologis memiliki peran penting dalam pemberdayaan perempuan. Dukungan sosial terbukti berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis perempuan bekerja, yang berdampak pada kesiapan dan keberlanjutan karier mereka (Ramadhani et al., 2023). Pengalaman pribadi, praktik kewirausahaan, dan dukungan Masyarakat merupakan proses dinamis yang membentuk pemberdayaan Perempuan (Fatin et al., 2026). Program pemberdayaan berbasis pendidikan nonformal dan coaching juga terbukti efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesadaran diri perempuan terhadap potensi yang dimiliki (Zaetun et al., 2026).

Dalam konteks mitra, Nasyiatul 'Aisyiyah (NA) Kota Bandung sebagai organisasi perempuan muda memiliki anggota dengan potensi intelektual dan motivasi belajar yang tinggi. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa sebagian besar anggota masih mengalami kebingungan dalam menentukan arah karir, memiliki kepercayaan diri yang rendah, serta belum memiliki keterampilan yang memadai dalam menyusun dokumen lamaran kerja dan membangun *personal branding*. Selain itu, anggota juga belum memiliki strategi pencarian kerja yang sistematis. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat *job search self-efficacy* anggota masih relatif rendah, baik pada aspek perilaku (*behavioral*) maupun keyakinan terhadap hasil (*outcome*). Penelitian menunjukkan bahwa *job search self-efficacy* berperan penting dalam menentukan efektivitas perilaku pencarian kerja dan peluang memperoleh pekerjaan (Kim et al., 2019). Lebih lanjut, *job search self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui pengembangan keterampilan kesiapan karir, termasuk strategi pencarian kerja dan kejelasan tujuan karir (Fort & Puget, 2022). Selain itu, studi empiris menunjukkan bahwa intervensi berupa pelatihan pencarian kerja dan pengembangan keterampilan karir secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri

individu dalam proses pencarian kerja serta kesiapan memasuki dunia kerja (Van Hooft et al., 2021; Zheng et al., 2025). Oleh karena itu, kondisi anggota NA Kota Bandung menunjukkan pentingnya pelaksanaan program pengabdian berbasis pelatihan kesiapan karir sebagai upaya strategis untuk meningkatkan *job search self-efficacy* dan kesiapan memasuki dunia kerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *job search self-efficacy* memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam proses pencarian kerja. Menurut Saks et al. (2015), *job search self-efficacy* mencerminkan tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kapasitasnya dalam mengelola proses pencarian kerja sekaligus ekspektasi bahwa upaya tersebut akan membuahkan hasil nyata berupa pekerjaan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih aktif, terarah, dan persisten dalam mencari pekerjaan. Di sisi lain, rendahnya keyakinan diri mengakibatkan individu merasa enggan untuk melangkah dan cenderung cepat putus asa di tengah proses pencarian kerja. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa *job search self-efficacy* berpengaruh terhadap intensitas dan keberhasilan pencarian kerja (Kim et al., 2019; Van Hooft et al., 2021). Serta berkaitan dengan kemampuan adaptasi karier dan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja (Hartono & Gunawan, 2019; Purnama et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa penguatan *self-efficacy* merupakan komponen krusial dalam intervensi kesiapan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa intervensi pelatihan pencarian kerja, termasuk penyusunan CV dan strategi lamaran, efektif dalam meningkatkan kualitas dokumen serta kepercayaan diri individu dalam proses pencarian kerja (Van Hooft et al., 2021). Selain itu, penguatan personal branding melalui platform profesional seperti LinkedIn terbukti berkontribusi terhadap peningkatan persepsi employability dan citra profesional individu (Gorbatov et al., 2019). Lebih lanjut, pengembangan *career adaptability* seperti kepercayaan diri, kontrol diri, dan keingintahuan berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja dan keberhasilan transisi ke dunia kerja (Rudolph et al., 2017). Temuan ini mengindikasikan bahwa intervensi yang mengintegrasikan aspek teknis dan psikologis akan lebih efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja perempuan muda.

Selain berbasis temuan empiris, program ini juga sejalan dengan pendekatan *Career Construction Theory* Savickas (2013) yang menekankan bahwa karir dibangun melalui proses konstruksi makna, pemahaman diri, dan pembentukan identitas profesional. Pendekatan ini relevan dalam konteks perempuan muda, karena mereka tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kejelasan arah karir dan kemampuan membangun narasi profesional yang kuat. Meskipun perempuan muda sering kali memiliki persepsi positif terhadap kemampuan teknisnya, Pandya et al. (2023) menemukan bahwa mereka cenderung merasa paling kurang siap dalam aspek pengembangan pribadi, manajemen stres, dan kepercayaan diri profesional, sehingga memerlukan intervensi sistematis

untuk menjembatani gap tersebut. Didukung oleh De Vos et al. (2020) yang menemukan bahwa manajemen karier tidak hanya berkaitan dengan kepemilikan keterampilan kerja (*employability*), tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk secara proaktif mengelola arah karier, membangun identitas profesional, serta memanfaatkan jejaring sosial. Oleh karena itu, intervensi berbasis pendekatan ini diyakini mampu menjawab kebutuhan mitra secara lebih komprehensif.

Sebagai solusi, program Pelatihan *Career Readiness Skills* “Perempuan Siap Kerja” dirancang secara berjenjang yang meliputi penguatan *self-awareness*, pelatihan penyusunan CV dan dokumen lamaran, pengembangan personal branding melalui media profesional, simulasi wawancara kerja, serta pendampingan berkelanjutan (*mentoring*). Setiap tahapan dirancang untuk meningkatkan aspek *job search self-efficacy* baik dari sisi perilaku maupun *outcome*, sehingga peserta tidak hanya mampu melakukan aktivitas pencarian kerja, tetapi juga memiliki keyakinan terhadap hasil yang akan dicapai.

Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan *job search self-efficacy* anggota Nasyiatul ‘Aisyiyah Kota Bandung melalui program pelatihan kesiapan kerja yang komprehensif, sehingga peserta memiliki kemampuan, kepercayaan diri, serta strategi yang efektif dalam memasuki dunia kerja. Dengan demikian, program ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pemberdayaan perempuan muda serta mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia yang siap kerja dan adaptif terhadap tuntutan dunia kerja modern.

B. METODE PELAKSANAAN

Mitra dalam kegiatan pengabdian ini adalah anggota Nasyiatul ‘Aisyiyah (NA) Kota Bandung, yaitu organisasi perempuan muda yang beranggotakan individu usia produktif dengan latar belakang pendidikan beragam dan sedang berada pada fase transisi menuju dunia kerja. Peserta kegiatan berjumlah 30 orang yang memiliki kebutuhan dalam pengembangan kesiapan karir, khususnya dalam meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan pencarian kerja, serta kemampuan menyusun dokumen lamaran dan membangun *personal branding*.

Metode kegiatan yang digunakan dalam pengabdian ini adalah pelatihan berbasis praktik (*workshop*) dengan pendekatan *learning by doing*. Metode ini dikombinasikan dengan ceramah interaktif untuk penyampaian materi, diskusi kelompok (*FGD*) untuk eksplorasi pengalaman dan kendala peserta, serta simulasi untuk melatih keterampilan wawancara kerja. Selain itu, kegiatan juga dilengkapi dengan pendampingan daring menggunakan media komunikasi seperti WhatsApp atau Telegram untuk memperkuat proses pembelajaran dan implementasi hasil pelatihan.

Pelaksanaan kegiatan dibagi ke dalam tiga tahapan, yaitu tahap pra kegiatan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Pada tahap pra kegiatan,

dilakukan koordinasi dengan mitra untuk menyelaraskan kebutuhan program, identifikasi kebutuhan peserta melalui observasi awal, serta penyusunan modul pelatihan dan instrumen evaluasi. Selain itu, dilakukan pula persiapan teknis berupa penyediaan alat dan bahan seperti laptop, LCD proyektor, modul pelatihan, serta media digital pendukung seperti LinkedIn dan template *Curriculum Vitae* (CV).

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan pelatihan intensif secara tatap muka selama satu hari, yang mencakup beberapa sesi utama, yaitu pengenalan potensi diri dan arah karir, penyusunan CV yang efektif, penguatan personal branding melalui LinkedIn, serta simulasi wawancara kerja. Seluruh sesi dirancang berbasis praktik langsung sehingga peserta dapat menghasilkan *output* nyata berupa CV dan performa wawancara. Setelah pelatihan, peserta mendapatkan pendampingan secara daring selama satu minggu untuk memantau perkembangan serta memberikan umpan balik terhadap proses pencarian kerja yang dilakukan.

Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan dengan menggunakan model Kirkpatrick yang mencakup aspek reaksi, pembelajaran, dan perilaku. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket untuk mengukur kepuasan peserta, pre-test dan post-test untuk menilai peningkatan pemahaman, penilaian produk berupa CV dan performa wawancara untuk mengukur keterampilan, serta angket job search self-efficacy untuk mengetahui perubahan kepercayaan diri peserta dalam proses pencarian kerja. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk menilai efektivitas program serta memberikan rekomendasi pengembangan kegiatan selanjutnya.

Tabel 1. Instrumen Evaluasi Kegiatan Berdasarkan Model Kickpatrick

Level Evaluasi	Aspek yang Diukur	Indikator	Instrumen	Waktu Pelaksanaan
Reaction	Kepuasan peserta terhadap pelatihan	Fasilitator, kejelasan materi, metode, relevansi, waktu, fasilitas	Angket skala Likert (SB–B–CB–K)	Setelah pelatihan
Learning (Kognitif)	Pengetahuan kesiapan kerja	Pemahaman konsep karir, CV, personal branding, wawancara	Pre-test & Post-test	Sebelum & sesudah pelatihan
Learning (Keterampilan)	Kemampuan praktis	Kualitas CV, kemampuan wawancara (metode STAR, komunikasi, sikap)	Lembar ceklis penilaian	Saat pelatihan
Behavior	Keyakinan perilaku pencarian kerja	Keyakinan memperoleh kerja	Angket Job Search Self-Efficacy	1 minggu setelah kegiatan



Gambar 1. Prosedur Kegiatan Pengabdian

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Persiapan Kegiatan

Pengabdian ini diawali dengan langkah persiapan, di mana tim melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan mitra, yaitu Nasyiatul 'Aisyiyah Kota Bandung, yang dilaksanakan pada tanggal 17 Desember 2025 bertempat di Universitas Muhammadiyah Bandung dan melalui Zoom Meeting. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan peserta, menentukan jumlah peserta, serta menyepakati waktu dan mekanisme pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan hasil koordinasi, diperoleh informasi bahwa sebagian besar anggota mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, khususnya dalam hal penyusunan CV, personal branding, serta kepercayaan diri dalam menghadapi wawancara kerja.

Selain itu, tim pengabdian juga melakukan koordinasi internal pada tanggal 16 Desember 2026 – 6 Februari 2026 untuk menyusun materi pelatihan, desain kegiatan, serta instrumen evaluasi berupa *pre-test*, *post-test*, angket kepuasan, dan lembar ceklis penilaian CV serta wawancara. Materi pelatihan disusun berdasarkan kebutuhan mitra yang mencakup pengenalan potensi diri, penyusunan CV, personal branding, dan simulasi wawancara kerja. Tahap persiapan ini menjadi penting untuk memastikan bahwa program yang diimplementasikan telah selaras sepenuhnya dengan kebutuhan riil para peserta, sehingga intervensi yang diberikan dapat tepat sasaran dan berdampak optimal.

2. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan *Career Readiness Skills* (Perempuan Siap Kerja) dilaksanakan pada tanggal 7 Februari 2026 bertempat di Universitas Muhammadiyah Bandung. Kegiatan ini menggunakan metode *learning by doing* atau *experiential learning*, yaitu pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman yang memungkinkan peserta

memperoleh pemahaman melalui praktik langsung. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan retensi pembelajaran karena peserta terlibat aktif dalam proses belajar (Kolb, 1984).

Rangkaian acara dibuka dengan pelaksanaan *pre-test* guna mengevaluasi basis pengetahuan peserta mengenai kesiapan kerja. Temuan awal mengindikasikan bahwa sebagian peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas terkait penyusunan CV, personal branding, dan strategi menghadapi wawancara kerja. Hasil ini memiliki keterkaitan dengan studi terdahulu yang mengonfirmasi bahwa individu dengan paparan terbatas terhadap pelatihan karir cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih rendah.

Sesi pertama dalam pelatihan adalah pengenalan potensi diri melalui asesmen minat, bakat, dan kepribadian. Kegiatan ini mengacu pada pendekatan *Career Construction Theory* yang menekankan pentingnya pemahaman diri sebagai dasar dalam membangun karir. Peserta dibimbing untuk mengeksplorasi pengalaman, nilai, dan kekuatan diri guna membentuk arah karir yang lebih jelas. Dokumentasi kegiatan ditampilkan dalam Gambar 2.



Gambar 2. Kegiatan Asesmen Potensi Diri

Sesi berikutnya adalah pelatihan penyusunan *Curriculum Vitae* (CV) dan dokumen lamaran kerja. Peserta diberikan pemahaman terkait struktur CV yang efektif serta praktik langsung menyusun CV masing-masing. Kegiatan ini dirancang untuk memberikan *mastery experience*, yaitu pengalaman keberhasilan langsung yang merupakan salah satu sumber utama pembentukan *self-efficacy* menurut Bandura (1997). Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan penyusunan resume yang terstruktur dapat meningkatkan kualitas dokumen lamaran serta kesiapan kerja peserta (Tillotson & Osborn, 2012). Dokumentasi kegiatan ini ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Pelatihan penyusunan CV

Selanjutnya dilakukan *workshop personal branding* melalui platform profesional seperti LinkedIn. Peserta dibimbing untuk menyusun profil profesional yang mampu merepresentasikan kompetensi dan pengalaman secara optimal. Personal branding menjadi aspek penting dalam meningkatkan *employability*, karena individu perlu mampu menampilkan nilai dirinya secara strategis di pasar kerja. Hal ini didukung oleh temuan Gorbатов et al, (2018) yang menyatakan bahwa personal branding berhubungan positif dengan reputasi profesional dan peluang karir.

Pada sesi akhir, dilakukan simulasi wawancara kerja dengan menggunakan pendekatan metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*). Peserta berlatih menjawab pertanyaan wawancara secara terstruktur serta mendapatkan umpan balik langsung dari fasilitator. Kegiatan ini dirancang guna mengoptimalkan kepercayaan diri dan kapabilitas komunikasi peserta secara signifikan, yang merupakan bagian penting dari *job search self-efficacy*. Dokumentasi kegiatan dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Simulasi Wawancara Kerja

Secara keseluruhan, pelaksanaan kegiatan menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dari peserta. Hal ini terlihat dari keaktifan dalam diskusi, praktik, serta keterlibatan dalam setiap sesi pelatihan. Pendekatan yang mengintegrasikan aspek kognitif, keterampilan, dan psikologis ini terbukti mampu mendukung peningkatan kesiapan kerja peserta secara lebih komprehensif.

3. Monitoring dan Evaluasi Kegiatan

Monitoring kegiatan dilakukan selama pelatihan berlangsung melalui observasi terhadap partisipasi dan keterlibatan peserta dalam setiap sesi. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta aktif mengikuti kegiatan, khususnya pada sesi praktik seperti penyusunan CV dan simulasi wawancara. Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan pendekatan model Kirkpatrick Evaluation Model yang mencakup aspek reaksi, pembelajaran, dan perilaku, sebagaimana pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Evaluasi Pelatihan Berdasarkan Model Kirkpatrick

No	Aspek Evaluasi (Kirkpatrick)	Indikator	Metode Pengukuran	Hasil Utama	Interpretasi
1	Reaction (Reaksi)	Kepuasan peserta terhadap fasilitator, materi, metode, fasilitas	Angket kepuasan (skala 1–4)	Rata-rata skor 3,42 – 3,75 (tertinggi: manfaat pelatihan = 3,75)	Peserta merasa pelatihan sangat baik, relevan, dan bermanfaat
2	Learning (Pembelajaran)	Peningkatan pengetahuan kesiapan kerja	Pre-test & Post-test	Rata-rata meningkat dari 76,52 → 91,74 (+19,89%)	Pelatihan efektif meningkatkan pemahaman peserta
3	Behavior (Perilaku/Psikologis)	Job Search Self-Efficacy (kepercayaan diri mencari kerja)	Angket JSSE (skala 1–5)	Rata-rata skor 3,49 (69,8%)	Peserta memiliki efikasi diri sedang–tinggi dalam pencarian kerja
4	Skill Outcome (Keterampilan – CV)	Kemampuan menyusun CV sesuai standar industri	Checklist CV (before–after)	Peningkatan dari ±42% → ±83% (+41%)	Terjadi peningkatan signifikan kualitas CV peserta
5	Skill Outcome (Keterampilan – Wawancara)	Kemampuan komunikasi, struktur jawaban, bahasa tubuh	Checklist wawancara	Rata-rata keterampilan ±70% (tertinggi: pembukaan 80%, terendah: STAR 55%)	Keterampilan wawancara cukup baik, perlu penguatan teknik STAR

Pada aspek pembelajaran (*learning*), evaluasi efektivitas program dilakukan melalui perbandingan skor *pre-test* dan *post-test*. Hasil analisis menunjukkan kenaikan nilai rata-rata yang signifikan, dari 78,3 menjadi 94, yang mengindikasikan adanya pertumbuhan pengetahuan peserta, dengan persentase peningkatan sebesar 20%. Capaian ini mengonfirmasi efektivitas pelatihan dalam membekali peserta dengan pemahaman yang lebih mendalam seputar persiapan memasuki dunia kerja.

Pada aspek keterampilan, dilakukan penilaian terhadap CV dan performa wawancara peserta. Hasil penilaian menunjukkan bahwa sebanyak $\pm 83\%$ peserta telah mampu menyusun CV sesuai standar industri setelah pelatihan, meningkat dari kondisi awal sebesar $\pm 42\%$. Selain itu, sekitar 70% peserta menunjukkan keterampilan wawancara yang baik, terutama pada aspek komunikasi dasar dan kepercayaan diri, meskipun penggunaan teknik terstruktur seperti metode STAR masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada keterampilan praktis peserta.

Pada aspek reaksi (*reaction*), berdasarkan hasil angket kepuasan peserta (Tabel 2), mayoritas peserta memberikan respons positif dengan kategori 'Sangat Baik' dan 'Baik' terkait mutu materi, kompetensi fasilitator, serta kesesuaian program dengan kebutuhan mereka. Rata-rata skor kepuasan berada pada rentang 3,42–3,75 (dari skala 4), dengan skor tertinggi pada aspek manfaat pelatihan (3,75) dan kualitas fasilitator (3,73). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan diterima dengan sangat baik oleh peserta.

Pada aspek perilaku (*behavior*), evaluasi dilakukan satu minggu setelah pelatihan menggunakan angket *job search self-efficacy*. Hasil menunjukkan bahwa peserta memiliki tingkat efikasi diri berada pada rentang kategori moderat hingga tinggi, dengan perolehan nilai rata-rata sebesar skor sebesar 3,49 (dari skala 5) atau setara dengan 69,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga berdampak pada kepercayaan diri peserta dalam melakukan aktivitas pencarian kerja, seperti menyusun CV, menghadapi wawancara, dan mengeksplorasi peluang karier.

4. Kendala yang Dihadapi dan Solusi

Pelaksanaan kegiatan ini tidak luput dari sejumlah kendala. Faktor pertama yang teridentifikasi adalah durasi pelatihan yang tergolong terbatas dan relatif singkat menyebabkan tidak semua peserta dapat memperoleh pendampingan secara maksimal, terutama pada sesi praktik CV dan wawancara. Kedua, perbedaan latar belakang pendidikan peserta menyebabkan adanya variasi kemampuan awal yang cukup signifikan, sehingga fasilitator perlu menyesuaikan kecepatan penyampaian materi.

Selain itu, kendala teknis seperti keterbatasan akses internet bagi beberapa peserta juga menjadi tantangan dalam sesi personal branding berbasis digital. Untuk mengatasi hal tersebut, tim pengabdian memberikan alternatif pendampingan secara luring dan menyediakan materi yang dapat diakses secara offline. Kendala teknis lainnya adalah banyaknya peserta yang membawa anak kecil, menyebabkan beberapa peserta kurang berkonsentrasi.

Sebagai solusi ke depan, disarankan agar kegiatan serupa dilaksanakan dalam durasi yang lebih panjang atau dalam beberapa sesi bertahap, sehingga peserta memiliki waktu yang lebih cukup untuk praktik dan

pendampingan. Selain itu, perlu dilakukan penguatan program lanjutan berupa mentoring berkelanjutan agar pelatihan dapat berdampak lebih optimal dan berkelanjutan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan kegiatan untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta, pelatihan ini telah terlaksana secara efektif dan memberikan dampak positif. Pada aspek kognitif, terjadi peningkatan pengetahuan sebesar 20%. Pada aspek keterampilan, kualitas CV meningkat signifikan sebesar $\pm 41\%$, dan keterampilan wawancara mencapai $\pm 70\%$. Selain itu, aspek psikologis menunjukkan tingkat *job search self-efficacy* sebesar 69,8%, yang mengindikasikan kepercayaan diri peserta berada pada kategori sedang hingga tinggi. Dari sisi reaksi, peserta memberikan penilaian positif dengan rata-rata kepuasan tinggi (3,42–3,75). Secara keseluruhan, pelatihan ini efektif dalam meningkatkan *soft skills* dan *hard skills* yang mendukung kesiapan memasuki dunia kerja. Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya pelatihan lanjutan yang lebih mendalam, khususnya pada teknik wawancara terstruktur dan penguatan portofolio. Selain itu, program serupa dapat diperluas dengan menambahkan sesi praktik intensif dan pendampingan, serta dilakukan penelitian lanjutan untuk melihat dampak pelatihan terhadap keberhasilan memperoleh pekerjaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis menyampaikan apresiasi yang kepada Majelis Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengembangan (Diktilitbang) Pimpinan Pusat Muhammadiyah melalui RISETMU (Riset Muhammadiyah) yang telah mendanai kegiatan pengabdian ini sehingga terlaksana dengan baik. Begitupula kepada mitra persyarikatan yaitu, Nasyyatul 'Aisyiyah Kota Bandung yang telah bekerja sama pada kegiatan ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Albert Bandura. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. (W. H. Freeman, Ed.).
Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Fort, I., & Puget, F. (2022). Self-efficacy dimensions and job search strategies. *European Review of Applied Psychology*, 72(3), 100748. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100748>
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2018). Personal Branding: Interdisciplinary Systematic Review and Research Agenda. *Frontiers in Psychology*, 24(6), 629–643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02238>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2019). Hubungan Job Search Self-Efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78–90. <https://doi.org/10.35814/mindset.v8i02.326>

- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, & International Labour Organization. (2023). *Laporan Spesifik*.
- Kim, J. G., Kim, H. J., & Lee, K.-H. (2019). Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004>
- Kolb, D. A. . (1984). *Experiential learning : experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Pandya, B., Ruhi, U., & Patterson, L. (2023). Preparing the future workforce for 2030: the role of higher education institutions. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1295249>
- Purnama, M. I., Taibe, P., & Zubair, A. G. H. (2024). Efikasi Diri Sebagai Prediktor Adaptabilitas Karir Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 4(2), 610–615. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i2.4108>
- Ramadhani, W. R., Noviekayati, I., Ananta, A., & Psikologi, F. (2023). Psychological well-being para perempuan bekerja: Bagaimana peran dukungan sosial? *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 558–566.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sakernas. (2024). *Laporan Bulanan Data Ketenagakerjaan: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, Issue?104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.007>
- Salsabilla Fatim, Dian Nabila Septiani, Alifia Herman, Ilham Pramudya, & Siti Hikmah. (2026). Dinamika Psychological Empowerment pada Komunitas Perempuan Pelaku Usaha. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 4(1), 01–11. <https://doi.org/10.61132/observasi.v4i1.1986>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.) (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 147–183). Wiley.
- 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>
- Van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., & Kanfer, R. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674–713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Zaetun, A., Yusuf, A., Arbarini, M., & Mikeladze, T. (2026). Women`s Empowerment through Non-Formal Education Programs to Increase Women`s Confidence and Self-Potential. *Journal of Nonformal Education*, 12(1), 1-10 <https://doi.org/10.15294/jone.v12i1.27223>
- Zheng, X., Puad, M. H. M., & Jalil, H. A. (2025). A scoping review of job search self-efficacy over the past 5 years. *Frontiers in Psychology*, 16, 1596847. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1596847>