

Peningkatan Kesiapan Karir Mahasiswa Generasi Z Melalui Optimalisasi *Soft Skill* dan Pemahaman Dunia Kerja di Era Digital

Juwita Azizah^{1*}, Dori Gusti Alex Candra², Khelvin Ovela Putra³, Irzon Meiditra⁴, Fauziah⁵, Yulia⁶, Zaharani Yusno⁷, Jufri⁸

^{1,3}Manajemen Informatika, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknik, Institut Teknologi Mitra Gama, Duri, Indonesia

²Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknik, Institut Teknologi Mitra Gama, Duri, Indonesia

⁸Teknologi Informasi, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknik, Institut Teknologi Mitra Gama, Duri, Indonesia

⁷Teknik Sipil, Fakultas Ilmu Komputer dan Teknik, Institut Teknologi Mitra Gama, Duri, Indonesia

⁴Teknologi Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Institut Teknologi Rokan Hilir, Rokan Hilir, Indonesia

^{5,6}Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Institut Teknologi Rokan Hilir, Rokan Hilir, Indonesia

Email: ¹juwita1722@gmail.com, ²dorigustialexcandra@gmail.com, ³khelvinovela@gmail.com, ⁴meiditairzon@gmail.com, ⁵fauziahnurgayo@gmail.com, ⁶mrsyulia98@gmail.com, ⁷z.yusno@gmail.com, ⁸juft2022@gmail.com

*Email Corresponding Author: juwita1722@gmail.com

Abstrak

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan meningkatkan kesiapan karir mahasiswa Generasi Z di Institut Teknologi Mitra Gama melalui optimalisasi *soft skill* dan pemahaman riil dunia kerja digital. Permasalahan mendasar yang diidentifikasi adalah tingginya penguasaan kompetensi teknis (*hard skill*) mahasiswa rumpun teknologi yang sayangnya belum diimbangi secara maksimal oleh kematangan *soft skill*, kecerdasan emosional, kelincahan beradaptasi, serta pemahaman etika profesional. Kegiatan edukatif ini diselenggarakan oleh Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama dengan mengadopsi pendekatan *Participatory Action Learning System* (PALS). Pelaksanaan program diwujudkan melalui metode lokakarya interaktif, simulasi penyelesaian studi kasus, dan praktik wawancara kerja terstruktur menggunakan teknik STAR. Hasil evaluasi kegiatan ini menunjukkan peningkatan tajam pada kapasitas kognitif dan afektif seluruh peserta. Hal tersebut dibuktikan secara kuantitatif melalui lonjakan perolehan nilai rata-rata *pre-test* dari 52,4 menjadi 86,7 pada saat *post-test*. Sebagai langkah tindak lanjut berkelanjutan, Pusat Karir memfasilitasi layanan konseling karir intensif guna mengawal kesuksesan transisi seluruh mahasiswa menuju persaingan keras dunia profesional secara lebih komprehensif dan suportif.

Kata Kunci: Kesiapan Karir, Generasi Z, *Soft Skill*, Pusat Karir, *Learning Agility*.

Abstract

This Community Service (PkM) program aims to enhance the career readiness of Generation Z students at Mitra Gama Institute of Technology by optimizing their soft skills and fostering a realistic understanding of the digital workplace. The fundamental issue identified is the high level of technical competence (hard skills) among students in technology-related fields, which, unfortunately, has not been fully balanced by the development of soft skills, emotional intelligence, adaptability, and an understanding of professional ethics. This educational initiative was organized by the Mitra Gama Institute of Technology Career Center using the Participatory Action Learning System (PALS) approach. The program was implemented through interactive workshops, case study simulations, and structured job interview practice using the STAR technique. Evaluation results showed a significant improvement in the cognitive and affective capacities of all participants. This was quantitatively demonstrated by a surge in the average pre-test score from 52.4 to 86.7 on the post-test. As a sustainable follow-up measure, the Career Center facilitates intensive career counseling services to comprehensively and supportively guide all students' successful transition into the highly competitive professional world

Keywords: Career Readiness, Generation Z, Soft Skills, Career Center, Learning Agility

1. PENDAHULUAN

Dunia industri dan sektor bisnis global saat ini tengah mengalami periode transformasi fundamental yang didorong oleh akselerasi kemajuan teknologi informasi serta gelombang globalisasi tanpa batas (Alten et al., 2019). Revolusi Industri 4.0 secara nyata telah mengubah lanskap ketenagakerjaan secara drastis, menciptakan lingkungan kerja modern yang penuh dengan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas operasional (Chen et al., 2023). Kondisi struktural yang sangat dinamis ini memaksa setiap individu, khususnya barisan generasi muda yang akan segera berekspansi ke dunia profesional, untuk memiliki kapasitas adaptasi tingkat tinggi agar mampu bertahan dan bersaing (Candra et al., 2025).

Generasi Z, yang secara demografis diproyeksikan akan mendominasi porsi angkatan kerja di masa depan, dihadapkan pada tuntutan kesiapan karir yang belum pernah terjadi pada era-era sebelumnya (Putra et al., 2025). Transformasi eksponensial di era digital saat ini mengharuskan mereka untuk tidak sekadar lulus dengan selembarnya ijazah akademik, melainkan wajib memiliki kemampuan kerja berkelanjutan yang menjamin relevansi kompetensi di tengah siklus perubahan yang sangat cepat (Kleine et al., 2021).

Di Indonesia, tingginya angka pengangguran terbuka pada kelompok lulusan perguruan tinggi masih menjadi permasalahan makroekonomi strategis yang sangat mendesak untuk diurai oleh pemangku kepentingan. Data empiris secara konsisten menunjukkan adanya fluktuasi angka pengangguran terdidik yang berakar kuat dari melebarnya kesenjangan kualifikasi antara profil lulusan dengan tingkat kompleksitas permintaan riil dunia usaha (Muliasari et al., 2024). Kesenjangan keterampilan struktural di lapangan ini mengindikasikan adanya diskoneksi yang mengkhawatirkan antara fokus implementasi kurikulum teoretis di ruang kelas dengan tuntutan pemahaman dunia kerja yang sebenarnya (Agustin et al., 2025).

Dalam upaya menjawab tantangan kesenjangan tersebut, penguasaan keterampilan teknis (*hard skill*) spesifik tetap menjadi fondasi awal yang mutlak dan tidak dapat ditawar. Keterampilan teknis terapan, seperti literasi data tingkat lanjut, pemrograman, dan penguasaan sistem informasi terpadu, merupakan instrumen penentu dominan bagi tingkat kesiapan operasional awal seorang mahasiswa (Riyanto et al., 2023). Generasi Z yang secara natural memiliki keunggulan interaksi harian dengan teknologi cerdas semestinya mampu memanfaatkan kapital bawaan ini sebagai pijakan strategis dalam memposisikan diri secara kompetitif (Prayogi et al., 2026).

Akan tetapi, realitas operasional di lapangan membuktikan bahwa keunggulan teknikal semata sama sekali tidak akan mampu memberikan jaminan keberlangsungan karir jika tidak diimbangi oleh optimalisasi keterampilan non-teknis (*soft skill*) secara serius. Keterampilan interpersonal yang mencakup komunikasi lisan dan tulisan, pemecahan masalah secara kolaboratif, kepemimpinan adaptif, hingga kecerdasan emosional terbukti memberikan kontribusi prediktif yang jauh lebih kuat terhadap tingkat kesuksesan adaptasi profesional (Rylance-graham & Ismail, 2026). Dimensi kematangan psikologis ini sangat vital untuk membantu angkatan kerja muda dalam meredam potensi konflik antar-karyawan dan mempertahankan stabilitas performa di bawah tekanan tinggi (Firdyaningtyas & Th, 2025).

Lebih jauh lagi, pemahaman tata krama dunia kerja yang utuh sangat dipengaruhi oleh kelincahan kognitif seseorang dalam memproses pembelajaran pada situasi lingkungan yang sama sekali baru. Di tengah ketidakpastian tren keberlangsungan pekerjaan masa depan, ketangkasan belajar (*learning agility*) menjadi instrumen navigasi mutlak guna mencegah keusangan kompetensi (Prayogi et al., 2026). Individu yang telah dibekali dengan ketangkasan ini cenderung lebih mudah menyerap pola kerja perusahaan dan memiliki daya tahan mental yang tangguh terhadap kelelahan interaksi teknologi yang berlebihan (Slavkovi & Nikoli, 2023).

Keberhasilan pembentukan kesiapan karir yang komprehensif juga sepenuhnya dimediasi oleh seberapa jauh tingkat adaptabilitas diinternalisasi selama menjalani masa studi di kampus. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki orientasi masa depan dan pengenalan simulasi dunia kerja yang terstruktur akan mampu memetakan arah perjalanan profesionalnya sebelum momen kelulusan tiba (Audi et al., 2025). Kapasitas bermanuver ini memastikan setiap lulusan mampu terus memperbarui identitas profesional mereka saat menghadapi transisi karir yang sarat kendala (Muliasari et al., 2024).

Namun demikian, pergeseran paradigma ketenagakerjaan modern sering kali melahirkan ekspektasi karir yang kurang realistis pada kelompok Generasi Z. Pencari kerja masa kini memiliki kecenderungan kuat untuk mendesain

lintasan karirnya dengan sangat mengedepankan tuntutan fleksibilitas jam kerja dan tingkat otonomi yang absolut (Kumar et al., 2023). Ekspektasi karir yang terlampaui independen ini, jika tidak diselaraskan dengan pemahaman etos kerja komunal, berpotensi menurunkan tingkat resiliensi mereka manakala berhadapan dengan hierarki manajerial di korporasi (Putri & Supriansyah, 2021).

Di samping itu, konstruksi kesiapan mental kerja mahasiswa di Indonesia juga sangat rentan terhadap benturan determinan sosiokultural yang melingkupinya. Keberadaan sistem nilai budaya komunal dan tingginya ekspektasi keluarga acap kali membatasi ruang kebebasan eksplorasi karir dan menekan keberanian pengambilan risiko para mahasiswa (Wahyuni et al., 2025). Apabila tekanan hierarkis dan ekspektasi tradisional ini tidak dikelola melalui bimbingan yang terarah, hal tersebut berpotensi menekan efikasi diri serta mendisorientasi ketajaman arah pengambilan keputusan hidupnya (Reza et al., 2026).

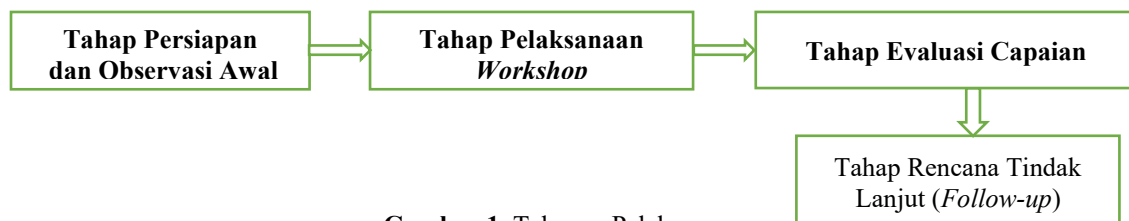
Menghadapi tantangan multidimensional tersebut, intervensi proaktif dari ekosistem perguruan tinggi menjadi sebuah tumpuan solusi yang tidak dapat ditunda lagi. Implementasi program pembekalan ekstra-kurikuler yang secara spesifik menjembatani teori dan praktik diakui sebagai katalisator krusial yang sanggup menyajikan gambaran realitas kerasnya iklim kerja (Hermawan et al., 2023). Eksposur yang terarah secara institusional dinilai sangat membantu percepatan internalisasi karakter positif dan menghapus jarak teoretis antara mahasiswa dengan praktik tata kelola bisnis sesungguhnya (Siregar et al., 2022). Selain itu, institusi juga dituntut memfasilitasi wawasan kewirausahaan digital modern demi memperkaya kemandirian alternatif jalur karir mahasiswa di masa depan (Adam et al., 2025).

Rangkaian kondisi dan kesenjangan inilah yang menjadi perhatian utama bagi Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama. Institut Teknologi Mitra Gama sejatinya memiliki kekuatan akademik pada rumpun sistem informasi dan bisnis digital, sehingga mahasiswanya secara inheren telah dibekali kompetensi teknis (*hard skill*) yang unggul. Namun, disadari sepenuhnya bahwa keunggulan teknologi ini berisiko tumpul apabila tidak dikawinkan dengan kematangan karakter dan wawasan profesionalisme. Oleh karena itu, Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama mengambil inisiatif strategis untuk hadir menyelenggarakan program pembekalan khusus bagi mahasiswanya sebelum mereka benar-benar terjun ke masyarakat.

Melalui pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) ini, Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama berkomitmen penuh untuk melaksanakan kegiatan dengan tajuk **"Peningkatan Kesiapan Karir Mahasiswa Generasi Z Melalui Optimalisasi Soft Skill dan Pemahaman Dunia Kerja di Era Digital"**. Program pembekalan ini diharapkan mampu menjadi inkubator transisi yang efektif, sehingga mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama dapat lulus tidak hanya sebagai sarjana yang cerdas secara digital, melainkan juga sebagai individu yang berkarakter, beretika, dan siap bersaing di panggung profesional.

2. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dirancang menggunakan pendekatan *Participatory Action Learning System* (PALS) yang dimodifikasi ke dalam bentuk pelatihan terpadu dan lokakarya (*workshop*) interaktif (Firdyaningtyas & Th, 2025). Pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) ini dipilih karena sangat relevan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung lebih reseptif terhadap metode pembelajaran yang bersifat partisipatif, praktis, dan berpusat pada keterlibatan langsung (Azahra et al., 2025). Kegiatan ini diinisiasi dan diselenggarakan sepenuhnya oleh Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama sebagai bentuk perwujudan tanggung jawab institusional dalam menjembatani masa transisi krusial mahasiswa dari hraranah akademik teoretis menuju realitas operasional dunia kerja di era digital.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan

Secara operasional, metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini disusun secara sistematis ke dalam empat tahapan utama yang berkesinambungan, yaitu: (1) Tahap Persiapan dan Observasi Awal, (2) Tahap Pelaksanaan *Workshop*, (3) Tahap Evaluasi Capaian, dan (4) Tahap Rencana Tindak Lanjut (*Follow-up*).

2.1 Tahap Persiapan dan Observasi Awal

Tahap ini merupakan fase fondasi manajerial di mana tim pengabdian dari Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama melakukan analisis kebutuhan sasaran (*need assessment*) secara komprehensif. Langkah pertama yang dilakukan adalah observasi situasi dan penyebaran kuesioner pendahuluan secara acak kepada perwakilan mahasiswa tingkat akhir. Tujuannya adalah untuk memetakan tingkat pemahaman awal mereka mengenai urgensi *soft skill*, etika profesional, dan dinamika industri saat ini. Hasil pemetaan demografis dan kognitif ini kemudian diolah untuk merancang desain kurikulum *workshop* serta menyusun modul materi pelatihan yang sangat kontekstual dengan kebutuhan mahasiswa.

Pada tahapan ini, panitia juga mematangkan koordinasi teknis, termasuk perizinan ruang aula kegiatan, fasilitas proyektor, kelengkapan audio visual, dan penetapan jadwal. Hal yang paling vital pada fase ini adalah penentuan dan penyelarasan narasumber. Tim pengabdian secara selektif mengundang dua kategori narasumber yang kredibel, yakni: praktisi *Human Resource* (HR) dari perusahaan berbasis teknologi untuk membedah perspektif industri secara riil, serta akademisi atau psikolog industri untuk membedah kerangka teoretis mengenai kecerdasan emosional dan pembentukan *soft skill*. Perpaduan dua sudut pandang ini dinilai esensial untuk menghadirkan pembekalan yang berimbang antara teori dan praktik.

2.2 Tahap Pelaksanaan *Workshop*

Tahap pelaksanaan merupakan inti sari dari kegiatan PkM ini. Acara *workshop* dirancang untuk diselenggarakan secara tatap muka (*luring*) guna memaksimalkan interaksi ruang, mereduksi kelelahan digital (*digital fatigue*), dan membangun ikatan emosional antar peserta. Pelaksanaan kegiatan dipecah ke dalam beberapa sesi yang terstruktur:

1. Sesi Pembukaan dan *Pre-Test*: Kegiatan diawali dengan peresmian oleh pimpinan Institut Teknologi Mitra Gama dan Ketua Pusat Karir. Sebelum memasuki inti materi, seluruh mahasiswa diwajibkan mengisi instrumen *pre-test*. Pengukuran ini bertujuan untuk menetapkan tolok ukur (*baseline*) tingkat pemahaman kognitif peserta sebelum intervensi diberikan.
2. Sesi Pemaparan Materi I (Dinamika dan Tuntutan Dunia Kerja Era Digital): Sesi ini dipandu langsung oleh narasumber praktisi industri. Fokus pemaparan menitikberatkan pada realitas disrupsi teknologi, kompetensi fundamental yang paling dicari oleh rekruter dari perusahaan nasional maupun rintisan (*startup*), serta dekonstruksi atas mitos-mitos dunia kerja yang sering disalahpahami oleh pencari kerja Generasi Z. Peserta dibekali pemahaman mendalam mengenai pentingnya *learning agility* (kelincahan belajar) guna bertahan di ekosistem bisnis yang cepat berubah.
3. Sesi Pemaparan Materi II (Optimalisasi *Soft Skill* dan Etika Profesional): Sesi kedua diampu oleh pakar pengembangan sumber daya manusia. Materi difokuskan pada strategi taktis dan praktis untuk mengasah keterampilan non-teknis. Indikator utama yang dibahas mencakup kemampuan komunikasi asertif, manajemen waktu, teknik resolusi konflik, kepemimpinan berintegritas, serta strategi membangun *personal branding* yang otentik di berbagai *platform* jejaring profesional (seperti LinkedIn).
4. Sesi Simulasi, *Roleplay*, dan *Focus Group Discussion* (FGD): Guna menjamin terjadinya transfer keterampilan secara dua arah, *workshop* tidak berhenti pada metode ceramah. Peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok diskusi kecil untuk memecahkan simulasi studi kasus. Puncak dari sesi ini adalah penyelenggaraan *mock interview* (simulasi wawancara kerja) menggunakan metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*). Narasumber memberikan umpan balik korektif secara langsung (*direct feedback*) terkait gestur tubuh, struktur jawaban, dan tingkat kepercayaan diri mahasiswa.

2.3 Tahap Evaluasi Capaian

Setelah seluruh rangkaian sesi interaktif selesai, tahap selanjutnya adalah evaluasi terukur. Pendekatan evaluasi yang digunakan mengadopsi kerangka Model Kirkpatrick pada dua level dasar, yakni Level 1 (Evaluasi Reaksi) dan Level 2 (Evaluasi Pembelajaran) (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

1. Evaluasi Reaksi: Peserta diberikan lembar kuesioner umpan balik (*feedback form*) berskala Likert untuk menilai tingkat kepuasan mereka terhadap kualitas penyelenggaraan acara, relevansi materi, kejelasan artikulasi narasumber, dan kelayakan fasilitas yang disediakan oleh Pusat Karir.
2. Evaluasi Pembelajaran: Evaluasi aspek kognitif dan afektif dilakukan melalui pengisian instrumen *post-test* yang berisi indikator butir pertanyaan yang setara dengan *pre-test*. Hasil skor *post-test* disandingkan dengan *pre-test* dan dianalisis menggunakan uji komparasi statistik deskriptif untuk melihat signifikansi persentase peningkatan wawasan mahasiswa sebelum dan sesudah mengikuti program pembekalan.

2.4 Tahap Rencana Tindak Lanjut (*Follow-up*)

Agar dampak positif dan euforia motivasi dari *workshop* ini tidak berhenti pada saat acara ditutup, Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama telah merancang skema keberlanjutan program yang solid. Seluruh peserta *workshop* akan diintegrasikan secara otomatis ke dalam wadah inkubator karir digital berupa grup komunitas alumni pelatihan. Melalui ekosistem ini, Pusat Karir akan bertindak sebagai fasilitator yang terus mendistribusikan informasi terkini mengenai lowongan magang, tren industri, dan kelas pengembangan kompetensi lanjutan. Lebih dari itu, peserta juga diberikan hak akses prioritas untuk menjadwalkan sesi konseling karir satu lawan satu (*1-on-1 career counseling*) bersama staf ahli di Pusat Karir kampus. Langkah pendampingan pasca-kegiatan ini merupakan wujud nyata dari komitmen Institut Teknologi Mitra Gama dalam mengawal setiap mahasiswanya hingga benar-benar siap dan terserap di pasar kerja profesional.

3. HASIL PEMBAHASAN

Pelaksanaan program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang diinisiasi oleh Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama mengusung tajuk “Peningkatan Kesiapan Karir Mahasiswa Generasi Z Melalui Optimalisasi *Soft Skill* dan Pemahaman Dunia Kerja di Era Digital”. Kegiatan ini merupakan manifestasi nyata dari tanggung jawab institusional dalam merespons fenomena kesenjangan keterampilan (*skills gap*) yang kerap dialami oleh lulusan perguruan tinggi saat menghadapi fase transisi menuju dunia profesional. Pembahasan pada bagian ini akan menguraikan secara komprehensif dan analitis mengenai sukseksi setiap tahapan kegiatan, mulai dari fase pra-pelaksanaan hingga evaluasi dampak, yang diselaraskan dengan kerangka metodologi *Participatory Action Learning System* (PALS). Seluruh analisis didasarkan pada dinamika interaksi peserta, transformasi kognitif, serta implikasi praktis yang bermuara pada peningkatan kesiapan karir mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama secara holistik.

3.1 Analisis Tahap Persiapan dan Pemetaan Kebutuhan (*Need Assessment*)

Fase persiapan dalam kegiatan PkM ini tidak diletakkan sekadar sebagai tahapan administratif, melainkan diperlakukan sebagai sebuah proses investigasi akademik yang krusial untuk memastikan bahwa intervensi yang diberikan benar-benar tepat sasaran dan berakar pada permasalahan riil. Tim pengabdian dari Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama mengawali langkah metodologis ini dengan melakukan observasi pendahuluan dan penyebaran instrumen kuesioner asesmen mandiri (*self-assessment questionnaire*) berskala Likert kepada representasi mahasiswa tingkat akhir yang bersiap memasuki dunia kerja.

Hasil analisis dari asesmen pendahuluan ini mengungkapkan sebuah temuan yang sangat relevan dan khas dengan profil demografis mahasiswa yang berada di rumpun keilmuan teknologi, sistem informasi, dan bisnis digital. Secara akumulatif, mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama menunjukkan tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) yang sangat tinggi, yakni berada pada rentang 85% hingga 90%, terkait dengan klaim penguasaan *hard skill*. Mereka merasa sangat percaya diri dalam hal literasi data analitik, perancangan basis data, penguasaan bahasa pemrograman, hingga

analisis arsitektur sistem. Tingginya angka ini membuktikan bahwa kurikulum akademik dan praktikum laboratorium yang berjalan di Institut Teknologi Mitra Gama telah berhasil membangun fondasi kompetensi teknis yang sangat kokoh.

Namun, temuan yang bersifat kontradiktif dan mengkhawatirkan justru muncul secara mencolok pada variabel kesiapan psikologis, regulasi emosi, dan keterampilan interpersonal. Lebih dari 72% responden secara terbuka menyatakan tingkat kecemasan (*anxiety*) yang tinggi hingga sangat tinggi saat dihadapkan pada skenario penyelesaian konflik interpersonal di tempat kerja, negosiasi kompensasi, etika komunikasi lintas generasi, serta strategi menghadapi tahapan seleksi wawancara berbasis perilaku (*behavioral interview*). Paradoks ini secara empiris mengonfirmasi berbagai kajian teoretis mutakhir yang menyatakan bahwa mahasiswa di bidang Sains, Teknologi, Teknik, dan Matematika (*STEM*) kerap mengalami asimetri perkembangan kompetensi. Keunggulan teknis analitis sering kali tidak dibarengi dengan kematangan *soft skill* yang memadai. Individu yang terbiasa berinteraksi intens secara sistematis dengan mesin, algoritma, atau data kuantitatif cenderung membutuhkan stimulasi ekstra dan pembiasaan ruang sosial untuk mengembangkan kecerdasan emosional serta fleksibilitas dalam menghadapi dinamika manusia yang tidak selalu terstruktur.

Berdasarkan landasan rasional dan temuan empiris tersebut, tim Pusat Karir merancang desain kurikulum *workshop* yang secara presisi berfungsi sebagai jembatan atas celah kompetensi ini. Pemilihan narasumber pun tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui kurasi yang sangat ketat. Keterlibatan praktisi *Human Resource* (HR) dari industri teknologi berskala nasional serta pakar psikologi industri diputuskan dengan tujuan agar mahasiswa tidak hanya sekadar menerima transfer pengetahuan yang bersifat konseptual dan dogmatis, tetapi juga mendapatkan wawasan empiris, rekam jejak (*best practices*), serta gambaran mengenai kerasnya realitas persaingan di pasar tenaga kerja era digital saat ini.

3.2 Dinamika Pelaksanaan *Workshop* dan Transfer Pengetahuan yang Komprehensif

Pelaksanaan *workshop* yang diselenggarakan secara tatap muka (*luring*) menjadi episentrum dari seluruh rangkaian kegiatan intervensi PkM ini. Interaksi fisik dipilih secara sadar dan terencana oleh Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama untuk meminimalisasi fenomena kelelahan digital (*zoom fatigue*) yang sering mendera konsentrasi mahasiswa Generasi Z, sekaligus untuk memfasilitasi terciptanya koneksi psikologis yang lebih intim dan otentik antara narasumber, fasilitator, dan para peserta.

A. Analisis Sesi Pembukaan dan Pengukuran *Baseline* Kognitif

Rangkaian kegiatan secara resmi dibuka oleh jajaran pimpinan rektorat Institut Teknologi Mitra Gama. Dalam sambutan pembukanya, pimpinan memberikan penekanan filosofis yang sangat kuat bahwa selebar ijazah sarjana dan transkrip nilai dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) *cumlaude* hanyalah "tiket masuk" administratif ke dunia kerja. Sementara itu, kelangsungan karir (*career sustainability*), promosi jabatan, dan reputasi profesional ditentukan sepenuhnya oleh integritas dan karakter. Sebelum pemaparan materi dari narasumber dimulai, seluruh mahasiswa diinstruksikan dengan ketat untuk menyelesaikan instrumen *pre-test*. Pengukuran awal ini mengadopsi prinsip andragogi yang valid, di mana penentuan titik tolak (*baseline*) pemahaman sangat krusial untuk mengukur efektivitas dan keberhasilan intervensi program nantinya. Hasil rekapitulasi *pre-test* awal menunjukkan bahwa pemahaman peserta mengenai konsep *learning agility*, struktur wawancara kompetensi yang terstandarisasi, dan tata krama komunikasi korporat masih berada pada kategori "Cukup" dengan tendensi menuju "Kurang Memadai". Sebagian besar mahasiswa terpantau masih terjebak pada bias kognitif dan asumsi tradisional yang meyakini bahwa kemampuan (*skill*) mengoperasikan *software* tertentu adalah jaminan mutlak keberhasilan rekrutmen.

B. Pembedahan Materi I: Realitas Ekosistem Kerja Digital dan Urgensi *Learning Agility*

Sesi pemaparan materi pertama dipandu secara interaktif oleh narasumber praktisi industri. Sesi ini berfungsi untuk secara tajam mendekonstruksi mitos-mitos dan ilusi pencarian kerja yang selama ini diyakini oleh mahasiswa. Dalam pemaparannya, diuraikan dengan detail bagaimana gelombang disrupsi teknologi dan percepatan integrasi Kecerdasan Buatan (AI) di berbagai sektor esensial telah mengubah kualifikasi dan taksonomi kandidat yang dicari

oleh perusahaan secara radikal. Narasumber menekankan bahwa di tengah pusaran era *Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity* (VUCA), kompetensi teknis yang dipelajari dan dihafal di bangku kuliah saat ini memiliki "masa kedaluwarsa" yang sangat cepat. Oleh karena itu, kemampuan kognitif yang paling krusial bagi seorang tenaga kerja modern bukanlah pada seberapa banyak hal yang telah mereka ketahui, melainkan pada seberapa cepat mereka mampu membuang pengetahuan lama yang terbukti sudah usang (*unlearning*) dan secara proaktif mempelajari keterampilan baru (*relearning*). Konsep adaptasi dinamis inilah yang secara akademis dan praktis dikenal sebagai *learning agility*.

Bagi para mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama, materi pembuka ini sukses memberikan disonansi kognitif yang memicu perenungan positif. Mereka yang pada awalnya merasa berada di "zona sangat aman" dengan kebanggaan atas kemampuan teknis pemrograman disadarkan secara logis bahwa tanpa dibarengi ketangkasan belajar, keterampilan spesifik mereka dapat dengan mudah digantikan oleh otomatisasi sistem atau algoritma pemrograman mandiri dalam waktu yang sangat singkat. Pembahasan pada sesi ini juga menyentuh akar permasalahan psikologis, yakni fenomena *culture shock* (gegar budaya) yang kerap menjadi alasan tingginya angka *turnover* (keluar-masuk karyawan) pada lulusan baru (*fresh graduate*) dari Generasi Z. Mahasiswa Generasi Z memiliki kecenderungan gaya hidup yang sangat mendambakan fleksibilitas, otonomi pengambilan keputusan, dan tuntutan mutlak atas keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Merespons hal tersebut, narasumber memberikan pandangan kalibrasi yang sangat realistis bahwa ekspektasi idealis tersebut tidaklah salah, namun harus diseimbangkan dengan pembuktian dedikasi di awal karir, kesediaan memikul tanggung jawab komunal, komitmen terhadap tenggat waktu perusahaan, dan resiliensi terhadap tekanan, khususnya pada masa-masa krusial masa percobaan (*probation period*). Terjadi dialektika diskusi yang sangat hidup pada sesi ini, di mana banyak mahasiswa yang mengajukan pertanyaan komparatif dan studi kasus mengenai perbedaan mencolok budaya kerja di perusahaan rintisan (*startup*) versus korporasi konvensional, menunjukkan tingginya letupan rasa ingin tahu mereka setelah diberikan stimulasi wawasan yang tepat.

C. Pembedahan Materi II: Arsitektur *Soft Skill*, Komunikasi Asertif, dan Strategi *Personal Branding*

Sesi pemaparan kedua yang diampu oleh pakar pengembangan sumber daya manusia bergeser dari tataran wawasan makro menuju pada tataran taktis psikologis mikro. Pembahasan difokuskan secara mendalam pada penguatan dan pengelolaan kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*). Mengutip kerangka teoretis psikologi industri modern, narasumber menjelaskan dengan runtut bahwa mahasiswa yang memiliki kesadaran diri (*self-awareness*) dan kemampuan regulasi diri (*self-regulation*) yang optimal akan tampil jauh lebih tangguh dalam memproses kritik konstruktif dari atasan, dibandingkan mereka yang memiliki kecenderungan defensif, anti-kritik, atau mudah tersinggung secara personal.

Lebih jauh, esensi komunikasi asertif dibedah secara komprehensif. Mahasiswa dengan latar belakang ilmu pasti dan teknologi informasi sering kali terbiasa berkomunikasi dengan pola pikir biner (hanya ada opsi benar mutlak atau salah mutlak) layaknya sebuah logika algoritma komputer. Pada sesi ini, narasumber membongkar kebiasaan tersebut dan melatih peserta untuk mulai peka memahami wilayah "abu-abu" dalam interaksi sosial korporat. Elemen seperti empati situasional, pengendalian intonasi suara, kemampuan membaca bahasa tubuh (*body language*), dan pemilihan diksi saat menyampaikan perbedaan pendapat kepada atasan atau saat meredam keluhan klien, menjadi kunci utama negosiasi karir yang sukses.

Selain penguatan komunikasi sirkular di internal perusahaan, sesi ini juga membedah urgensi taktik *personal branding* untuk kepentingan eksternal. Peserta dibimbing langkah demi langkah untuk merekonstruksi jejak digital mereka dan membangun citra profesional, khususnya pada platform *networking* profesional seperti LinkedIn. Mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama diajarkan seni mengonversi tugas akhir kuliah, partisipasi pada proyek *mini-research*, pengembangan purwarupa aplikasi kampus, hingga pengalaman kepanitiaan mereka ke dalam bentuk portofolio digital yang terstruktur dan memikat di mata tim *Talent Acquisition* maupun *headhunter*. Transformasi kesadaran profil dari yang awalnya hanya sekadar "mahasiswa pasif" menjadi representasi "profesional muda di bidang sistem informasi/bisnis digital yang proaktif dan siap memberikan *value addition* bagi perusahaan" menjadi pencapaian luaran afektif yang paling kentara dari sesi ini.



Gambar 2. Pelaksanaan *Workshop* dan Transfer Pengetahuan yang Komprehensif

3. Analisis Eksploratif Sesi Simulasi, *Roleplay*, dan *Focus Group Discussion* (FGD)

Pendekatan andragogi secara tegas mensyaratkan tersedianya ruang untuk aplikasi langsung dari materi teoretis yang telah diserap agar tidak berujung pada kebingungan praktis. Oleh karena itu, pasca-pemaparan konsep teoretis, kegiatan PkM ini menginfiltirasi metode *experiential learning* (pembelajaran berbasis pengalaman) melalui sesi *Focus Group Discussion* (FGD) berintensitas tinggi dan *roleplay* (simulasi peran). Seluruh peserta dipecah secara acak ke dalam kelompok-kelompok kecil (beranggotakan 5 hingga 7 orang) guna mencegah polarisasi pertemanan, dan masing-masing kelompok didampingi oleh satu fasilitator dari tim Pusat Karir.

Setiap kelompok dihadapkan pada dua studi kasus (*case study*) kompleks yang diangkat murni dari insiden nyata yang sering terjadi di dunia kerja sesungguhnya. Kasus pertama mengangkat tema manajemen konflik vertikal: "Bagaimana cara Anda secara profesional merespons teguran keras dari manajer di depan forum rapat terbuka akibat sebuah kegagalan operasional, yang mana secara teknis kerusakan tersebut disebabkan oleh anomali server *down*, bukan murni kelalaian Anda secara individu?" Kasus kedua mengangkat tema kolaborasi horizontal: "Bagaimana strategi Anda menavigasi pengerjaan proyek digital yang tertunda, ketika salah satu rekan tim lintas departemen secara konsisten gagal memenuhi tenggat waktu yang telah disepakati bersama?"

Studi kasus dengan tingkat ambiguitas semacam ini dirancang khusus untuk memaksa mahasiswa keluar dari zona nyaman perhitungan matematis mereka dan memacu kerja saraf analitis-psikologis. Mahasiswa dituntut berdiskusi alot untuk merumuskan draf resolusi konflik yang elegan; solusi yang tidak menjatuhkan wibawa atasan di depan umum, tetap menjaga keharmonisan tim, namun di saat yang sama mampu mengklarifikasi fakta teknis secara tegas dan asertif.

Puncak ketegangan positif sekaligus momentum proses pembelajaran yang paling bermakna terjadi pada penyelenggaraan sesi simulasi wawancara kerja (*mock interview*). Pada tahapan ini, Pusat Karir mengimplementasikan standar metode wawancara modern berbasis perilaku masa lalu, atau yang dikenal dengan *Behavioral Event Interview* (BEI). Mahasiswa diperkenalkan secara intensif dan wajib mempraktikkan teknik STAR (*Situation, Task, Action, Result*). Telaah dari narasumber mengungkapkan bahwa kelemahan struktural utama lulusan baru saat diwawancarai adalah kecenderungan mereka dalam memberikan jawaban yang mengambang, bersifat filosofis normatif, berandai-andai terhadap masa depan, atau sekadar melontarkan klaim sepihak tanpa bukti (contoh klise: "Saya adalah tipe pekerja keras, sangat teliti, dan bisa beradaptasi bekerja dalam tim").

Melalui paksaan metode STAR, mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama dilatih keras untuk menstrukturkan setiap jawaban mereka berbasis pada *evidence* atau pengalaman konkret di masa lalu. Mereka dipandu untuk menggali rekam jejak mereka sekecil apa pun (pengalaman mengerjakan tugas akhir berkelompok, memimpin kepanitiaan acara himpunan jurusan, atau menghadapi dosen pembimbing yang sulit) untuk menjabarkan *Situation* (situasi/konteks masalah yang terjadi), *Task* (tugas atau tanggung jawab spesifik yang diemban), *Action* (tindakan nyata, inisiatif, atau

langkah taktis yang mereka ambil secara mandiri untuk memecahkan tantangan tersebut), serta *Result* (hasil akhir yang terukur, pembelajaran yang didapat, atau dampak dari tindakan tersebut).

Selama simulasi berlangsung, narasumber dan tim fasilitator bertindak memerankan karakter rekruter perusahaan yang tegas, dan secara proaktif memberikan interupsi korektif yang membangun (*direct constructive feedback*). Evaluasi dan koreksi yang diberikan tidak hanya terbatas pada kelemahan struktur narasi verbal metode STAR yang diutarakan peserta, tetapi juga menembus aspek komunikasi non-verbal (kinesik) dan kebocoran ekspresi wajah (*micro-expression*). Fasilitator menyoroti kebiasaan kontak mata yang terdistraksi atau sering melihat ke bawah (menandakan rasa tidak aman), postur bahu yang membungkuk atau posisi tangan tertutup yang menyiratkan sikap defensif, hingga kecenderungan tempo berbicara yang mendadak menjadi sangat cepat tanpa jeda napas akibat lonjakan hormon adrenalin dan rasa gugup yang tidak terkelola. Paparan terhadap iklim "tekanan buatan" ini dianalisis terbukti sangat krusial dalam membentuk *muscle memory* (memori otot) kognitif dan psikologis para peserta. Melalui simulasi yang diulang beberapa kali, tingkat kepanikan dan kegugupan mahasiswa terpantau menurun secara drastis menjelang akhir sesi. Kepanikan tersebut berhasil digantikan oleh tumbuhnya kesadaran prosedural tentang bagaimana cara "menjual" kompetensi sejati, mengemas kelemahan menjadi ruang pertumbuhan (*room for growth*), dan mempresentasikan potensi diri secara terstruktur, terukur, meyakinkan, tanpa terjebak pada kesan kesombongan intelektual.

4. Evaluasi Capaian Program Berdasarkan Metrik Kerangka Kirkpatrick

Sebagai sebuah kegiatan akademis yang menjunjung tinggi asas akuntabilitas dan kebermanfaatan, program PkM yang diselenggarakan oleh Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama ini tidak melepaskan aspek pengawasan. Penilaian keberhasilan program mengadopsi standar evaluasi internasional Model Kirkpatrick. Evaluasi yang dijabarkan pada laporan pembahasan ini berfokus pada dua level mendasar yang dapat diukur secara langsung pasca-berakhirnya kegiatan, yakni Level 1 (Evaluasi Reaksi) dan Level 2 (Evaluasi Pembelajaran/Kognitif), serta meninjau proyeksi pada level berikutnya.

A. Evaluasi Reaksi (Level 1: *Reaction*)

Evaluasi pada level pertama ini ditujukan murni untuk mengukur persepsi, tingkat penerimaan subjektif, kepuasan emosional, dan *engagement* afektif seluruh peserta terhadap ekosistem penyelenggaraan *workshop*. Berdasarkan tabulasi dan analisis dari lembar kuesioner umpan balik (menggunakan skala Likert 1-5) yang disebarkan pada saat acara ditutup, didapatkan hasil kuantitatif yang sangat positif dan menggembirakan. Aspek relevansi materi pelatihan dengan tuntutan kebutuhan masa depan mahasiswa mendapatkan skor rerata tertimbang mencapai 4.87/5.00. Angka yang mendekati nilai sempurna ini mengonfirmasi dengan kuat bahwa diagnosis *need assessment* yang dilakukan tim Pusat Karir pada tahap pra-kegiatan telah sangat akurat. Selanjutnya, aspek penguasaan, artikulasi, dan kapabilitas narasumber dalam menyampaikan materi kompleks menjadi bahasa yang bumihi serta menstimulasi diskusi berhasil memperoleh skor 4.90/5.00. Hal ini membuktikan bahwa metode penyampaian yang interaktif sangat beresonansi dan sinkron dengan gaya belajar kognitif mahasiswa Generasi Z. Sementara itu, untuk penilaian aspek sarana, prasarana kelengkapan, dan ketanggapan pelayanan panitia, didapatkan skor rata-rata 4.75/5.00. Tingginya skor kepuasan secara agregat ini berimplikasi langsung pada terciptanya motivasi intrinsik di dalam diri mahasiswa. Mereka hadir bukan sekadar memenuhi syarat administratif untuk mendapatkan sertifikat, melainkan menunjukkan keterlibatan emosional dan kognitif yang penuh (secara konsisten aktif berdebat, sukarela maju menjadi subjek *roleplay*, dan mempertahankan tingkat konsentrasi) dari awal pembukaan hingga paripurnanya kegiatan.

B. Evaluasi Pembelajaran Kognitif (Level 2: *Learning*)

Puncak indikator keilmiahan dari keberhasilan intervensi PkM ini ditinjau dari instrumen evaluasi pembelajaran yang membandingkan selisih nilai *pre-test* (sebelum peserta menerima intervensi apa pun) dengan *post-test* (sesudah peserta mengikuti keseluruhan pemaparan teoretis dan simulasi praktis). Analisis statistik deskriptif terhadap dua himpunan data kognitif tersebut memunculkan bukti adanya lonjakan pemahaman yang amat sangat signifikan (terkategori dalam pencapaian N-Gain yang tinggi).

Sebelum kegiatan dimulai, rata-rata skor pemahaman kognitif mahasiswa—yang mencakup variabel pemahaman etika profesional, struktur *learning agility*, dan penguasaan fondasi teknik wawancara STAR—hanya bertengger di angka 52.4 dari skala maksimal 100. Angka pemahaman awal yang berada pada ambang batas bawah ini kembali memvalidasi betapa mendesaknya urgensi program pembekalan ini, mengingat kerasnya seleksi rekrutmen yang menanti mereka. Namun, setelah intervensi berlapis diaplikasikan (mulai dari pembekalan wawasan makro, perbaikan mindset mikro, hingga latihan simulasi wawancara), skor rata-rata kuesioner *post-test* mahasiswa melonjak tajam menyentuh angka 86.7 dari skala 100. Peningkatan absolut skor ini merepresentasikan bahwa intervensi pelatihan berhasil mendongkrak kapasitas pemahaman kognitif mahasiswa secara dramatis.

Apabila kita membedah sebaran nilai tersebut secara spesifik per indikator pengujian, lonjakan persentase pemahaman yang paling ekstrem dan membanggakan terpusat pada komponen "Praktik Penguasaan Teknik Wawancara STAR" dan "Langkah Strategis Pembuatan Portofolio LinkedIn Berbasis Bukti". Lonjakan tinggi pada dua area ini sangat masuk akal dan linier dengan karakteristik dasar metode *experiential learning*, di mana keterampilan yang bersifat taktis terapan, apabila langsung disimulasikan dan dikoreksi pada saat itu juga, akan jauh lebih cepat terpatrit ke dalam memori jangka panjang peserta, berbanding terbalik dengan konsep teoretis yang sekadar dibacakan dari layar presentasi. Kenaikan skor *post-test* yang sangat komprehensif ini menjadi justifikasi empiris yang sah bahwa materi yang diantarkan oleh narasumber tidak hanya mampir di telinga sebagai ceramah pasif, melainkan benar-benar berhasil diproses, dicerna secara kritis, direkonstruksi, dan diadopsi menjadi fondasi kecakapan yang baru oleh seluruh mahasiswa yang hadir.

5. Rencana Tindak Lanjut (*Follow-up*) dan Implikasi Strategis Institusional Jangka Panjang

Keberhasilan sejati dari sebuah program Pengabdian kepada Masyarakat tidak selayaknya dan tidak boleh hanya diukur dari euforia atau gemerlapnya penyelenggaraan pada hari H semata. Tolok ukur keberhasilan yang lebih esensial adalah sejauh mana efek domino dan kristalisasi nilai dari kegiatan tersebut berlanjut menjadi perubahan perilaku (*behavioral change* - Level 3 Kirkpatrick) dan berdampak pada serapan kerja lulusan (*results* - Level 4 Kirkpatrick) di masa depan. Memahami kedalaman filosofi tersebut, Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama telah menetapkan serangkaian skema rencana tindak lanjut (*follow-up*) yang terlembaga secara formal dan sistematis guna memastikan momentum motivasi yang telah terbakar tidak menguap sia-sia seiring berjalannya waktu dan kesibukan akademik mahasiswa.

Sebagai langkah perwujudan tindak lanjut pertama pasca-berakhirnya *workshop*, seluruh data profil peserta diintegrasikan ke dalam sistem basis data (direktori *talent*) milik Pusat Karir. Mahasiswa yang telah lulus dari program pembekalan ini disatukan ke dalam sebuah ekosistem wadah inkubator karir digital berupa grup komunikasi eksklusif alumni pelatihan. Platform digital ini difungsikan secara aktif dan dua arah sebagai pusat komando informasi karir. Pihak manajemen Pusat Karir secara berkala akan mendiseminasikan *update* lowongan pekerjaan yang telah terkurasi (bebas penipuan rekrutmen), menyalurkan penawaran program magang mandiri maupun kuota magang dari skema nasional Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), hingga membagikan artikel-artikel penambah wawasan terkait perubahan tren industri digital terkini yang sangat selaras dengan latar belakang keilmuan mereka.

Lebih strategis dari pembentukan komunitas alumni, kegiatan PKM ini secara tidak langsung telah mendobrak tembok pembatas psikologis, membuka pintu kemitraan organik antara mahasiswa dan entitas Pusat Karir kampus. Para mahasiswa kini memiliki kesadaran eksistensial yang kuat bahwa institusi kampus memiliki wadah khusus yang sangat peduli dan siap siaga mendampingi mereka saat menyeberangi jembatan kritis transisi dunia kerja. Sebagai tindak lanjut pendampingan tingkat lanjut, Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama kini memfasilitasi layanan eksklusif *1-on-1 career counseling* (konseling karir dan psikologis personal). Melalui program pendampingan privat ini, mahasiswa difasilitasi untuk menjadwalkan sesi khusus bersama konselor guna membedah lebih kritis mengenai format *Curriculum Vitae* (CV) *Applicant Tracking System* (ATS) *friendly* yang telah mereka susun (layanan *CV Review*), melakukan sesi gladi bersih dan evaluasi gestur sebelum mereka benar-benar menghadapi jadwal wawancara di perusahaan impian, atau sekadar berkonsultasi mengenai dilema kebingungan dalam menentukan peminatan spesialisasi karir pascakampus.

Sebagai konklusi akhir dari seluruh rangkaian pembahasan ini, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui lokakarya pembekalan karir terpadu terbukti telah menjelma menjadi sebuah instrumen intervensi strategis yang memiliki efektivitas tinggi. Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama berhasil membangun sebuah jembatan psikomotorik, kognitif, dan afektif yang menyatukan secara presisi keunggulan kompetensi *hard skill* teknis (yang telah sukses didapatkan mahasiswa dari kurikulum perkuliahan di ruang kelas) dengan kematangan *soft skill* serta kemelekkan etika profesional (yang sukses didapatkan dari paparan realitas dan simulasi dunia kerja pada kegiatan ini). Kemampuan merawat sinergi ekuilibrium yang seimbang antara kecerdasan teknis mengelola mesin/sistem dan keandalan karakter mengelola manusia inilah yang pada akhirnya menjadi keunggulan kompetitif sejati. Dengan bekal yang utuh ini, lulusan yang akan dihasilkan ke depan diyakini kuat tidak hanya akan siap bekerja sebagai operator mesin administratif, melainkan akan bertransformasi menjadi barisan talenta digital yang tangguh secara mental, terbiasa berpikir adaptif, bervisi jauh ke masa depan, inovatif, serta memiliki daya tahan resiliensi psikologis yang prima untuk memenangkan persaingan di tengah sengitnya gelombang kompetisi global.



Gambar 3. Foto Bersama Setelah Kegiatan *Workshop*

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) bertajuk “Peningkatan Kesiapan Karir Mahasiswa Generasi Z Melalui Optimalisasi *Soft Skill* dan Pemahaman Dunia Kerja di Era Digital” telah terselenggara dengan sangat baik dan mencapai target luaran yang diharapkan. Identifikasi awal menunjukkan adanya asimetri kompetensi pada mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama, di mana tingginya penguasaan teknis (*hard skill*) belum diimbangi oleh kematangan *soft skill* dan kecerdasan emosional. Melalui intervensi pelatihan yang diinisiasi oleh Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama menggunakan pendekatan *Participatory Action Learning System* (PALS), kesenjangan tersebut berhasil direduksi secara signifikan. Keberhasilan program ini dibuktikan melalui evaluasi kognitif, di mana terjadi lonjakan skor pemahaman peserta dari rata-rata *pre-test* sebesar 52,4 menjadi 86,7 pada saat *post-test*. Penggunaan metode *experiential learning* berupa simulasi studi kasus dan praktik wawancara kerja terstruktur (metode STAR) terbukti efektif dalam mentransformasi pengetahuan teoretis menjadi keterampilan praktis (*muscle memory* psikologis). Kegiatan ini berhasil menumbuhkan kesadaran mahasiswa akan urgensi *learning agility*, komunikasi asertif, dan etika profesional di era VUCA. Lebih jauh, keberlanjutan program ini terjamin melalui komitmen Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama yang memfasilitasi integrasi jejaring alumni dan penyediaan layanan konseling karir (*1-on-1 career counseling*) secara berkelanjutan, guna memastikan kelancaran transisi mahasiswa menuju ekosistem profesional yang sesungguhnya.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Pengabdi mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga seluruh rangkaian kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dapat terlaksana dengan lancar. Kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada pimpinan dan Rektorat Institut Teknologi Mitra Gama atas dukungan moral, perizinan, serta penyediaan fasilitas pendukung yang sangat memadai. Apresiasi khusus juga kami tujukan kepada Pusat Karir Institut Teknologi Mitra Gama selaku inisiator dan penyelenggara utama yang telah memfasilitasi program pembekalan strategis ini beserta seluruh rencana tindak lanjutnya. Tidak lupa, kami mengucapkan terima kasih kepada para narasumber, baik dari kalangan praktisi maupun akademisi, yang telah meluangkan waktu berharga mereka untuk membagikan wawasan, pengalaman empiris, serta bimbingan praktis. Terakhir, penghargaan yang tulus kami sampaikan kepada seluruh mahasiswa Institut Teknologi Mitra Gama atas antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan aktif mereka dari awal hingga akhir lokakarya. Semoga sinergi dan kontribusi dari seluruh pihak ini dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi peningkatan daya saing lulusan perguruan tinggi di Indonesia.

6. REFERENSI

- Agustin, D., Yoenanto, N. H., & Andriani, F. (2025). Determinants Of Work Readiness Among Indonesian University Students: A Systematic Literature Review In The Era Of Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(3), 290–305. <https://doi.org/10.23969/Jp.V10i04.36662>
- Alten, D. C. D. Van, Phielix, C., Janssen, J., & Kester, L. (2019). Effects Of Flipping The Classroom On Learning Outcomes And Satisfaction: A Meta-Analysis. *Educational Research Review Journal*, 28(May), 1–18. <https://doi.org/10.1016/J.Edurev.2019.05.003>
- Audi, D., Wahyuni, C., & Hidayati, I. (2025). Career Adaptability Sebagai Mediator Pada Peran Future Time Perspective Terhadap Employability Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 7(1), 182–195. <https://doi.org/10.33024/Jpm.V7i1.19494>
- Azahra, A. S., Sepha, D. P., Septiani, N., Hidayah, S., Ufairah, W. T. N., & L.Mangundjaya, W. (2025). Strategi Penguatan Soft Skill Dan Mindset Proaktif Gen Z Dalam Menghadapi Dunia Kerja. *Musytari Issn : Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 22(3). <https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i2.359>
- Candra, D. G. A., Fauziyyah, A., Azizah, J., Ideal, M. A. V., Sofiati, E., Putra, N., Putra, B. P., Afrianto, N., & Fitriyanto, I. (2025). Digital Entrepreneurship : Mengoptimalkan Potensi. *Mejuajua: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Abdimas*, 5(1), 101–109. <https://doi.org/10.52622/Mejuajuaabdimas.V5i1.256>
- Chen, L., Ramli, K., Hastiadi, F. F., & Suryanegara, M. (2023). *Accelerating Digital Transformation In Indonesia : Technology , Market , And Policy*. Economic Research Institute For Asean And East Asia (ERIA).
- Firdyaningtyas, O. R., & Th, A. D. M. (2025). Membangun Efikasi Diri Karyawan Hotel Di Era Transformasi Digital Ai. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(3), 623–637. <https://doi.org/10.55606/Jaemb.V5i3.7732>
- Hermawan, E., Dwidienawati, D., & Hapsari, A. W. (2023). What Are Digital Skills Still Lacking To Survive In Digital World? *Wseas Transactions On Computer Research*, 11, 73–81. <https://doi.org/10.37394/232018.2023.11.7>
- Kleine, A., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' Career Exploration: A Meta-Analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 131(October), 103645. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2021.103645>
- Kumar, S., Bagherian, A., Lochab, A., & Khan, A. (2023). Protean And Boundaryless Career Attitudes As Antecedents Of Organizational Commitment — Evidence From The Indian It Industry. *Businesses*, 83–97. <https://doi.org/10.3390/Businesses3010007>
- Muliasari, D., Sudarno, & Octoria, D. (2024). Pengaruh Literasi Digital Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 09(01), 100–107. <https://doi.org/10.23969/Oikos.V9i1>
- Prayogi, K. R., Sari, D. I. P., & Nurmaseli, T. (2026). Learning Agility Of Gen Z Employees In Navigating The Workforce: A Meta Analysis Study. *Jurnal Jendela Pendidikan Jurnal*, 6(01), 155–168. <https://doi.org/10.57008/Jjp.V6i01.2486>
- Putra, T. N., Ideal, M. A. V., Fauziyyah, A., Prastya, A., Fitriyanto, I., Yusno, Z., & Candra, D. G. A. (2025).

-
- Penguatan Kompetensi Pendidik Dalam Menghadapi Generasi Z Di Era Teknologi (Studi Kasus Institut Teknologi Mitra Gama). *Jurnal Abdimas Maduma*, 4(3), 78–85. <https://doi.org/10.52622/Jam.V4i3.518>
- Putri, R. Y., & Supriansyah. (2021). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V3i5.1055>
- Reza, K. M. F., Fakhriansyah, M., & Falaq, S. (2026). Ketahanan Karir Dan Keterampilan Kerja Di Kalangan Pekerja Generasi Z Di Era Digital. *Berajah Journal*, 5(12), 875–888. <https://doi.org/10.47353/Bj.V5i12.632>
- Riyanto, F., Astuti, S. D., Mahmud, & Panjaitan, R. (2023). Hard Skill Sebagai Faktor Dominan Kesiapan Kerja Di Era Industri 4.0. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 8(1), 46–65. <https://doi.org/10.29407/Nusamba.V8i1.18676>
- Rylance-Graham, R., & Ismail, N. (2026). Generation Z And Digital Learning : Preference Or Assumption ? A Narrative Synthesis Of Contemporary Literature. *Journal Of Learning Development In Higher Education*, 2012(39). <https://doi.org/10.47408/Jldhe.Vi39.1682>
- Slavkovi, M., & Nikoli, T. M. (2023). Impact Of Digital Capabilities On Digital Transformation: The Mediating Role Of Digital Citizenship. *Systems*, 11(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/Systems11040172>
- Wahyuni, T. I., Wolor, C. W., & Handaru, A. W. (2025). Pengaruh Pengalaman Magang Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. *Indonesia Economic Journal*, 1(1), 273–291. <https://doi.org/10.63822/F5hpnj38>