

Pelatihan Komunikasi Efektif sebagai Upaya Menunjang *Employability* Pemuda Putus Sekolah

Effective Communication Training as an Effort to Support the Employability of School Dropouts

Immanuel Deny Krisna Aji, Monika Teguh*, Kuncoro Dewi Rahmawati,
Louisa Christine Hartanto, Patrisia Amanda Pascarina

Universitas Ciputra

CitraLand CBD Boulevard Surabaya 60219

*Email: monika.teguh@ciputra.ac.id

(Diterima 22-01-2026; Disetujui 24-03-2026)

ABSTRAK

Tingginya angka pemuda putus sekolah di Indonesia masih menjadi permasalahan sosial yang berdampak langsung pada rendahnya tingkat *employability*. Pemuda putus sekolah menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam memasuki dunia kerja formal, baik dari segi keterampilan teknis maupun kemampuan komunikasi. Lembaga internasional Life Project for Youth (LP4Y) berupaya menjawab permasalahan tersebut melalui penyediaan pelatihan non-formal berbasis keterampilan kerja. Namun demikian, meskipun telah memperoleh pelatihan vokasional, para pemuda masih mengalami kesulitan dalam menghadapi proses rekrutmen kerja. Menanggapi kondisi tersebut, Universitas Ciputra bekerja sama dengan LP4Y menyelenggarakan program pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan *employability* pemuda putus sekolah. Program pelatihan ini dirancang dalam tiga sesi utama, yaitu penyusunan Curriculum Vitae kreatif, pengenalan dan simulasi psikotes, serta penguatan komunikasi interpersonal dalam konteks wawancara kerja. Metode pengabdian yang digunakan adalah *service-learning* yang meliputi sosialisasi, pelatihan, penerapan teknologi, pendampingan dan evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan peserta terkait proses rekrutmen, peningkatan *soft skills* khususnya dalam komunikasi, serta meningkatnya motivasi dan kepercayaan diri dalam mencari pekerjaan. Program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja dan peluang penerimaan kerja bagi pemuda putus sekolah.

Kata kunci: komunikasi efektif, LP4Y, pemuda putus sekolah

ABSTRACT

The high number of school dropouts among youth in Indonesia remains a social issue that directly affects employability levels. School dropouts face various challenges in entering the formal labor market, particularly related to technical competencies and communication skills. The international organization Life Project for Youth (LP4Y) seeks to address this issue by providing non-formal, skills-based vocational training. However, despite having received vocational training, many youths continue to experience difficulties during the job recruitment process. In response to this challenge, Universitas Ciputra, in collaboration with LP4Y, implemented a community service program focused on effective communication training to enhance the employability of school dropouts. The program was structured into three main sessions: creative Curriculum Vitae development, introduction to and simulation of psychometric tests, and strengthening interpersonal communication skills for job interviews. The service-learning approach was employed, encompassing socialization, training, technology application, mentoring, and evaluation. The results indicate an improvement in participants' knowledge of recruitment processes, enhancement of soft skills—particularly communication skills—and increased motivation and self-confidence in seeking employment. This program is expected to contribute significantly to improving job readiness and employment opportunities for school dropouts.

Keywords: effective communication, LP4Y, school dropouts

PENDAHULUAN

Dalam upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, pemerintah Indonesia menetapkan visi dan misi pendidikan yang mengarahkan peserta didik untuk memiliki kualitas dan kemampuan bersaing dalam berbagai bidang kehidupan. Salah satu dasarnya adalah Undang-Undang

tentang sistem pendidikan No 20 Tahun 2003. Pendidikan nasional diterapkan dalam rangka mencerdaskan bangsa melalui pengembangan kemampuan dan pembentukan karakter dan adab yang bermartabat. Pendidikan juga berperan untuk mengembangkan potensi setiap peserta didik agar tumbuh menjadi pribadi yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak luhur, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, dan mandiri, serta mampu berperan sebagai warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Patilima, 2022). Sayangnya perwujudan dari visi dan misi pendidikan ini masih mengalami banyak kendala. Sistem pendidikan nasional masih belum merata dan belum semua warga masyarakat dapat mengenyam pendidikan. Padahal pendidikan merupakan salah satu syarat dasar untuk pembangunan negara. Negara akan bertumbuh jika sumber daya manusianya mampu menjadi produktif (Oktavia et al., 2022).

Salah satu masalah yang timbul dari ketidakmerataan pendidikan adalah kasus putus sekolah. Kasus putus sekolah ini bukanlah hal yang dapat diremehkan, mengingat jumlah anak putus sekolah di Indonesia masih cukup tinggi. Berdasarkan data hingga Agustus 2024, jumlah anak putus sekolah masih mencapai 4,6 juta orang. Hal ini kebanyakan dialami oleh mereka yang duduk di bangku SMP atau SMA. Banyak diantara mereka yang tidak mampu meneruskan hingga memenuhi kewajiban dasar 12 tahun sekolah, dikarenakan kondisi yang tidak mendukung. Mereka berasal dari keluarga yang menghadapi kesulitan secara ekonomi, keluarga yang tidak utuh, maupun anak-anak yang tinggal di wilayah yang sulit menjangkau pendidikan (Aji et al., 2025).

Anak-anak yang putus sekolah ini tentunya mengalami tantangan yang tidak mudah. Mereka bukan berasal dari keluarga yang memiliki privilese tertentu. Banyak diantara mereka yang masih harus berjuang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, bahkan tidak jarang masih harus membantu atau menyokong kebutuhan keluarganya. Namun bagi mereka mendapatkan pekerjaan yang layak dengan penghasilan yang mampu mencukupi kebutuhan mereka adalah hal yang sangat sulit. Kebanyakan pemberi kerja mensyaratkan ijazah dari pendidikan formal sebagai syarat dasar melamar pekerjaan. Selain itu, karena sudah tidak lagi mengenyam pendidikan mereka juga kehilangan ruang untuk bersosialisasi. Interaksi mereka menjadi semakin terbatas, yang membuat mereka makin kesulitan untuk bisa mengembangkan diri. Ujungnya tidak sedikit dari mereka yang menjadi pengangguran tanpa tahu apa yang harus dilakukan dengan hidup mereka, namun terbelit dengan kebutuhan hidup yang terus berjalan (Soetrisnaadisendjaja & Sari, 2019).

Permasalahan ini ditangkap oleh sebuah aliansi internasional, yang merupakan anggota konsultatif Dewan Ekonomi dan Sosial PBB, yang peduli dengan nasib para pemuda putus sekolah. Berawal dengan visi untuk memberikan senyuman, dukungan, ruang bertumbuh, dan kepercayaan bagi para pemuda agar bisa berdaya, organisasi yang bernama Life Project for Youth (LP4Y) ini menjangkau pemuda putus sekolah. LP4Y mencoba hadir dengan memberikan tempat bagi pemuda putus sekolah di Indonesia untuk bisa mengembangkan diri secara positif. Dengan adanya organisasi ini, pemuda putus sekolah dapat memperoleh pelatihan dalam mengembangkan berbagai keterampilan, sehingga mereka memiliki nilai tambah ketika mencari pekerjaan. Berbagai pelatihan telah diadakan, seperti penggunaan komputer, bahasa Inggris, sosial media, fotografi, dan lain-lain. Para peserta mendapatkan kesempatan belajar, bersosialisasi, dan sertifikat yang membuat daya saing mereka dalam mencari pekerjaan meningkat (Teguh et al., 2025).

Universitas Ciputra (UC) telah menjadi mitra dari LP4Y cabang Surabaya sejak tahun 2021. Dari tahun ke tahun tim dosen UC Bersama dengan fasilitator dari LP4Y berupaya untuk menggali kebutuhan pemuda-pemuda putus sekolah. Berbagai pelatihan dan pendampingan telah dilaksanakan untuk membantu para pemuda mengembangkan keterampilan mereka di dunia komunikasi, yang terbukti mampu memberikan nilai tambah dan mempermudah para alumni program ini untuk mencari pekerjaan. Saat ini, sudah dibuka *batch* baru bagi pemuda putus sekolah yang membutuhkan bantuan. Terdapat 16 orang pemuda yang tergabung dalam *batch* terbaru ini. Proses pelatihan dalam tiap *batch* dilaksanakan selama 6 bulan dengan berbagai materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dari peserta saat itu. Pada *batch* ini kegiatan dilaksanakan mulai Agustus 2025 hingga Januari 2026.

Pada *batch* ini ditemukan permasalahan yang krusial dan mempengaruhi *employability* dari para pemuda putus sekolah. Para pemuda ini sudah dibekali dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, namun mereka tetap kesulitan saat mencari pekerjaan. Hal ini dikarenakan mereka belum mampu berkomunikasi secara efektif, yang bisa meyakinkan pemberi kerja untuk merekrut mereka. Kemampuan berkomunikasi efektif sudah tidak asing dibutuhkan dalam dunia kerja. Komunikasi yang efektif akan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja dari seorang karyawan. Kemampuan

berkomunikasi secara efektif menentukan kualitas pekerja dalam menyelesaikan suatu masalah (Amin et al., 2023). Komunikasi efektif sendiri merupakan sebuah proses menyampaikan pesan demi membawa manfaat bagi individu-individu yang terlibat dalam proses tersebut. Tidak dapat dipungkiri dalam menjalin hubungan antar manusia, komunikasi menjadi kunci utama. Maka dari itu kemampuan berkomunikasi secara efektif diperlukan untuk memastikan agar hubungan baik dapat berlanjut. Sayangnya komunikasi efektif bukanlah hal yang secara otomatis dimiliki seseorang. Dibutuhkan keterampilan mengirim maupun menerima pesan yang baik agar komunikasi dapat berjalan secara efektif. Hal ini memerlukan kesediaan seseorang mengembangkan kemampuannya untuk mendengarkan dan mengemukakan pendapat (Sari, 2016).

Kendala muncul mulai dari pembuatan *Curriculum Vitae* (CV) yang tidak menarik, kemampuan untuk menjawab pertanyaan saat wawancara, hingga memahami dan menjawab soal saat psikotes. CV memiliki peran yang sangat strategis dalam proses melamar pekerjaan. CV merupakan dokumen yang memuat informasi secara sistematis dan mendalam mengenai latar belakang profesional individu, mencakup pendidikan, pengalaman kerja, pencapaian, serta berbagai aktivitas pendukung lainnya, sehingga mampu merepresentasikan profil kandidat secara menyeluruh. Penyusunan CV yang baik dan efektif dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peluang seseorang untuk memperoleh posisi kerja yang diinginkan. Namun demikian, banyak pencari kerja menghadapi kendala dalam menyusun CV yang optimal, terutama akibat keterbatasan pengalaman dan pemahaman terhadap tuntutan dunia profesional. Berbagai tantangan yang umum dihadapi meliputi pembentukan identitas profesional, ketiadaan pedoman baku, perkembangan platform digital yang dinamis, keterampilan berbahasa, serta tingkat persaingan yang tinggi di pasar kerja (Nugroho et al., 2024).

Tahap berikutnya yang masih menjadi momok bagi para peserta adalah proses wawancara. Wawancara merupakan suatu proses komunikasi yang dirancang secara sadar dan bertujuan jelas, yang dilakukan melalui interaksi tanya jawab untuk menggali informasi tertentu. Dalam konteks rekrutmen, wawancara umumnya menjadi tahapan akhir seleksi yang diselenggarakan oleh suatu instansi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kemampuan, sikap, serta kredibilitas calon pekerja. Melalui proses ini, perusahaan dapat menilai kesesuaian pelamar dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, terdapat enam kompetensi utama yang menjadi fokus penilaian dalam wawancara kerja, yaitu kemampuan berpikir konseptual (*conceptual thinking*), komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), kemampuan bekerja dalam tim (*team work*), keterampilan kepemimpinan (*leadership skill*), integritas, serta dorongan untuk mencapai kinerja unggul (*drive for excellence*). Seringkali saat proses wawancara, pelamar kerja gagal karena cemas maupun tidak mampu menyampaikan informasi yang riil sehingga terkesan dibuat-buat (Simanjuntak & Saragih, 2021).

Selain masalah dengan CV dan wawancara, tidak jarang juga yang mengalami kesulitan dan ketakutan jika perusahaan meminta dilaksanakan psikotes. Psikotes merupakan metode penilaian yang digunakan untuk mengidentifikasi tingkat dan batas kemampuan individu dalam menghadapi serta menyelesaikan suatu permasalahan. Selain itu, psikotes juga berfungsi sebagai alat ukur yang penting dalam proses rekrutmen, khususnya untuk membantu instansi dalam menilai kesesuaian calon karyawan dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan (Hidayah et al., 2021). Ketakutan akan pengerjaan psikotes ini muncul karena tidak adanya gambaran seperti apa psikotes harus dilakukan. Pelamar kerja juga tidak terbiasa dengan proses psikotes yang intens. Padahal psikotes dianggap penting oleh perusahaan untuk menyeleksi kandidat yang memiliki kemampuan spesifik sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan (Rahmatika et al., 2021). Beberapa pemuda binaan kepada fasilitatornya juga mengakui bahwa mereka masih kesulitan memahami pesan yang terkandung dalam psikotes, seperti intruksi pengerjaan maupun pilihan jawaban yang terkesan membingungkan.

Permasalahan ini perlu untuk ditanggulangi, mengingat para pemuda ini telah berupaya untuk mengembangkan diri, sehingga memiliki kemampuan untuk bekerja secara optimal. Namun sangat disayangkan jika mereka gagal karena ketidakmampuan mereka dalam mengomunikasikan apa yang mampu mereka kerjakan. Maka dari itu rumusan masalah yang akan diatasi dari kegiatan ini adalah bagaimana mengembangkan komunikasi yang efektif bagi para pemuda putus sekolah untuk meningkatkan *employability* mereka? Berdasarkan permasalahan seperti yang telah diuraikan, maka program pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan komunikasi efektif bagi pemuda binaan LP4Y, dalam rangka meningkatkan *employability* mereka. Tujuan utama ini diturunkan dalam beberapa tujuan yang lebih terukur, yaitu peserta mampu membuat CV yang menarik, mampu menjawab pertanyaan wawancara dengan jelas

dan percaya diri, serta mampu memahami dan mengerjakan soal psikotes. Diharapkan dengan dilaksanakannya kegiatan ini akan mampu mendorong peningkatan *employability* dari para peserta program.

BAHAN DAN METODE

Metode yang diterapkan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah *Service Learning*. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya integrasi antara pembelajaran akademik di ruang kelas dengan penerapan langsung di lingkungan masyarakat. Melalui metode ini, dosen dan mahasiswa yang terlibat memperoleh kesempatan untuk menjalani pembelajaran berbasis pengalaman, yaitu dengan mengaplikasikan pengetahuan teoretis yang telah dipelajari ke dalam konteks nyata melalui interaksi langsung dengan masyarakat. Dari sisi masyarakat, *Service Learning* berperan sebagai alternatif solusi atas permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan yang bersifat ilmiah. Keterlibatan dosen dan mahasiswa diharapkan dapat memberikan perspektif baru serta membantu memandang dan menyelesaikan permasalahan dari sudut pandang yang berbeda (Afandi et al., 2022).

Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk memastikan tujuan dari program pengabdian kepada masyarakat berhasil dicapai. Berikut adalah tahapan-tahapan yang dilakukan:

1. Sosialisasi

Tahap sosialisasi program dilaksanakan melalui peran aktif para pembina LP4Y, yang bertindak sebagai penghubung utama antara tim pelaksana dan para pemuda binaan. Dalam pelaksanaannya, pembina menyampaikan informasi secara langsung kepada seluruh pemuda binaan mengenai tujuan, manfaat, serta rangkaian kegiatan dalam program pelatihan yang akan diselenggarakan. Pendekatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa informasi dapat diterima secara jelas dan merata oleh seluruh peserta sasaran.

Selain itu, pihak LP4Y memberikan dukungan fasilitatif berupa penyediaan sarana transportasi dan konsumsi selama kegiatan berlangsung, sehingga pemuda binaan dapat mengikuti pelatihan tanpa terkendala oleh keterbatasan akses maupun kebutuhan dasar. Dukungan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta mendorong partisipasi aktif seluruh pemuda binaan dalam mengikuti program secara optimal.

2. Pelatihan

Program pelatihan dirancang dan dilaksanakan dalam tiga sesi utama yang saling berkesinambungan. Sesi pelatihan pertama berfokus pada pengembangan keterampilan dalam menyusun Curriculum Vitae (CV) yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Materi pada sesi ini bertujuan untuk membantu peserta memahami cara menyajikan informasi pribadi, pendidikan, serta pengalaman secara sistematis dan profesional.

Selanjutnya, pelatihan kedua dengan tema strategi dan teknik dalam menghadapi psikotes. Pada sesi ini, peserta dibekali dengan pemahaman mengenai jenis-jenis psikotes yang umum digunakan dalam proses rekrutmen, serta tips dan trik dalam mengerjakan soal secara tepat dan efisien. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan mental dan kepercayaan diri peserta dalam menghadapi tahapan seleksi kerja.

Pelatihan ketiga mengangkat tema komunikasi interpersonal yang efektif dalam proses wawancara kerja. Materi yang diberikan menekankan pentingnya kemampuan berkomunikasi secara verbal dan nonverbal, membangun kesan positif, serta menjalin interaksi yang profesional dengan pewawancara.

Secara keseluruhan, rangkaian pelatihan ini dirancang untuk membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dasar yang komprehensif sebagai bekal awal sebelum mereka melanjutkan ke tahap penerapan teknologi, sehingga peserta memiliki kesiapan yang lebih matang dalam menghadapi proses rekrutmen secara menyeluruh. Dalam setiap pelatihan, para narasumber didampingi oleh tim dosen, staff dan mahasiswa yang bertugas saat dilaksanakan praktik. Para peserta berpraktik dengan didampingi dan diberikan konsultasi langsung. Hal ini membantu mereka agar lebih paham mengenai materi yang diberikan, serta mampu mempraktikkannya di dunia kerja nyata nantinya.

3. Penerapan teknologi

Tahap penerapan teknologi dilaksanakan melalui tiga kegiatan utama, yaitu penyusunan *Curriculum Vitae* (CV), pelaksanaan psikotes, dan simulasi wawancara (*mock up interview*). Pada kegiatan penyusunan CV, peserta diarahkan untuk memanfaatkan teknologi digital berupa aplikasi desain, seperti Canva, yang memungkinkan peserta menyusun CV secara lebih menarik, terstruktur, dan profesional. Penggunaan aplikasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan literasi digital peserta serta membantu mereka menyesuaikan tampilan CV dengan standar kebutuhan dunia kerja saat ini.

Selanjutnya, pada pelaksanaan psikotes, peserta menggunakan seperangkat alat tes yang dirancang untuk mengukur berbagai aspek kemampuan, seperti penalaran, kepribadian, dan potensi kerja. Pemanfaatan alat tes ini memberikan pengalaman langsung kepada peserta dalam menghadapi proses seleksi yang umumnya diterapkan oleh instansi atau perusahaan, sehingga peserta dapat memahami mekanisme dan karakteristik psikotes secara lebih komprehensif.

Adapun kegiatan *mock up interview* dilakukan dengan mengacu pada seperangkat panduan pertanyaan wawancara yang telah disusun secara sistematis. Panduan tersebut digunakan sebagai instrumen pendukung dalam mensimulasikan situasi wawancara kerja secara realistis. Selain digunakan selama kegiatan berlangsung, panduan wawancara ini juga diberikan kepada pihak LP4Y untuk dapat dimanfaatkan secara berkelanjutan. Dengan demikian, peserta maupun pembina dapat menggunakan panduan tersebut sebagai sarana latihan mandiri guna meningkatkan kesiapan dan keterampilan wawancara di masa mendatang.

4. Pendampingan dan evaluasi

Setelah rangkaian pelatihan dan penerapan teknologi selesai dilaksanakan, peserta akan memperoleh pendampingan lanjutan sebagai bentuk dukungan berkelanjutan dari tim pelaksana program. Pendampingan ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta mampu memahami dan mengimplementasikan pengetahuan serta keterampilan yang telah diperoleh secara optimal. Dalam pelaksanaannya, peserta tetap dapat menjalin komunikasi dengan tim pelaksana melalui pembina LP4Y, yaitu Ibu Putri, yang berperan sebagai penghubung. Apabila peserta mengalami kendala atau membutuhkan klarifikasi lebih lanjut, mereka dapat menghubungi tim pelaksana melalui berbagai media komunikasi daring, seperti pesan singkat (*chat*), panggilan video, maupun pertemuan daring (*online meeting*).

Selain pendampingan, kegiatan evaluasi dilakukan secara bertahap pada setiap sesi penerapan teknologi. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap hasil penyusunan CV, pelaksanaan psikotes, serta simulasi wawancara kerja. Seluruh hasil evaluasi disampaikan secara individual kepada masing-masing peserta untuk menjaga kenyamanan dan memberikan umpan balik yang lebih personal. Pada tahap penyampaian hasil tersebut, peserta juga memperoleh penjelasan dan masukan konstruktif mengenai aspek-aspek yang masih dapat ditingkatkan atau diperbaiki. Dengan pendekatan ini, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan diri bagi peserta secara berkelanjutan.

Untuk mengukur secara lebih pasti apakah peserta memahami materi yang telah disampaikan, maka dilakukan mekanisme *pre-test* dan *post-test*. Peserta akan mendapatkan kuesioner *pre-test* mengenai materi yang disampaikan sebelum pelatihan berlangsung. Setelah penyampaian materi, maka peserta diberikan *post-test* untuk mengukur apakah ada perkembangan pengetahuan berdasarkan apa yang telah disampaikan.

5. Keberlanjutan program

Program ini dirancang agar memiliki keberlanjutan melalui peluang pengembangan lanjutan berupa program magang di *Laboratory of Communication and Media Convergence* (LCMC), Universitas Ciputra Surabaya. Peserta yang menunjukkan minat dan kesiapan untuk mengikuti program magang tersebut dapat mengajukan diri melalui mekanisme dan proses seleksi yang telah ditetapkan oleh pihak penyelenggara. Melalui keterlibatan dalam kegiatan magang, peserta diharapkan memperoleh pengalaman kerja secara langsung dalam lingkungan profesional, sehingga mampu memperkaya keterampilan, memperluas wawasan praktis, serta meningkatkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Program lanjutan ini menjadi salah satu bentuk komitmen dalam mendukung pengembangan kapasitas peserta secara berkesinambungan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan kerja sama antara UC dan LP4Y. Kerjasama ini telah berlangsung sejak tahun 2021, di mana tim dosen, staf, dan mahasiswa UC menjadi narasumber dalam pelatihan dan pendampingan yang dibutuhkan oleh pemuda binaan LP4Y. LP4Y sendiri merupakan federasi 17 organisasi dari 14 negara. Federasi ini membuka kantor cabang di negara-negara yang dirasa masih membutuhkan bantuan, seperti yang masyarakatnya masih mengalami kemiskinan ekstrem dan eksklusi. LP4Y merupakan sebuah inisiatif yang berfokus pada pengembangan solusi inovatif guna mewujudkan inklusi yang komprehensif, baik secara profesional maupun sosial, bagi pemuda dewasa berusia 18–24 tahun yang berasal dari wilayah dengan keterbatasan akses dan peluang (LP4Y, 2024). Gerakan ini pertama kali dipelopori oleh Jean-Marc Delaporte dengan landasan pemikiran bahwa setiap pemuda memiliki potensi untuk berkembang apabila diberikan dukungan yang tepat, seperti perhatian, dorongan moral, ruang untuk bertumbuh, serta kepercayaan terhadap kemampuan diri mereka. LP4Y menekankan pada pemberdayaan pemuda agar mampu membangun masa depan yang lebih mandiri dan bermakna melalui pendekatan yang berorientasi pada kemanusiaan dan pengembangan kapasitas individu (Tamban et al., 2020).

Seiring perkembangannya, LP4Y telah memperluas jangkauannya ke berbagai negara, termasuk Indonesia, Filipina, Vietnam, India, Prancis, Belgia, Luksemburg, dan Amerika Serikat. Di Indonesia, salah satu cabang LP4Y berlokasi di Kecamatan Wonokromo, Surabaya. Cabang ini secara khusus menjalankan program pengembangan bagi pemuda yang mengalami putus sekolah, dengan tujuan meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Program utama yang diselenggarakan berupa pendidikan informal melalui berbagai pelatihan keterampilan yang dirancang selaras dengan kebutuhan dan tuntutan pasar tenaga kerja. Melalui pendekatan tersebut, LP4Y berupaya menjembatani kesenjangan antara keterbatasan latar belakang pendidikan formal dan kebutuhan kompetensi di dunia kerja (Train4Change, 2024).

Menjawab kebutuhan dari para peserta maka dilaksanakan program kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mencakup beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut akan dijabarkan pada sub bab-sub bab berikut:

1. Sosialisasi Program

Sebelum memulai keseluruhan kegiatan, penting untuk memahami kebutuhan dari para peserta. Maka dari itu tim dari UC melakukan pertemuan awal dengan fasilitator dari LP4Y untuk menggali kondisi pemuda binaan saat ini. Berikut adalah dokumentasi kegiatannya:



Gambar 1. Pertemuan Awal Tim UC dan LP4Y

Dari pertemuan tersebut diketahui bahwa para pemuda binaan mengeluhkan kesulitan mereka saat proses rekrutmen kerja kepada para fasilitator. Beberapa hal yang masih memerlukan bantuan antara lain dalam hal pembuatan CV yang menarik dan kreatif, wawancara kerja yang efektif, dan pengerjaan psikotes. Berdasarkan hasil diskusi ini, tim UC setuju untuk mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan tersebut, dengan melibatkan dosen, mahasiswa dan staff dari Fakultas Ilmu Komunikasi dan Bisnis Media (FIKOM) serta Fakultas Psikologi.

Dalam pertemuan ini juga disepakati pembagian kerja antar mitra pelaksana. Tim dari LP4Y setuju untuk melakukan sosialisasi awal kepada peserta mengenai tujuan, manfaat, bentuk program, serta waktu pelaksanaan program. Mereka juga memastikan peserta akan dapat mengikuti kegiatan tanpa kendala berarti, melalui dukungan transportasi dan konsumsi selama acara. Para fasilitator juga berperan aktif dalam memotivasi peserta agar mengikuti setiap tahapan

maupun menyelesaikan keseluruhan rangkaian program. Sedangkan tim UC akan bertanggungjawab penuh pada penyediaan modul pelatihan, narasumber, pendamping praktik, bahan pembelajaran, serta alat yang diperlukan untuk menunjang program.

Pertemuan ini dilaksanakan pada bulan Juli 2025, dan dilanjutkan dengan perancangan detail program oleh tim UC. Pada awal Agustus, rangkaian program pelatihan sudah tersedia dan disosialisasikan langsung oleh para fasilitator kepada pemuda binaan. Dari hasil sosialisasi ini, 16 pemuda berkomitmen untuk mengikuti rangkaian program, dengan harapan mampu meningkatkan kemampuan dalam membuat CV, wawancara, dan psikotes.

2. Shaping *Creative Curriculum Vitae*

Tahap berikutnya setelah sosialisasi adalah pelaksanaan program. Program pertama yang dilaksanakan bertema *Shaping Creative Curriculum Vitae*. Dalam pelatihan ini, para peserta diberikan materi terlebih dahulu tentang cara pembuatan CV yang baik dan benar. Materi disampaikan secara interaktif, dengan melibatkan peserta dalam proses tanya jawab. Peserta diminta untuk menggali sendiri apa saja kekurangan mereka selama ini dalam proses pembuatan CV selama ini dan bagaimana hal tersebut bisa diperbaiki serta ditingkatkan. Berikut adalah foto saat kegiatan pemberian materi:



Gambar 2. Pemaparan Materi *Shaping Creative Curriculum Vitae*

Dalam kegiatan pemaparan materi ini juga, para peserta ditunjukkan hal-hal apa saja yang harus ada dalam CV, dan bagaimana menyusunnya secara visual, sehingga tampak menarik bagi para pemberi kerja. Peserta diajak mengenal aplikasi Canva yang sudah memberikan berbagai *template* gratis untuk pembuatan CV agar lebih menarik. Para peserta diminta untuk mencoba membuat langsung CV mereka dengan komputer yang sudah disediakan di LCMC Universitas Ciputra. Pada proses ini, peserta diberikan pendamping yaitu mahasiswa yang akan membantu mereka untuk membuat CV di aplikasi Canva. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah para peserta mampu membuat CV yang sudah layak untuk digunakan melamar kerja. Berikut adalah contoh CV yang dihasilkan dalam program ini:



Gambar 3. Contoh CV yang Dihasilkan Peserta

3. Pelatihan dan Pelaksanaan Psikotes

Berikutnya dilaksanakan program untuk memahami tentang psikotes. Berdasarkan hasil diskusi dengan para fasilitator di LP4Y, psikotes sering menjadi ketakutan tersendiri bagi para peserta. Para peserta merasa psikotes sejenis dengan ujian mata pelajaran. Padahal psikotes memiliki tujuan dan alat ukur yang berbeda dari ujian mata pelajaran sekolah yang selama ini mereka ketahui. Maka dari itu program kedua ini dilaksanakan untuk memberikan pemahaman apa itu psikotes, apa tujuan dari psikotes, seperti apa psikotes dilaksanakan, dan bagaimana hasil dari sebuah psikotes dijalankan.

Penjelasan mengenai psikotes diberikan oleh Kuncoro Dewi Rahmawati, yang merupakan dosen sekaligus psikolog di Universitas Ciputra Surabaya. Dalam sesi penjelasan ini, pembicara menjelaskan tentang instrumen dari psikotes yang dapat mengukur kecerdasan (IQ), kepribadian, gaya kerja, bakat minat, serta kelebihan dan kelemahan para peserta. Dalam pemberian materi ini, peserta juga dibekali dengan tips-tips pengerjaan psikotes yang baik. Mengerjakan psikotes untuk pencarian kerja membutuhkan persiapan mental dan strategi yang tepat agar hasilnya optimal. Maka dari itu peserta diingatkan untuk datang dalam kondisi fisik dan mental yang prima dengan cukup istirahat, makan teratur, serta berpikir positif agar tetap fokus selama tes. Peserta juga perlu membaca setiap instruksi dan soal dengan cermat sebelum menjawab, dan mengatur waktu dengan baik agar tidak terburu-buru di akhir. Bagi pertanyaan kepribadian, peserta perlu menjawab secara jujur dan konsisten sesuai diri sendiri, karena psikotes bertujuan menilai karakter, potensi, dan cara berpikir, bukan sekadar mencari jawaban benar atau salah. Dengan sikap tenang, percaya diri, dan disiplin, peluang untuk mendapatkan hasil psikotes yang baik akan semakin besar. Berikut adalah foto kegiatannya:



Gambar 4. Penjelasan Mengenai Psikotes

Setelah mendapatkan penjelasan mengenai psikotes, peserta dibawa ke ruangan khusus yang tersedia di Fakultas Psikologi Universitas Ciputra. Para peserta kemudian diberi kesempatan untuk mengerjakan psikotes secara langsung. Hal ini dilakukan agar peserta memperoleh pengalaman riil pengerjaan psikotes yang menjadi bekal bagi mereka jika nantinya perlu mengerjakan tes serupa saat mencari kerja. Selain itu, tes ini merupakan tes yang sebenarnya sehingga bisa diperoleh gambaran hasil psikotes mereka. Proses pelaksanaan psikotes dimulai dengan tahap registrasi dan pengarahan, di mana peserta mengisi data diri serta menerima penjelasan mengenai aturan dan jenis tes yang akan dikerjakan. Selanjutnya, peserta mengerjakan serangkaian tes tertulis, yang masing-masing memiliki batas waktu tertentu. Selama pelaksanaan, peserta mengikuti instruksi dengan tertib dan menjaga konsentrasi. Setelah seluruh rangkaian tes selesai, lembar jawaban atau hasil tes dikumpulkan untuk dinilai oleh tim psikolog. Berikut adalah dokumentasi saat peserta melaksanakan kegiatan psikotes:



Gambar 5. Proses Pelaksanaan Psikotes

Setelah seluruh hasil tes dikumpulkan, tim psikolog dari Fakultas Psikologi Universitas Ciputra melakukan asesmen terhadap hasil tersebut. Proses penilaian psikotes dilakukan oleh psikolog dengan menganalisis jawaban peserta berdasarkan standar dan alat ukur yang telah ditetapkan, mencakup aspek kemampuan kognitif, kepribadian, serta potensi kerja. Setelah penilaian selesai, hasil psikotes dibaca dan disusun dalam bentuk laporan individu agar mencerminkan karakteristik masing-masing peserta secara objektif. Mengingat jumlah peserta lebih dari satu orang, penyampaian hasil tes dilakukan secara bergantian dan bersifat privat, di mana setiap peserta dipanggil secara terpisah untuk menerima penjelasan mengenai hasilnya. Dalam sesi ini, psikolog menjelaskan makna hasil tes, kelebihan, area yang perlu dikembangkan, serta

kaitannya dengan dunia kerja, sehingga peserta dapat memahami potensi diri mereka dengan jelas dan tetap menjaga kerahasiaan informasi pribadi.

4. Pelatihan Komunikasi Interpersonal Dalam *Interview* Kerja

Program selanjutnya yang dilaksanakan dalam rangkaian kegiatan abdimas ini adalah pelatihan komunikasi interpersonal. Pembekalan mengenai komunikasi interpersonal dilakukan agar para peserta dapat memanfaatkannya di proses wawancara kerja. Komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam proses wawancara kerja karena menjadi sarana utama bagi pelamar dan pewawancara untuk saling mengenal dan memahami satu sama lain. Melalui komunikasi yang efektif, pelamar dapat menyampaikan pengalaman, kemampuan, serta kepribadiannya secara jelas, sopan, dan meyakinkan, baik secara verbal maupun nonverbal seperti ekspresi wajah, kontak mata, dan bahasa tubuh. Di sisi lain, pewawancara menggunakan komunikasi interpersonal untuk menggali informasi, menilai sikap, cara berpikir, serta kecocokan pelamar dengan budaya dan kebutuhan perusahaan. Proses tanya jawab yang berlangsung dua arah ini menuntut adanya kemampuan mendengarkan secara aktif, empati, dan respons yang tepat agar tercipta interaksi yang positif, nyaman, dan profesional, sehingga hasil wawancara dapat mencerminkan potensi pelamar secara lebih akurat.

Pembicara dalam kegiatan ini memberikan berbagai kiat komunikasi interpersonal agar peserta sukses dalam wawancara kerja. Penerapan komunikasi interpersonal yang efektif dimulai dengan bersikap percaya diri namun tetap sopan dan profesional. Para peserta dapat mengawali proses wawancara dengan menyapa pewawancara secara ramah, jaga kontak mata yang wajar, serta perhatikan bahasa tubuh agar terlihat antusias dan terbuka. Peserta perlu mendengarkan setiap pertanyaan dengan saksama sebelum menjawab, menyampaikan jawaban secara jelas, ringkas, dan relevan, serta menggunakan intonasi suara yang tenang dan meyakinkan. Peserta dapat menunjukkan sikap empati dan kejujuran saat berkomunikasi, menghindari memotong pembicaraan, dan memberikan respons yang mencerminkan kemampuan bekerja sama serta kesiapan menghadapi tantangan. Dengan komunikasi interpersonal yang baik, peserta dapat membangun kesan positif dan meningkatkan peluang untuk berhasil dalam wawancara kerja.

Setelah dilaksanakan pelatihan, peserta diajak untuk melakukan *mock up interview*. Dalam kegiatan ini, tim dosen Universitas Ciputra berperan sebagai pewawancara kerja, yang mensimulasikan wawancara kerja yang menyerupai kondisi nyata di perusahaan, mulai dari tahap pembukaan, sesi tanya jawab, hingga penutupan. Peserta berperan sebagai pelamar kerja, sementara fasilitator mengajukan pertanyaan seputar latar belakang diri, pengalaman, kemampuan, serta sikap kerja. Selama proses berlangsung, peserta dinilai dari cara berkomunikasi, kepercayaan diri, bahasa tubuh, dan ketepatan menjawab pertanyaan. Berikut adalah foto saat proses pelaksanaan *mock up interview*:



Gambar 6. Proses *Mock Up Interview*

Setelah simulasi selesai, peserta mendapatkan umpan balik secara langsung mengenai kelebihan, kekurangan, serta hal-hal yang perlu diperbaiki, sehingga *mock up interview* dapat menjadi sarana

latihan yang efektif untuk meningkatkan kesiapan dan performa dalam wawancara kerja yang sesungguhnya.

5. Hasil Evaluasi Program

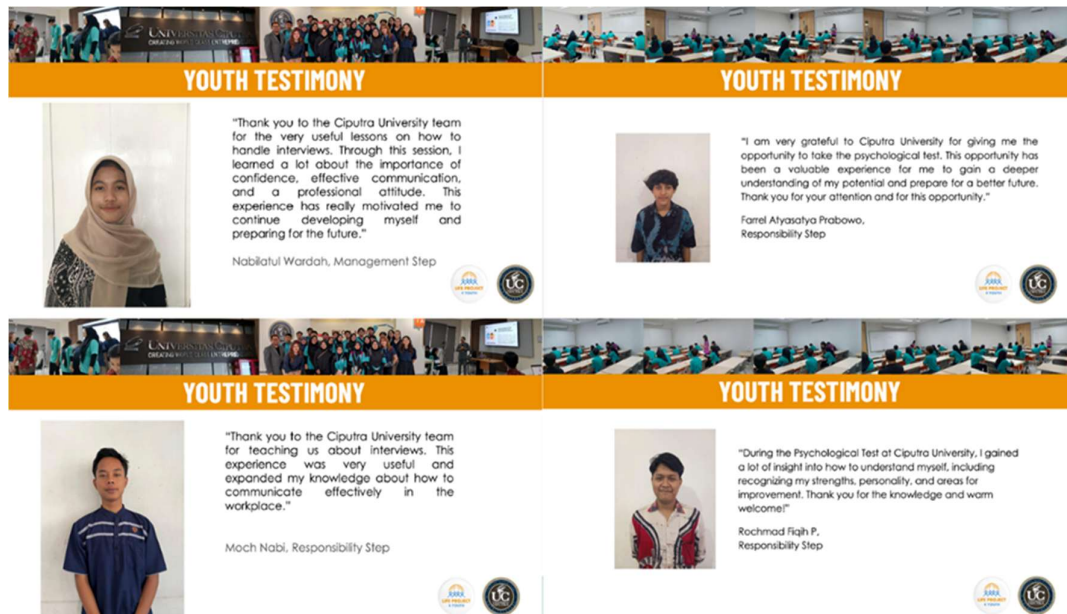
Dalam upaya untuk mengetahui dampak program pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan bagi peserta, maka tim pelaksana program melaksanakan *pre-test* dan *post-test* pada setiap sesi pelatihan. Berikut adalah hasil rata-rata skor *pre-test* dan *post-test* yang telah dilakukan:

Tabel 1. Rata-rata Skor *Pre-Test* dan *Post-Test*

No	Jenis Pelatihan	Sebelum (Mean)	Sesudah (Mean)	Selisih	Peningkatan (%)
1	Shaping Creative Curriculum Vitae	5,8	8,7	+2,9	50,0%
2	Psikotes	5,4	8,1	+2,7	50,0%
3	Komunikasi Interpersonal Dalam Interview Kerja	5,6	8,4	+2,8	50,0%

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner *pre-test* dan *post-test* terhadap 16 peserta, diketahui bahwa pelatihan yang diselenggarakan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja peserta. Pada pelatihan *shaping creative Curriculum Vitae*, peserta mengalami peningkatan dari 5,8 menjadi 8,7, yang menunjukkan peningkatan sebesar 50%. Pelatihan menghadapi psikotes menunjukkan peningkatan skor dari 5,4 menjadi 8,1 dengan persentase peningkatan sebesar 50%. Sementara itu, pelatihan komunikasi interpersonal dalam *interview* kerja, skor rata-rata peserta meningkat dari 5,6 sebelum pelatihan menjadi 8,4 setelah pelatihan, atau mengalami peningkatan sebesar 50%. Hasil ini menunjukkan bahwa materi pelatihan, metode penyampaian, serta praktik yang diberikan efektif dalam meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kepercayaan diri peserta dalam menghadapi proses rekrutmen kerja.

Selain *pre-test* dan *post-test*, pelaksana program juga meminta testimoni tertulis dari para peserta mengenai kegiatan ini. Testimoni ini kemudian didesain dalam bentuk poster, yang didokumentasikan baik oleh Universitas Ciputra maupun LP4Y. Berikut adalah beberapa testimoni yang diberikan oleh peserta terkait kegiatan ini:



Gambar 7. Testimoni Peserta

Berdasarkan testimoni peserta, diperoleh gambaran bahwa kegiatan ini bermanfaat bagi mereka. Peserta menyoroti bagaimana pelatihan komunikasi ini berguna bagi mereka dalam menghadapi dunia kerja. Program ini secara keseluruhan juga telah membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan serta kepercayaan diri untuk memasuki dunia kerja. Dengan adanya program ini, peserta juga lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan berani untuk melamar pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian kepada masyarakat bertajuk Pelatihan Komunikasi Efektif sebagai Upaya Menunjang *Employability* Pemuda Putus Sekolah, telah dilaksanakan dengan dampak nyata bagi peserta. Kegiatan ini digagas karena adanya kebutuhan dari para pemuda putus sekolah, yang sudah mendapatkan pelatihan *hard skill*, namun mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen kerja. Masalah yang mereka hadapi antara lain kesulitan dalam membuat CV yang menarik, melaksanakan psikotes, maupun menjalani wawancara kerja. Hal ini sangat disayangkan mengingat mereka telah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Namun mereka gagal mendapatkan pekerjaan karena belum mampu menunjukkan keunggulan diri dalam proses rekrutmen.

Berdasarkan permasalahan tersebut, program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan atas kerja sama antara Universitas Ciputra dan LP4Y. LP4Y merupakan lembaga internasional, yang berfokus pada pengembangan pemuda yang tertinggal. Program ini dibagi menjadi tiga sesi utama yaitu *shaping creative CV*, psikotes, dan komunikasi interpersonal untuk wawancara kerja. Dari keseluruhan program yang telah berlangsung, diperoleh hasil berupa peningkatan pengetahuan peserta dalam hal pembuatan CV yang menarik, pengerjaan psikotes yang benar, serta pelaksanaan wawancara kerja yang baik. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* yang diberikan kepada peserta di setiap sesi, nampak peningkatan pengetahuan secara signifikan. Selain pengetahuan, kepercayaan diri dan *soft skill* peserta juga meningkat. Hal ini dapat dilihat dari testimoni yang diberikan peserta kepada tim pelaksana kegiatan. Diharapkan hasil dari program ini akan berdampak nyata dalam peningkatan penerimaan kerja dari para peserta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM Universitas Ciputra yang telah memberi dukungan finansial melalui program Dana Internal Pengabdian Kepada Masyarakat, serta LP4Y yang juga memberikan dukungan finansial maupun sumber daya manusia, sehingga kegiatan pengabdian ini dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Laily, N., Wahuyi, N., Umam, M. H., Kambau, R. A., Rahman, S. A., Sudirman, M., Jamilah, Kadir, N. A., Junaid, S., Nur, S., Parmitasari, R. D. A., Nurdiyana, Wahid, M., & Wahyudi, J. (2022). *Metodologi Pengabdian Masyarakat*. Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/71356/1/Buku.pdf>
- Aji, I. D. K., Teguh, M., Rahmawati, K. D., Bungin, B., & Hidayat, Z. (2025). Utilizing Interpersonal Communication and MBTI Tests to Promote Self-Confidence in Out-of-School Youths. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(3), 774–786. <https://doi.org/10.20527/BTJPM.V7I3.14951>
- Amin, M. A. N., Subroto, S., Susilawati, A. D., Hapsari, I. M., Wahyudi, C., Amalia, M. R., & Irawan, B. P. (2023). Pelatihan Pelayanan Prima dengan Komunikasi Efektif dan Kecerdasan Emosional bagi Karyawan BPRS HIK Bahari Tegal. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 3(1), 201–206. <https://doi.org/10.54082/JAMSI.636>
- Hidayah, K. F., Hastomo, M. D., & Wibowo, K. A. T. (2021). Sistem Informasi Penilaian Psikotest Di LPK Hiro Karanganyar. *Indonesian Journal of Information Technology and Computing (IMAGING)*, 1(1), 24–31. <https://doi.org/10.52187/IMG.V1I1.3>
- LP4Y. (2024). *Life Project Youth*. Lp4y.Org. <https://en.lp4y.org/>

- Nugroho, M. A., Novitasari, B. T., & Siregar, M. N. N. (2024). Peningkatan Kemampuan Komunikasi Bisnis dengan Pelatihan Membuat Curriculum Vitae dan Resume. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(5), 1263–1267. <https://doi.org/10.59837/JPMBA.V2I5.971>
- Oktavia, A., I*, S., Dwi Yuniarti, V., & Rostika, D. (2022). Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7096–7106. <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V6I4.3296>
- Patilima, S. (2022). Sekolah Penggerak Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR*, 0(0), 228–236. <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/PSNPD/article/view/1069>
- Rahmatika, R., Grasiawaty, N., & Bagaskara, S. (2021). Persiapan Dunia Kerja bagi Siswa SMKN 39 Jakarta: Edukasi Penulisan CV, Psikotes, dan Wawancara. *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement*, 2(2), 119–127. <https://doi.org/10.37680/AMALEE.V2I2.874>
- Sari, A. W. (2016). Pentingnya Ketrampilan Mendengar Dalam Menciptakan Komunikasi Yang Efektif. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.30596/EDUTECH.V2I1.572>
- Simanjuntak, H., & Saragih, E. L. L. (2021). Membangun Sumber Daya Manusia Berkarakter Melalui Webinar Carier Bagi Pemuda Gereja GBI Miracle Service Helvetia Medan. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 1(1), 19–24. <https://doi.org/10.54082/JAMSI.1>
- Soetrisnaadisendjaja, D., & Sari, N. (2019). Fenomena Anak Putus Sekolah di Kawasan Industri Kota Cilegon. *Hermeneutika : Jurnal Hermeneutika*, 5(2), 89–106. <https://doi.org/10.30870/HERMENEUTIKA.V5I2.7383>
- Tamban, V. E., Torillos, M. T., Rodriguez, M. T. M., B. Gino-gino, K. L., & B.Ison, M. J. (2020). Impact of Extension Program in English Communication Skills Of Out-Of-School Youth (OSY) Of Life Project For Youth (LP4Y). *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 8(7), 205–210. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i7.2020.651>
- Teguh, M., Aji, I. D. K., Rahmawati, K. D., Senaharjanta, I. L., & Haryono, G. (2025). Paving the Way for Out-of-School Youth by Strengthening Digital Content Creation Skills. *Plakat : Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*, 7(1), 33–47. <https://doi.org/10.30872/PLAKAT.V7I1.19246>
- Train4Change. (2024). *Train4Change - TDC Surabaya*. Train4Change Instagram. <https://www.instagram.com/train4change.surabaya/>