Copyright © 2026 pada penulis
Madaniya, Vol. 7, No. 4, November 2026

Pelatihan kepada Remaja Usia Produktif Berbasis *Quality Function Deployment* (QFD) untuk Meningkatkan Kualitas Lamaran Kerja

Supriyati [1]*, Hasyrani Windyatri [2], Hana Silvia Dwi Putri [3], Nida An Khofiyah [4], Muhamad Hamzah Maulana [5]

[1–5] Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa

* supriyati@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Kesiapan remaja usia produktif dalam memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan menyusun dokumen lamaran kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Permasalahan dalam penyusunan *curriculum vitae* (CV) dan surat lamaran dapat mencakup kurangnya relevansi informasi, ketidakjelasan penyajian keterampilan, serta belum optimalnya penyesuaian dokumen terhadap persyaratan pekerjaan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas lamaran kerja melalui pelatihan berbasis *Quality Function Deployment* (QFD). Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan mitra, sosialisasi materi, pelatihan penyusunan dokumen, penerapan matriks QFD, serta pendampingan dan evaluasi. QFD digunakan untuk menerjemahkan kebutuhan perusahaan atau perekrut menjadi karakteristik teknis dokumen lamaran, sehingga peserta dapat menentukan prioritas perbaikan secara sistematis. Evaluasi dirancang melalui penilaian kualitas dokumen berdasarkan relevansi informasi, kelengkapan isi, kejelasan keterampilan, keterbacaan, struktur, dan ketepatan bahasa. Penerapan pendekatan ini diharapkan membantu peserta menghasilkan CV dan surat lamaran yang lebih terarah, informatif, dan sesuai dengan posisi yang dituju. Hasil evaluasi empiris diperlukan untuk mengukur perubahan kualitas dokumen setelah pelatihan. Kegiatan ini berpotensi menjadi bentuk penerapan keilmuan Teknik Industri dalam mendukung pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan kesiapan kerja remaja usia produktif.

Kata Kunci: *Quality Function Deployment, kualitas lamaran kerja, remaja usia produktif, pengabdian kepada masyarakat, kesiapan kerja*

Pendahuluan

Perubahan kebutuhan dunia kerja menuntut pencari kerja tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga mampu mengkomunikasikan kompetensi tersebut secara efektif kepada calon pemberi kerja. Salah satu bentuk komunikasi awal yang sangat penting adalah lamaran kerja, yang umumnya terdiri atas *curriculum vitae* (CV), surat lamaran, portofolio, dan dokumen pendukung lainnya. Dokumen lamaran kerja menjadi media awal bagi perusahaan untuk memperoleh gambaran mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan, pencapaian, serta kesesuaian calon tenaga kerja

dengan posisi yang ditawarkan. Oleh karena itu, kualitas lamaran kerja perlu dipandang sebagai bagian dari proses membangun daya saing pencari kerja, bukan sekadar aktivitas administratif. Pelatihan penyusunan CV dan persiapan menghadapi proses seleksi kerja juga terbukti relevan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan calon tenaga kerja dalam mempersiapkan dokumen lamaran kerja (Rachmawati et al., 2024).

Kondisi pasar kerja Indonesia menunjukkan bahwa persaingan memperoleh pekerjaan masih menjadi tantangan, khususnya bagi kelompok usia muda. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) (BPS, 2025), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional pada Agustus 2025 mencapai 4,85%. Pada kelompok usia 20–24 tahun, TPT mencapai 14,35%, sedangkan kelompok usia 25–29 tahun mencapai 6,67%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kelompok usia muda menghadapi tantangan transisi yang relatif besar dari pendidikan menuju dunia kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya penguatan kapasitas pencari kerja sejak tahap persiapan melamar pekerjaan, termasuk kemampuan menyusun dokumen lamaran yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Permasalahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah kesempatan kerja, tetapi juga kesesuaian antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan pasar kerja. BPS dalam publikasi mengenai *education-employment mismatch* pemuda Indonesia melaporkan bahwa lebih dari sepertiga pemuda bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya. BPS juga menekankan pentingnya peningkatan keterampilan digital, sertifikasi kompetensi, dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri untuk mengurangi risiko ketidaksesuaian tersebut. Dengan demikian, pencari kerja perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan perusahaan dan menerjemahkan kompetensi pribadi ke dalam dokumen lamaran yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Hal ini sejalan dengan Nugroho et al. (2024) yang menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam kemampuan calon pencari kerja menyusun CV dan resume yang baik dan sesuai dengan kebutuhan, sehingga pelatihan penyusunan dokumen lamaran menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kesiapan pencari kerja menghadapi dunia kerja.

Mitra sasaran dalam kegiatan pengabdian ini merupakan kelompok masyarakat usia produktif, para pencari kerja yang sedang mempersiapkan diri memasuki pasar tenaga kerja. Kelompok tersebut memiliki potensi yang besar karena umumnya telah memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman organisasi, pengalaman kerja praktik, keterampilan teknis, maupun kemampuan digital yang dapat dikembangkan menjadi keunggulan kompetitif. Namun, potensi tersebut belum selalu tersampaikan secara optimal melalui dokumen lamaran. Beberapa permasalahan yang umum dijumpai adalah CV yang terlalu umum, informasi kompetensi yang belum disesuaikan dengan posisi yang dilamar, deskripsi pengalaman yang belum menunjukkan pencapaian, struktur dokumen yang kurang sistematis, penggunaan kata kunci yang kurang relevan, serta surat lamaran yang belum menunjukkan hubungan antara kompetensi pelamar dan kebutuhan perusahaan (Mea, 2023). Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara *Voice of Customer* (VoC) dalam konteks ini berupa kebutuhan perusahaan/rekruter terhadap dokumen lamaran, dengan kemampuan pencari kerja dalam menerjemahkan kebutuhan tersebut menjadi karakteristik dokumen yang terukur. Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *Quality Function Deployment* (QFD). QFD merupakan metode yang berorientasi pada pelanggan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan

pelanggan dan menerjemahkannya menjadi karakteristik teknis yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan. Dalam QFD, kebutuhan pelanggan dapat diprioritaskan dan dihubungkan dengan karakteristik teknis melalui *House of Quality* (HoQ). Penelitian mengenai QFD menunjukkan bahwa metode tersebut dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelanggan, menentukan tingkat kepentingannya, serta menerjemahkannya menjadi atribut teknis yang menjadi prioritas Perbaikan (Rianmora & Werawatganon, 2021).

Penerapan QFD dalam peningkatan kualitas lamaran kerja menjadi pendekatan yang relevan karena prinsip QFD dapat dialihkan dari konteks pengembangan produk atau jasa ke pengembangan dokumen layanan personal (*personal employability document*). Kebutuhan perusahaan, misalnya kejelasan kompetensi, relevansi pengalaman, keterbacaan, profesionalitas tampilan, kelengkapan informasi, kesesuaian dengan posisi, dan kemudahan identifikasi kompetensi dapat diposisikan sebagai *customer requirements*. Selanjutnya, kebutuhan tersebut diterjemahkan menjadi karakteristik teknis seperti struktur CV, pemilihan kata kunci, penyusunan profil profesional, penyajian pengalaman berbasis pencapaian, pemilihan format, penyesuaian CV dengan deskripsi pekerjaan, serta konsistensi informasi. QFD memungkinkan berbagai kebutuhan tersebut diprioritaskan berdasarkan tingkat kepentingannya sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan membuat CV, tetapi memahami aspek kualitas yang perlu diperbaiki.

Pendekatan ini juga memberikan nilai tambah karena proses peningkatan kualitas lamaran didasarkan pada kebutuhan pengguna, bukan hanya pada preferensi pribadi pencari kerja. Literatur QFD menegaskan bahwa metode ini dapat membantu menentukan prioritas antara kebutuhan pelanggan dan karakteristik teknis sehingga proses perbaikan menjadi lebih sistematis (Mao et al., 2021). Oleh karena itu, kegiatan PKM diarahkan untuk meningkatkan kemampuan mitra dalam memahami kebutuhan dunia kerja, mengidentifikasi atribut lamaran kerja yang dianggap penting, melakukan evaluasi kualitas dokumen lamaran, serta menyusun perbaikan berdasarkan prioritas kebutuhan pengguna.

Kegiatan diharapkan menghasilkan peningkatan kompetensi praktis mitra dalam menyusun CV dan surat lamaran yang lebih terstruktur, relevan, informatif, dan berorientasi pada kebutuhan posisi yang dituju. Selain itu, penerapan QFD diharapkan memberikan model sederhana yang dapat digunakan secara berkelanjutan oleh mitra untuk mengevaluasi dan memperbaiki kualitas dokumen lamaran sesuai perkembangan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, kegiatan tidak hanya berorientasi pada menghasilkan dokumen lamaran yang lebih baik, tetapi juga membangun pola pikir *customer-oriented quality improvement* pada pencari kerja dalam mempersiapkan diri menghadapi persaingan pasar tenaga kerja.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa, lulusan baru, dan pencari kerja dalam menyusun dokumen lamaran kerja yang berkualitas, sistematis, informatif, dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Secara khusus, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mitra mengenai faktor-faktor yang menentukan kualitas CV dan surat lamaran kerja, mengidentifikasi kebutuhan perusahaan atau pengguna tenaga kerja *(Voice of Customer)* terhadap dokumen lamaran, menerapkan pendekatan QFD untuk menerjemahkan kebutuhan tersebut menjadi

karakteristik teknis dokumen lamaran, meningkatkan keterampilan mitra dalam melakukan evaluasi dan perbaikan CV serta surat lamaran dan menghasilkan model sederhana evaluasi kualitas lamaran kerja yang dapat digunakan secara mandiri dan berkelanjutan oleh mitra.

Kegiatan ini memiliki keterkaitan dengan konsep (Kementerian Pendidikan, 2024) karena memberikan ruang untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan akademik secara langsung dalam menyelesaikan permasalahan nyata di masyarakat. Mahasiswa dapat terlibat dalam proses identifikasi kebutuhan mitra, pengumpulan *Voice of Customer,* pengolahan data QFD, penyusunan materi pelatihan, pendampingan, serta evaluasi hasil kegiatan. Dengan demikian, proses pembelajaran tidak hanya berlangsung di dalam kelas, tetapi juga melalui pengalaman nyata yang berorientasi pada pemecahan masalah.

Kegiatan ini mendukung keterlibatan mahasiswa dalam aktivitas di luar kampus, penerapan keilmuan untuk memberikan manfaat kepada masyarakat, serta kolaborasi antara perguruan tinggi dengan mitra.

Dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, kegiatan diarahkan pada peningkatan kapasitas dan keterampilan masyarakat usia produktif, khususnya dalam kesiapan memasuki dunia kerja. Pendekatan QFD memberikan metode yang sistematis dan aplikatif sehingga mitra tidak hanya memperoleh pelatihan penyusunan CV, tetapi juga memiliki kemampuan melakukan perbaikan kualitas dokumen berdasarkan kebutuhan pengguna tenaga kerja. Penerapan QFD dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga telah digunakan sebagai pendekatan untuk membantu mitra memahami kebutuhan pelanggan, menerapkannya dalam proses perbaikan, serta meningkatkan kemampuan mitra melalui pelatihan dan pendampingan (Tyasari et al., 2025)

Berdasarkan hasil identifikasi awal terhadap kondisi mitra sasaran, permasalahan utama yang dihadapi adalah belum optimalnya kualitas dokumen lamaran kerja yang disusun oleh mahasiswa tingkat akhir, lulusan baru, dan pencari kerja, baik dari aspek isi, relevansi, penyajian informasi, maupun kesesuaian dengan kebutuhan dunia kerja. Permasalahan tersebut menjadi penting karena dokumen lamaran merupakan salah satu media awal untuk mengkomunikasikan kompetensi calon tenaga kerja kepada perusahaan. BPS juga menunjukkan bahwa kelompok pemuda menghadapi tantangan dalam transisi pendidikan menuju pekerjaan, termasuk adanya ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan.

Permasalahan prioritas yang disepakati bersama mitra sasaran meliputi karakteristik lamaran kerja yang berkualitas belum dipahami oleh mitra, belum adanya identifikasi kebutuhan perusahaan sebagai dasar penyusunan lamaran, belum adanya metode sistematis untuk menentukan prioritas perbaikan CV dan surat lamaran, belum optimalnya kemampuan teknis mitra dalam menyusun dan memperbaiki dokumen lamaran, belum adanya mekanisme evaluasi kualitas lamaran secara berkelanjutan

Dengan demikian, permasalahan prioritas tidak hanya diarahkan pada kemampuan membuat CV, tetapi pada peningkatan kualitas lamaran berbasis kebutuhan pengguna. Pendekatan tersebut memungkinkan mitra memahami bahwa kualitas dokumen lamaran dapat dianalisis secara sistematis melalui kebutuhan pengguna, karakteristik teknis, hubungan antaratribut, dan prioritas perbaikan. Penerapan QFD dalam berbagai konteks kualitas menunjukkan bahwa metode ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi

kebutuhan pengguna dan menerjemahkannya menjadi persyaratan teknis sebagai dasar pengambilan keputusan perbaikan.

Hasil akhir yang ditargetkan adalah peningkatan kompetensi mitra dalam mengevaluasi, menyusun, dan memperbaiki dokumen lamaran kerja, tersedianya CV dan surat lamaran yang telah diperbaiki berdasarkan prioritas kebutuhan pengguna, serta tersusunnya panduan/*checklist* yang dapat digunakan mitra untuk melakukan evaluasi lamaran secara mandiri dan berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan prioritas tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat menawarkan solusi yang terintegrasi melalui pendekatan *Quality Function Deployment (QFD).* QFD digunakan untuk menerjemahkan kebutuhan pengguna tenaga kerja menjadi karakteristik teknis dokumen lamaran yang dapat diperbaiki dan diprioritaskan. Pendekatan ini memungkinkan proses peningkatan kualitas lamaran tidak hanya berdasarkan persepsi pelamar, tetapi mempertimbangkan kebutuhan pengguna sebagai dasar perbaikan. Edukasi mengenai kualitas dokumen lamaran kerja, Identifikasi *Voice of Customer (VoC),* Penyusunan *House of Quality (HoQ),* Pelatihan dan praktik perbaikan dokumen lamaran, pengembangan *checklist* evaluasi kualitas lamaran

Melalui rangkaian solusi tersebut, kegiatan diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan mitra dalam membuat CV dan surat lamaran, tetapi membangun kemampuan mengidentifikasi kebutuhan pengguna, menerjemahkannya menjadi karakteristik kualitas, menentukan prioritas perbaikan, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan.

Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada Masyarakat dilakukan secara bertahap, sistematis, partisipatif, dan berorientasi pada penyelesaian permasalahan mitra. Metode pelaksanaan dirancang agar mitra tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai penyusunan dokumen lamaran kerja, tetapi juga mampu menerapkan pendekatan QFD untuk mengidentifikasi kebutuhan pengguna tenaga kerja, menentukan prioritas perbaikan, memperbaiki dokumen, serta melakukan evaluasi secara mandiri. Pendekatan ini relevan dengan kebutuhan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa dan lulusan karena kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan mengembangkan dan mengomunikasikan kompetensi yang dimiliki kepada calon pemberi kerja (Tushar & Sooraksa, 2023). Tahapan kegiatan meliputi sosialisasi, pelatihan, penerapan teknologi, pendampingan dan evaluasi, serta keberlanjutan program.

1. Tahap awal dilakukan melalui kegiatan sosialisasi kepada mitra untuk menyampaikan tujuan, manfaat, tahapan kegiatan, serta target yang akan dicapai. Tim pengabdian menjelaskan pentingnya kualitas dokumen lamaran kerja sebagai media untuk mengkomunikasikan kompetensi calon tenaga kerja kepada perusahaan. Sosialisasi juga diarahkan untuk membangun pemahaman bahwa penyusunan CV dan surat lamaran tidak hanya berkaitan dengan tampilan dokumen, tetapi juga dengan kesesuaian informasi terhadap kebutuhan posisi pekerjaan.

2. Melaksanakan pelatihan secara teoritis dan praktis. Materi pelatihan mencakup karakteristik lamaran kerja berkualitas, struktur CV, penyusunan profil profesional, penyajian pengalaman dan pencapaian, pemilihan keterampilan yang relevan, penyusunan surat lamaran, serta penyesuaian dokumen dengan posisi pekerjaan. Selanjutnya, peserta diberikan pemahaman mengenai konsep *Quality Function Deployment (QFD)* dan penerapannya dalam peningkatan kualitas lamaran kerja. Peserta dilatih mengidentifikasi *Voice of Customer (VoC)* melalui analisis *job description* dan *job requirements*. Kebutuhan pengguna tenaga kerja kemudian diterjemahkan menjadi customer requirements dan technical requirements. Materi tersebut disusun dengan mempertimbangkan kompetensi yang banyak dibutuhkan oleh dunia kerja, seperti komunikasi, pemecahan masalah, kerja sama, kemampuan beradaptasi, dan kemauan belajar (Budiman et al., 2025)
3. Penerapan teknologi dilakukan dengan memanfaatkan perangkat digital untuk mendukung proses analisis dan perbaikan kualitas lamaran. Teknologi yang digunakan berupa *template digital QFD/HoQ, spreadsheet, template CV*, template surat lamaran, dan checklist evaluasi digital. Template QFD digunakan untuk memasukkan kebutuhan pengguna, tingkat kepentingan, karakteristik teknis, hubungan antaratribut, serta menghasilkan prioritas perbaikan. Dalam penerapan *QFD, customer requirements* dan *technical requirements* dihubungkan melalui matriks sehingga prioritas karakteristik teknis dapat ditentukan berdasarkan kebutuhan pengguna (Lina et al., 2026)
4. Pendampingan dilakukan setelah pelatihan dan penerapan teknologi. Tim pengabdian memberikan pendampingan secara langsung maupun melalui media komunikasi digital untuk membantu peserta memperbaiki dokumen berdasarkan hasil QFD. Pendampingan mencakup pemeriksaan struktur CV, kesesuaian informasi dengan persyaratan pekerjaan, penyajian kompetensi, pencapaian, penggunaan kata kunci, serta penyusunan surat lamaran.
5. Tahap terakhir diarahkan untuk memastikan manfaat kegiatan dapat berlangsung setelah program pengabdian selesai. Tim memberikan panduan penggunaan QFD dan *checklist* evaluasi kualitas lamaran kepada mitra sebagai instrumen yang dapat digunakan secara mandiri. Mitra dilatih untuk melakukan evaluasi setiap kali akan melamar pekerjaan dengan menyesuaikan dokumen terhadap persyaratan posisi yang dituju.

Keberlanjutan program juga dilakukan melalui pembentukan mekanisme *peer review*, yaitu peserta dapat saling memberikan masukan terhadap dokumen lamaran berdasarkan *checklist* yang telah disediakan. Tim pengabdian dapat melakukan monitoring secara berkala untuk mengetahui pemanfaatan instrumen dan perkembangan kemampuan mitra. Selain itu, template digital dapat terus diperbarui sesuai perubahan kebutuhan dunia kerja.

Hasil dan Pembahasan

Remaja usia produktif merupakan kelompok yang memiliki potensi untuk memasuki pasar kerja, baik melalui jalur pendidikan lanjutan, pelatihan vokasi, maupun pencarian

pekerjaan secara langsung. Namun, kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh kemampuan menyusun dokumen lamaran kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dokumen tersebut umumnya mencakup *curriculum vitae* (CV), surat lamaran kerja, serta dokumen pendukung yang relevan dengan posisi yang dilamar.

Dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, analisis permasalahan diarahkan pada kemampuan peserta dalam mengidentifikasi persyaratan pekerjaan dan menerjemahkannya menjadi informasi yang relevan dalam dokumen lamaran kerja. Permasalahan yang perlu diidentifikasi meliputi ketidaksesuaian isi CV dengan posisi yang dilamar, penyajian pengalaman dan keterampilan yang belum terstruktur, penggunaan surat lamaran yang bersifat umum, serta belum optimalnya pemanfaatan informasi dari iklan lowongan kerja.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan penyusunan lamaran kerja tidak cukup hanya memberikan contoh format CV dan surat lamaran. Peserta juga perlu dibekali kemampuan untuk mengenali kebutuhan perusahaan, menentukan informasi yang paling relevan, serta mengevaluasi kesesuaian dokumen sebelum dikirimkan. Oleh karena itu, pendekatan *Quality Function Deployment* (QFD) digunakan sebagai kerangka untuk menghubungkan kebutuhan pengguna dokumen lamaran, yaitu perusahaan atau perekrut, dengan karakteristik teknis dokumen yang dapat diperbaiki oleh peserta.

Analisis kebutuhan mitra dapat dilakukan melalui observasi awal, wawancara dengan peserta atau pengelola mitra, pemeriksaan contoh dokumen lamaran, dan identifikasi persyaratan dari lowongan kerja yang relevan. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menentukan materi pelatihan dan indikator evaluasi.

***Tabel 1**. Hasil Identifikasi Permasalahan*

Aspek yang dianalisis	Permasalahan yang diidentifikasi	Kebutuhan pelatihan
Pemahaman lowongan kerja	Belum optimal mengidentifikasi kualifikasi dan persyaratan posisi	Analisis deskripsi pekerjaan dan persyaratan pelamar
Isi CV	Informasi belum sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang dituju	Penyusunan profil, pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan
Surat lamaran	Isi surat masih umum dan kurang disesuaikan dengan posisi	Penyusunan surat lamaran berdasarkan kebutuhan perusahaan
Penyajian dokumen	Struktur, keterbacaan, dan konsistensi format perlu diperhatikan	Perbaikan tata letak, bahasa, dan struktur dokumen
Evaluasi mandiri	Belum tersedia prosedur pemeriksaan dokumen secara sistematis	Penggunaan checklist kualitas lamaran berbasis QFD

Tahap pertama adalah mengidentifikasi *customer requirements* atau kebutuhan pengguna. Pengguna utama adalah perusahaan atau perekrut yang mengevaluasi dokumen lamaran. Kebutuhan dapat mencakup kesesuaian kualifikasi pelamar dengan posisi, kejelasan informasi pendidikan dan pengalaman, bukti keterampilan, serta kemudahan membaca dokumen. Kebutuhan tersebut sebaiknya disusun berdasarkan

bukti berupa deskripsi pekerjaan, persyaratan lowongan, atau wawancara dengan pihak yang memahami proses rekrutmen. Selanjutnya memberikan bobot kepentingan terhadap setiap kebutuhan. Peserta dapat menggunakan skala penilaian yang ditetapkan dalam modul pelatihan, misalnya skala 1–5, dengan kriteria yang dijelaskan secara konsisten. Bobot ini membantu peserta membedakan kebutuhan yang bersifat utama dari aspek pendukung. Ketiga dengan menyusun *technical requirements*, yaitu karakteristik dokumen yang dapat dikendalikan dan diperbaiki oleh pelamar. Tahap keempat membangun matriks hubungan antara kebutuhan perusahaan dan karakteristik teknis dokumen. Hubungan dapat dinilai menggunakan skala yang disepakati, misalnya 9 untuk hubungan kuat, 3 untuk hubungan sedang, 1 untuk hubungan lemah, dan 0 untuk tidak ada hubungan. Skala ini merupakan pilihan operasional yang digunakan dalam latihan QFD, bukan hasil pengukuran kegiatan. Prioritas karakteristik teknis selanjutnya dapat dihitung dengan rumus:

$$P_j = \sum_{i=1}^{n} w_i \, r_{ij}$$

Keterangan:

P_j = skor prioritas karakteristik teknis ke-j
W_i = bobot kepentingan kebutuhan ke-i
r_{ij} = nilai hubungan kebutuhan ke-i dengan karakteristik teknis ke-j
n = jumlah kebutuhan yang dianalisis.

Karakteristik teknis dengan skor prioritas lebih tinggi menjadi kandidat utama perbaikan. Namun, hasil tersebut tetap perlu ditafsirkan bersama persyaratan wajib dalam lowongan kerja. Sebagai contoh, jika suatu posisi mensyaratkan sertifikasi tertentu, peserta harus memenuhi atau menyatakan status sertifikasinya secara jujur; penyempurnaan format dokumen tidak dapat menggantikan persyaratan tersebut. Melalui proses ini, QFD berfungsi sebagai alat bantu pengambilan keputusan yang sistematis. Peserta tidak hanya memperbaiki tampilan CV, tetapi juga belajar menghubungkan kebutuhan perekrut dengan isi dokumen yang relevan.



***Gambar 1**. Kegiatan Pelaksanaaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat*

Pelaksanaan pelatihan dapat disusun dalam empat tahapan, yaitu sosialisasi, penyampaian materi, praktik penerapan QFD, serta pendampingan dan evaluasi. Pada tahap sosialisasi, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya dokumen lamaran kerja dalam proses rekrutmen. Materi juga menjelaskan perbedaan antara dokumen yang hanya memuat informasi pribadi dan dokumen yang menyajikan kualifikasi secara terarah sesuai posisi yang dilamar. Tahap penyampaian materi berfokus pada teknik membaca lowongan kerja, mengidentifikasi kata kunci persyaratan, menyusun CV, dan menulis surat lamaran. Peserta diarahkan untuk menggunakan informasi yang benar-benar dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman organisasi, proyek, pelatihan, sertifikasi, dan keterampilan yang dapat dibuktikan. Pendekatan ini penting untuk menghindari pencantuman kemampuan atau pengalaman yang tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Pada tahap praktik, peserta menerapkan QFD melalui lembar kerja yang berisi kebutuhan perekrut, tingkat kepentingan, karakteristik teknis dokumen, dan matriks hubungan. Berdasarkan prioritas yang diperoleh, peserta kemudian merevisi dokumen lamaran masing-masing. Dengan demikian, pelatihan tidak berhenti pada pemahaman konsep, tetapi menghasilkan luaran berupa dokumen yang telah diperbaiki. Pendampingan dilakukan dengan memberikan umpan balik terhadap hasil revisi. Evaluasi dapat mencakup relevansi isi dengan posisi yang dituju, kelengkapan informasi, keterbacaan, konsistensi format, ketepatan bahasa, dan kesesuaian surat lamaran dengan lowongan. Peserta juga diarahkan untuk melakukan pemeriksaan mandiri sebelum mengirimkan lamaran.

Secara pedagogis, rangkaian kegiatan tersebut mengintegrasikan pemahaman konsep, latihan analisis, penerapan alat kualitas, dan perbaikan produk. Hal ini membuat QFD relevan sebagai pendekatan pembelajaran praktis bagi remaja usia produktif karena peserta dapat menggunakan hasil pelatihan untuk kebutuhan pencarian kerja yang nyata. Keberhasilan pelatihan perlu dinilai berdasarkan perubahan kualitas dokumen dan kemampuan peserta menerapkan tahapan QFD. Evaluasi tidak cukup hanya menggunakan tingkat kehadiran atau kepuasan peserta, karena kedua indikator tersebut belum membuktikan adanya peningkatan kualitas dokumen. Pengukuran dapat dilakukan dengan membandingkan dokumen sebelum pelatihan (*pre-training document*) dan setelah pelatihan (*post-training document*). Penilaian dilakukan menggunakan rubrik yang sama agar perubahan kualitas dapat diamati secara konsisten.

***Tabel 2**. Rancangan Instrumen Penilaian*

Indikator penilaian	Kriteria yang diamati	Bobot usulan
Relevansi terhadap lowongan	Isi dokumen sesuai dengan persyaratan posisi	25%
Kelengkapan informasi	Pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan informasi pendukung tersaji secara memadai	20%
Kejelasan pencapaian dan keterampilan	Informasi spesifik, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan	20%
Struktur dan keterbacaan	Susunan informasi, tata letak, dan format mudah dipahami	15%
Kualitas surat lamaran	Isi spesifik terhadap posisi dan perusahaan yang dituju	15%
Ketepatan bahasa	Bahasa profesional, ejaan, dan tata bahasa	5%
Total		100%

Pembahasan hasil dapat diarahkan pada tiga aspek. Pertama, perubahan kualitas dokumen, misalnya apakah informasi keterampilan menjadi lebih relevan dan struktur CV menjadi lebih jelas. Kedua, perubahan kemampuan peserta dalam mengidentifikasi kebutuhan perekrut dan menggunakan matriks QFD untuk menentukan prioritas perbaikan. Ketiga, kemampuan peserta melakukan evaluasi mandiri menggunakan *checklist* yang disediakan. Apabila skor pascapelatihan menunjukkan peningkatan, hasil tersebut dapat menjadi indikasi bahwa kegiatan membantu memperbaiki kualitas dokumen pada indikator yang diukur. Namun, peningkatan skor dokumen tidak secara otomatis membuktikan peningkatan peluang diterima bekerja, karena keputusan rekrutmen juga dipengaruhi oleh kompetensi pelamar, pengalaman, persaingan kandidat, dan kebutuhan perusahaan.

Penerapan QFD dalam pelatihan memiliki potensi manfaat yang lebih luas daripada sekadar menghasilkan CV dan surat lamaran dengan tampilan yang lebih baik. Pendekatan ini memperkenalkan cara berpikir sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pengguna, menerjemahkannya menjadi karakteristik produk, menentukan prioritas, dan melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi. Kemampuan tersebut membantu peserta memahami bahwa dokumen lamaran merupakan media untuk menyajikan kompetensi secara relevan dan terstruktur. Peserta dapat belajar memilih informasi yang paling sesuai dengan posisi, menyampaikan pengalaman secara jelas, serta menghindari penggunaan dokumen yang sama tanpa penyesuaian untuk seluruh lowongan. Dari sisi pemberdayaan masyarakat, penggunaan lembar kerja QFD dan *checklist* memberikan perangkat yang dapat digunakan kembali setelah kegiatan berakhir. Peserta dapat menerapkan proses serupa ketika melamar pekerjaan lain dengan terlebih dahulu menganalisis persyaratan posisi, mengidentifikasi kebutuhan perekrut, dan meninjau kesesuaian dokumen.

Agar dampak program dapat dipertahankan, mitra dapat didorong untuk mengembangkan bank contoh lowongan kerja, template CV, contoh surat lamaran, dan rubrik penilaian mandiri. Pendampingan lanjutan juga dapat dilakukan melalui peninjauan dokumen yang telah direvisi atau simulasi seleksi administrasi. Meskipun demikian, dampak terhadap kesiapan kerja perlu dibedakan dari dampak terhadap hasil rekrutmen. Peningkatan kualitas dokumen dapat diukur secara langsung melalui rubrik, sedangkan keberhasilan memperoleh panggilan wawancara atau diterima bekerja membutuhkan pemantauan lanjutan. Oleh sebab itu, klaim keberhasilan program sebaiknya disesuaikan dengan jenis data yang benar-benar dikumpulkan.

Keberlanjutan kegiatan dapat dirancang melalui pengembangan modul pelatihan QFD yang memuat tahapan identifikasi kebutuhan perusahaan, penilaian kepentingan, penyusunan karakteristik teknis, matriks hubungan, penentuan prioritas, dan evaluasi dokumen. Modul tersebut dapat digunakan kembali oleh pengelola mitra atau fasilitator untuk melatih kelompok peserta berikutnya. Selain itu, mitra dapat membentuk mekanisme peninjauan dokumen secara berkala. Peserta saling memberikan umpan balik menggunakan rubrik yang sama, sedangkan fasilitator membantu memastikan bahwa evaluasi dilakukan berdasarkan kriteria yang objektif. Dokumen dan contoh lowongan juga dapat diperbarui sesuai kebutuhan pasar kerja yang dituju. Implikasi utama kegiatan ini adalah adaptasi prinsip rekayasa kualitas ke dalam konteks pemberdayaan masyarakat. QFD yang lazim digunakan untuk menerjemahkan kebutuhan pelanggan menjadi

karakteristik produk diterapkan sebagai kerangka pembelajaran untuk meningkatkan kesesuaian dokumen lamaran dengan kebutuhan perekrut. Adaptasi ini memperlihatkan potensi penerapan keilmuan Teknik Industri dalam mendukung peningkatan kompetensi nonteknis dan kesiapan memasuki dunia kerja. Keberhasilan jangka panjang program perlu ditinjau melalui keberlanjutan penggunaan instrumen, konsistensi kualitas dokumen, dan kemampuan peserta menerapkan pendekatan tersebut pada lowongan yang berbeda. Dengan evaluasi yang terukur, program pengabdian tidak hanya menghasilkan kegiatan pelatihan, tetapi juga menyediakan mekanisme perbaikan berkelanjutan yang dapat digunakan oleh mitra.

Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dirancang untuk mendukung kesiapan remaja usia produktif dalam memasuki dunia kerja melalui peningkatan kualitas dokumen lamaran. Penyusunan *curriculum vitae* (CV) dan surat lamaran kerja tidak hanya membutuhkan kelengkapan informasi, tetapi juga kesesuaian isi dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan sistematis agar peserta mampu menyajikan pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi secara relevan, jelas, serta terstruktur. Pendekatan *Quality Function Deployment* (QFD) digunakan untuk menerjemahkan kebutuhan perusahaan atau perekrut menjadi karakteristik teknis dokumen lamaran yang dapat diperbaiki. Melalui pendekatan ini, peserta diarahkan untuk memahami bahwa kualitas lamaran kerja tidak hanya ditentukan oleh tampilan dokumen, tetapi juga oleh relevansi informasi dan kesesuaiannya dengan posisi yang dilamar. Integrasi penyampaian materi, praktik penyusunan dokumen, penerapan matriks QFD, dan pendampingan evaluasi dapat menjadi sarana pembelajaran praktis bagi peserta. Dengan demikian, QFD berpotensi menjadi alat bantu untuk meningkatkan kualitas dokumen sekaligus mengembangkan pola pikir sistematis dalam menyelesaikan permasalahan. Evaluasi lanjutan perlu dilakukan dengan membandingkan kualitas dokumen sebelum dan sesudah pelatihan serta mengukur pemahaman peserta terhadap penerapan QFD. Secara keseluruhan, pelatihan berbasis QFD berpotensi mendukung peningkatan kualitas lamaran kerja dan kesiapan kerja remaja usia produktif. Namun, besarnya peningkatan dan pengaruhnya terhadap peluang memperoleh pekerjaan perlu dibuktikan melalui data evaluasi empiris. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi dasar penyempurnaan program pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada mitra atas partisipasi dan dukungannya selama kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat. Apresiasi juga disampaikan kepada Universitas Pelita Bangsa, Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (DPPM), Program Studi Teknik Industri, serta Fakultas Teknik atas dukungan, arahan, dan fasilitasi yang diberikan sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik. Semoga kegiatan ini memberikan manfaat nyata bagi masyarakat dan mendukung peningkatan kualitas lamaran kerja bagi remaja usia produktif.

Referensi

BPS. (2025). *Statistik Pemuda Indonesia 2025*.

Budiman, I. A., Fauzi, R. S., & Indrayogi. (2025). Pelatihan Soft Skill Untuk Mahasiswa Peserta KKN. *Bernas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *6*(1), 444–449. https://doi.org/10.31949/jb.v6i1.11692

Kementerian Pendidikan, K. R. D. T. (2024). *Kurikulum Merdeka: Panduan pengembangan pembelajaran berdiferensiasi di sekolah dasar*. https://kurikulum.kemdikbud.go.id/file/1720050633_manage_file.pdf%0A.

Lina, P. M., Izdihar, H. F., Fadilah, N. N., Farkhan, A., & Rini, A. S. (2026). *Optimalisasi Pendampingan Pemilihan Material Kemasan UMKM Sambel*. *4*(1), 10–16.

Mao, L. X., Liu, R., Mou, X., & Liu, H. C. (2021). New Approach for Quality Function Deployment Using Linguistic Z-Numbers and EDAS Method. *Informatica (Netherlands)*, *32*(3), 565–582. https://doi.org/10.15388/21-INFOR455

Mea, M. H. C. D. (2023). Pelatihan Pembuatan Surat Lamaran Kerja Dan Curriculum Vitae Bagi Pencari Kerja Dan Fresh Graduates. *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, *7*(2), 758. https://doi.org/10.31764/jpmb.v7i2.14152

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

Rachmawati, I., Sasama, A., Utama, W., Latifah, N., Widayani, A., Operasionalisasi, P., Digital, P., Komunitas, A., Putra, N., Fajar, S., Operasionalisasi, P., Digital, P., Komunitas, A., Putra, N., Fajar, S., Operasionalisasi, P., Digital, P., Komunitas, A., Putra, N., … Fajar, S. (2024). Pelatihan Penyusunan Curriculum Vitae (Cv). *J-Abdimas*, *11*(1), 123–128.

Rianmora, S., & Werawatganon, S. (2021). Applying quality function deployment in open innovation engineering. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(1), 1–20. https://doi.org/10.3390/joitmc7010026

Tushar, H., & Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, *9*(11), e21023. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023

Tyasari, I., Susanto, G., Susanti, R. H., Asy'ari, M. Y. Z., & Adamu, A. I. (2025). Pendampingan Penerapan Quality Function Deployment (QFD) pada Produk Hasil Kelas Vokasi Istimewa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(1), 52–60. https://doi.org/10.56393/jpkm.v5i1.3004