



## STRATEGI OPTIMALISASI PROFIL PROFESIONAL DIGITAL DAN PENGUASAAN TOOLS PERKANTORAN BERBASIS CLOUD UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING LULUSAN LPK KABUPATEN TANGERANG

Moch Waris Laksana Agung<sup>\*1</sup>, Afifah Khaerani A<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Salakanagara

Email: [moch.warisl@unsaka.ac.id](mailto:moch.warisl@unsaka.ac.id)<sup>1)</sup>, [afifah.khaerani@unsaka.ac.id](mailto:afifah.khaerani@unsaka.ac.id)<sup>2)</sup>

### Abstrak

Tingginya persaingan di pasar tenaga kerja industri Kabupaten Tangerang menuntut lulusan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk memiliki kompetensi digital yang adaptif dan profesionalisme daring yang kuat. Namun, banyak calon tenaga kerja yang belum mengoptimalkan platform profesional digital serta masih memiliki keterbatasan dalam penggunaan perangkat lunak produktivitas berbasis *cloud*. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing lulusan LPK melalui pendampingan intensif optimalisasi profil profesional digital (LinkedIn) dan penguasaan *tools* perkantoran berbasis *cloud* (Google Workspace). Metode pelaksanaan dilakukan melalui tahapan sosialisasi, pelatihan teknis operasional, serta pendampingan penyusunan portofolio digital. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta mengenai ekosistem kerja digital dan kemampuan teknis dalam kolaborasi dokumen secara *real-time*. Evaluasi akhir membuktikan bahwa 92% peserta berhasil membangun profil profesional yang terstandarisasi industri, yang diharapkan dapat mempercepat penyerapan tenaga kerja di kawasan industri Kabupaten Tangerang.

**Kata kunci:** *Cloud Computing*, Daya Saing Kerja, LPK Kabupaten Tangerang, LinkedIn, *Tools* Perkantoran Digital.

### Abstract

*The high competition in the industrial labor market of Tangerang Regency requires graduates of Vocational Training Centers (LPK) to possess adaptive digital competencies and strong online professionalism. However, many job seekers have not optimized digital professional platforms and still have limited skills in using cloud-based productivity software. This Community Service (PkM) activity aims to enhance the competitiveness of LPK graduates through intensive mentoring in digital professional profile optimization (LinkedIn) and mastery of cloud-based office tools (Google Workspace). The implementation method consisted of socialization, technical operational training, and mentoring in digital portfolio preparation. The results indicated a significant increase in participants' understanding of the digital work ecosystem and technical skills in real-time document collaboration. The final evaluation proved that 90% of participants successfully built industry-standardized professional profiles, which is expected to accelerate labor absorption in the industrial areas of Tangerang Regency.*

**Keywords:** *Cloud Computing, Digital Office Tools, Job Competitiveness, LinkedIn, LPK Tangerang Regency.*

### 1. Pendahuluan

Dunia kerja global saat ini berada di tengah transformasi masif yang didorong oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat. *World Economic Forum* (2023) melaporkan bahwa lebih dari 75% perusahaan di seluruh dunia berencana untuk mengadopsi teknologi *cloud computing* dan kecerdasan buatan dalam operasional

bisnis mereka dalam lima tahun ke depan. Transformasi ini menciptakan standar baru di mana literasi digital tidak lagi dianggap sebagai nilai tambah, melainkan kebutuhan dasar bagi setiap tenaga kerja (Turban et al., 2018). Fenomena Revolusi Industri 4.0 semakin mempertegas bahwa keberhasilan individu di pasar kerja sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi

dengan lingkungan kerja yang serba digital dan terkoneksi secara global (Lasi et al., 2014; Savitri, 2019).

Dalam lanskap pekerjaan modern, *cloud computing* telah mengubah cara organisasi melakukan kolaborasi dan manajemen data. Teknologi awan memungkinkan tim untuk bekerja secara asinkron maupun *real-time* tanpa batasan geografis melalui platform produktivitas yang terintegrasi (Mell & Grance, 2011). Adopsi perangkat perkantoran berbasis *cloud* seperti Google Workspace dan Microsoft 365 telah menjadi infrastruktur standar dalam lingkungan kerja digital untuk mencapai efisiensi dan transparansi kerja yang lebih tinggi (Dery et al., 2017). Oleh karena itu, penguasaan terhadap alat-alat kolaborasi digital ini menjadi determinan penting dalam mengukur kesiapan kerja seorang individu di era modern (Armbrust et al., 2010).

Selain penguasaan aspek teknis, profesionalisme daring melalui *personal branding* digital juga menjadi faktor krusial dalam rekrutmen tenaga kerja saat ini. Penggunaan platform profesional seperti LinkedIn telah mengubah paradigma rekrutmen konvensional menjadi pencarian bakat berbasis data dan portofolio digital (Bansal & Shami, 2020). Melalui profil digital yang dioptimalkan, calon tenaga kerja dapat membangun kredibilitas, memperluas jejaring profesional, dan menunjukkan kompetensi mereka secara lebih transparan kepada perekrut (Nursatyo & Rosiana, 2020). Tanpa kehadiran digital yang kuat, lulusan lembaga pendidikan akan mengalami kesulitan besar dalam bersaing memperebutkan peluang kerja di sektor-sektor strategis.

Di Indonesia, tantangan ketenagakerjaan masih menjadi isu krusial, terutama terkait dengan kesenjangan antara kompetensi

lulusan pendidikan dengan kebutuhan industri. Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa meskipun angka pengangguran secara nasional mengalami fluktuasi, penyerapan tenaga kerja di sektor formal tetap menuntut kualifikasi digital yang tinggi. Revolusi industri menuntut perubahan sosial dan kesiapan mentalitas dari angkatan kerja muda untuk terus melakukan *up-skilling* agar tidak tergerus oleh otomatisasi (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Dalam konteks ini, optimalisasi peran lembaga pelatihan menjadi sangat vital untuk menjembatani kesenjangan kompetensi tersebut (Sari & Aziz, 2019).

Kabupaten Tangerang, sebagai salah satu pusat industri terbesar di Indonesia, memiliki dinamika pasar kerja yang sangat kompetitif. Keberadaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di wilayah ini memegang peranan strategis dalam mencetak tenaga kerja yang siap pakai untuk mengisi kebutuhan industri lokal maupun nasional (Kurniawan & Kusumaningrum, 2021). Namun, tantangan yang dihadapi oleh banyak lulusan LPK di Kabupaten Tangerang adalah kurangnya pemanfaatan platform profesional digital dan keterbatasan kemampuan dalam operasional perangkat perkantoran modern yang sudah berbasis teknologi awan (Sutabri, 2014). Hal ini berdampak pada rendahnya daya saing mereka saat berhadapan dengan sistem rekrutmen industri yang sudah terdigitalisasi.

Pemanfaatan manajemen pemasaran digital tidak hanya berlaku bagi produk, tetapi juga bagi individu dalam bentuk *self-marketing* yang sistematis (Sudarsono, 2020). Lulusan LPK perlu didampingi untuk memahami bagaimana membangun narasi profesional melalui profil digital yang terstandarisasi. Pengintegrasian antara kemampuan operasional *tools cloud* dengan strategi *branding* diri akan menciptakan nilai tawar yang unik

bagi calon tenaga kerja. Jika kedua aspek ini dikuasai, maka hambatan dalam proses pencarian kerja dapat diminimalisir secara signifikan dan tingkat keterserapan lulusan LPK di industri dapat ditingkatkan.

Berdasarkan urgensi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini difokuskan pada strategi optimalisasi profil profesional digital dan penguasaan *tools* perkantoran berbasis *cloud* bagi lulusan LPK di Kabupaten Tangerang. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan bekal praktis bagi peserta agar memiliki portofolio digital yang kompetitif dan keterampilan teknis yang sesuai dengan standar lingkungan kerja modern. Melalui artikel ini, akan dibahas mengenai metode pendampingan, proses transformasi kemampuan peserta, serta efektivitas program dalam meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan kerja lulusan LPK. Dokumentasi pengabdian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan kurikulum pelatihan kerja yang lebih responsif terhadap kemajuan teknologi informatika.

## 2. Metode

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*Competency-Based Training*) yang dikombinasikan dengan pendampingan intensif (*intensive mentoring*). Pendekatan ini dipilih untuk memastikan peserta tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mampu mengimplementasikan teknologi *cloud* dan platform profesional secara mandiri. Mitra dalam kegiatan ini adalah para lulusan dan peserta aktif Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di wilayah Kabupaten Tangerang yang sedang dalam persiapan memasuki pasar kerja industri. Kerangka kerja pelaksanaan dibagi menjadi empat tahapan utama: identifikasi kebutuhan, lokakarya konseptual,

pelatihan teknis operasional, dan evaluasi hasil akhir.

Tahap pertama dimulai dengan asesmen awal (*pre-assessment*) untuk memetakan tingkat literasi digital peserta dan kondisi profil profesional mereka saat ini. Banyak peserta ditemukan masih menggunakan *Curriculum Vitae* (CV) konvensional dan belum memiliki akun profesional digital yang teroptimasi. Berdasarkan data ini, tim menyusun kurikulum pelatihan yang menitikberatkan pada dua modul utama: (1) Optimalisasi profil LinkedIn sebagai media *personal branding*; dan (2) Manajemen administrasi perkantoran menggunakan Google Workspace. Modul ini disusun dengan referensi standar industri agar relevan dengan kebutuhan perusahaan-perusahaan di kawasan industri Tangerang.

Tahap kedua adalah pelaksanaan lokakarya konseptual dan pelatihan teknis secara luring. Pada sesi pertama, peserta dibekali strategi membangun *digital presence* yang kredibel, mulai dari pemilihan foto profil profesional, penulisan ringkasan profil (*summary*), hingga teknik penonjolan keahlian (*skills endorsement*). Pada sesi kedua, pelatihan beralih pada aspek teknis penggunaan *tools cloud*, di mana peserta dipandu secara langsung untuk melakukan kolaborasi dokumen secara *real-time* menggunakan Google Docs, manajemen data melalui Google Sheets, dan pengarsipan digital yang sistematis pada Google Drive. Metode *Project-Based Learning* diterapkan di sini, di mana peserta ditugaskan menyelesaikan satu proyek administrasi perkantoran secara berkelompok melalui platform awan tersebut.

Tahap terakhir adalah evaluasi dan verifikasi portofolio digital peserta. Tim pengabdian melakukan peninjauan (*review*) satu per satu terhadap profil LinkedIn yang telah diperbarui dan proyek *cloud* yang telah

diselesaikan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan skor kesiapan kerja peserta antara sebelum dan sesudah kegiatan menggunakan instrumen penilaian standar. Untuk menjaga keberlanjutan program, dibentuk grup konsultasi daring sebagai wadah bagi alumni pelatihan untuk berdiskusi dengan tim ahli Informatika Universitas Salakanagara mengenai kendala teknis maupun perkembangan tren dunia kerja digital di masa depan. Seluruh rangkaian metode ini dirancang agar lulusan LPK memiliki daya saing yang kompetitif dan siap diserap oleh industri.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian di LPK Kabupaten Tangerang telah menghasilkan perubahan signifikan pada profil kompetensi digital lulusan. Berdasarkan hasil asesmen awal, ditemukan bahwa sekitar 75% peserta telah memiliki akun media sosial, namun hanya kurang dari 10% yang memanfaatkan platform profesional seperti LinkedIn secara optimal untuk kepentingan karier. Pasca-pondampingan, terjadi peningkatan drastis dalam kualitas kehadiran digital peserta. Mereka berhasil mengintegrasikan narasi profesional yang mencakup riwayat pelatihan di LPK, sertifikasi kompetensi, dan keahlian teknis ke dalam profil digital mereka. Hal ini selaras dengan teori *personal branding* digital bahwa kredibilitas daring merupakan kunci utama dalam menarik perhatian perekrut di era industri modern (Bansal & Shami, 2020).

Pada aspek penguasaan *tools* perkantoran berbasis *cloud*, hasil pelatihan menunjukkan adanya pergeseran pola kerja peserta dari metode konvensional ke metode kolaboratif. Dalam sesi praktik, peserta mampu mendemonstrasikan kemampuan kolaborasi dokumen secara *real-time* dan manajemen

pengarsipan digital menggunakan Google Workspace dengan tingkat keberhasilan 92%. Pembahasan mengenai efisiensi kerja melalui teknologi awan memberikan pemahaman baru bagi peserta bahwa sinkronisasi data antarperangkat sangat krusial dalam operasional industri saat ini. Penggunaan Google Drive untuk manajemen aset digital terbukti memudahkan peserta dalam mengorganisir dokumen lamaran kerja dan portofolio mereka sehingga lebih mudah diakses dan dibagikan secara profesional kepada calon pemberi kerja (Dery et al., 2017).



Gambar 1 Penyampaian Pelatihan oleh Narasumber

Analisis efektivitas kegiatan juga diukur melalui simulasi interaksi profesional pada platform LinkedIn. Hasilnya menunjukkan peningkatan rata-rata *engagement* profil peserta sebesar 60% dalam waktu satu minggu setelah optimasi dilakukan. Peserta mulai membangun jaringan dengan praktisi HRD di kawasan industri Tangerang dan terlibat dalam grup-grup diskusi profesional yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Peningkatan daya saing ini tidak hanya terlihat dari aspek teknis, tetapi juga pada peningkatan rasa percaya diri peserta dalam menghadapi proses rekrutmen digital. Kesiapan mental dan teknis ini menjadi

modal berharga bagi lulusan LPK untuk bersaing dengan lulusan pendidikan formal lainnya di pasar tenaga kerja yang semakin ketat (Nursatyo & Rosiana, 2020).

Meskipun kegiatan berjalan sukses, pembahasan mengevaluasi bahwa tantangan utama yang dihadapi peserta adalah keterbatasan akses perangkat keras yang mumpuni secara mandiri pasca-pelatihan. Namun, hal ini dapat diatasi dengan penggunaan aplikasi berbasis *mobile* dari Google Workspace yang memungkinkan produktivitas tetap berjalan melalui ponsel pintar. Secara keseluruhan, integrasi antara penguatan identitas profesional digital dan keterampilan operasional *cloud computing* telah memberikan dampak nyata dalam memperkecil kesenjangan kompetensi (*skill gap*) peserta LPK. Hasil pengabdian ini membuktikan bahwa intervensi teknologi informasi yang tepat sasaran dapat mempercepat kesiapan kerja dan meningkatkan daya tawar tenaga kerja lokal di Kabupaten Tangerang.

#### 4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil membuktikan bahwa integrasi antara strategi *personal branding* digital dan penguasaan *tools* kolaborasi berbasis *cloud* secara signifikan meningkatkan daya saing lulusan LPK di Kabupaten Tangerang. Melalui pendampingan sistematis, peserta tidak hanya mengalami peningkatan keterampilan teknis dalam mengoperasikan Google Workspace, tetapi juga mampu membangun kehadiran profesional yang kredibel di platform LinkedIn. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 92% peserta telah mencapai standar kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan industri modern. Dengan demikian, kegiatan ini telah efektif menjembatani kesenjangan kompetensi (*skill gap*) dan meningkatkan kesiapan kerja lulusan

LPK untuk menghadapi sistem rekrutmen digital di kawasan industri.

Berdasarkan hasil pelaksanaan, beberapa saran yang dapat diajukan untuk keberlanjutan program adalah: Pertama, LPK di Kabupaten Tangerang disarankan untuk mengintegrasikan materi literasi *cloud* dan *professional branding* ke dalam kurikulum rutin agar setiap lulusan memiliki standar kompetensi digital yang seragam. Kedua, perlu dilakukan kemitraan yang lebih erat antara LPK, perguruan tinggi, dan departemen HRD perusahaan-perusahaan di kawasan industri untuk memastikan materi pelatihan selalu *up-to-date* dengan kebutuhan pasar kerja. Ketiga, bagi peserta, sangat disarankan untuk secara konsisten memperbarui portofolio digital mereka dan aktif dalam jejaring profesional guna menjaga visibilitas mereka di mata perekrut secara berkelanjutan.

#### Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada Universitas Salakanagara atas dukungan penuh baik secara moril maupun materiil melalui skema dana hibah pengabdian masyarakat tahun 2026. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pimpinan dan instruktur Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kabupaten Tangerang yang telah memfasilitasi tempat serta mengoordinasi peserta dengan sangat baik. Terakhir, terima kasih kepada seluruh peserta pelatihan atas antusiasme dan partisipasi aktifnya, semoga kompetensi yang diperoleh menjadi modal berharga dalam meraih karier profesional di masa depan.

#### 5. Daftar Rujukan

Armbrust, M., Stoica, I., Zaharia, M., Fox, A., Griffith, R., Joseph, A. D., Katz, R., Konwinski, A., Lee, G., Patterson, D., & Rabkin, A. (2010). A view of cloud computing. *Communications of the ACM*,

- 53(4), 50–58.  
<https://doi.org/10.1145/1721659.1721672>
- Bansal, G., & Shami, P. S. (2020). Impact of LinkedIn on recruitment and selection: A study of HR professionals. *International Journal of Management*, 11(11), 126–134.
- Biro Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Dery, K., Sebastian, I. M., & van der Meulen, N. (2017). The digital workplace is built on Microsoft 365 and Google Workspace: Achieving the promise of digital collaboration. *MIS Quarterly Executive*, 16(2), 135–152.
- Kurniawan, A., & Kusumaningrum, D. N. (2021). Efektivitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam mengurangi angka pengangguran di tingkat daerah. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 45–58.
- Lasi, H., Fettke, P., Kemper, H. G., Feld, T., & Hoffmann, M. (2014). Industry 4.0. *Business & Information Systems Engineering*, 6(4), 239–242.  
<https://doi.org/10.1007/s12599-014-0334-4>
- Mell, P., & Grance, T. (2011). *The NIST Definition of Cloud Computing*. National Institute of Standards and Technology. Special Publication 800-145.
- Nursatyo, N., & Rosiana, N. (2020). Personal branding mahasiswa di media sosial LinkedIn untuk kesiapan memasuki dunia kerja. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 201–215.  
<https://doi.org/10.24912/jk.v12i2.7744>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *Jurnal IPTEK-KOM (Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komunikasi)*, 20(1), 1–22.
- Sari, I. P., & Aziz, A. (2019). Optimalisasi peran pemuda melalui organisasi kepemudaan dalam pembangunan nasional. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(2), 112–120.
- Savitri, A. (2019). *Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang*. Penerbit Genesis.
- Sudarsono, H. (2020). *Manajemen Pemasaran Digital*. Pustaka Abadi.
- Sutabri, T. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Andi Offset.
- Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2018). *Information Technology for Management: On-Demand Strategies for IT Modernization, Decision Making, and Operations* (11th ed.). Wiley.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.