

Pelatihan Wawancara Kerja *Human Resource Department* (HRD) untuk Pembekalan Tes Kerja

Aisyiah Restutiningsih Putri Utami^{1*}, Ermita², Aufa Maulida Fitrianingrum³, Tika Putri Agustina⁴,
Melyatul Aini⁵, Kurniahtunnisa⁵

¹Prodi Kimia, Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam dan Kebumian, Universitas Negeri Manado, Indonesia

²Prodi Pendidikan Matematika, Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam dan Kebumian, Universitas Negeri
Manado, Indonesia

³Prodi Fisika, Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam dan Kebumian, Universitas Negeri Manado, Indonesia

⁴Prodi Pendidikan Biologi, Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam dan Kebumian, Universitas Negeri
Manado, Indonesia

⁵Prodi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam dan Kebumian,
Universitas Negeri Manado, Indonesia

* Penulis Korespondensi : aisyiahutami@unima.ac.id

Abstrak

Tujuan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini adalah memeberikan pelatihan wawancara kerja sesuai standar *human resource department* (HRD). Sasaran kegiatan pelatihan ini adalah para pelamar kerja yang tergabung dalam grup telegram. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan metode pemaparan/presentasi secara langsung, praktik simulasi wawancara, dan tanya-jawab. Latar belakang kegiatan pelatihan ini adalah analisis kebutuhan masyarakat dengan mengadakan observasi awal dan wawancara melalui grup telegram. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diperoleh hasil bahwa masih banyak para pelamar kerja yang gagal dalam tahap tes wawancara kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengalaman dalam tes wawancara dan minimnya pengetahuan tentang materi dan penilaian wawancara. Juga minimnya pengetahuan tentang pentingnya personal branding. Oleh sebab itu, diperlukan pelatihan terutama tentang pembuatan *curriculum vitae* dan LinkedIn untuk *personal branding*, tips dan trik wawancara, yang dilanjutkan dengan simulasi wawancara kerja oleh 4 (empat) peserta. Tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah analisis kebutuhan masyarakat dengan observasi dan wawancara, pemilihan topik kegiatan pengabdian, penentuan teknis kegiatan dan pembuatan materi pelatihan, presentasi materi pelatihan, dan terakhir adalah tahap evaluasi. Berdasarkan kegiatan yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa meningkatnya kemampuan wawancara dan komunikasi peserta dalam menghadapi tes wawancara kerja.

Kata kunci: wawancara, *human resource department*, *curriculum vitae*, LinkedIn, *personal branding*

Abstract

The aim of this Community Service Program (PkM) is to provide job interview training according to human resource department (HRD) standards. The target of this training activity is job applicants who are members of the telegram group. This community service activity uses direct exposure/presentation methods, interview simulation practices, and questions and answers. The background to this training activity is an analysis of community needs by conducting initial observations and interviews via a telegram group. Based on the results of observations and interviews, it was found that there were still many job applicants who failed the job interview test stage. This is due to a lack of experience in interview tests and a lack of knowledge about interview material and assessments. There is also a lack of knowledge about the importance of personal branding. Therefore, training is needed, especially on creating curriculum vitae and LinkedIn for personal branding, interview tips, and tricks, followed by a job interview simulation by 4 (four) participants. The stages of this community service activity are analyzing community needs through observation and interviews, selecting topics for service activities, determining technical activities and creating training materials, presenting training materials, and finally the evaluation stage. Based on the activities that have been carried out, the results obtained show that participants' interview and communication skills have increased in facing job interview tests.

Keywords: interview, *human resource department*, *curriculum vitae*, LinkedIn, *personal branding*

A. PENDAHULUAN

Era Masyarakat Ekonomi ASEAN membuat persaingan dalam memperoleh lapangan kerja dan mencari pekerjaan bagi masyarakat semakin ketat (Ningsih et al., 2017). Saat ini, tantangan masyarakat dalam memasuki dunia kerja sangat kompetitif dan sangat dinamis. Keterampilan yang sesuai sangat dibutuhkan pada saat proses mencari pekerjaan. Dunia kerja yang sangat dinamis ini menuntut masyarakat untuk memulai karir yang yang cemerlang. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi serta dinamika pasar kerja mengalami perubahan yang kontinu sehingga standar memasuki atau memulai kerja bagi masyarakat sangat tinggi (Mutmainnah Darmuh et al., 2023).

Jumlah lapangan pekerjaan yang tidak sebanyak jumlah pelamar kerja, sementara keterampilan dan kemampuan yang dimiliki calon pekerja kurang relevan dengan permintaan pekerjaan yang tersedia. Hal ini tentu menjadi tantangan besar bagi lulusan SMA, SMK, maupun sarjana yang hendak mencari pekerjaan. Saat ini, ketersediaan angkatan kerja sudah mencakup banyak aspek, namun belum memenuhi dari segi kualitas dan kompetensi. Hal ini mengakibatkan penyerapan kebutuhan tenaga kerja masih jauh di bawah standar yang dibutuhkan (Mahasin, 2023).

Pendidikan nasional sendiri memiliki tujuan mencerdaskan anak bangsa sesuai yang tertera pada Undang-Undang Dasar 1945. Bekal pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni tentu saja akan menjadi bekal bagi generasi muda untuk memperoleh pekerjaan yang diharapkan dan mengembangkan karirnya di dunia kerja. Dunia pendidikan dan dunia kerja yang kompetisinya makin tinggi dan peningkatan kebutuhan masyarakat akibat adanya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sosial budaya, dan ekonomi, maka kemampuan sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. SDM yang kompeten dan mumpuni adalah hal yang paling utama dibutuhkan saat ini untuk menghadapi berbagai tantangan jaman tersebut (Irwawati, 2022).

Pada dunia kerja, jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia masih belum sebanding dengan jumlah pelamar. Hal ini menyebabkan persaingan antar pelamar kerja yang semakin ketat. Disamping itu kompetisi antara yang lulusan baru dengan yang berpengalaman tidak dapat dihindarkan (Setiawan, 2023). Akan tetapi, kenyataannya bahwa lulusan baru masih banyak yang belum memenuhi kualifikasi persyaratan lowongan kerja. Hal ini merupakan tantangan besar bagi mahasiswa setelah lulus. Padahal mahasiswa sebagai generasi intelektual dituntut untuk memperoleh pekerjaan bahkan membuka lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran (Nastiti et al., 2021).

Lulusan baru mengalami kecemasan karena proses melamar pekerjaan. Penyebabnya adalah masih lemahnya ketereampilan dan kemampuan lulusan baru. Kemampuan yang dibutuhkan antara lain adalah soft skill, informasi terkait jenis dan deskripsi pekerjaan, dan kurang percaya diri sama kemampuan diri. Selain itu, banyak juga yang gagal dalam mendapatkan pekerjaan karena kurangnya persiapan dan tidak menyesuaikan dengan kebutuhan lowongan kerja. Keraguan dari perusahaan muncul karena hal-hal tersebut. Salah satu kegagalan tes yang sering terjadi adalah pada tahap tes wawancara kerja. Kesan saat wawancara menjadi kunci suksesnya wawancara kerja, akan tetapi para lulusan baru masih gagal dalam memberikan kesan ini. Pemahaman tentang pertanyaan wawancara juga dibutuhkan. Kelemahan-kelemahan ini mengakibatkan kelemahan secara sosial ekonomi. Oleh sebab itu, perlu adanya persiapan yang matang sebelum tes kerja, terutama pada tahap wawancara kerja. Perlunya profiling perusahaan untuk memahami perusahaan yang dilamar dan menguasai deskripsi pekerjaan yang dituju. Tujuannya agar pelamar dapat meyakinkan pewawancara dan dapat menjawab pertanyaan dasar dari pewawancara. Selain itu, pemahaman tentang kelebihan dan kekurangan diri juga sangat diperlukan. Kematangan wawancara dapat diasah dengan simulasi-simulasi wawancara (Rasyimah, 2023).

Perekrutan karyawan baru terdiri dari beberapa tahapan tes, salah satunya adalah tes wawancara kerja. Untuk menghadapi tes ini, dibutuhkan kemampuan komunikasi. Kemampuan komunikasi menunjukkan bahwa kualitas pelamar kerja bagus. Peningkatan keterampilan komunikasi sangat penting karena berkaitan dengan melatih ketrampilan berpikir kritis, memecahkan masalah, dan membangun konsep (Kartika, 2022). data angkatan kerja membuktikan bahwa pentingnya pelatihan wawancara. Pelatihan ini penting karena untuk mempersiapkan diri pelamar secara matang dan dapat menunjukkan sisi terbaiknya saat proses wawancara (Wediawati et al., 2021). Selain tes wawancara, ada juga tes potensi akademik (TPA). Tujuan TPA adalah mengukur kualitas sumber daya manusia secara intelektual (Kartika, 2022). Oleh sebab itu, mengasah soft skill sangat penting (Wediawati et al., 2021). Peningkatan peluang diterima perusahaan lebih tinggi, selain pelatihan wawancara kerja, juga diperlukan materi tentang membuat profil yang bagus baik secara halaman website atau dalam pembuatan curriculum vitae (CV) (Azir, 2019).

Mengingat urgensinya tes wawancara kerja ini, maka dibuat pelatihan wawancara kerja sesuai standar departemen personalian atau human resource department untuk menghadapi tes kerja. Pelatihan diadakan secara sinkronus melalui zoom meeting. Adapun peserta pelatihan ini adalah terbuka untuk masyarakat umum secara nasional yang sedang mempersiapkan diri untuk menghadapi tes wawancara kerja. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan masyarakat agar siap dalam menghadapi tes interview kerja. Harapannya hal ini dapat menunjang peserta mendapatkan pekerjaan impian dan dapat memahami serta menerapkan ilmu, tips, trik, dan simulasi tes wawancara kerja yang diberikan.

B. METODE

Kegiatan pelatihan wawancara kerja ini dilakukan secara daring menggunakan aplikasi zoom meeting dengan peserta seluruh Indonesia. Panitia kegiatan ini berjumlah 6 (enam) orang yang merupakan dosen dari Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam dan Kebumihan Universitas Negeri Manado. Data tim pengabdian kepada masyarakat tercantum pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM)

No	Nama Tim PkM	Peran
1	Aisyiah Restutiningsih Putri Utami, S.Pd., M.Sc.	Ketua
2	Aufa Maulida Fitrianingrum, S.Pd., M.Si.	Anggota
3	Ermita, S.Pd., M.Sc.	Anggota
4	Kurniahtunnisa, M.Pd.	Anggota
5	Mellyatul Aini, M.Pd.	Anggota
6	Tika Putri Agustina, S.Pd., M.Si.	Anggota

Adapun kegiatan pengabdian ini terdiri dari beberapa tahapan yakni sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Tahap ini diawali dengan dilakukannya observasi awal secara online melalui aplikasi sosial media telegram pelamar kerja. Observasi awal ini bertujuan untuk menemukan masalah krusial yang dihadapi para pelamar kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan beberapa masalah pelamar kerja antara lain:

- a. Masih banyak pelamar kerja yang belum mengetahui tentang personal branding untuk menarik perhatian instansi atau perusahaan yang dilamar.
- b. Sebagian besar pelamar kerja gagal pada tahap interview.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara permasalahan awal, dilakukan analisis untuk menyimpulkan tema yang sesuai pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Selanjutnya dilakukan pertemuan rapat untuk menentukan tema kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dan penyusunan materi pelatihan.



Gambar 1. Rapat Penyusunan Teknis dan Materi Pelatihan

Langkah selanjutnya adalah menyebarkan info pelatihan wawancara kerja melalui sosial media telegram lowongan kerja. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi kepada calon peserta yang membutuhkan pelatihan tentang tips dan trik wawancara kerja yang juga dilengkapi dengan pembuatan *curriculum vitae* (CV), *personal branding*, dan simulasi tes wawancara secara daring.

2. Pelaksanaan

Tahap ini merupakan tahapan inti dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan. Tahap ini yakni memberikan pelatihan wawancara kerja *human resource department* (HRD) untuk pembekalan tes kerja. Pelatihan dilakukan secara daring melalui aplikasi *zoom meeting*. Materi dalam pelatihan ini dimulai dari indikator penilaian tes kerja *human resource department* (HRD), pembuatan *personal branding* untuk mendukung tes kerja seperti akun LinkedIn, pembuatan *curriculum vitae* (CV) yang bagus, tips dan trik wawancara, contoh-contoh beberapa pertanyaan wawancara dan cara menjawabnya, yang terakhir adalah simulasi wawancara dengan beberapa peserta pelatihan.

3. Tahap Evaluasi

Tahap terakhir adalah evaluasi. Pada tahap ini, semua peserta diarahkan untuk mengisi angket pelaihan melalui *Google Form*. Analisis data yang digunakan pada pelatihan ini adalah pendekatan deksriptif kualitatif. Adapun tekniknya adalah dengan menggunakan observasi, analisis angket, dan dokumentasi kegiatan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap wawancara kerja adalah salah satu tahapan krusial dalam porses tes kerja. Tahapan ini cukup mendebarkan karena harus bertatap muka langsung dengan penguji dan menjawab pertanyaan secara spontan. Tekanan lebih besar dihadapi pelamar pada tahapan ini terutama bagi seseorang yang belum memiliki pengalaman wawancara kerja. Berbagai sumber dan informasi terkait pertanyaan-pertanyaan wawancara dapat ditemukan dan diakses dengan mudah di internet. Akan tetapi pada praktiiknya, tanpa adanya simulasi dan praktik wawancara langsung, tidak banyak membantu pada tes ini. Para pelamar masih kesulitan terutama dalam hal keahlian berbicara dan menjawab pertanyaan wawancara. Oleh sebab itu pentingnya simulasi wawancara kerja untuk menambah jam terbang pelamar dan melatih mental saat menghadapi tes wawancara kerja (Isti Pratiwi et al., 2022). Oleh sebab itu, pelatihan dalam mempersiapkan wawancara kerja sangat diperlukan oleh para pelamar kerja. Persiapan ini meliputi indikator penilaian tes kerja *human resource department* (HRD), pembuatan *personal branding* untuk mendukung tes kerja seperti akun LinkedIn, pembuatan *curriculum vitae* (CV) yang bagus, tips dan trik wawancara, contoh-contoh beberapa pertanyaan wawancara dan cara menjawabnya, yang terakhir adalah simulasi wawancara dengan beberapa peserta pelatihan.

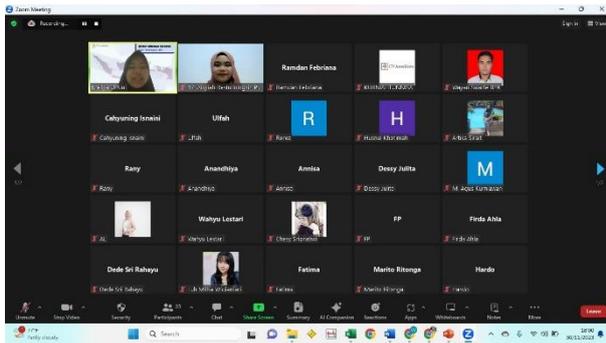
Pelatian wawancara kerja ini dilakukan secara daring melalui aplikasi *zoom meeting*. Jumlah peserta pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebanyak 35 peserta. Hasil dari kegiatan pelatihan ini diharapkan peserta dapat meningkatkan kemampuan dalam tes wawancara dan meningkatkan rasa percaya diri untuk memperlancar komunikasi pada saat tes wawancara kerja. Metode pada pelatihan ini adalah dengan pemaparan langsung/presentasi disertai dengan simulasi.



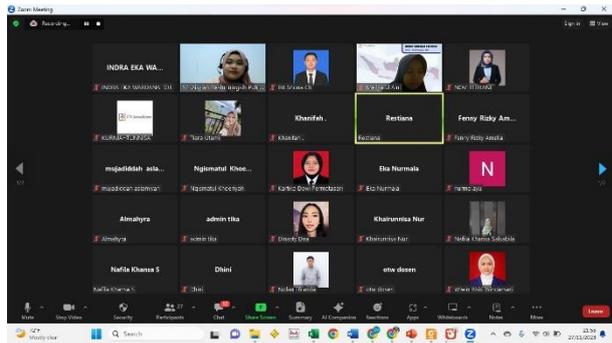
Gambar 2. Pembukaan materi oleh moderator



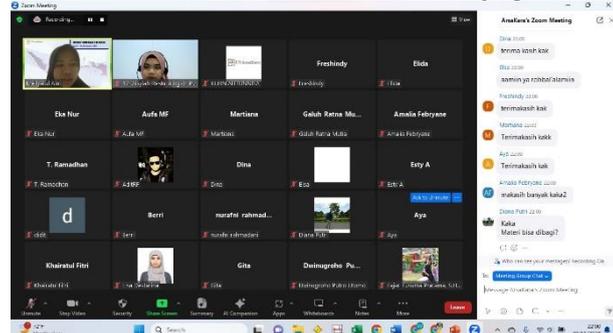
Gambar 3. Presentasi materi indikator penilaian



Gambar 4. Simulasi tes wawancara



Gambar 5. Tanya jawab materi



Gambar 6. Penutupan sesi pelatihan wawancara kerja

Capaian hasil pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat tema wawancara kerja yang sudah dilakukan ini adalah:

1. Penentuan tema pelatihan dan penyampaian informasi pelatihan yakni tentang pelatihan wawancara kerja *human resource department (HRD)* untuk tes wawancara kerja.
2. Kegiatan pelatihan ini sasarannya adalah para pelamar pekerjaan secara nasional.
3. Simulasi wawancara kerja yang dilakukan pada pelatihan ini sebelumnya sudah diberikan petunjuk tentang contoh pertanyaan dan cara menjawab pertanyaan dengan baik.

Selanjutnya adalah dilakukan observasi terhadap peserta pelatihan selama kegiatan pelatihan wawancara berlangsung. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru tentang cara menghadapi tes wawancara kerja. Peserta pelatihan yang awalnya tidak ada pengalaman atau minim pengalaman dalam tes wawancara kerja, setelah dilakukan kegiatan pelatihan, menunjukkan peningkatan kemampuan komunikasi dan rasa percaya diri dalam menghadapi pertanyaan wawancara pada saat simulasi wawancara kerja.

Saat pelaksanaan pelatihan, terlihat peserta sangat antusias dan sangat positif mengikuti kegiatan pelatihan. Peserta terlihat tertarik dengan materi-materi yang disampaikan pemateri dan melakukan simulasi tes wawancara kerja dengan baik, dan banyak pertanyaan yang disampaikan oleh peserta selama kegiatan pelatihan berlangsung.

Tahap terakhir adalah pengisian angket. Setelah semua tahap pelatihan selesai, peserta diminta untuk mengisi angket dalam bentuk *Google Form*. Hasil analisis data dengan angket menunjukkan bahwa peserta dapat memahami materi yang diajarkan dan senang dengan cara penyampaian materinya. Diperoleh sebesar 82% peserta merasa percaya diri mampu melakukan tes wawancara kerja saat menghadapi tes kerja nanti, tanpa harus dengan bimbingan pemateri lagi. Seluruh peserta pelatihan juga merasa berterima kasih karena telah diajarkan materi yang bermanfaat untuk mereka dalam berkompetisi mendapatkan pekerjaan impian mereka.

Pada kegiatan ini, tentu tidak lepas dari hambatan-hambatan selama proses pelatihan. Hambatan yang terlihat adalah keterbatasan waktu sehingga hanya beberapa peserta yang dapat melakukan simulasi wawancara tes kerja.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kegiatan pelatihan wawancara kerja *human resource department* (HRD) untuk persiapan tes kerja bermanfaat bagi peserta dalam mempersiapkan tes wawancara kerja pada instansi atau perusahaan.
2. Perlunya dilakukan pelatihan lanjutan yang berkesinambungan tentang pelatihan wawancara kerja dalam bahasa Inggris.

DAFTAR PUSTAKA

- Azir, I. D. A. (2019). English for Jobseekers: Pelatihan Keterampilan Berbahasa Inggris untuk Anak Muda Pencari Kerja di Rumah Siap Kerja Jakarta. *Jurnal Surya Masyarakat*, 2(1), 20. <https://doi.org/10.26714/jsm.2.1.2019.20-28>
- Irzawati, I., Supartinah, Y., & Ronauli Hasibuan, A. (2022). PELATIHAN TES MASUK UNIVERSITAS DAN PERSIAPAN LAMARAN KERJA BAGI SISWA SMA. *Jurnal Terapan Abdimas*, Volume 7, Nomor 2, Juli 2022, hlm. 129-135.
- Isti Pratiwi, D., Prihatanto, R., Triwijaya, S., Adib Kurniawan, M., & Arifianto. T. (2022). PELATIHAN WAWANCARA KERJA BAGI MAHASISWA DI KOTA MADIUN. *PENGMASKU*. (Vol. 2, Issue 2).
- Kartika, I. (2022). PELATIHAN TES RECRUITMENT TENAGA KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PKBM INDRA ABDI UTAMA ASTANAJAPURA CIREBON. *JURNAL PENGABDIAN UNIVERSITAS CATUR INSAN CENDEKIA*. (Vol. 1, Issue 1). <http://jpucic.ejournal.id>
- Mahasin, A., Suhariadi, D., & Eko, M. (2023). Pemberian Pelatihan SISKa untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Singosari. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. (Vol. 5).
- Mutmainnah Darmuh, M., Syauqina Kadar, A., Kunci, K., Karir, P., Profesional, P., Mahasiswa, K., Keterampilan, P., & Kerja, P. (2023). Optimasi Kesiapan Karier Mahasiswa: Pelatihan Daring Intensif dalam Public Speaking dan Penulisan CV yang Efektif Lingkungan Kerja bagi Mahasiswa. 2(1). <https://doi.org/10.47178/tongkonan.v2i1.2186>
- Nastiti, R., Ramaraya Koroy, T., Rusvitawati, D., Krismanti, N., Hermaniar, Y., Indonesia Banjarmasin, S., Banjarmasin, S., & PGRI Banjarmasin, S. (2021). PELATIHAN PERSIAPAN MENGHADAPI DUNIA KERJA BAGI MAHASISWA LULUSAN BARU. 2(1). <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/BBJM/>
- Ningsih, Y., Mariyati, N., Pariwisata, dan, & Negeri Jember Jl Mastrip Box, P. P. (2017). Pelatihan English Job Interview Bagi Komunitas Jember Banget Menggunakan Media Pembelajaran Video Tutorial 1).
- Rasyimah, U., Putri Mellita Sari, C., Andriyani, D., & Nailufar, F. (2023). Peningkatan Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Job Interview Untuk Persiapan Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Pengabdian Ekonomi dan Sosial*. (Vol. 2, Issue 1).
- Setiawan, E., & Wahyuni, R. (2023). Pelatihan Pembuatan CV dan Wawancara Kerja Siswa Sekolah Kejuruan di SMK Jakarta Timur 2. *Jurnal Media Abdimas*. 2(1). <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/MediaAbdimas/issue/view/140>
- Wediawati, T., Althalets, F., Sulistio, L. C., Hendiani, P., Musdalifah, R., Verdina, V., & Aransyah, M. F. (2021). PELATIHAN JOB INTERVIEW DAN SOFT SKILLS GUNA MEMASUKI DUNIA KERJA. 5(4), 1713–1723. <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i4.4947>