

PAPER NAME

**58119931372020G1kinerja_Pro siding Se
ndimas Kristiana dkk 2020-120-123.pdf**

WORD COUNT

2527 Words

CHARACTER COUNT

15973 Characters

PAGE COUNT

4 Pages

FILE SIZE

600.4KB

SUBMISSION DATE

Feb 7, 2024 12:33 PM GMT+7

REPORT DATE

Feb 7, 2024 12:33 PM GMT+7

● **14% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 14% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded sources
- Manually excluded text blocks

EFEKTIVITAS PELATIHAN “STRATEGI LOLOS WAWANCARA KERJA BEHAVIORAL EVENT INTERVIEW” PADA MAHASISWA

Kristiana Haryanti¹
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
kristiana@unika.ac.id¹

Eugenius Tintus Reinaldi²
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
eugeniusreinaldi@unika.ac.id²

Lucia Trisni Widyaninganti³
Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang
trisni@unika.ac.id³

Abstrak— Meningkatnya jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun membuat persaingan dalam mencari kerja semakin ketat, sehingga mahasiswa tingkat akhir perlu menyusun strategi untuk mengantisipasinya. Perkuliahan di universitas tidak memberikan materi terkait bagaimana para mahasiswa ini dapat mempersiapkan diri untuk mengikuti wawancara kerja. Kejadian yang sering terjadi di lapangan adalah para lulusan sarjana mengikuti wawancara kerja tanpa adanya persiapan sehingga dinilai oleh pewawancara kurang memiliki kompetensi dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris efektivitas pelatihan strategi lolos wawancara kerja metode Behavioral Event Interview yang diberikan pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini diikuti oleh 27 mahasiswa tingkat akhir. Metode penelitian menggunakan pretest-posttest experiment design. Data dianalisis menggunakan uji Wilcoxon Signed Rank Test. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan pengetahuan yang signifikan tentang wawancara kerja antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Ini menunjukkan bahwa pelatihan ini dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan pengetahuan mahasiswa untuk dapat mengatur strategi lolos wawancara kerja. Hasil pada evaluasi juga menunjukkan bahwa peserta pelatihan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan.

Kata Kunci—behavioral event interview, mahasiswa, persiapan wawancara kerja

I. PENDAHULUAN

Mahasiswa tingkat akhir memiliki kebutuhan yang tinggi akan informasi yang terkait dengan lapangan pekerjaan. Mereka harus mempersiapkan diri sebaik mungkin agar dapat bersaing dalam bursa lapangan kerja, karena semakin baik persiapan diri mereka maka akan meningkatkan peluang mereka untuk diterima bekerja dalam perusahaan yang menjadi pilihan mereka. Havighurst menyatakan bahwa mulai bekerja adalah salah satu tugas perkembangan pada fase dewasa awal [1], sehingga kebutuhan mahasiswa tingkat akhir untuk mempersiapkan diri guna mencari kerja memang sejalan dengan teori perkembangan.

Banyak universitas di Indonesia belum memiliki program yang terintegrasi mengenai berbagai persiapan untuk mendapatkan pekerjaan. Kalaupun universitas memilikinya, maka masih bersifat sporadis dan hanya pada mahasiswa yang sudah memiliki kedewasaan dan keinginan merencanakan hidupnya yang aktif untuk mencari informasi cara-cara untuk dapat memperoleh pekerjaan setelah mereka lulus kuliah dengan mengikuti program-program kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensinya.

Data dari PDDikti menunjukkan bahwa jumlah lulusan perguruan tinggi terus mengalami peningkatan sejak 2013/2014 (804.924 orang) hingga tahun 2017/2018 (1.113.375 orang) [2]. Ironisnya, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran di Indonesia tembus 6,88 juta orang pada Februari 2020. Jumlah itu bertambah 60 ribu orang dibanding periode yang sama tahun lalu. Realisasi ini juga terjadi sebelum pandemi virus corona di dalam negeri [3]. Data dari BPS juga menunjukkan bahwa sejak tahun 2017, angka pengangguran lulusan Perguruan Tinggi cenderung meningkat [4].

Hal ini menunjukkan betapa ketatnya persaingan dalam bursa kerja. Seorang lulusan sarjana perlu bersaing dengan ribuan orang jika ingin diterima bekerja dalam organisasi yang diinginkannya. Di sisi lain, banyaknya pencari kerja memiliki sisi positif untuk organisasi karena organisasi memiliki banyak pilihan untuk mendapatkan karyawan yang paling cocok dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Untuk itu organisasi perlu melakukan proses rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen adalah proses dimana organisasi berusaha memberitahukan adanya lowongan pekerjaan di organisasi tersebut dan mengupayakan agar para calon pelamar (lulusan) tertarik melamar untuk mengisi lowongan tersebut [5]. Proses rekrutmen yang berhasil salah satunya dapat dilihat apabila organisasi dapat menarik minat sejumlah besar pencari kerja yang berkualitas dan cocok dengan kualifikasi yang dicari oleh organisasi [6].

Sementara seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan [7]. Robbins & Judge [8] menjelaskan proses seleksi dimulai dari seleksi awal, dengan tujuan untuk menyaring pelamar kerja agar yang lolos ke tahap selanjutnya hanya yang benar-benar memenuhi persyaratan dasar yang disyaratkan, bisa dilakukan dengan melihat CV maupun surat lamaran kerja, serta pemeriksaan latar belakang. Selanjutnya untuk pelamar yang lolos akan ke tahap seleksi substansif, dimana pada tahap ini hanya pelamar yang benar-benar kompeten yang bisa lolos ke tahap berikutnya, yaitu seleksi tahap akhir, dengan tujuan untuk melakukan cek sebelum menawarkan pekerjaan kepada pelamar kerja yang memenuhi syarat [8].

Salah satu tahapan seleksi yang sering digunakan adalah wawancara kerja [9]. Validitas wawancara dianggap lebih rendah dibandingkan dengan metode seleksi yang lain seperti psikotest karena hasil wawancara tergantung dari keahlian pewawancaranya, namun wawancara memiliki kelebihan karena dengan melakukan wawancara organisasi akan melihat dan berbicara secara langsung dengan calon pelamar dan dengan cara ini maka pewawancara akan memperoleh sejumlah informasi yang dapat dijadikan patokan kemampuan/keterampilan pelamar.

Teknik wawancara kerja yang banyak digunakan untuk menggali kompetensi pelamar adalah teknik Behavioral Event Interview (BEI). Teknik ini dikembangkan oleh McClelland pada tahun 1973 dan didesain agar dapat mengetahui kandidat yang luar biasa (Outstanding, O) dan yang biasa saja (Typical, T) [10] dengan cara menggali pengalaman di masa lalu yang benar-benar pernah dilakukan [11]. Pengalaman dari pelamar digali dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengandung prinsip STAR (Situation, Task, Action, Result), sehingga kompetensi pelamar dapat benar-benar terlihat karena pelamar memang memiliki pengalaman nyata dalam menghadapi situasi tertentu [11].

Menggunakan teknik BEI pada saat wawancara kerja dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak, organisasi dan pelamar kerja. Wikansari [11] menyatakan keuntungan melakukan BEI bagi perusahaan di antaranya adalah: (1) cara yang lebih efektif untuk mengidentifikasi kompetensi yang diharapkan dibanding metode survey, observasi, panel, dll. (2) dapat menunjukkan bagaimana seorang pelamar bertindak saat dihadapkan pada masalah yang riil. (3) dapat memberikan gambaran yang spesifik tentang tingkah laku kerja yang efektif dan tidak efektif. Sementara untuk pelamar kerja, dengan adanya prinsip STAR pada wawancara BEI, maka pelamar kerja dapat mempromosikan kompetensi diri dari pengalaman hidupnya sendiri.

Perlu diakui bahwa metode seleksi apapun dapat membuat gugup pelamar kerja. Tidak terkecuali pada tahap wawancara, apalagi saat wawancara pelamar akan bertemu langsung dengan pewawancara. Sehingga walaupun seorang pelamar memiliki pengalaman yang baik, bukan tidak mungkin ia mengalami kesulitan untuk

menunjukkan kompetensi sesungguhnya karena gugup atau karena kurang mempersiapkan diri dengan baik. Oleh karena itu mahasiswa tingkat akhir, sebagai calon pelamar kerja, perlu mendapatkan pelatihan mengenai persiapan menghadapi wawancara kerja agar mereka dapat menunjukkan kompetensi terbaiknya pada saat diwawancara. Pelatihan ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan “Strategi Lolos Wawancara Kerja Behavioral Event Interview” pada mahasiswa.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian pre-experimental, yaitu penelitian yang hanya melibatkan sekelompok tunggal subjek penelitian sebagai fokus penelitian yang menerima perlakuan [12]. Desain pre-experimental yang digunakan dalam penelitian ini adalah one group pretest–posttest design. Sehingga penelitian ini dilakukan dengan melakukan penilaian respon peserta pelatihan sebanyak dua kali yaitu sebelum (pretest) dan sesudah (posttest) pemberian intervensi atau perlakuan dengan cara yang sama persis. Respon peserta setelah pemberian intervensi (posttest) ini kemudian dibandingkan dengan respon peserta sebelum pemberian intervensi (pretest) untuk mengetahui apakah ada perubahan seperti peningkatan atau penurunan, atau justru tidak ada perubahan sama sekali [12]. Adapun desain eksperimennya adalah sebagai berikut:

O1 – X – O2

- O1 : Pretest
Tes Pengetahuan Wawancara Kerja
- X : Pelatihan “Strategi Lolos Wawancara Kerja Behavioral Event Interview”
- O2 : Posttest
a. Tes Pengetahuan Wawancara Kerja
b. Angket Evaluasi Pelatihan

Peserta pelatihan adalah 28 orang mahasiswa Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata semester 8 yang sedang mengambil skripsi maupun yang sudah lulus ujian skripsi. Kriteria ini dipilih karena mahasiswa semester 8 yang sudah mengambil skripsi maupun yang sudah lulus ujian skripsi diharapkan akan segera mencari kerja dalam waktu dekat. Sementara jumlah peserta yang terbatas hanya sebanyak 28 orang didasarkan pada fakta bahwa pelatihan ini harus diselenggarakan secara daring, sehingga agar kualitas pelatihan dapat tetap terjaga, jumlah peserta harus dibatasi.

Ada beberapa tahap pelaksanaan yang dilakukan. Pertama, sebelum melakukan pelatihan, peserta diminta untuk mengisi lembar pretest yang berisi tes pengetahuan tentang wawancara kerja. Tes ini terdiri dari 12 pertanyaan. Satu pertanyaan tentang apakah peserta pelatihan sudah pernah mengikuti pelatihan/belum (ya/tidak), satu pertanyaan tentang pengetahuan apakah yang dimaksud dengan wawancara kerja (uraian) dan 10 pertanyaan multiple choice dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Peserta diminta memilih satu pilihan yang dianggap benar.

Kedua, pelaksanaan pelatihan “Strategi Lolos Wawancara Kerja Behavioral Event Interview” yang terbagi menjadi dua sesi dalam dua hari dengan lama waktu pelaksanaan masing-masing sesi adalah dua jam. Materi yang diberikan dalam pelatihan wawancara ini adalah wawancara perilaku. Tujuan utama dari teknik wawancara behavioral adalah untuk mengumpulkan informasi dari calon pelamar tentang perilaku mereka yang sebenarnya selama pengalaman masa lalu [13]. Lebih lanjut Janz menyatakan bahwa teknik wawancara behavioral merupakan jenis teknik wawancara di mana pewawancara berusaha untuk mencari informasi mengenai pengalaman masa lalu (actual incidents) dari calon pelamar [14].

Adapun kisi-kisi materi pelatihan ini adalah tentang pengetahuan jenis-jenis wawancara, apa dan bagaimana dasar pemikiran wawancara BEI, praktek cara menjawab wawancara serta penilaian dalam wawancara dengan menggunakan metode BEI, persiapan wawancara dan bagaimana sikap yang ditunjukkan dalam mengikuti wawancara. Dengan cara ini maka para peserta akan memahami hal-hal apa saja yang diperlukan sebelum mengikuti wawancara dan bagaimana memberikan jawaban yang terbaik ketika diwawancara.

Ketiga, pada akhir pelatihan para peserta diminta untuk mengisi angket evaluasi pelatihan. Angket evaluasi pelatihan diberikan untuk mengetahui evaluasi pelatihan dari sudut pandang peserta pelatihan, terdiri dari empat belas pertanyaan yang terkait dengan isi/materi, pelatih, sarana, dan pelaksanaannya (lihat di lampiran) dengan alternatif jawaban dari sangat tidak puas (skor 1) sampai dengan sangat puas (skor 5). Selain angket evaluasi pelatihan, peserta pelatihan juga diminta untuk mengisi sekali lagi tes pengetahuan wawancara kerja dengan soal yang sama, yang telah diberikan sebelum pelatihan dimulai

III. HASIL PENELITIAN

Hasil evaluasi pelatihan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat dikatakan bahwa dalam hal isi/materi pelatihan para peserta pelatihan secara umum merasakan bahwa mereka merasa puas dengan isi/materi pelatihan karena rata-rata menjawab lebih dari 4 (empat). Adapun secara berturut-turut mean/rata-ratanya adalah sebagai berikut: kejelasan materi 4.07; kemudahan 4.00; manfaat 4.39 dan aplikasi 4.21. Peserta kurang puas terhadap jaringan internet (mean 2.89), dan merasa cukup puas terhadap kualitas suara selama pelatihan (mean 3.5). Dari sisi trainer, peserta merasa puas terhadap materi yang diberikan (mean 4.36), cara penyampaian (mean 4.21), pelibatan peserta (mean 4.11), kemampuan menjawab pertanyaan (mean 4.29), dan kemampuan mengelola kelas (4.07). Peserta merasa cukup puas dengan ketepatan waktu pelaksanaan pelatihan (mean 3.54). Peserta merasa bahwa waktu yang digunakan cukup efektif (mean 3.75), dengan variasi kegiatan yang cukup memuaskan (mean 3.71). Tabel 1 menunjukkan sebaran skor kepuasan peserta pelatihan.

TABEL I. TABEL KEPUASAN PESERTA PELATIHAN

	Sgt krg puas (%)	Krg puas (%)	Ckp puas (%)	Puas (%)	Sgt puas (%)
Kejelasan materi	0 (0)	1 (3.6)	5 (17.9)	13 (46.4)	9 (32.1)
Kemudahan materi	0 (0)	0 (0)	6 (21.4)	16 (57.1)	6 (21.4)
Manfaat materi	0 (0)	0 (0)	5 (17.9)	7 (25.0)	16 (57.1)
Aplikasi pelatihan	0 (0)	1 (3.6)	5 (17.9)	9 (32.1)	13 (46.4)
Jaringan pelatihan	1 (3.6)	8 (28.6)	13 (46.4)	5 (17.9)	1 (3.6)
Kejernihan suara	0 (0)	3 (10.7)	11 (39.3)	11 (39.3)	3 (10.7)
Trainer menguasai materi	0 (0)	0 (0)	5 (17.9)	8 (28.6)	15 (53.6)
Penyampaian materi	0 (0)	0 (0)	5 (17.9)	12 (42.9)	11 (39.3)
Trainer melibatkan peserta	0 (0)	0 (0)	5 (17.9)	15 (53.6)	8 (28.6)
Trainer menjawab pertanyaan	0 (0)	0 (0)	4 (14.3)	12 (42.9)	12 (42.9)
Trainer mengelola kelas	0 (0)	0 (0)	6 (21.4)	14 (50)	8 (28.6)
Ketepatan waktu	0 (0)	3 (10.7)	9 (32.1)	14 (50)	2 (7.1)
Efektivitas waktu	0 (0)	4 (14.3)	5 (17.9)	13 (46.4)	6 (21.4)
Variasi kegiatan	0 (0)	6 (21.4)	3 (10.7)	12 (42.9)	7 (25.0)

Hasil analisis Tes Pengetahuan Wawancara

Tes pengetahuan wawancara dilakukan sebanyak 2 (dua) kali yaitu sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan. Hasil yang diharapkan dalam pengabdian ini adalah adanya peningkatan pengetahuan wawancara pada para peserta. Dengan meningkatnya pengetahuan wawancara maka dapat dikatakan pelatihan strategi lolos wawancara ini berhasil karena telah membuat para peserta pelatihan memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang wawancara pekerjaan. Untuk dapat mengetahui adanya perbedaan pengetahuan tentang wawancara kerja antara sebelum dan sesudah pelatihan, maka yang penting untuk dilihat adalah peningkatan pada mean/rata-rata yang diperoleh dari jawaban peserta pada pretest dan posttest. Dari hasil analisis terlihat bahwa mean/rata-rata post-test (16.50) lebih tinggi daripada pre-test (12.62).

Selanjutnya untuk membuktikan bahwa ada perbedaan signifikan para pengetahuan wawancara pekerjaan peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan wawancara maka digunakan analisis Wilcoxon. Hasil analisisnya diperoleh $z = -3.060$ dengan $p < 0.01$ yang berarti ada perbedaan yang sangat signifikan pada peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa pengabdian strategi lolos wawancara kerja ini berhasil dilakukan karena pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan terbukti meningkat dan ada perbedaan yang sangat signifikan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil evaluasi, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan “Strategi Lolos Wawancara Kerja Behavioral Event Interview” ini dapat meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan mengenai wawancara kerja. Meskipun hasil pengabdian ini menunjukkan hasil yang baik, namun pada salah satu aspek evaluasi yaitu tentang sarana dan prasarana menunjukkan hasil yang agak kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan jaringan yang digunakan dalam pengabdian daring ini kurang stabil sehingga pada beberapa menit dalam pelatihan terjadi kesulitan dalam menangkap pembicaraan baik itu pertanyaan peserta atau ketika trainer memberikan penjelasan. Oleh sebab itu disarankan untuk menyelenggarakan pengabdian yang akan datang perlu dipastikan kelancaran jaringan apabila akan diselenggarakan secara daring.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. J. Monks, A. M. P. Knoers and S. R. Haditono, Psikologi perkembangan: Pengantar dalam berbagai bagiannya, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014.
- [2] PDDikti Kementerian Riset, Teknologi, dan Perguruan Tinggi, Statistik pendidikan tinggi 2018, Jakarta: Pusdatin Kemenristekdikti, 2018.
- [3] Suharianto, “Sebelum Corona, BPS Catat Pengangguran 6,88 Juta per Februari,” 05 May 2020. [Online]. Available: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200505143440-532-500275/sebelum-corona-bps-catat-pengangguran-688-juta-per-februari>. [Accessed 21 June 2020].
- [4] Y. Pusparisa, “Infografik Katadata.co.id,” 17 Mei 2019. [Online]. Available: <https://katadata.co.id/infografik/2019/05/17/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat>. [Accessed 5 Maret 2020].
- [5] M. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi cetakan ketujuh), Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- [6] R. E. Riggio, Introduction to industrial/organizational psychology, 6th ed., New Jersey: Pearson, 2013.
- [7] H. Simamora, Manajemen sumber daya manusia (edisi ketiga), Yogyakarta: YKPN, 2004.
- [8] S. P. Robbins and T. A. Judge, Organizational behavior, 15th ed., New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013.
- [9] S. Mangkuprawira, Manajemen sumber daya manusia strategik, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- [10] D. C. McClelland, “Identifying competencies with Behavioral-Event Interviews,” *American Psychological Society*, vol. 9, no. 5, pp. 331-339, 1998.
- [11] R. Wikansari, “Efektivitas Behavioral Event Interview dalam proses asesmen tenaga kerja,” *Majalah Manajemen Industri dan Perdagangan*, vol. 16, no. 2, pp. 935-941, 2014.
- [12] B. A. Thyer, “Pre-experimental research designs,” in *Quasi-Experimental Research Designs*, Oxford, Oxford Univ., 2012, pp. 29-76.
- [13] R. D. Arvey and J. E. Campion, “The employment interview: A summary and review of recent research,” *Personnel Psychology*, vol. 35, 1982.
- [14] A. I. Huffcutt, P. L. Roth, J. M. Conway and U. C. Klehe, “The impact of job complexity and study design on situational and behavior description interview validity,” *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 12, no. 3, pp. 262-273, 2004.

● 14% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 14% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	journal.unika.ac.id Internet	7%
2	kompasiana.com Internet	2%
3	mediapsi.ub.ac.id Internet	1%
4	scribd.com Internet	1%
5	applyjob.wordpress.com Internet	<1%
6	pdfcoffee.com Internet	<1%
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet	<1%
8	id.scribd.com Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED SOURCES

repository.unika.ac.id

Internet

77%

EXCLUDED TEXT BLOCKS

Prosiding SENDIMAS 2020 Vol. 5, No. 1p-ISSN: 2541-559Xe-ISSN: 2541-3805

Krida Wacana Christian University on 2022-12-02

1Fakultas PsikologiUniversitas Katolik SoegijapranataSemarang

www.researchgate.net

Fakultas PsikologiUniversitas Katolik SoegijapranataSemarang

www.researchgate.net

Meningkatnya jumlah angkatan kerja daritahun ke tahun membuat persaingan dal...

blog.unika.ac.id