

Program Peningkatan Kemampuan Komunikasi dalam Menghadapi Wawancara Kerja

Elsie Oktivera¹, F.A Wisnu Wirawan¹

¹Program Studi Komunikasi, STIKS Tarakanita, Kompleks Billy & Moon Pondok Kelapa, Jakarta Timur, info@starki.id

ABSTRAK

Program peningkatan kemampuan komunikasi dalam menghadapi wawancara kerja merupakan program yang dilakukan oleh Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM) Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita bekerjasama dengan Perkumpulan Marga Sejahtera. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan pelatihan dalam menghadapi wawancara kerja. Program ini dilakukan dalam bentuk workshop, setelah diberikan pengetahuan tentang pentingnya pengetahuan tehnik wawancara, cara berkomunikasi yang baik dan benar, peserta melakukan simulasi wawancara menggunakan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Setelah dilakukan pelatihan, berdasarkan data wawancara yang didapatkan dari penanggungjawab Perkumpulan Marga Sejahtera, peserta memiliki tingkat kepercayaan diri lebih besar dibandingkan sebelum mendapatkan pelatihan. Selain itu hampir seluruh peserta pelatihan mendapatkan pekerjaan setelah mendapatkan pelatihan tentang menghadapi wawancara kerja.

Kata kunci: komunikasi; teknik wawancara kerja

ABSTRACT

The program to improve communication skills in dealing with job interviews is a program carried out by Community Service (PkM) of the Tarakanita College of Communication Sciences and Secretariat in collaboration with Perkebunan Marga Sejahtera. This training program aims to provide knowledge and training in dealing with job interviews. The program was conducted in the form of a workshop, after being given knowledge about the importance of knowledge of interview techniques, how to communicate properly and correctly, participants conducted interview simulations using Indonesian and English. After the training, based on interview data obtained from the person in charge of the Association of Marga Prosperous, participants have a greater level of confidence compared to before receiving training. In addition, almost all trainees get jobs after getting training on dealing with job interviews.

Keywords: communication; job interview techniques

A. PENDAHULUAN

Kebutuhan memiliki tenaga kerja dan sumber daya manusia yang siap kerja dan terampil di bidangnya merupakan idaman bagi semua perusahaan atau institusi. Sumber daya manusia yang handal menjadi salah satu tonggak dan tolok ukur keberhasilan sebuah organisasi yang sehat, yang nantinya dapat berbuah bagi pengembangan perusahaan menjadi lebih baik. Pada era globalisasi ini, kebutuhan instansi akan seorang tenaga handal yang siap kerja masih sangat langka. Kelangkaan ini memang terjadi karena pendidikan yang masih kurang merata, tingkat intelegualitas pribadi yang berbeda, atau tuntutan instansi yang beragam. Hal inilah yang menjadikan sebuah persaingan mendapatkan pekerjaan ini semakin ketat. Persaingan dalam mencari kerja memang bukan hal baru lagi di ranah ketenagakerjaan. Bahkan sebelum akhir masa jabatannya, mantan Menteri Tenaga Kerja, M Hanif Dhakiri, menyampaikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berdaya saing tinggi menjadi syarat mutlak untuk dapat persaingan global yang semakin ketat di era global Revolusi Industri 4.0 (<https://www.suarakarya.id/detail/99675/SDM-Berkompeten-Syarat-Mutlak-Pada-Persaingan-Global>). Persaingan ketat ini pada akhirnya memampukan para individu untuk saling berlomba menunjukkan eksistensi dirinya serta bagaimana ia dapat menjadi tampil berbeda dengan yang lain. Menjadi berbeda tentunya melalui proses tahapan pembelajaran yang tidak serta merta mudah. Mengenyam pendidikan mulai dari tingkat bawah hingga atas bahkan hingga universitas juga merupakan salah satu hal untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri. Membangun SDM yang unggul dan handal memang merupakan hal penting yang harus selalu dilakukan demi kelangsungan hidup yang lebih baik. Inilah juga yang disampaikan oleh Sugiarto dalam tulisannya yang menyebutkan bahwa “Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukung penuh dari seluruh pemangku kepentingan” (https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul).

Dalam mencari sumber daya unggul dan berdaya saing tinggi, tahapan awal perekrutan tenaga kerja biasanya dimulai dengan seleksi. Proses seleksi melewati beberapa tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Seleksi yang umum dijalani di tahap awal adalah administrasi dan wawancara. Di dalam

wawancara kerja inilah seseorang calon dapat dimungkinkan bahwa perusahaan mengetahui kualitas dan kompetensi seorang calon karyawan sebelum akhirnya menjalani tes berikutnya. Wawancara kerja yang umum dilakukan adalah bersifat pribadi dan individu, dengan tujuan untuk mengetahui latar belakang dan soft skill calon karyawan. Pewawancara, dalam hal ini pihak dari bagian SDM perusahaan, biasanya akan berusaha mencari tahu latar belakang kandidat (utamanya pendidikan), hingga prestasi dan jenis atau tipe kandidat dari ranah psikologi. Sayangnya di dalam wawancara kerja inilah terkadang calon atau kandidat terpaksa dilepaskan dari daftar kandidat dengan berbagai alasan. Bagi calon pekerja, salah satu penilaian kompetensi dan kualitas diri adalah dari wawancara kerja. Bagi sebagian orang, wawancara kerja dianggap sebagai salah satu momok tersendiri yang ditakuti. Mengapa ditakuti, karena salah satu faktor penilaian diterima tidaknya seorang calon pekerja adalah melalui saringan seleksi wawancara kerja ini. Untuk beberapa perusahaan, wawancara kerja dilakukan saat awal setelah proses seleksi administrasi. Namun terdapat beberapa perusahaan yang melakukan seleksi wawancara kerja setelah adanya rangkaian-rangkaian tes sebelumnya seperti tes psikologi.

Kesiapan menjawab pertanyaan dan bagaimana menghadapi proses wawancara kerja ini menjadi satu bentuk permasalahan tersendiri bagi mereka para calon pekerja, terutama mereka lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Walaupun posisi yang dilamar tidak tergolong posisi dengan level menengah dan tinggi, namun kesiapan mental dan ilmu pengetahuan calon karyawan hendaknya tetap perlu diperhatikan. Wawancara kerja merupakan bagian penting dalam proses perekrutan karyawan baru. Wawancara kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam seleksi karyawan. Wawancara kerja merupakan *a two-way communication* karena pewawancara berusaha untuk memperoleh keyakinan mengenai *ability and commitment* dari pelamar. Pada saat itulah, pelamar berusaha pula untuk menentukan apakah situasi tersebut tepat untuknya atau tidak. Selain itu, pelamar akan menentukan pula apakah perusahaan atau posisi tersebut sesuai dengan bakat dan komitmennya atau tidak (Sandroto, 1999: 16). Pada proses wawancara, sangat penting memiliki ketrampilan komunikasi interpersonal. Deddy Mulyana (2005: 73) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya interaksi antara kedua belah pihak yang menjalin komunikasi tersebut, sehingga pesan yang akan disampaikan dapat secara langsung dan

tepat disampaikan kepada orang lain atau lawan bicaranya.

Perilaku verbal dan non verbal menjadi perhatian pewawancara. Pewawancara dapat menilai kesesuaian jawaban pertanyaan dengan perilaku nonverbal yang terlihat saat wawancara. Beberapa perilaku verbal dan Non verbal yang menjadi perhatian pewawancara saat proses wawancara adalah kelancaran bicara, ketegasan dalam berbicara, senyum, kontak mata, ekspresi wajah, gerak gerik tangan, posisi duduk, anggukan kepala, telapak tangan, kerapihan penampilan, dan kebersihan tubuh. Fokus kegiatan PKM yang dilakukan dengan mitra adalah memberikan pengetahuan, pembekalan disertai dengan workshop menghadapi situasi wawancara. Peserta yang mengikuti program ini belum pernah mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan komunikasi menghadapi wawancara kerja. Peserta mitra sebagian besar adalah yang siswa lulusan SMA/SMK yang berniat untuk langsung bekerja. Permasalahan yang mereka hadapi adalah tidak mengetahui bagaimana menghadapi wawancara kerja serta menjawab pertanyaan yang disampaikan.

B. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan menjelaskan tahapan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan mitra. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka solusi yang diberikan adalah dengan memberikan pelatihan dan workshop menghadapi wawancara kerja.

1. Persiapan Kelengkapan Kegiatan

Beberapa tahapan yang dilakukan dalam melakukan persiapan yaitu (1) Mempersiapkan tempat pelatihan, yaitu mempersiapkan LAB Kesekretarisan, dimana LAB tersebut terdapat fasilitas ruangan meeting yang memiliki alat yang terhubung dengan kelas sehingga dapat digunakan saat praktek wawancara kerja. (2) Mempersiapkan media presentasi seperti slide presentasi yang bersifat interaktif, LCD, dan Video. (3) Menyusun modul yang menjadi acuan bagi trainer yang berisi materi pelatihan. Modul ini juga dapat bermanfaat bagi peserta pelatihan untuk menjadi bahan pengetahuan. (4) Mempersiapkan mahasiswa yang membantu saat melakukan simulasi wawancara kerja.

2. Pelaksanaan Pelatihan

Pada tahapan ini peserta didata ulang berdasarkan informasi data saat pendaftaran awal. Peserta diberikan tanda pengenalan, modul dan alat tulis. Peserta diberikan pengetahuan tentang materi persiapan menghadapi wawancara, perilaku verbal dan non verbal secara interaktif disertai dengan contoh – contoh. Setelah tanya jawab, peserta mempersiapkan diri untuk praktek langsung menghadapi wawancara kerja. Praktek wawancara kerja menggunakan bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Peserta masuk ke dalam ruangan wawancara yang terhubung dengan ruang kelas, peserta lain mengamati sehingga nanti dapat memberikan masukan kepada temannya. Praktek wawancara kerja ini dilakukan oleh Dosen dan semua peserta pelatihan harus mengikutinya. Setelah praktek, dilanjutkan dengan evaluasi. Masing – masing peserta memiliki kesempatan melatih kemampuan komunikasi menghadapi wawancara dalam bentuk *role play*. Dosen pemerhati sebagai pihak pewawancara, sedangkan peserta sebagai pelamar. Masing – masing peserta mendapatkan kesempatan selama 5 – 10 menit. Berdasarkan evaluasi ditemukan oleh peserta, banyak yang masih kurang dalam ketrampilan berkomunikasi, masih terlihat gugup, bingung, kesulitan menjawab serta banyak peserta yang masih menggunakan gerakan non verbal yang seharusnya dihindari saat wawancara, misalnya menunduk, memainkan tangan dan gerakan non verbal lainnya.

3. Pelaksanaan Follow Up

Follow up dilakukan dengan mengadakan wawancara kepada pihak mitra untuk mengetahui apakah terdapat perubahan sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan. Pada saat sebelum pelatihan, fasilitator mengamati kemampuan peserta dalam kemampuan berkomunikasi dan menjawab pertanyaan sehubungan dengan pekerjaan. Hasil jawaban atas pertanyaan peserta dijadikan dasar untuk mengetahui kemampuan dasar peserta dalam wawancara kerja. Pada saat setelah pelatihan, peserta diamati dengan melakukan refleksi dan ulasan atas hasil wawancara kerja sesungguhnya. Melalui bantuan mitra, fasilitator mengetahui hasil ulasan wawancara kerja peserta sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Evaluasi setelah Pelatihan

	SS	S	TS	STS
Wawancara Kerja				
1. Menjawab pertanyaan dengan runut	5	13	2	0
2. Mampu menjelaskan sesuatu dengan baik	7	10	3	0
3. Antusias menjawab pertanyaan	12	8	0	0
4. Menjawab pertanyaan sesuai konteks	8	11	1	0
Komunikasi Non Verbal				
1. Mampu mempertahankan kontak mata dengan baik	5	10	3	2
2. Mampu mengurangi kecemasan	9	7	3	1
3. Mampu mempertahankan volume suara dengan baik	13	7	0	0
4. Melakukan jabat tangan dengan hangat	4	16	0	0
5. Kepercayaan diri	3	15	1	1
6. Mampu mengatur gesture tubuh	9	10	2	0

Sumber: Olahan Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas, hasil paling besar didapatkan pada kolom Sangat Setuju dan Setuju, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari pelatihan mengenai wawancara kerja menunjukkan hasil positif dan baik.

C. HASIL DAN DISKUSI

Ketrampilan komunikasi lisan merupakan kunci keberhasilan lolos seleksi wawancara kerja. Pada awal sebelum dilakukan pelatihan, sebagian besar peserta belum memiliki pengetahuan dan ketrampilan komunikasi. Misalnya bagaimana menjawab pertanyaan secara diplomatis dan sopan. Selain itu banyak peserta yang belum mahir menguasai penggunaan kosakata Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris dengan tepat. Setelah dilakukan simulasi, peserta terlihat semakin lebih percaya diri emnjawab pertanyaan yang biasa diajukan saat wawancara kerja. Berdasarkan hasil data kualitatif yang dilakukan, ditemukan peserta mengalami tingkat kepercayaan diri saat menghadapi wawancara kerja yang lebih tinggi dbandingkan sebelum pelatihan.

Kemampuan komunikasi Non Verbal juga merupakan unsur pendukung yang menjadi penentu seseorang lolos di tahapan wawancara kerja. Penampilan, Postur tubuh, Gerakan, Gesture tangan, kaki, raut wajah merupakan unsur penilaian yang diperhatikan oleh pewawancara. Sebagian besar peserta mitra belum mengetahui bagaimana mengatur gesture dengan baik saat menghadapi wawancara kerja. Setelah diberikan pelatihan dan workshop, peserta menemukan kekurangan yang harus diperbaiki dan menjadi dapat mengatur perilaku non verbal dengan baik.

D. SIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

Ketrampilan komunikasi interpersonal merupakan hal penting dalam menghadapi wawancara kerja. Ketrampilan tersebut perlu diberikan dalam bentuk pelatihan kepada mitra Marga Sejahtera yang sebagian besar adalah lulusan SMA/SMK yang belum memiliki pengetahuan dan ketrampilan menghadapi wawancara kerja pada tahapan proses perekrutan karyawan. Berdasarkan data evaluasi dapat ditemukan bahwa (1) Tingkat kepercayaan diri menghadapi wawancara kerja meningkat dibandingkan sebelumnya. (2) Ketrampilan berkomunikasi secara verbal dalam menjawab pertanyaan wawancara kerja lebih baik dibandingkan sebelumnya. (3) Ketrampilan komunikasi nonverbal lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. (4) Setelah pelatihan, hampir 90% peserta diterima bekerja.

Saran bagi berdarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan adalah perlunya dilakukan pelatihan serupa yang berkelanjutan dan dapat diperluas pada masyarakat di daerah lain selain dengan mitra Marga Sejahtera.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada mitra Perkumpulan Marga Sejahtera dan Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi dan Sekretari Tarakanita yang telah memberikan fasilitas dan dukungan sehingga terlaksananya program pelatihan ini.

DAFTAR REFERENSI

- Deddy Mulyana. (2005). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Christine W. Sandroto, Hal 16-21, BINA EKONOMI, November, 1999.