

## SIAP DITERIMA? PEMBEKALAN KESIAPAN WAWANCARA BAGI PENCARI KERJA MELALUI PELATIHAN DAN SIMULASI

Liza Yudhita Widyastuti<sup>1)</sup>, Lupi Yudhaningrum<sup>2)</sup>, Erik<sup>3)</sup>, Fauziah Wijayanti<sup>4)</sup>, Nazir Utama Anugrah<sup>5)</sup>

<sup>1, 2, 3, 4, 5</sup>Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>[lizayudhitaw@unj.ac.id](mailto:lizayudhitaw@unj.ac.id), <sup>2</sup>[lupiyudhaningrum@unj.ac.id](mailto:lupiyudhaningrum@unj.ac.id), <sup>3</sup>[erik@unj.ac.id](mailto:erik@unj.ac.id), <sup>4</sup>[fauziah.wijayanti@unj.ac.id](mailto:fauziah.wijayanti@unj.ac.id),  
<sup>5</sup>[nazir.ultima@unj.ac.id](mailto:nazir.ultima@unj.ac.id)

Diterima 19 Agustus 2026, Direvisi 24 September 2026, Disetujui 27 September 2026

### ABSTRAK

Persaingan kerja di wilayah perkotaan, seperti Jakarta, semakin ketat, sehingga menyebabkan sulitnya masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini pun juga terjadi di Kelurahan Pulo Gebang, Jakarta Timur yang pada tahun 2025 memiliki tingkat pengangguran terbuka sebanyak 7,24% dari penduduk yang mayoritas merupakan dewasa muda dan produktif. Sayangnya, dalam proses pencarian kerja, mereka memiliki kendala bukan hanya keterampilan yang berkaitan dengan teknis pekerjaan, melainkan juga belum optimal dalam hal menonjolkan keunggulan diri saat melamar pekerjaan, khususnya pada wawancara kerja yang merupakan salah satu bentuk seleksi kerja. Oleh karena itu, dalam program ini, dilibatkan 15 peserta dari warga Pulo Gebang yang diberikan pelatihan dengan metode *learning by doing*, dimana terdapat simulasi wawancara kerja dengan pemberian umpan balik setelahnya. Program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan praktis peserta, sehingga lebih siap dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dihadapi. Dari program ini, peserta mengalami peningkatan skor sebanyak 1,43 poin (skala 100) untuk menampilkan diri lebih positif di wawancara kerja. Program ini diharapkan dapat terus berlanjut dalam menyiapkan masyarakat pencari kerja menemukan pekerjaannya masing-masing, serta dapat menjadi program berkelanjutan bagi mitra pengabdian.

**Kata kunci:** *Pelatihan; Pengabdian masyarakat; Wawancara; Kerja; Pengangguran.*

### ABSTRACT

Highly competitive job-seeking in big cities (e.g. Jakarta) makes it difficult for people to find work. This case also occurs in Pulo Gebang District, East Jakarta. which has an open unemployment rate of 7,24% in 2025 among young and productive adults. Unfortunately, in the process of getting a job, they lack not only in the necessary or job-related technical skills, but they also do not optimally brand their profile when applying for job vacancies, specifically in job interview process as a selection stage. Therefore, this program involved 15 participants of Pulo Gebang District to be trained with learning by doing method, including a simulation and post-training feedback. The goal of this program is increasing participants' practical skills to be ready and fit in recruitment and selection process. After participating in this program, participants achieved a higher job interview score of 1,43 points (on a scale of 100), indicating they were perceived more positively. Pulo Gebang District can continue to support residents seeking jobs and serve as a sustainable program for the district.

**Keywords:** *Training, Community service; Interview; Work; Unemployment.*

### PENDAHULUAN

Persaingan kerja saat ini, khususnya di wilayah perkotaan seperti DKI Jakarta terasa semakin ketat. Hal ini ditunjukkan bahwa angka pengangguran di kota ini sebanyak 6,03% di tahun 2025 (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2026) yang berarti lebih besar persentasenya dari angka pengangguran di Indonesia yaitu 4,74% (Badan Pusat Statistik, 2026). Dapat dilihat pula

betapa banyak masyarakat yang mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan. Hal ini yang tergambar pada salah satu daerah di Jakarta Timur yaitu Kelurahan Pulo Gebang sebagai representasi wilayah DKI Jakarta, dimana wilayah ini merupakan wilayah kelurahan terluas ke-2 di Cakung, Jakarta Timur dengan jumlah penduduk 18,395 penduduk/km2 dengan total penduduk sebanyak 128,201 jiwa (Kelurahan Pulo Gebang, 2024).

Proporsi penduduk sangat didominasi oleh usia produktif dan sebagiannya merupakan lulusan baru (>70%). Angka kelahiran di Kelurahan Pulo Gebang cenderung lebih tinggi dari pada angka kematian, serta dengan banyaknya penduduk produktif diperlukan pula banyak lapangan pekerjaan untuk menampung mereka. Sebaliknya, penduduk lanjut usia relatif lebih kecil dibandingkan penduduk usia muda. Tingginya distribusi penduduk pada kelompok usia muda, secara tidak langsung juga menyiratkan akan tingginya rasio ketergantungan penduduk di Kelurahan Pulo Gebang. Rasio ini merupakan perbandingan dua kelompok usia dalam populasi suatu wilayah yang juga berfungsi sebagai indikator demografi dan keadaan ekonomi. Semakin tinggi rasio ketergantungan penduduk, maka semakin tinggi pula beban tanggungan terhadap penduduk yang tidak produktif. Hal ini akan memberikan dampak pada pertumbuhan produktivitas usia kerja dan ekonomi di suatu wilayah, seperti Pulo Gebang.



**Gambar 1.** Piramida Penduduk  
Kelurahan Pulo Gebang  
(Sumber: Kelurahan Pulo Gebang)

Berbicara mengenai penduduk yang tidak produktif, berdasarkan data profil perekonomian Kelurahan Pulo Gebang tahun 2025, tingkat pengangguran terbuka di wilayah masih berada level di 7,24% (Kelurahan Pulo Gebang, 2025). Sebagai tambahan, angka ini menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka tersebut lebih besar dari persentase pengangguran terbuka di DKI Jakarta secara umum yaitu 6,03% di tahun 2025 yang telah dipaparkan sebelumnya (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2026). Hal ini menunjukkan perlu adanya penanganan serius untuk dapat menekan angka pengangguran terbuka

tersebut. Berdasarkan asesmen awal yang dilakukan oleh tim pengusul terhadap Sekretaris maupun Lurah, masyarakat Kelurahan Pulo Gebang saat ini memerlukan penanganan dari berbagai sisi, salah satunya dari sisi pencarian kerja. Hal ini juga semakin diperkuat berdasarkan program yang telah dilaksanakan sebelumnya masih belum menyentuh ke ranah pekerjaan. Padahal jika dilihat lebih jauh, Pulo Gebang merupakan wilayah urban dengan komposisi penduduk usia muda yang tinggi, sehingga isu ini masih tergolong baru dan belum banyak tertangani. Dengan berbekal pada kerjasama yang dilakukan dengan pihak Kelurahan Pulo Gebang, maka penulis yang merupakan dosen Psikologi Industri dan Organisasi dengan pengalaman di SDM, mengembangkan keterampilan masyarakat muda di wilayah ini agar lebih siap melamar pekerjaan. Salah satu hal yang perlu disiapkan yaitu mengembangkan profil diri yang menjual ke perusahaan yang dilamar, terutama dalam tahap wawancara. Wawancara kerja merupakan tahapan yang krusial dalam proses rekrutmen dan seleksi (Hewage, 2023). Banyak pelamar gagal dalam tahap wawancara. Meskipun secara kemampuan mereka mampu memenuhi syarat kualifikasi, namun apabila mereka tidak mampu mempersiapkan wawancara dengan baik, maka mereka pun akan sulit dalam mendapatkan pekerjaan yang diharapkan (Petruzziello et al., 2020; Moore et al., 2017). Berdasarkan hasil asesmen dan wawancara di lokasi, masyarakat yang notabene pencari kerja kadangkala belum sepenuhnya siap secara mental dalam menunjukkan potensi dirinya dan ketika menghadapi perusahaan dalam proses seleksi kerja. Di wilayah tersebut ataupun lingkup lokal, belum adanya program yang mengintervensi hal tersebut, dimana masyarakat diberikan pembekalan maupun umpan balik ketika menghadapi proses mencari pekerjaan. Oleh karena itu, penulis mencoba untuk mengisi kekosongan tersebut, terutama pada lingkup Wilayah Pulo Gebang yang secara gambaran wilayah cukup potensial dengan jumlah sumber daya manusia (SDM) usia produktif yang besar sebagai program serupa yang pernah dilakukan di beberapa negara dengan dominasi populasi SDM muda (Kluve et al., 2017). Harapannya program ini dapat meningkatkan keterampilan praktis masyarakat usia muda, khususnya di Kelurahan Pulo Gebang, sehingga lebih siap dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dihadapi, serta mampu memperbesar peluang kerja dan mengurangi angka pengangguran di masyarakat.

## METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan di Kelurahan Pulo Gebang, Jakarta Timur dan dilaksanakan pada Januari – Juni 2026. Rangkaian kegiatan yang dilakukan pada periode tersebut yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi.

Guna menjawab permasalahan yang telah dijabarkan pada latar belakang, program pengabdian ini menggunakan metode pelatihan edukatif dengan pendekatan *learning by doing*. Metode ini digunakan agar dapat memberikan pemahaman dan kesempatan peserta untuk mempraktikkan langsung keterampilan mengenai wawancara kerja. Untuk menanamkan pemahaman pada peserta, penulis memberikan materi mengenai gambaran dan tahapan dalam seleksi, jenis wawancara kerja, teknik menjawab pertanyaan wawancara, komunikasi verbal dan non-verbal, serta sikap profesional saat wawancara.

Dalam memberikan pembelajaran, penulis menggunakan ceramah interaktif, pemutaran video simulasi, diskusi di dalam kelompok kecil, simulasi wawancara kerja, serta pemberian umpan balik. Simulasi dilakukan agar peserta bukan hanya mendapatkan pemahaman konseptual, melainkan juga melatih keterampilan di situasi wawancara langsung. Peserta mendapatkan pengalaman berkomunikasi secara verbal, non-verbal, dan menunjukkan sikap profesional selama wawancara.

Mitra sasaran yang dilibatkan dalam program pelatihan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan masyarakat pencari kerja di Kelurahan Pulo Gebang, Jakarta Timur. Para peserta ini merupakan masyarakat yang membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam proses seleksi kerja, khususnya wawancara. Jumlah peserta yang terlibat yaitu 15 orang dari berbagai RW di Kelurahan Pulo Gebang. Adapun rincian peserta akan dibahas dalam bagian hasil dan pembahasan.

Untuk melancarkan tujuan program, penulis membagi kegiatan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi.

### 1. Tahap Persiapan

Tahap ini merupakan langkah awal untuk mempersiapkan kegiatan, salah satunya yaitu dengan membangun pemahaman dan kerjasama antara penulis yang merupakan Tim Fakultas Psikologi dengan Kelurahan Pulo Gebang sebagai mitra. Secara umum, penulis berdiskusi dengan pihak kelurahan untuk berkoordinasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, bentuk program, manfaat, dan mekanisme kegiatannya. Selanjutnya,

koordinasi dilakukan untuk membicarakan mengenai teknis program pelatihan seperti target peserta, jumlah peserta, waktu, dan lokasi pelaksanaan kegiatan. Tahap ini penting untuk dilakukan agar program yang dilaksanakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan mendapatkan persetujuan, maupun dukungan penuh dari pihak kelurahan.

### 2. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan pelatihan wawancara kerja ini meliputi pemaparan materi secara interaktif, dimana di dalamnya terdapat pengenalan jenis wawancara kerja, teknik komunikasi verbal dan nonverbal, teknik menjawab pertanyaan wawancara secara efektif, serta sikap profesional dalam wawancara. Selain melalui ceramah, materi juga disampaikan melalui video simulasi, serta diskusi di dalam kelompok kecil yang didampingi oleh dua orang co-fasilitator. Selain itu, peserta juga diberikan kesempatan untuk melakukan simulasi wawancara satu per satu di dalam kelompok kecil tersebut, sehingga dapat langsung menerapkan konsep dan teknik wawancara yang telah dipelajari dalam situasi nyata. Setiap peserta juga mendapat kesempatan untuk mendapatkan umpan balik personal dari co-fasilitator berdasarkan simulasi yang telah dipraktikkan.

### 3. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dilakukan dalam bentuk pendampingan yang dilakukan oleh tim pengabdian Fakultas Psikologi UNJ ketika dan setelah pelatihan berjalan untuk memastikan bahwa peserta telah mampu menerapkan keterampilan yang didapatkan.

Pendampingan yang dilakukan meliputi:

1. Umpan balik simulasi wawancara dan pemberian rekomendasi teknis wawancara
2. Diskusi dan tanya jawab peserta dalam proses pencarian kerja

Kemudian terkait dengan evaluasi program, penulis melakukannya melalui

1. *Pre-test* dan *post-test* dalam mengukur peningkatan pemahaman peserta
2. Observasi selama pelatihan dan praktik
3. Kuesioner reaksi peserta pasca program pelatihan dilaksanakan.

Monitoring dan evaluasi ini dirancang berdasarkan prinsip evaluasi pelatihan Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2016) yang melibatkan evaluasi level 1 (reaksi peserta terhadap program) dan level 2 (peningkatan pengetahuan peserta setelah program dilakukan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Persiapan Kegiatan

Pada tahap persiapan yang dilakukan di Januari 2026, penulis telah melakukan konsolidasi dengan pihak kelurahan dan *stakeholder* untuk mengenali peserta yang akan dilibatkan dan kebutuhan lebih lanjut. Berdasarkan hasil koordinasi dengan pemangku kelurahan dan analisis penulis, maka didapatkan gambaran kebutuhan berupa persiapan teknis dalam proses melamar pekerjaan, khususnya pada wawancara kerja. Selain itu, peserta kegiatan yang dilibatkan merupakan para pencari kerja di usia produktif, khususnya di Wilayah Kelurahan Pulo Gebang, Jakarta Timur sejumlah 15 orang, namun hanya 14 orang yang mengisi lembar kuesioner. Adapun dari 14 orang tersebut memiliki profil sebagai berikut.

**Tabel 1.** Jenis Kelamin Peserta

| Jenis Kelamin | N | Persentase |
|---------------|---|------------|
| Laki-laki     | 7 | 50,0%      |
| Perempuan     | 7 | 50,0%      |

Berdasarkan jenis kelamin, peserta kegiatan memiliki proporsi yang sama antara laki-laki dan perempuan, yaitu sebesar masing-masing 50%.

**Tabel 2.** Pendidikan Terakhir Peserta

| Jenis Kelamin | N | Persentase |
|---------------|---|------------|
| SMA/SMK       | 8 | 57,1%      |
| Diploma       | 1 | 7,1%       |
| S1            | 4 | 28,7%      |
| NA            | 1 | 7,1%       |

Selain itu, Tabel 2 menunjukkan bahwa peserta didominasi oleh lulusan SMA/SMK (57,1%), kemudian lulusan S1 (28,7%), serta sisanya yaitu lulusan tingkat pendidikan lainnya.

**Tabel 3.** Pendidikan Pengalaman Kerja Peserta

| Jenis Kelamin  | N | Persentase |
|----------------|---|------------|
| Sudah memiliki | 7 | 50,0%      |
| Belum memiliki | 6 | 42,9%      |
| NA             | 1 | 7,1%       |

Berdasarkan pengalaman kerja, terdapat proporsi yang hampir sama antara peserta yang sudah dan belum memiliki pengalaman yakni masing-masing kurang lebih 50 persennya.

Selain menyiapkan peserta, untuk mematangkan program, penulis menyiapkan bahan dan alat yang digunakan seperti materi dalam modul, materi wawancara dalam slide, video

simulasi wawancara, form *pre-test*, *post-test*, dan evaluasi yang dapat digunakan peserta.

### Pelaksanaan Kegiatan

Peserta disiapkan sejak awal sebagai individu yang siap untuk lolos wawancara kerja. Hal ini tercantum dalam judul slide yang ditampilkan untuk menyemangati peserta di awal program. Penulis kemudian juga menggali pemahaman peserta mengenai pentingnya wawancara dalam proses seleksi kerja. Peserta menjawab berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya selama ini. Berdasarkan paparan, penulis menekankan kepada peserta bahwa wawancara merupakan tahap yang menentukan seseorang akan dipilih atau tidak sebagai kandidat yang mampu menunjukkan performa kerja baik (Heimann & Wilhelmy, 2024). Peserta yang mampu menjawab dengan menunjukkan bukti perilaku secara orisinal berdasarkan riwayat sebelumnya dinilai lebih siap dan positif bagi pewawancara (Moore et al., 2017). Metode wawancara berbasis perilaku masa lalu ini dianggap lebih mampu memprediksi performa calon karyawan (Bhargava & Assadi, 2023; Sackett et al., 2021). Terlebih saat ini, *artificial intelligence* sangat marak digunakan dalam proses melamar pekerjaan dan seleksi karyawan (Hunkenschroer & Luetge, 2022; Chen, 2023; Sackett et al., 2025; Kim & Heo, 2021), sehingga proses interview dapat menjadi tahapan verifikasi untuk mengecek kesesuaian profil dan kemampuan calon karyawan yang dapat dilakukan secara tradisional maupun dengan bantuan teknologi (Rathore, 2023). Calon karyawan yang memiliki pengalaman profesional dapat digunakan dalam merespon pertanyaan pada wawancara kerja (Tescari et al., 2025). Mereka pun terbukti lebih berhasil dalam wawancara kerja bila mempersiapkan dan melatih diri dalam wawancara kerja (Luo et al., 2024; Liu et al., 2014). Sebaliknya, mereka yang kurang persiapan dan tidak adanya lingkungan yang mendukung dalam wawancara seringkali menjadi penyebab kegagalan performa kandidat dalam proses wawancara seleksi kerja (Ehaliyagoda & Sitbon, 2018). Dengan kesempatan berlatih dan mendapatkan umpan balik, kandidat memiliki keyakinan diri yang lebih baik (McGivney et al., 2023). Untuk itu, program ini diadakan dengan memerhatikan proses wawancara kerja yang dapat digunakan sebagai strategi peserta untuk berhasil menghadapi seleksi.



**Gambar 2.** Sesi Pelatihan Wawancara  
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

Adapun materi yang diberikan tersusun menjadi persiapan sebelum wawancara, saat wawancara, setelah wawancara, serta poin kesalahan yang harus dihindari selama wawancara. Hal ini tercantum dalam *journey* kandidat yang digambarkan sebagai berikut.

Decode Undangan → Riset → Wawancara → Follow-Up → Keputusan

**Gambar 3.** *Journey* Kandidat  
(Sumber: Sintesis Penulis dari Berbagai Sumber)

1. Persiapan sebelum wawancara

Dalam materi pelatihan yang disampaikan, sebagaimana Gambar 2, penulis mengarahkan peserta untuk dapat menerjemahkan (*decode*) undangan wawancara yang diberikan (Setubal et al., 2024; Dillahunt et al., 2018). Persiapan sebelum wawancara ini memberikan dampak positif pada penilaian saat wawancara nantinya (Petruzziello et al., 2020). Informasi yang sangat perlu diperhatikan dalam wawancara yaitu bentuk wawancara: apakah bentuknya panel (satu peserta dengan beberapa pewawancara) atau individual (satu peserta dengan pewawancara tunggal). Kemudian peserta juga perlu memerhatikan wawancara akan dilakukan oleh siapa: bagian *Human Resources*, *user* dari divisi yang dilamar, atau psikolog. Selain itu, durasi maupun waktu, serta lokasi juga perlu diperhatikan. Terakhir, dokumen yang perlu dibawa juga perlu dicek berdasarkan informasi yang ada di dalam undangan wawancara.

Di samping perihal teknis, peserta juga perlu menyiapkan pemahaman mengenai posisi jabatan dan organisasi yang dilamar (Smith et al., 2022; Cable & Turban, 2004). Mereka diarahkan untuk membaca deskripsi pekerjaan yang dipublikasikan oleh organisasi, khususnya mengenai tugas, *tools*, serta target yang ditentukan. Selain spesifik ke posisi jabatan, peserta juga perlu membaca profil, produk, pelanggan, serta nilai organisasi yang dilamar. Hal ini dapat menguatkan peserta dalam mencocokkan dirinya dengan kebutuhan organisasi dan membantu mereka memutuskan untuk bergabung ke

organisasi (Smith et al., 2022). Pola kerja pun menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, seperti pekerjaan tersebut apakah *on site* atau *hybrid*, *shift* atau *non-shift*, serta target yang diharapkan. Berdasarkan informasi yang sudah di-riset tersebut, peserta harus menjawab setidaknya tiga alasan terkait kecocokan diri mereka dengan posisi jabatan tersebut. Selain itu, untuk lebih menguatkan keseriusan mereka di hadapan pewawancara, peserta juga dilatih untuk menyiapkan pertanyaan yang terkait seputar pekerjaan maupun organisasi seperti “Apa target terdekat perusahaan yang berkaitan langsung dengan departemen ini?”. Harapannya, mereka mampu menunjukkan diri sebagai profil pilihan dan tepat dengan posisi jabatan yang dilamar. Mereka pun menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi wawancara nantinya (Kedharnath et al., 2020).

Tentunya membangun profil juga bukan berarti hanya menunjukkan ketertarikan pada perusahaan atau jabatannya, melainkan juga memantaskan diri untuk dapat menduduki posisi tersebut. Oleh karena itu, peserta juga diarahkan untuk menyiapkan bukti-bukti pengalaman yang berkaitan dengan kualifikasi pekerjaan seperti pengalaman menyelesaikan masalah maupun kerja sama di dalam tim. Peserta diharapkan mampu menjabarkan dalam cerita nyata yang menjelaskan dengan STAR (*situation, task, action, result*): situasi, tugas yang harus ditargetkan, tindakan yang dilakukan, hingga hasil berupa umpan balik, perubahan yang terjadi, maupun *output* berupa angka. Penjabaran pengalaman tidak harus selalu menggambarkan keberhasilan, pengalaman gagal dan konflik pun dapat diceritakan sebagai dasar pembelajaran. Bila peserta belum terbiasa, peserta dapat melatih dirinya secara langsung dengan meminta bantuan orang lain ataupun rekamannya. Selain itu, untuk mendukung proses, peserta juga dapat mengantisipasi persiapan sebelum wawancara dengan menyiapkan profil diri di LinkedIn atau sosial media, portofolio, serta *post* publik yang tidak bertentangan dengan profesionalisme. Hal ini menghindari asumsi negatif pewawancara terhadap peserta sebagai kandidat.

2. Saat wawancara

Di tahap ini, peserta dilatih untuk bisa menampilkan performa terbaik yang ditunjukkan secara verbal maupun non-verbal. Diawali dengan tersenyum, peserta bisa membuka wawancara dengan salam dan perkenalan ketika sudah dipersilakan oleh pewawancara. Pembukaan singkat yang dilakukan oleh peserta misalnya seperti “Saya Ita dengan latar belakang selama 10 tahun di bidang *Finance* pada berbagai jenis industri. Saya tertarik melamar posisi *Finance Manager* di perusahaan ini karena saya memiliki keahlian disana dan saya sangat tertarik pada industri retail yang memang sangat dibutuhkan adanya strategi dalam pengelolaan keuangan dimana hal itu telah saya peroleh di pengalaman kerja sebelumnya”. Selain verbal, non-verbal pun perlu ditunjukkan oleh peserta dengan antusias misalnya postur yang ditunjukkan pun terbuka dan tenang, termasuk dalam duduk dan juga dalam meletakkan barang bawaan. Ketika pewawancara berbicara, peserta juga diarahkan untuk tidak memotong pembicaraan dan menjawab dengan jeda yang singkat ketika diberikan pertanyaan. Selain itu, dalam menjawab, peserta perlu menjawab dengan struktur STAR tadi (*situation, task, action, result*) dan juga poin L (*learning*). Sebagai contoh, ketika pewawancara bertanya seperti ini “ceritakan saat Anda menghadapi konflik dengan rekan kerja di tempat kerja sebelumnya”, peserta sangat tidak disarankan menjawab dengan jawaban perandaian seperti “saya pasti akan memaklumi dan memaafkannya” atau bahkan jawaban karangan. Peserta justru pada pelatihan ini dilatih untuk menjawab dengan struktur STAR-L tadi seperti “saat saya mengerjakan proyek perpindahan *site*, saya diminta menghitung neraca keuangan dan memangkas anggaran beberapa departemen. Tantangannya yaitu banyak sekali kepala departemen yang protes dan tidak setuju dengan kebijakan itu, padahal saya diminta untuk menyesuaikan anggaran. Oleh karena itu, saya melakukan konsolidasi formal di rapat *weekly* dengan para kepala departemen kembali dan juga pendekatan personal yang membahas *urgency* perpindahan *site* tadi yang sangat membutuhkan biaya tambahan. Hasilnya, dari 10 kepala departemen yang menolak untuk penyesuaian anggaran, 9 dari mereka

langsung setuju dan bahkan membantu saya untuk mencari pos keuangan yang dapat dipangkas. Dari pengalaman itu saya belajar bahwa persoalan teknis angka tidak selalu dapat diselesaikan di meja rapat, melainkan juga dari obrolan ringan di kantin maupun saat olahraga bersama”. Jawaban tadi merupakan contoh yang dapat digunakan oleh peserta dalam menjawab pertanyaan wawancara.

Akan tetapi, peserta bisa saja menghadapi pertanyaan yang sulit seperti menggali kegagalan maupun kelemahan. Untuk itu, peserta diarahkan untuk menjawab secara jujur dengan menampilkan usaha yang telah dilakukan untuk mengatasi kelemahan yang ada. Jadi, peserta bukan menjawab dengan kelemahan yang dibuat-buat seperti “Saya memiliki kelemahan terlalu perfeksionis”. Selain itu, pertanyaan lainnya yang juga perlu disiapkan yaitu pertanyaan mengenai gaji yang diharapkan, peserta sebagai kandidat perlu riset terlebih dahulu rentang gaji pada posisi tersebut. Kemudian peserta bisa menyatakan sebagai berikut “berdasarkan tanggung jawab sebagai *Finance Manager* yang memiliki puluhan anggota tim yang tersebar di berbagai cabang dan juga atas pengalaman yang saya miliki, saya berekspektasi mendapatkan gaji dalam rentang (sebutkan angka) hingga (sebutkan angka tertinggi dari harga pasar), namun saya tetap terbuka untuk mendiskusikan gaji dan benefit tersebut”.

Kemudian, ketika wawancara hampir selesai, peserta bisa mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya serta memastikan lagi hal yang perlu diklarifikasi oleh pewawancara mengenai profilnya. Segala sesuatu yang disampaikan dalam wawancara perlu disiapkan dengan bukti agar dinilai kuat. Oleh karena itu, ketika diberikan pertanyaan seperti ini “mengapa kami harus memilih Anda?” Peserta dilatih untuk tidak menjawab secara umum, tanpa bukti, dan tidak berkaitan dengan posisi yang dilamar seperti “saya seorang pekerja keras, cepat belajar, dan bisa bekerja dalam tim. Saya yakin bisa berkontribusi dalam perusahaan”. Peserta dilatih untuk bisa menjawab dengan bukti yang kuat seperti “saya melihat posisi ini bukan hanya membutuhkan ketelitian dalam administrasi, melainkan juga perlu adanya

pemikiran kritis dan juga komunikasi yang kuat dengan berbagai pihak. Saat bekerja, saya punya pengalaman menghadapi *owner* dan juga jajaran pimpinan yang memiliki keinginan beragam. Dari *cost* yang diprediksikan membutuhkan Rp 500 Miliar, saya berhasil memangkasnya menjadi hanya Rp 300 Miliar dengan penjualan aset tidak terpakai, perhitungan ulang kebutuhan operasional tiap cabang, dan juga pelaksanaan tender ulang dengan kriteria yang sudah disepakati oleh jajaran *Board of Director* (BoD). Semua langkah ini juga atas evaluasi tahunan yang saya lihat banyak *invisible cost* yang sebenarnya tidak diperlukan. Di perusahaan baru ini, saya pun juga merasa butuh untuk banyak diskusi dengan BoD dan *stakeholders* terkait agar mampu mengoptimalkan keuangan perusahaan". Berdasarkan contoh tersebut, jawaban ini dianggap lebih spesifik, ada parameter angka, perubahan, serta usaha kandidat untuk terus belajar. Pada akhirnya, wawancara merupakan sarana yang penting dalam verifikasi profil kandidat bahkan hingga di era algoritma saat ini (Bhargava & Assadi, 2023).

### 3. Setelah wawancara

Tentunya, proses seleksi belum berakhir begitu saja ketika sesi wawancara selesai. Dalam hal ini, peserta program diarahkan untuk bisa melakukan tindak lanjut (*follow-up*) misalnya dengan mengirimkan email singkat dengan ucapan terima kasih, 1 poin diskusi yang berkesan, minat terhadap posisi jabatan yang dilamar, serta kesiapan untuk belajar lebih lanjut. Peserta pun bisa merefleksikan kembali pertanyaan dan jawaban yang muncul dalam sesi wawancara sebelumnya. Agar lebih jelas, peserta diharapkan memiliki tabel yang bisa mengecek status proses seleksi misalnya nama perusahaan, posisi, tanggal wawancara, *person in charge* (PIC), catatan, dan hal penting lainnya. Hal ini membantu peserta menampilkan kesan yang positif di hadapan perusahaan, serta mengecek status dari proses seleksi yang telah dilakukannya.

Apabila setelah 2 sampai 3 hari kerja dari waktu yang dijanjikan belum ada kabar, peserta bisa menindaklanjuti secara sopan dan melalui media awal yang digunakan (misalnya undangan wawancara dilakukan lewat email, peserta bisa menanyakan kembali juga melalui email).

Kemudian jika mendapatkan penawaran, peserta yang merupakan kandidat dapat segera merespon untuk meminta waktu mempelajari secara detail. Peserta juga diarahkan mengecek gaji, benefit, masa uji coba, lokasi, jam kerja, status kontrak, dan target. Peserta dapat melakukan negosiasi dengan menyebutkan data dan juga kontribusi yang bisa diberikan, bukan karena kebutuhan pribadi (seperti biaya hidup yang tinggi). Angka yang dinegosiasikan pun masih dalam rentang yang wajar. Apabila masih belum sesuai penawaran yang diberikan, peserta dapat mengucapkan terima kasih dan tetap menjaga relasi baik dengan pihak perusahaan tersebut.

### 4. Poin kesalahan yang harus dihindari

Proses wawancara dalam pencarian kerja ini bukan hal yang sepele karena sangat menentukan masa depan peserta yang merupakan pencari kerja. Untuk itu, ada beberapa hal yang perlu dihindari seperti tidak melakukan riset terlebih dahulu, sehingga tidak memahami perusahaan dan juga posisi jabatan yang dilamar. Selain itu, jawaban yang diberikan minim bukti, tidak konsisten, emosional dengan menjelekkan tempat kerja lama, terlihat pasif, memotong pembicaraan, banyaknya distraksi (misalnya *handphone* berbunyi saat wawancara luring ataupun sinyal buruk saat wawancara daring), serta terlalu mengganggu dengan mengejar PIC perusahaan secara berlebihan.

### 5. Simulasi wawancara

Untuk mendapatkan hasil yang optimal, tentunya peserta diikutsertakan dalam simulasi wawancara dan pemberian umpan balik yang positif.



**Gambar 4.** Sesi Simulasi Wawancara  
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

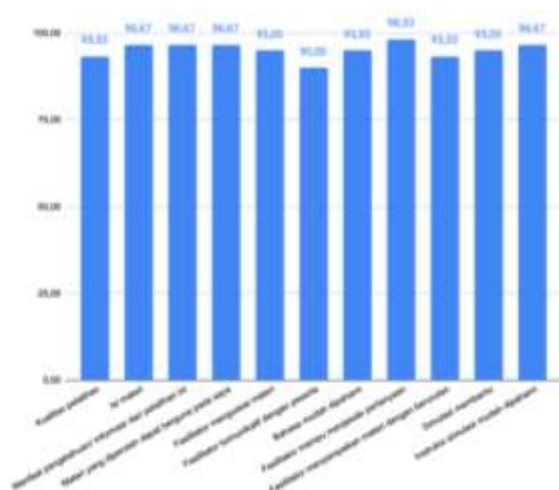
Pelatihan ini memanfaatkan implementasi teknologi berupa *resume* digital yang menggambarkan profil peserta sebagai landasan untuk simulasi wawancara. Peserta sudah

menyiapkan resume tersebut sejak awal sebelum pelatihan dimulai. Selain itu, penulis juga menyertakan video yang dapat menjadi demonstrasi nyata selama pelaksanaan program.

### Monitoring dan Evaluasi

Pendampingan yang dilakukan diharapkan mampu memastikan pemahaman peserta dan juga meningkatkan keterampilan wawancara. Tentunya pendampingan ini juga disertai adanya evaluasi program agar mampu mengenali hal yang perlu ditingkatkan di program berikutnya.

Berikut ini akan dibahas hasil analisis tahap monitoring dan evaluasi program pelatihan wawancara kerja yang telah dilakukan dalam pengabdian kepada masyarakat di Kelurahan Pulo Gebang. Data yang dianalisis yaitu dievaluasi menggunakan evaluasi pelatihan level 1 (reaksi) dan 2 (pengetahuan) melalui form kuesioner (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).



**Gambar 5.** Hasil Analisis Evaluasi Program  
(Sumber: Pengolahan Data Primer)

Berdasarkan Gambar 3 tersebut terlihat bahwa seluruh peserta merasa puas atas program pelatihan yang dilakukan. Skor evaluasi diperoleh dengan rata-rata di atas 90 (skala 100), mulai dari kualitas materi, fasilitator, hingga simulasi yang dilakukan. Kualitas program ini pun juga turut terasa bagi partisipan yang mana dapat dilihat pada hasil evaluasi pelatihan wawancara kerja di Tabel 1 berikut

**Tabel 4.** Evaluasi Pelatihan Wawancara Kerja

|                    | Mean<br>Pre-<br>Test<br>(SD) | Mean<br>Post-<br>Test<br>(SD) | Perbedaan<br>Mean | p-<br>value |
|--------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------|
| Hasil<br>Pelatihan | 97,14<br>(4,69)              | 98,57<br>(3,63)               | +1,43             | 0,1<br>57   |

### Wawancara

#### Kerja

N = 14, *p-value* dari Wilcoxon Signed-Rank Test

Secara umum, peserta telah memiliki pemahaman yang baik terkait konsep wawancara kerja ini. Akan tetapi, setelah pelatihan, pemahaman mereka pun bertambah dengan penambahan sebesar 1,43 poin. Para peserta pun menerima manfaat dengan skor 95,0 (skala 100) dari simulasi wawancara yang dilakukan, sehingga mereka lebih percaya diri dan memiliki strategi dalam wawancara kerja.

Berikutnya, keberlanjutan program dirancang dengan meneruskan modul yang telah disusun terkait pelatihan persiapan wawancara kerja. Modul ini dapat digunakan kembali dalam kegiatan yang dilakukan secara mandiri oleh pihak Kelurahan Pulo Gebang, bahkan cakupan wilayah yang lebih luas lagi. Pihak kelurahan juga nantinya dapat didorong membentuk suatu komunitas atau forum yang dapat menjadi wadah para pencari kerja berbagi informasi maupun dukungan. Peran serta masyarakat juga sangat diperlukan, dimana mereka juga bisa menjadi pendamping para pencari kerja dalam menjalankan proses seleksi nantinya.

### SIMPULAN DAN SARAN

Secara umum, seluruh peserta mengalami peningkatan keterampilan praktis dalam seleksi kerja, khususnya pada wawancara kerja. Para peserta yang merupakan warga berusia dewasa muda, mengalami peningkatan rata-rata skor pemahaman mengenai wawancara kerja sebesar 1,43 poin. Hal ini juga didukung oleh penilaian positif dari peserta terhadap pelaksanaan pelatihan dan simulasi yaitu sebesar 90 poin ke atas dari skala 100. Akan tetapi, secara besaran signifikansinya masih memungkinkan untuk ditingkatkan lebih lanjut. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa program ini dapat dilanjutkan dalam seri yang lebih intens dan lebih menyeluruh ke berbagai lingkup masyarakat pencari kerja yang membutuhkan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Kelurahan, kader PKK Pulo Gebang atas kolaborasi yang diberikan, dan juga masyarakat setempat yang bersedia berpartisipasi dalam program ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah mendukung penulis sejak awal hingga saat ini. Dukungan moril dan materil yang diberikan sangatlah berarti kepada penulis.

## DAFTAR RUJUKAN

- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2026, 5 Mei). *Keadaan ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Februari 2026* (Berita Resmi Statistik No. 27/05/31/Th. XXVII). <https://jakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2026/05/05/1284/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-dki-jakarta-februari-2026.html> YouTube
- Badan Pusat Statistik. (2026, 5 Februari). *November 2025: Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,74 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta rupiah* (Berita Resmi Statistik No. 13/02/Th. XXIX). <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2026/02/05/2547/november-2025--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-74-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-33-juta-rupiah-.html>
- Bhargava, V. R., & Assadi, P. (2023). Hiring, Algorithms, and Choice: Why Interviews Still Matter. *Business Ethics Quarterly*, 34(2), 201–230. <https://doi.org/10.1017/beq.2022.41>
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2004). Establishing the dimensions, sources and value of job seekers' employer knowledge during recruitment. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 115–163). [https://doi.org/10.1016/s0742-7301\(01\)20002-4](https://doi.org/10.1016/s0742-7301(01)20002-4)
- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- Dillahun, T. R., Lam, J., Lu, A. J., & Wheeler, E. (2018). *Designing Future Employment Applications for Underserved Job Seekers*. 33–44. <https://doi.org/10.1145/3196709.3196770>
- Ehaliyagoda, R. H. A. D. H., & Sitbon, L. (2018). *A proposed system to increase work readiness of fresh IT graduates at interviews*. 443–447. <https://doi.org/10.1145/3292147.3292182>
- Heimann, A. L., & Wilhelmy, A. (2024). Observing Interviewees' Inner Self: How Authenticity Cues in Job Interviews Relate to Interview and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 40(1), 237–256. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09949-4>
- Hewage, A. (2023). Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11(3), 603–634. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>
- Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 178(4), 977–1007. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>
- Kedharnath, U., Shore, L. M., & Dulebohn, J. H. (2020). Organizational trust among job seekers: The role of information-seeking and reciprocity wariness. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(3), 351–363. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12290>
- Kelurahan Pulo Gebang. (2024). *Profil kependudukan Kelurahan Pulo Gebang tahun 2024*. <https://timur.jakarta.go.id/ppid/files/241007-030536.pdf>
- Kelurahan Pulo Gebang. (2025). *Statistik ekonomi Kelurahan Pulo Gebang tahun 2025*. <https://timur.jakarta.go.id/ppid/files/4.%20pulo%20gebang%20-%202025%20-%20Profil%20Perekonomian%20Kelurahan%20Pulo%20Gebang%20Tahun%202024%20Smt%202.pdf>
- Kim, J., & Heo, W. (2021). Artificial intelligence video interviewing for employment: perspectives from applicants, companies, developer and academicians. *Information Technology and People*, 35(3), 861–878. <https://doi.org/10.1108/itp-04-2019-0173>
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Association for Talent Development. <https://books.google.co.id/books?id=mo--DAAAOBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D. A., Tenorio, J. M. R., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2017). Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services and subsidized employment interventions. *Campbell Systematic Reviews*, 13(1), 1–288. <https://doi.org/10.4073/csr.2017.12>
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological*

*Bulletin*, 140(4), 1009–1041.

<https://doi.org/10.1037/a0035923>

<https://doi.org/10.1111/ijsa.70004>

- Luo, X., Wang, Y., Lee, L., Xing, Z., Jin, S., Dong, B., Hu, Y., Chen, Z., Yan, J., & Hui, P. (2024). Using a virtual reality interview simulator to explore factors influencing people's behavior. *Virtual Reality*, 28(1). <https://doi.org/10.1007/s10055-023-00934-5>
- Moore, C., Lee, S. Y., Kim, K., & Cable, D. M. (2017). The advantage of being oneself: The role of applicant self-verification in organizational hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 102(11), 1493–1513. <https://doi.org/10.1037/apl0000223>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., & Guglielmi, D. (2020). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225–243. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2019-0009>
- Rathore, S. P. S. (2023). The Impact of AI on Recruitment and Selection Processes: Analysing the role of AI in automating and enhancing recruitment and selection procedures. *International Journal for Global Academic & Scientific Research*, 2(2), 78–93. <https://doi.org/10.55938/ijgasr.v2i2.50>
- Sackett, P. R., Lievens, F., & Landers, R. N. (2025). Hiring People in Organizations: The State and Future of the Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13(1), 49–75. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-020924-072127>
- Setúbal, M., Conte, T., Kalinowski, M., & Araújo, A. A. (2024). Investigating the Online Recruitment and Selection Journey of Novice Software Engineers: Anti-patterns and Recommendations. In *arXiv (Cornell University)*. Cornell University. <https://doi.org/10.48550/arxiv.2406.02487>
- Smith, S. A., Piercy, C. W., & Zhu, Y. (2022). Exploring Early-Career Job Seekers' Online Uncertainty Management. *International Journal of Business Communication*, 60(2), 611–634. <https://doi.org/10.1177/23294884221096673>
- Tescari, M., Bangerter, A., Györkös, C., Padoan, C., Fasel, S., Nicolier, L., Hondius, L., & Ohnmacht, K. (2025). Investigating Effects of Providing Information and Professional Experience on Production of Stories in Response to Past-Behavior Questions. *International Journal of Selection and Assessment*, 33(2).