

PELATIHAN JOB INTERVIEW DAN SOFT SKILLS GUNA MEMASUKI DUNIA KERJA

Tuti Wediawati¹, Faries Althalets², Lavenia Christine Sulistio³, Putri Hendiani⁴,
Riska Musdalifah⁵, Virda Verdina⁶, Muhammad Fikry Aransyah⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Mulawarman, Indonesia

tutiwediawati@fisip.unmul.ac.id¹, althaletsfareis@gmail.com², laveniasulistio@gmail.com³,
ani.putri080401@gmail.com⁴, riskamusdalifah16@gmail.com⁵, virdaverdina32@gmail.com⁶,
fikryaransyah@fisip.unmul.ac.id⁷

ABSTRAK

Abstrak: Melihat perbandingan antara angka angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia membuktikan bahwa untuk mencari pekerjaan di zaman sekarang ini sangat sulit. (Budidarma & Rukmini, 2015) mendapatkan hasil analisis terhadap pengaruh pelatihan tes wawancara kerja dan *soft skills*. Data menunjukkan bahwa terjadi perubahan *mindset* partisipan. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai teknik wawancara yang baik dan benar serta seberapa pentingnya *soft skill* dalam membentuk *personal branding*. Adapun metode pelaksanaan kegiatan pelatihan terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pelatihan dilaksanakan dengan efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta. Hal tersebut terbukti dengan tingkat partisipasi dari peserta dan peningkatan pemahaman sebesar 76,9 % , melalui *Pre-test* dan *Post-test*. Peserta memiliki bekal persiapan kerja agar dapat diterima pada perusahaan yang diinginkan baik dari teknik melakukan *interview* kerja, teknik menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh *Human Resources Development (HRD)*, *body language* pada saat melakukan *interview* kerja dan persiapan lain.

Kata Kunci: Wawancara Kerja; *Soft Skills*; *Personal Branding*

Abstract: *The high labor force participation and unemployment rates in Indonesia demonstrate that finding a job today is extremely difficult. (Budidarma & Rukmini, 2015) obtained the findings of an analysis on the effect of job interview test training and soft skills. The data show that the participants' mindset has shifted. This training aims to provide an understanding of proper interview techniques and the significance of soft skills in shaping personal branding. The method of carrying out training activities consists of stages: preparation, implementation, and evaluation. The training was practical in terms of increasing the participants' knowledge. It is proven that with the participation rate of participants and increased understanding by 76.9 %, measured by pre-test and post-test. Participants are provided with work preparation to be accepted by the desired company, including techniques for conducting job interviews, answering Human Resources Development (HRD) questions, body language during job interviews, and other preparations.*

Keywords: *Job Interview, Soft Skills, Personal Branding*



Article History:

Received: 20-06-2021
Revised : 30-06-2021
Accepted: 01-07-2021
Online : 01-08-2021



*This is an open access article under the
CC-BY-SA license*

A. LATAR BELAKANG

Data angkatan kerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik pada Agustus 2020 adalah sebanyak 138,22 juta orang dan jumlah pengangguran mencapai 9,77 juta orang (BPS, 2020). Melihat perbandingan angka angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia membuktikan bahwa untuk mencari pekerjaan di zaman sekarang ini sangat sulit. Di era global dengan persaingan yang ketat, sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi menjadi syarat mutlak. Persaingan tersebut dapat kita lihat sewaktu perusahaan mencari karyawan baru, umumnya mereka akan membuka seleksi wawancara kerja. Hal itu merupakan teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi calon pelamar pekerjaan dengan memberi pertanyaan (M. El Akmal et al., 2020).

Berdasarkan data seleksi perusahaan pada tahun 2018 yang bekerjasama dengan *Engineering Career Center (ECC)*, persentase pelamar kerja yang lolos dalam tahap wawancara kerja hanya sekitar 854 dari 10.984 pelamar kerja yang diseleksi. Hal ini menunjukkan rendahnya kesuksesan dalam lolos seleksi wawancara kerja. Oleh karena itu, *Talent Development ECC* melakukan penelitian melalui survei kepada 293 pencari kerja tentang permasalahan apa yang mereka hadapi saat mencari kerja. Berikut tabel hasil survei (Ariestianie, 2019).

Tabel 1. Hasil Riset Permasalahan yang Dihadapi Oleh *Jobseeker*

No.	Permasalahan	Persentase
1.	Kurang percaya diri dalam menghadapi wawancara	19%
2.	Merasa sulit dalam memahami keunggulan dan kelemahan diri	18%
3.	Kebingungan dalam menentukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan	17%
4.	Kesulitan berbicara di depan umum	12%
5.	Belum menemukan karir yang cocok	12%
6.	Kebingungan mencari informasi dunia kerja	12%
7.	Tidak memiliki pengetahuan dalam membuat CV	10%

Sumber: Data Riset Talent Development, 2018

Di samping itu, persaingan tidak hanya terjadi pada awal melamar pekerjaan. Karyawan baru yang dinyatakan diterima bekerja juga harus bersaing dengan karyawan lainnya yang sudah berpengalaman. (Soenanto, 2014) dan (Sulianta, 2018) mengungkapkan bahwa peran *soft skills* terhadap kesuksesan seseorang memiliki pengaruh yang besar karena jika hanya memiliki *hard skills* tanpa disertai kepribadian yang baik tidaklah cukup. *Soft skills* adalah salah satu syarat yang dibutuhkan, kemampuan ini menunjukkan kualitas diri, contohnya kemampuan berkomunikasi dan adaptasi (The Collins English Dictionary, dalam (Robles, 2012). Menurut (Shuayto, 2012) umumnya para lulusan perguruan tinggi tidak mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang dimiliki terhadap masalah yang terjadi di lingkungan kerja karena tidak memiliki *soft skills* untuk

beradaptasi. Padahal perguruan tinggi diminta untuk menghasilkan angkatan kerja yang dapat bersaing dalam dunia kerja (Lisdiantini et al., 2019).

Kita dapat melihat *fresh graduate* dengan lulusan universitas terbaik masih banyak yang menganggur. Kecemasan biasanya muncul pada saat melamar pekerjaan karena melihat banyaknya jumlah lulusan Universitas yang belum mendapatkan pekerjaan. Mereka merasa takut akan mengalami hal yang sama juga. Kegelisahan yang dirasakan dapat timbul karena kurangnya mengasah *soft skills* (Nurjanah, 2018). Menurut (Nghie & Hien, 2020) tidak sedikit dari mahasiswa yang baru lulus belum dapat memenuhi persyaratan kerja sehingga salah satu tantangan besar mereka adalah diterima bekerja. (Mastur & Triyono, 2014) berpendapat bahwa individu wajib mempersiapkan perencanaan karier mereka sebelum memutuskan karier apa yang akan dituju. Individu yang siap dengan perencanaan kariernya adalah yang berpengetahuan dan paham mengenai diri dan pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, artinya setiap individu wajib dalam menyiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja. Penting untuk mengasah *soft skills* bagi seorang sehingga dapat menghadapi dan mengatasi kecemasan atas rasa tidak mampu. Persiapan untuk memasuki dunia kerja masih belum dimiliki oleh kebanyakan mahasiswa bahkan mereka bingung tentang bakat dan kemampuan apa yang dimiliki (Michael, 2018).

Data angkatan kerja, pengangguran, dan hasil survei di atas menunjukkan bahwa pelatihan *job interview* perlu dilakukan untuk mempersiapkan diri bagaimana kita dapat menampilkan sisi terbaik dalam sedikitnya waktu yang diberikan oleh penyeleksi wawancara kerja sebab kita ketahui ilmu yang didapat selama di bangku sekolah maupun kuliah kurang membantu dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Syaifulloh et al., 2020). Menurut (Turistiati & Ramadhan, 2019) kebanyakan lulusan SMK merasa khawatir dan kurang percaya diri karena harus bersaing dengan lulusan perguruan tinggi. Hal itu terjadi karena kurangnya pelatihan akan topik ini yang juga menjadi alasan kuat mengapa pelatihan *job interview dan soft skills* perlu dilaksanakan. Tingkat urgensi akan kebutuhan masyarakat Indonesia untuk menerima pelatihan ini semakin tinggi karena menurut (Krishnan et al., 2017) terdapat banyak pelamar yang gagal dalam *job interview* karena tidak mampu memberi kesan dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan dengan baik. Pelatihan ini akan meningkatkan *personal branding* dimana menurut (Anggrianto, 2012), *personal branding* adalah modal yang sifatnya memerlukan pengelolaan dan pengembangan oleh masing-masing individu dan bila berhasil maka kemampuan inilah yang menjadi hal utama menentukan keberhasilan.

Budidarma & Rukmini (2015) mendapatkan hasil analisis terhadap pengaruh pelatihan tes wawancara kerja dan *soft skills*. Data menunjukkan

perubahan *mindset* partisipan. Terdapat banyak peserta yang masih belum mengetahui betapa krusialnya tes wawancara dalam penerimaan kerja yang juga mencakup bagaimana pembuatan Curriculum Vitae secara benar karena memang tidak pernah mendapati ilmunya. Peserta bersyukur dengan pelatihan tersebut mereka dapat melihat langsung bagaimana suasana tes wawancara kerja melalui praktek yang dilakukan oleh tim panitia dan juga mengetahui kekurangan diri serta bagaimana cara mengatasinya sehingga mereka merasa mampu, siap, serta terjadi peningkatan terhadap *self-esteem*.

Adapun Peserta pada acara Webinar ini adalah mahasiswa tingkat Akhir dan Masyarakat Umum yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia Kerja dan yang telah bekerja. Adapun Permasalahan yang Peserta hadapi adalah ketidaksiapan mereka dalam menghadapi *job interview* baik berupa pengetahuan umum seputar pertanyaan pertanyaan yang biasa muncul dalam *job interview* dan bagaimana harus bersikap dan berperilaku dalam dunia kerja dalam meningkatkan kemampuan softskill mereka yang menjadi acuan sukses dalam berkarier. Harapannya peserta dapat menerima, memahami, dan menerapkan ilmu yang diberikan. Dengan berbekal pengetahuan terhadap *job interview* dan *soft skills*, tingkat keberhasilan dalam dunia kerja dapat meningkat. Hal ini tentunya juga berimbas terhadap berkurangnya jumlah pengangguran sehingga tercapai perbandingan yang tidak mencolok antara jumlah angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia.

B. METODE PELAKSANAAN

Kegiatan ini berbentuk pelatihan yang dilaksanakan melalui webinar dengan menggunakan media Zoom. (Marliani, 2015) berpendapat bahwa pelatihan adalah metode belajar yang terdiri dari ide, keahlian, dan aturan demi peningkatan kinerja. Pelatihan ini mengangkat tema pelatihan *job interview* dan *soft skills* guna persiapan memasuki dunia kerja.

Peserta terdiri dari 27 mahasiswa, terutama mahasiswa tingkat akhir dan 1 karyawan pada sebuah perusahaan. Peserta ada yang berasal dari Samarinda dan luar Samarinda. Jumlah peserta adalah sebanyak 28 orang. Peserta dijaring berdasarkan tingkat kebutuhan, diutamakan adalah mahasiswa tingkat akhir dan para karyawan baru dalam sebuah perusahaan maupun instansi.

Adapun langkah-langkah dalam pelaksanaan pengabdian ini adalah sebagai berikut.

1. Pra Kegiatan

Persiapan dimulai dengan pembuatan pamflet berjudul "Pelatihan Job Interview dan Soft Skills Guna Memasuki Dunia Kerja" dan disebar ke media sosial, kemudian dibuat formulir Google untuk menjaring peserta yang ingin berpartisipasi kemudian dibentuklah group Whatsapp untuk mengajak mereka bergabung dalam group agar lebih mudah saling

berkomunikasi, menyiapkan akun zoom meeting untuk pelaksanaan webinar Pelatihan Job Interview dan Soft Skills Guna Memasuki Dunia Kerja. Saat acara berlangsung panitia mempersiapkan media zoom dan media elektronik komputer dan *handphone*. Panitia pelaksana juga menyiapkan e-certificate yang akan dibagikan kepada peserta setelah acara pelatihan selesai.

2. Kegiatan

Kegiatan Pelatihan *Job Interview dan Soft Skills* Guna Memasuki Dunia Kerja dihadiri 28 peserta diadakan pada Hari Sabtu tanggal 10 April 2021, pelaksanaan kegiatan ini berlangsung dari pukul 10.00-12.00 WITA. Sebelum acara dimulai, panitia memberikan *Google Form* (Pra Test) untuk mengisi sebagai daftar hadir sekaligus melihat seberapa pengetahuan peserta tentang *job interview* dan sebelum menutup acara panitia memberikan *Google Form (Pre Test)* untuk melihat seberapa jauh pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan ini dari awal sampai akhir.

Setelah pembukaan acara, pelaksanaan pelatihan memasuki sesi inti, yaitu penyampaian materi yang disampaikan oleh Ibu Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si. Penyampaian materi menggunakan *power point* dengan fitur berbagi layar di Zoom. Setelah penyampaian materi dilanjutkan dengan praktek langsung yang dilakukan oleh panitia. Dalam hal ini, panitia mempraktekkan bagaimana *Body Language* dan cara memasuki ruangan pada saat melakukan *Interview* Kerja. Setelah praktek kegiatan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab. Peserta memberikan 5 pertanyaan yang kemudian dijawab oleh Pemateri dengan lancar.

3. Monitoring dan Evaluasi

Kegiatan *Monitoring* dan Evaluasi dilakukan setelah pelatihan selesai, keseluruhan kegiatan dievaluasi dengan menyebarkan *Google Form*. Sebelum menutup pelatihan, panitia meminta agar peserta mengisi *Google Form Pre-Test* untuk mengukur pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan ini. Kemudian, setelah semua peserta telah mengisi *google form* evaluasi, panitia *merievew* hasil evaluasinya. Hasil penilaian diberikan secara online oleh Ketua Panitia Penyelenggara Acara melalui grup WhatsApp.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Pelaksanaan Pelatihan *Job Interview* dan *Softskill* guna memasuki Dunia Kerja

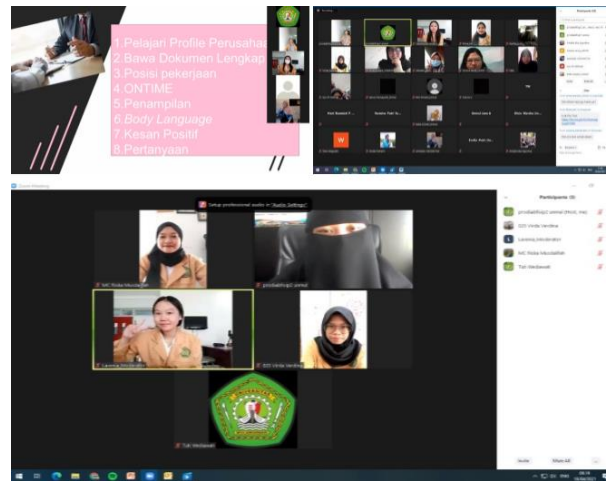
Kegiatan Pelatihan *job interview* dan *soft skills* membahas *job interview* dan *soft skills* ini diawali dengan Persiapan awal yaitu pembuatan pamflet yang disebar ke media sosial, dan pembuatan formulir *Google* untuk menjangkau peserta seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Pamflet Kegiatan

Kegiatan Pelatihan ini dilaksanakan pada Hari Sabtu tanggal 10 April 2021, pelaksanaan kegiatan ini berlangsung dari pukul 10.00-12.00 WITA. Sebelum acara dimulai, panitia memberikan *Google Form* (Pra Test) untuk mengisi sebagai daftar hadir sekaligus melihat seberapa pengetahuan peserta tentang *job interview* dan sebelum menutup acara panitia memberikan *Google Form (Pre Test)* untuk melihat seberapa jauh pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan ini dari awal sampai akhir.

Para Peserta sangat antusias selama mengikuti kegiatan. Materi terdiri dari pemaparan materi dan memberikan contoh pertanyaan - pertanyaan yang biasa muncul dalam proses wawancara kerja, serta hal hal seputar dunia kerja dan persiapan wawancara kerja yang dibutuhkan peserta. Tidak hanya itu, peserta juga terlihat memiliki daya tarik yang tinggi untuk menyimak materi yang telah dipaparkan pada saat sesi penyampaian materi maupun sesi praktek pelatihan wawancara kerja yang dipraktikkan langsung oleh panitia. Pelaksanaan kegiatan ini seperti pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan

Pada sesi praktek, peserta dapat melihat bagaimana cara yang baik dan benar saat memasuki ruangan wawancara kerja. Dalam praktek juga dijelaskan bagaimana kita harus bersikap pada saat menghadapi orang yang akan mewawancarai calon pelamar kerja. Praktek menunjukkan suasana *job interview* sehingga nantinya peserta sudah memiliki persiapan.

Sebelum acara dimulai peserta melakukan proses pengisian *pretest* dan *posttest* untuk mengukur pengetahuan peserta mengenai tes wawancara kerja dan *soft skills* sehingga menjadikan sistem kegiatan yang beragam, tidak hanya terpaku satu konsep yakni menyimak dan bertanya, akan tetapi ada konsep yang berbeda dimana peserta lebih banyak berinteraksi pada saat acara berlangsung agar memudahkan peserta untuk memahami secara menyeluruh tentang tujuan dan maksud dari kegiatan yang diselenggarakan.

Selain itu juga, keaktifan peserta dinilai pada saat sesi tanya jawab berlangsung yakni dengan memberikan pertanyaan - pertanyaan menarik dan mengasah pemahaman yang luas mengenai dunia kerja. Dari pertanyaan - pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa peserta sangat membutuhkan materi yang telah dipaparkan untuk menghadapi dunia kerja baik dari proses wawancara kerja hingga proses diterima kerja di dalam suatu perusahaan. Penilaian pelatihan dilakukan baik evaluasi dari tanggapan peserta hingga evaluasi internal.

2. Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan pengisian melalui *google form*. Di dalam kolom saran, mayoritas peserta menyebutkan pelatihan dilaksanakan dengan cukup baik dan berharap pelatihan dapat dilaksanakan lagi. Hasil evaluasi dari *google form Pre-test* dan *Post-test* untuk mengukur tingkat pemahaman peserta, serta penilaian terhadap pelatihan adalah sebagai berikut.

a. Penilaian Tingkat Pemahaman Peserta

Terdapat data dari 28 peserta yang terdiri dari 27 mahasiswa dan 1 karyawan yang telah bersedia mengisi *Pre-Test* dan *Post Test* baik

berasal dari Samarinda ataupun luar Samarinda. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil *pretest* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 28,8 % dan *posttest* sebesar 72 %. Sedangkan perbedaan diantara keduanya yakni sebesar 43,2 %. Hasil penilaian ini seperti pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Nilai Rata-Rata Pre dan Post Test

Nama	Nilai Rata - Rata	Jumlah Peserta
Pre-Test	28,8 %	28
Post Test	72 %	28
Nilai Beda	43,2 %	28

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hal ini, maka mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang sedikit signifikan pengetahuan peserta antara sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan yang dimana peserta sudah mengetahui dan memahami ilmu ataupun teknik di dalam melakukan *interview* kerja. Selain itu juga, pelatihan yang dilakukan dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta mengenai bekal persiapan kerja dari teknik pada saat *interview* kerja, teknik menjawab pertanyaan - pertanyaan yang diajukan oleh HRD, *Body Language* pada saat melakukan *interview* kerja dan persiapan lain berupa materi tentang menjadi karyawan yang dapat meningkatkan *soft skill Karyawan* sehingga membangun *personal branding* yang ada di dalam diri peserta (S. Z. Akmal et al., 2019). *Pretest* sangat rendah mengartikan bahwa rendahnya pengetahuan maupun pengalaman peserta mengenai persiapan kerja. Pada saat *posttest*, rata-rata skor pengetahuan peserta meningkat menjadi 72 %. Ini menunjukkan tingkat pemahaman peserta semakin baik dan meluas dalam memahami materi yang telah diberikan.

b. Penilaian Hasil Kegiatan

Interaksi penilaian hasil kegiatan ini berdasarkan penilaian dari peserta untuk menentukan keberhasilan terselenggaranya kegiatan. Adapun kualitas penilaiannya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Penilaian Hasil Kegiatan

	Kualitas visual (teks, gambar, video) aplikasi Zoom	Keefektivitasan sesi tanya jawab	Manfaat kegiatan terhadap Audiens
Nilai Rata-Rata	53,8 %	100 %	76,9 %

Sumber: Data diolah, 2021

Data di atas dapat menggambarkan penilaian keberhasilan kegiatan dapat di nilai dari 3 hal yakni Kualitas visual pada saat kegiatan berlangsung yang dimana memiliki tingkat persentase sebesar 53,8% (Baik), Efektivitas kegiatan baik dari peserta maupun pemateri pada saat sesi tanya jawab dan memiliki nilai rata - rata sebesar 100 % (Sangat Baik) dan manfaat kegiatan terhadap peserta setelah mengikuti kegiatan dengan baik yang dimana memiliki nilai rata - rata sebesar 76,9 % (Baik). Dari hal tersebut, menunjukkan bahwa maka para peserta merasa kegiatan ini sangat bermanfaat dan menarik untuk diikuti baik dari segi penyampaian materi hingga video praktek yang dilakukan secara langsung.

Dalam Evaluasi akhir juga ditemukan fakta bahwa Pelatihan Soft Skill bagi Karyawan juga sangat dibutuhkan, mengingat peserta yang berstatus karyawan hanya satu orang. Kedepannya diharapkan dapat melakukan pelatihan yang khusus membahas tentang pengembangan Soft Skill di Dunia Kerja dalam menunjang Karier seseorang.

3. Kendala yang Dihadapi

Selama pelatihan berlangsung, kendala yang dihadapi adalah kualitas gambar yang kurang baik saat sesi praktek karena hanya menggunakan kamera *smartphone* dan juga dari sisi penerangan kurang. Masalah ini dapat diatasi dengan menggunakan kamera yang menghasilkan gambar lebih jernih dan memasang *lighting* di sisi *smartphone* sehingga gambar yang dihasilkan terang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan Pelatihan *Job Interview dan Soft Skills* Guna Memasuki Dunia Kerja ini memiliki metode pelaksanaan yang dibagi dalam beberapa tahap, yakni Pra Kegiatan, kegiatan dan Monitoring dan Evaluasi . Kegiatan pelatihan ini disambut dengan antusias oleh para peserta dan mendapatkan respon positif. Kegiatan pelatihan ini memberikan banyak manfaat dan sangat membantu peserta dalam menambah wawasan sehubungan dengan materi *interview* kerja dan *soft skills* yang disampaikan oleh pemateri adalah hal yang sangat dibutuhkan oleh para peserta. Peningkatan kemampuan *softskill* didapat peserta adalah mereka menjadi lebih paham tentang bagaimana cara bersikap dan berperilaku yang tepat saat menghadapi Job Interview dan bersikap dalam pergaulan dunia kerja. Hal ini terlihat dalam sesi pertanyaan mendalam seputar topic yang diangkat dan sesi diskusi dalam kegiatan ini serta pengukuran tingkat pemahaman yang dilakukan panitia pada akhir acara.

Dengan kegiatan pelatihan yang diadakan ini akan tersosialisasi wawasan keilmuan dengan memberikan pemahaman mengenai teknik wawancara yang baik dan benar serta seberapa pentingnya *soft skills* dalam membentuk *personal branding* pada saat memasuki dunia kerja,

yang tentunya hal ini dapat dijadikan referensi oleh peserta dalam pengembangan karirnya ketika memasuki dunia kerja. Melihat ketertarikan dan antusiasme para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan ini serta keaktifan dan tanggapan-tanggapan positif yang diberikan oleh peserta, dapat diketahui bahwa kegiatan Pelatihan *Job Interview dan Soft Skills* Guna Memasuki Dunia Kerja ini berjalan dengan baik. Terutama dengan adanya sesi penyampaian materi yang menarik, sesi praktek langsung, dan sesi diskusi yang menyenangkan membuat para peserta semakin memiliki daya tarik dan minat yang tinggi terhadap kegiatan ini. Pelatihan ini juga dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan pengetahuan peserta mengenai persiapan kerja. Dengan demikian, peserta juga akan lebih siap dan memahami kondisi dalam menghadapi situasi wawancara kerja serta penerapan *soft skills* dalam pembentukan *personal branding* ketika memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Para peserta diharapkan dapat menggunakan ilmu dari pelatihan ini dengan maksimal.

Dalam kegiatan pelatihan selanjutnya diharapkan dapat membuat Pelatihan yang khusus membahas dan mengupas tentang Pelatihan *Soft Skill* bagi Karyawan dalam Dunia Kerja guna menunjang Karier seseorang, mengingat dalam kegiatan ini peserta yang berstatus Karyawan perusahaan hanya satu (1) orang dan sisanya adalah mahasiswa tingkat akhir yang membutuhkan pelatihan *Job Interview*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah membantu dalam penyediaan fasilitas sehingga acara pelatihan ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Akmal, S. Z., Rahmatika, R., & Grasiawaty, N. (2019). Program Penyuluhan Persiapan Memasuki Dunia Kerja bagi Siswa SMKN 31 Jakarta. *Jurnal PkM Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(03), 265. <https://doi.org/10.30998/jurnalpkm.v2i03.3642>
- Anggrianto, C. (2012). *Personal Branding dan Entrepreneurship*. 11(1), 31–38.
- Ariestianie, R. A. (2019). *Training “Upgrading Self Value” untuk Mempersiapkan Mahasiswa dan Alumni dalam Menghadapi Proses Seleksi*. 17–18.
- Budidarma, P., & Rukmini, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Soft Skills Terhadap Tingkat Self Esteem Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, 22(1), 052–062.
- El Akmal, M., Sirait, C., Agrifina Sinaga, T., Ulina, F., Restiani, D., & Sari, N. (2020). Gambaran Perilaku Faking Pada Kegiatan Wawancara Kerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(1), 20–29.
- Krishnan, I. A., Ramalingam, S. J., Ching, H. S., & Maruthai, E. (2017). The Selection Practices and Recruitments of Fresh Graduates in Local Organisations’s Job Interview. *Journal of Language and Communication*, 4(2), 153–167.
- Lisdiantini, N., Utomo, P. Y., & Afandi, Y. (2019). Pengaruh Soft Skills terhadap

- Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi Journal*, 3(2), 1–8.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Pustaka Setia.
- Mastur, & Triyono. (2014). *Materi Layanan Klasikal Bimbingan dan Konseling Bidang Bimbingan Karier*. Paramitra Publishing.
- Michael, T. (2018). Peningkatan Soft Skill Proposal Penelitian. *Jurnal Masyarakat Mandiri (JMM)*, 2(1), 34–42.
- Nghi, N. Q., & Hien, L. T. D. (2020). Factors Affecting Job Searching Ability of Fresh University Graduates in the Mekong Delta , Vietnam. *International Journal of Research and Review*, 7(4), 548–552.
- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35. <https://doi.org/10.24014/0.879160>
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453–456.
- Shuayto, N. (2012). *The Case for Softskills development in MBA Programs*. *Global Conference on Business & Finance Proceedings*. 7, 58–67.
- Soenanto, H. (2014). *Tepat Menjawab Pertanyaan Wawancara Kerja*. Pustaka Widyatama.
- Sulianta, F. (2018). *Panduan Lengkap Pengembangan Softskill, Interpersonal Dan Intrapersonal Skill*. Andi.
- Syaifulloh, M., Riono, S. B., Nuur, A., & Darma, P. (2020). Pelatihan Menangani Culture Shock pada Siswa yang Akan Memasuki Dunia Pendidikan Baru dan Dunia Kerja di SMA Ikhsaniyah Kota Tegal. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 4(4), 579–587. <https://doi.org/https://doi.org/10.31764/jmm.v4i4.2469>
- Turistiati, A. T., & Ramadhan, H. F. A. (2019). Pelatihan Soft Skills Dan Pendampingan Siswa-Siswi SMK Di Kota Bogor Untuk Persiapan Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Komunitas : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 1–8. <https://doi.org/10.31334/jks.v2i1.286>