

Pelatihan Persiapan Memasuki Dunia Kerja Bagi Generasi Z: untuk Keunggulan dalam Kompetisi Seleksi Karyawan

Tjahjani Prawitowati^{1*}, Nurcholis Setiawan², Shinta Setia³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Surabaya, Indonesia

Email: ^{1*}tjahjani@perbanas.ac.id, ²cholis@perbanas.ac.id, ³shinta@perbanas.ac.id

Abstrak

Generasi Z saat ini telah memasuki dunia kerja, sehingga persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat dan perlu keunggulan khusus untuk memenangkan kompetisi seleksi karyawan baru di organisasi. Pelatihan persiapan memasuki dunia kerja pada pengabdian masyarakat ini dilakukan pada para mahasiswa semester akhir sebagai calon pencari kerja dari generasi Z. Pelatihan ini merupakan salah satu solusi atau upaya untuk meningkatkan keterserapan lulusan Perguruan Tinggi (PT) di dunia kerja dan membantu perusahaan sebagai pengguna lulusan untuk mendapatkan kandidat yang telah siap mengikuti seleksi. Adanya pelatihan ini juga memberikan pemahaman bagi masyarakat, khususnya peserta pelatihan tentang bagaimana mempersiapkan diri dalam menghadapi kompetisi seleksi karyawan, mulai dari menyusun surat lamaran dan curriculum vitae (CV), tes kompetensi, wawancara serta bagaimana mempertahankan citra diri yang baik mulai dari proses awal memasuki dunia kerja yaitu proses rekrutmen seleksi sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Tahapan pelatihan yang dilakukan meliputi analisa kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan. Hasil pelatihan menunjukkan bahwa peserta telah dapat mengenal kelebihan dan kelemahan diri sebagai dasar perencanaan pengembangan diri, pemilihan jenis karir dan bidang kerja serta penetapan tujuan karir.

Kata Kunci: Pelatihan, Dunia Kerja, Generasi Z, Seleksi Karyawan.

Abstract

Z Generation has now entered the world of work, so competition for jobs is getting tighter and special advantages are needed to win the selection competition for new employees in organizations. This preparatory training for entering the world of work in community service is carried out for final semester students as prospective job seekers from generation Z. This training is one solution to increase the absorption of higher education (PT) graduates in the world of work and help companies as users of graduates to get candidates who are ready to take part in the selection. This training also provides understanding for the community, especially training participants, about how to prepare themselves to face employee selection competitions, starting from compiling application letters and curriculum vitae (CV), competency tests, interviews and how to maintain a good self-image starting from the initial entry process, the world of work, namely the recruitment selection process until the end of the employment relationship. The training stages carried out include analysis of training needs, implementation of training and evaluation of training. The results of the training show that participants have been able to recognize their own strengths and weaknesses as a basis for planning personal development, choosing the type of career and field of work as well as setting career goals.

Keywords: Training, World of Work, Z Generation, Employee Selection.

PENDAHULUAN

Persaingan untuk mendapatkan tempat di dunia kerja bagi pencari kerja semakin ketat. Oleh karena itu, ketika ada lowongan kerja pada suatu Perusahaan, akan diperebutkan oleh pencari kerja yang semakin banyak, sehingga kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan tersebut juga semakin ketat. Oleh karena itu, adanya pelatihan yang memberikan pengetahuan, pemahaman dan ketrampilan dalam menghadapi proses rekrutmen seleksi menjadi kebutuhan para pencari kerja khususnya dari generasi Z.

Generasi Z dicirikan sebagai generasi digital yang telah mengenal teknologi sejak lahir dan menganggap betapa pentingnya teknologi dalam kehidupan. Generasi Z (Halova, 2021). Perbedaan generasi juga menimbulkan perbedaan dalam nilai yang dirujuk dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Perbedaan nilai-nilai yang dianut antara satu generasi dengan generasi lain juga menghasilkan pencapaian pribadi yang berbeda karena adanya pilihan karier yang berbeda (Prawitasari, 2018). Dibandingkan dengan generasi Y, generasi Z cenderung kurang menunjukkan resiliensi yang lebih tinggi, namun lebih cerdas dan suka memimpin karena memiliki kepercayaan diri, lebih tidak sabar namun lebih gesit dibandingkan dengan generasi terdahulu. Generasi Z suka mencari tantangan dan hal-hal yang baru, tidak takut dengan adanya perubahan terus-menerus. Hal tersebut dikarenakan terbiasa dengan dunia internet sehingga memiliki banyak informasi (Andrea *et al.*, 2016). Adanya karakteristik yang khusus pada generasi Z tersebut mendorong adanya kebutuhan dari pemberi kerja untuk menselaraskan karakteristik generasi Z dengan disain pekerjaan yang dirancang oleh Perusahaan sebagai pemberi kerja. Bagi institusi Pendidikan, juga perlu menyesuaikan dengan generasi yang ada dalam proses pembelajaran agar daya serap lulusan di industri tinggi. Bagi generasi Z sendiri juga perlu menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang ada, mengenal, memahami hal-hal yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja agar dapat memenangkan persaingan untuk mendapatkan tempat bekerja di organisasi atau perusahaan yang dituju dan diinginkan.

Menurut Ahmed *et al.* (2022), faktor yang paling mempengaruhi generasi Z untuk memilih karir adalah adanya tekanan, keinginan, atau teladan dari orang tua, selain itu juga mempertimbangkan gaji yang lebih tinggi, dan pekerjaan yang dapat memberikan prestise bagi generasi Z. Minat seseorang untuk melamar suatu pekerjaan dapat ditumbulkan dengan adanya pengaruh informasi yang menarik tentang pekerjaan yang ditawarkan. Namun demikian, keberhasilan untuk mendapatkan pekerjaan seperti yang diidamkan bukanlah hal yang mudah. Tidak cukup dengan minat dan niat yang kuat tetapi juga perlu adanya upaya dalam mencari pekerjaan, mendata pekerjaan yang sesuai, dan selanjutnya memutuskan perusahaan mana dan pekerjaan apa yang akan dilamar (Moch. Rizqi *et al.*, 2024). Oleh karena itu, hal krusial yang perlu dipelajari oleh pencari kerja dari generasi Z adalah adanya kesadaran tentang kebutuhan akan pekerjaan yang diinginkan, kecermatan, ketangguhan dalam pencarian informasi pekerjaan, ketepatan penentuan pilihan pekerjaan dan pembuatan keputusan yang tepat tentang pilihan karir yang akan ditekuni ditentukan pula oleh adanya minat yang kuat.

Minat pilihan pekerjaan bagi generasi Z lebih pada pekerjaan yang bersifat kelompok atau tim. Dari sudut pandang Generasi Z, menganggap dirinya sebagai generasi pekerja keras, namun tetap menganggap sangat penting dan menghargai fleksibilitas dalam bekerja (Mila & Karuniawati, 2020). Oleh karena itu, pilihan pekerjaan yang dapat memberikan fleksibilitas dan memenuhi kebutuhan untuk keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja akan banyak diminati oleh pencari kerja generasi Z dan hal tersebut menimbulkan ketatnya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan tersebut.

Memperhatikan karakteristik dari generasi Z yang telah diuraikan diatas dan adanya tuntutan kualifikasi dari dunia kerja yang tidak hanya mensyaratkan ketrampilan teknis (*hard skill*), tetapi juga *soft skill* atau sikap kerja positif serta semakin ketatnya kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan khususnya di Perusahaan yang memiliki prospek bagus, maka sangat penting para calon pencari kerja generasi Z untuk mendapatkan bekal pelatihan tentang persiapan memasuki dunia kerja, sehingga para calon pencari kerja generasi Z memiliki persiapan dan mengembangkan kemampuan untuk bersaing mendapatkan tempat di dunia kerja dalam jangka waktu tunggu yang pendek dari waktu berakhirnya studi. Hal tersebut berarti bahwa keterserapan lulusan di dunia kerja juga semakin besar.

Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah memberikan pelatihan guna menumbuhkan pemahaman kepada peserta tentang lingkup dunia kerja dan jenis pekerjaan, hal-hal yang harus dipersiapkan mulai dari awal bekerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja dengan perusahaan, hal-hal yang harus dilalui untuk mendapatkan pekerjaan yaitu melalui materi yang terkait dengan pembuatan surat lamaran dan *resume*, sukses menghadapi tes seleksi dan wawancara, dan sikap kerja positif yang perlu ditampilkan di tempat kerja. Materi tentang pembuatan surat lamaran dan *resume* yang efektif merupakan hal yang sangat penting disampaikan kepada peserta pelatihan karena kemampuan mempromosikan diri secara baik dalam surat lamaran akan menentukan keberhasilan awal proses seleksi. Materi wawancara kerja ini penting dipahami dengan baik oleh pencari kerja karena proses wawancara merupakan peluang emas yang tidak mungkin terulang lagi dan kesempatan untuk menjelaskan secara langsung informasi yang tidak tersampaikan dalam surat lamaran kerja atau *resume*. Oleh karena itu, peserta pelatihan sebagai pencari kerja nantinya perlu untuk mempersiapkan dengan sebaik-baiknya hal-hal yang terkait dengan

pelaksanaan wawancara kerja. Selain itu peserta juga dibekali dengan materi tentang bagaimana mempertahankan citra diri yang tetap baik, bahkan saat harus mengundurkan diri dari tempat kerja.

METODE

Metode pelatihan yang digunakan dalam kegiatan ini disesuaikan dengan kebutuhan materi dan tujuan pelatihan. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini meliputi tahap persiapan, analisa kebutuhan pelatihan, rancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan (Dessler, 2020). Secara ringkas adalah seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Proses Pelatihan

Persiapan dilakukan dengan melakukan koordinasi dengan Unit Career Centre Universitas Hayam Wuruk Perbanas sebagai unit yang merancang program persiapan memasuki dunia kerja bagi mahasiswa semester akhir. Selanjutnya analisa kebutuhan pelatihan dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan atau kesulitan para lulusan yang sudah pernah mengikuti proses rekrutmen seleksi, identifikasi ini dilakukan dengan diskusi dan wawancara. Dari identifikasi tersebut diperoleh hal-hal yang menjadi kesulitan para pencari kerja yaitu membuat surat lamaran dan curriculum vitae yang dapat menampilkan keunggulan dan perbedaan dari pelamar lainnya. Dari proses wawancara, hal yang dirasa sulit adalah saat akan menjawab pertanyaan wawancara tentang gaji dan tujuan karir serta ketika harus menjelaskan kelemahan dan kelebihan diri. Dari adanya adanya identifikasi hambatan-hambatan tersebut, maka dirancang materi dan metode pelatihan sebagai mana yang diuraikan selanjutnya.

Sasaran Kegiatan Pengabdian

Objek sasaran kegiatan pengabdian ini adalah para calon pencari kerja yaitu mahasiswa semester akhir yang akan segera memasuki dunia kerja. Khalayak pendukung adalah Unit Career Centre UHW dan Masyarakat Umum yang berkepentingan

Waktu dan Lokasi Pelaksanaan Pengabdian

Pelaksanaan pengabdian ini dilaksanakan pada tanggal 08 Februari 2023, di ruang seminar Universitas Hayam Wuruk Perbanas, dengan waktu pelaksanaan mulai pukul 09.00 sampai dengan pukul 15.00 WIB.

Tahapan Dan Langkah Pengabdian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengabdian ini sesuai dengan yang sudah dijelaskan diatas yaitu:

1. Tahap persiapan. Tahap ini perlu dilaksanakan sebagai upaya untuk menyamakan persepsi tentang tujuan dari pengabdian masyarakat ini, sehingga objek sasaran kegiatan dapat mengikuti kegiatan ini sebagai peserta dan mendapatkan pemahaman tentang tujuan dari pengabdian ini.
2. Analisa kebutuhan pelatihan, dilakukan dengan mengadakan diskusi dengan pengelola unit Career Centre untuk mengakomodir kebutuhan topik/ materi yang diperlukan oleh Peserta sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan atau pemberi kerja.
3. Rancangan Pelatihan, tahap ini dilakukan oleh narasumber dalam penyusunan materi pelatihan dan merancang metode pelatihan. Metode kegiatan training atau pelatihan persiapan memasuki dunia kerja bagi generasi Z di Universitas Hayam Wuruk Perbanas dengan menggunakan teknik pelatihan dengan ceramah, diskusi dan praktek/ bermain peran. Sesuai dengan hasil analisa kebutuhan pelatihan, maka kebutuhan materi untuk generasi Z agar memenangkan persaingan dalam proses rekrutmen seleksi adalah sebagaimana pada gambar 2.



Gambar 2. Bagan Isi Materi

4. Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat

Pelaksanaan pengabdian masyarakat berupa pelatihan persiapan memasuki dunia kerja ini dipandu oleh tiga narasumber yaitu Tjahjani Prawitowati untuk narasumber materi “Bagaimana Membuat Surat Lamaran Kerja yang Efektif?”, Nurcholis Setiawan dan Shinta Setia sebagai narasumber materi "Memenangkan Wawancara dan Seleksi Kerja". Metode yang digunakan berorientasi pada peserta dengan melibatkan keaktifan peserta seperti merespon dan diskusi tentang kasus yang biasa terjadi dalam proses rekrutmen seleksi, peserta juga diberi kesempatan untuk berlatih wawancara melalui metode role play.

5. Evaluasi Pengabdian Masyarakat

Evaluasi pengabdian Masyarakat ini meliputi evaluasi reaksi peserta (apakah peserta menyukai program pelatihan ini dan apakah peserta merasakan manfaatnya). Hal lain yang perlu dievaluasi adalah dampak belajar, apakah peserta menjadi lebih paham tentang materi pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada materi “Bagaimana Membuat Surat Lamaran Kerja yang Efektif?” (narasumber: Tjahjani Prawitowati), hasil utama yang dicapai adalah adanya pemahaman bahwa surat lamaran bukan hanya sebagai formalitas dokumen untuk mengikuti seleksi pada lowongan pekerjaan yang ditawarkan, tetapi penyusunan surat lamaran yang dibuat oleh pelamar akan dapat menggambarkan diri pelamar seperti tentang kesungguhannya untuk mendapatkan pekerjaan, kerapian, ketelitian, juga kreativitas. Selain itu, peserta juga dapat mengenal diri yang meliputi kelebihan dan kelemahan, minat bidang kerja, menguatkan kelebihan dan memperbaiki kekurangan serta menetapkan tujuan dan rencana karir.

Pada jenis surat lamaran, peserta dikenalkan dengan dua surat lamaran, yang pertama untuk menanggapi iklan lowongan kerja dan kedua, surat lamaran kerja dengan bentuk standard, dimana kriteria dari jabatan sudah diketahui melalui iklan lowongan kerja. Surat lamaran dapat dibuat, ketika mengincar perusahaan tertentu yang disukai atau ada posisi lowongan kerja yang tidak dipublikasikan. Bentuk surat lamaran bisa digabungkan dengan riwayat hidup (*resume, curriculum vitae*) atau dipisahkan dari riwayat hidup (sebagai lampiran). Penjelasan tentang surat lamaran yang efektif juga terkait dengan bagian-bagian dari surat lamaran yaitu paragraph pembuka, pertengahan dan penutup (Djoko Purwanto, 2017). Peserta diberikan pemahaman tentang teknik menuliskan pada masing-masing bagian mulai dari paragraph pembuka, pertengahan dan penutup. Penampilan fisik surat lamaran jika menggunakan hardcopy, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kebersihan, kerapian, jumlah halaman dan berbeda/ unik. Bagian surat lamaran kerja yang meliputi kepala surat, yang memuat tentang tujuan surat lamaran. Alenia pembuka berisi tentang sumber informasi adanya lowongan kerja, tanggal sumber informasi tersebut. Adapun alenia pertengahan memuat kualifikasi diri, uraian ringkas tentang pribadi, pendidikan, pekerjaan, aktivitas organisasi, aktivitas sosial.

Alenia penutup berisi harapan dan keinginan untuk dapat mengikuti kegiatan seleksi yang diadakan oleh perusahaan, tanda tangan dan nama jelas sebagai persyaratan bahwa surat lamaran tersebut terverifikasi oleh Penulis. Hal ini penting karena keabsahan dari surat lamaran yang dibuat oleh calon karyawan, yang jika diterima akan menjadi karyawan perusahaan akan berguna bagi pengelolaan karyawan, khususnya

pada aspek hubungan industrial. Pengorganisasian surat lamaran yang baik nampak dari adanya surat lamaran dapat menarik perhatian, memperkenalkan kualifikasi, menyajikan bukti pendukung, mendorong munculnya suatu tindakan/ aksi.

Peserta juga diberikan pemahaman tentang hal-hal yang tidak boleh dilakukan saat menyusun surat lamaran, yaitu: tidak melamar diluar kemampuan, tidak boleh menggunakan singkatan dalam isi surat lamaran, dan tidak boleh mengatakan bahwa menerima pekerjaan apa saja, serta mengurangi lampiran yang tidak berkaitan. Sebaiknya juga tidak membuang-buang waktu untuk melamar posisi yang tidak sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan, juga karena keterpaksaan atau ikut-ikutan saat membuat lamaran. Peserta diberikan penjelasan agar memfokuskan waktu dan energi untuk posisi yang mendekati kualifikasi diri. Surat lamaran kerja harus menggunakan bahasa formal dengan benar, pilihan kata yang tepat, karena bahasa mencerminkan kepribadian seseorang. Surat lamaran harus ditulis dengan singkat dan padat, menggunakan kata-kata yang biasa dipakai (umum), tidak perlu berusaha untuk mengesankan sebagai seorang yang pandai dengan menggunakan kata-kata yang sulit.

Hasil lainnya yang penting bagi peserta adalah adanya pemahaman bahwa surat lamaran tidak lebih dari satu halaman, karena perusahaan sangat mungkin menerima banyak surat lamaran, sehingga tidak banyak waktu untuk membaca surat lamaran kerja yang terlalu panjang. Pada bagian akhir surat lamaran harus ada tanggal, nama terang dan tanda tangan Pelamar. Pembaharuan data perlu dilakukan segera setelah ada penambahan data baru yang terkait dengan kepentingan pembuatan surat lamaran kerja, seperti misalnya setiap kali selesai mengikuti kegiatan seperti training atau seminar, maka data tersebut bisa ditambahkan dalam daftar pendidikan informal. Melengkapi penjelasan tentang surat lamaran, maka narasumber juga membahas tentang resume atau riwayat diri singkat yang berisi pengalaman, pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang yang melamar sebuah pekerjaan. Resume yang dibuat dengan baik akan mempermudah Perekrut dalam mengevaluasi kualifikasi yang dimiliki oleh pelamar. Resume sebaiknya dirancang secara khusus, mencerminkan ciri khas seseorang (bukan mencontoh model resume orang lain). Keunikan dalam template resume yang dibuat oleh Pelamar, sebenarnya menggambarkan diri Pelamar seperti misalnya kreatifitas, upaya kesungguhan untuk mendapatkan pekerjaan, kerapian, dan komunikasi tertulis.

Sesi akhir dari materi ini, peserta melakukan *self review* atas surat lamaran yang dibuat dengan panduan materi yang sudah dijelaskan. Hasil dari aktivitas ini menjadikan peserta memahami kekurangan/ kesalahan yang ada pada surat lamaran. *Self review* dipandu oleh narasumber pada saat penyampaian materi. Pada akhir *self review*, peserta menghitung jumlah kekurangan/ kesalahan yang ada pada surat lamaran yang telah dibuat dibandingkan dengan ketentuan pembuatan surat lamaran yang efektif yang telah dipelajari bersama narasumber.

Hasil yang dicapai atas penyampaian materi "Memenangkan Wawancara dan Seleksi Kerja" dijelaskan oleh narasumber (Nurcholis Setiawan dan Shinta Setia) adalah peserta memahami bahwa wawancara kerja merupakan peluang emas yang tidak mungkin terulang lagi, oleh karenanya perlu dipersiapkan dengan sebaik-baiknya. Kesempatan bagi pelamar untuk menjelaskan secara langsung informasi yang tidak tersampaikan dalam surat lamaran kerja dan resume. Persiapan untuk mengikuti seleksi wawancara kerja meliputi persiapan fisik dan psikis untuk menghadapi tes wawancara tersebut. Peserta diarahkan oleh narasumber untuk melakukan afirmasi diri bahwa peserta bisa melalui dengan baik proses wawancara tersebut. Persiapan yang lain adalah datang tepat waktu, bersikap yakin, menyiapkan dokumen pendukung yang dibawa saat wawancara seperti sertifikat kompetensi dan penghargaan, berpakaian yang sopan dan rapi. Bersikap tenang perlu dilakukan oleh peserta saat wawancara akan berlangsung agar dalam menjawab pertanyaan dari pewawancara dapat lancar, tidak terbata-bata. Selain itu, mengetuk pintu sebelum memasuki ruang wawancara, senyum sewajarnya, dan menunggu sampai dipersilakan duduk dan mengingat nama pewawancara dengan benar melengkapi hal-hal yang harus diperhatikan saat wawancara. Pada saat menjawab pertanyaan wawancara, maka mencermati dan memahami pertanyaan pewawancara dengan baik merupakan bekal untuk bisa menjawab pertanyaan dengan tepat. Cara menjawab pertanyaan yang disarankan oleh narasumber adalah dengan ucapan yang jelas, mengatur nada suara, menunjukkan minat dan kesungguhan untuk mendapatkan pekerjaan yang dilamar, serta bersikap dengan sopan dan percaya diri.



Gambar 4. Peserta Praktek Tampil Percaya Diri

Dalam pelatihan ini, Peserta juga mendapatkan manfaat dan pemahaman tentang hal-hal yang harus dihindari seperti datang terlambat, nampak kesal saat menunggu giliran dipanggil untuk wawancara, datang tanpa persiapan, berpenampilan berlebihan, meletakkan tas di meja wawancara, menundukkan kepala selama wawancara berlangsung, bertopang dagu, melipat tangan dimuka dada, merokok atau mengulum permen saat wawancara, membuka percakapan, menjawab singkat, memotong pembicaraan wawancara, melebih-lebihkan diri sendiri, mengkritik atasan langsung, memberi informasi tidak relevan, dengan emosional membuka rahasia perusahaan, nampak kesan kesan tidak sabar. Selain itu, juga harus menghindari kesan gugup yang muncul.

Bahasa tubuh juga menjadi bagian materi yang dijelaskan kepada peserta. Saat wawancara, perlu untuk tersenyum dengan baik, kontak mata dengan sopan, menjaga postur tubuh agar tetap terlihat energik, menjabat tangan dengan tegas, mengatur intonasi dan kecepatan suara. Tampil dengan percaya diri pada saat wawancara akan dapat memberikan gambaran bahwa pelamar memiliki kemampuan yang dikuasai. Untuk membangun rasa percaya diri, narasumber menyampaikan tipsnya yaitu pertama dengan melakukan survey tentang perusahaan yang akan dilamar, sehingga Pelamar memiliki pengetahuan tentang perusahaan. Jika jarak memungkinkan, survey bisa dilakukan dengan mendatangi secara langsung Perusahaan tersebut, untuk mengamati kondisi yang ada di Perusahaan, seperti misalnya akses menuju perusahaan dan gedung atau lingkungan fisik Perusahaan. Selain itu, peserta juga diberikan pemahaman bahwa survey tentang Perusahaan yang dilamar juga bisa dilakukan dengan membuka website perusahaan untuk mengenal profil Perusahaan. Selain penyampaian materi kepada peserta, narasumber juga berlatih praktek untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan wawancara. Hal ini dimaksudkan agar peserta memiliki ketrampilan wawancara yang baik, sehingga dapat lebih percaya diri dalam menghadapi seleksi wawancara kerja.

Penting untuk menunjukkan keterampilan teknis dan kelebihan diri selama wawancara. Wawancara memungkinkan kandidat untuk menunjukkan kelebihan individu, menunjukkan keunikan dan sifat-sifat yang menyenangkan yang belum tertuang dalam riwayat hidup atau resume Anda. Menjaga dan menunjukkan sikap profesionalis sambil mengekspresikan kepribadian merupakan hal penting selama tahap wawancara—khususnya jika wawancara dilakukan secara online atau wawancara virtual (Mahayosnand and Sabra, 2023). Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Kandidat pada saat mengikuti wawancara virtual adalah pertama, harus merubah mindset bahwa pewawancara ada selalu didekat Kandidat, mengawasi setiap gerak gerik, oleh karenanya harus menjaga sikap selama proses wawancara tersebut. Kedua, Agar kandidat nyaman, maka perlu pengaturan lingkungan fisik di sekitar area yang digunakan untuk mengikuti wawancara seperti pencahayaan, kursi meja yang ergonomis, kebisingan yang minimal, menggunakan pakaian yang berwarna formal dan polos, yang harmonis dengan latar belakang (*virtual background*) yang digunakan. Ketiga, pengaturan perangkat yang digunakan untuk wawancara seperti laptop, telpon seluler, kamera harus dipastikan dapat berfungsi dengan baik.



Gambar 4. Penjelasan Materi Wawancara Kerja

Narasumber memberikan contoh pertanyaan dan memandu pelaksanaan roleplay terkait dengan cara menjawab beberapa pertanyaan wawancara sebagai berikut :

- 1) Pertanyaan yang terkait dengan pekerjaan yang dilamar seperti misalnya mengapa tertarik untuk melamar jabatan ini dan ingin bekerja di perusahaan ini?, Ceritakan pengalaman kerja anda yang mendukung dan relevan dengan posisi yang dilamar, Mengapa tertarik dengan jabatan atau posisi pekerjaan tersebut, apa yang diketahui tentang pekerjaan pada jabatan tersebut?, Jika masih bekerja, mengapa ingin berpindah Perusahaan dan/ atau beralih pekerjaan?, Apa yang anda ketahui tentang perusahaan tersebut?.
- 2) Pertanyaan yang terkait dengan pendidikan dan pelatihan: Mata kuliah apa yang paling anda sukai dan paling anda tidak sukai, mengapa? Menurut Anda, apakah kuliah atau pelatihan yang anda peroleh dapat membantu pengembangan karir anda? Bagaimana pandangan anda tentang pendidikan yang anda peroleh di perguruan tinggi? Apakah anda merencanakan untuk melanjutkan studi?
- 3) Pertanyaan yang terkait dengan latar belakang keluarga: Apakah pekerjaan orang tua anda?, Bagaimana pendapat orang tua terhadap karir yang anda pilih?; Apa harapan keluarga atas pencapaian karir Anda?
- 4) Pertanyaan yang terkait dengan Kepribadian: Ceritakan tentang diri anda sendiri, sehingga pewawancara dapat mengenal siapa diri Anda?, apa yang menjadi kekuatan dan kelemahan diri anda?, bagaimana anda menilai orang lain, dan bagaimana orang lain menilai anda?
- 5) Pertanyaan yang terkait dengan tujuan karir: Apa visi karir anda, dan apa tujuan jangka panjang bagi karir anda?, Bagaimana anda dapat mencapai tujuan tersebut?, Mengapa anda merasa cocok dengan bidang anda sekarang?, Apa posisi atau kedudukan yang anda harapkan untuk masa yang akan datang?.
- 6) Pertanyaan yang terkait dengan pekerjaan sebelumnya: Mengapa anda ingin meninggalkan pekerjaan yang lama?, Ceritakan tugas dan tanggungjawab anda di perusahaan terdahulu?, Apa pekerjaan paling menarik yang pernah anda lakukan?, Apa pekerjaan paling tidak menarik yang pernah anda lakukan?, Prestasi terbesar apakah yang pernah anda capai selama ini?

Bagian akhir dari proses wawancara yang dijelaskan oleh narasumber adalah tentang sesi Penutupan. Pada sesi akhir wawancara, peserta diberikan pemahaman pentingnya untuk menanyakan apa yang harus dilakukan selanjutnya, misalnya dengan pertanyaan kapan kira kira hasil seleksi wawancara dapat diterima atau menyampaikan bahwa akan menunggu kabar selanjutnya. Ucapan terima kasih kepada pewawancara atas waktu dan kesempatan yang diberikan kepada Pelamar merupakan hal yang wajib disampaikan oleh Pelamar pada akhir sesi wawancara. Pelamar juga perlu untuk menyampaikan bahwa Pelamar menunggu kabar baik selanjutnya terkait dengan hasil proses seleksi.

Sebagai penutup dari materi, narasumber memberikan motivasi bahwa sebenarnya apa yang diharapkan dari bekerja, bukan semata hasil kerja, tetapi juga prestasi, kesuksesan dan puncak karir.

Setelah penyampaian materi oleh narasumber, maka peserta diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang terkait dengan materi pelatihan. Secara ringkas, diskusi & tanya jawab yang ada

yaitu mengenai: Bagaimana menjawab pertanyaan tentang gaji yang diinginkan, tentang posisi yang diinginkan, cara menjawab pertanyaan sulit / menjebak, cara meningkatkan rasa percaya diri dan menggunakan kesempatan bertanya setelah wawancara. Selain diskusi tanya jawab, juga dilakukan praktek yaitu cara berpakaian yang dapat menambah nilai, cara masuk ruangan dan posisi tubuh ketika duduk, gestur tubuh selama wawancara.

Hasil dari pelatihan ini diukur melalui proses evaluasi pelatihan. Untuk melakukan evaluasi tentang tanggapan peserta atas pelatihan yang telah diikuti, maka pada sesi terakhir, peserta diberikan kuesioner dengan menggunakan *google form* terkait dengan reaksi pembelajar yang berisi tentang pengenalan diri peserta melalui identifikasi kelebihan dan kelemahan yang dimiliki, rencana karir dalam jangka pendek setelah lulus kuliah, jenis perusahaan dan bidang kerja yang diminati untuk membuat lamaran kerja, serta alasan yang mendasari. Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan “Persiapan Memasuki Dunia Kerja Bagi Generasi Z: Untuk keunggulan Dalam Kompetisi Seleksi Karyawan” berjalan dengan baik sesuai jadwal yang telah disusun. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini adalah ceramah, diskusi, praktek, dan bermain peran terealisasi semuanya. Semua peserta juga memberikan respon yang baik pada pengukuran efektivitas pelatihan yang terkait dengan reaksi pembelajar dan perubahan pengetahuan.

Pengukuran efektivitas pelatihan ini dilakukan dengan data kualitatif untuk mengetahui lebih dalam tentang reaksi pembelajar. Keberhasilan suatu pelaksanaan pelatihan dapat diukur melalui ukuran efektivitas pelatihan (Dessler, 2020). Pelatihan yang telah dilaksanakan berjalan lancar dan hasil pelatihan menunjukkan tercapainya tingkat efektifitas pelatihan sampai dengan level dua. Ukuran efektivitas pelatihan pada level pertama adalah dari reaksi pembelajar (peserta pelatihan) yang merupakan respon peserta pelatihan terhadap proses pelatihan yang telah berlangsung, terdiri dari evaluasi terhadap instruktur sebagai narasumber dalam pelatihan tersebut dan evaluasi atas penyelenggaraan pelatihan. Ukuran efektivitas level pertama menunjukkan adanya respon positif dari peserta, yang tercermin dari hasil evaluasi positif dari peserta terhadap proses pembelajaran bersama instruktur. Peserta pelatihan menyampaikan merasa senang dengan materi pelatihan yang bermanfaat untuk diri peserta saat akan memasuki dunia kerja. Adanya saran dan masukan yang diberikan oleh peserta menunjukkan adanya respon positif dan kepedulian peserta pelatihan terhadap proses pembelajaran yang telah berlangsung. Saran dan masukan yang diberikan oleh peserta terkait dengan proses pembelajaran bersama narasumber adalah sebagai berikut: materi pelatihan bisa memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat digunakan sebagai bekal saat menghadapi seleksi pekerjaan, perlu dilengkapi dengan contoh video, materi audio visual yang terkait dengan materi yang dibawakan oleh narasumber, misalnya video role play wawancara, penyajian materinya sangat baik, menarik, materi pelatihan tepat dan bisa dimengerti untuk dipraktekkan nantinya.

Tercapainya efektivitas pelatihan level dua tercermin dari hasil pre test dan post test lisan secara sampling yang menunjukkan adanya peningkatan pada pengetahuan antara sebelum pelatihan dengan setelah penelitian. Pada saat pre test, secara sampling, peserta diberikan pertanyaan tentang hal-hal yang perlu diperhatikan dalam membuat surat lamaran dan mengikuti tes seleksi wawancara. Pada tes awal, peserta ketika diminta untuk menyebutkan siapa dirinya, dengan kelebihan dan kelemahannya, mengalami kesulitan. Dalam menjawab terdapat jeda waktu yang lama. Sebagian merasa kesulitan menyebutkan kelebihan, dan sebagian lainnya sulit dalam menyebutkan kelemahannya. Tetapi pada akhir sesi, dengan menggunakan *google form*, peserta dengan cepat bisa menyebutkan kelebihan dan kelemahannya. Secara umum, kelebihan yang dituliskan peserta adalah mudah bergaul, mudah beradaptasi dengan lingkungan baru, mampu bekerja dalam tim, teliti, percaya diri, disiplin, komunikatif, berpikir kritis, tanggungjawab, ramah, tidak mudah menyerah, mampu menganalisis suatu kondisi, telaten dan terprogram mampu berpikir tenang dalam kondisi apapun, kritis, terencana, tegas. Adapun kelemahannya adalah sering lupa karena kurang fokus, sering merasa tidak aman, ceroboh, gugup, kurang teliti, tidak percaya diri, tidak sabar, moody mudah terbawa suasana hati, kurang teliti dan terlalu cepat dalam mengambil keputusan, terburu-buru dalam menyelesaikan tugas, kurang teliti dan terburu buru, suka menunda nunda pekerjaan, mudah emosi, kurang bisa mengatur waktu, kurang berani menampilkan dirinya, dan mudah tersinggung.

Hasil lainnya adalah peserta mampu mengidentifikasi rencana karir dalam jangka pendek setelah lulus kuliah, yaitu lima belas orang atau sebesar delapan persen ingin berwirausaha, dan sebanyak seratus delapan puluh dua orang atau sebesar sembilan puluh dua persen akan masuk dunia kerja bergabung dengan organisasi yang dicita-citakan, dengan bidang kerja meliputi akuntansi, administrasi, SDM, keuangan pemasaran, Gudang bahan baku, dan PPC. Menurut peserta, pilihan tersebut sesuai dengan bidang pendidikan, karena menyukai karakteristik pekerjaannya, tertarik, dan sesuai passion

KESIMPULAN

Pelatihan persiapan memasuki dunia kerja bagi generasi Z penting untuk diselenggarakan secara konsisten agar pencari kerja memiliki kesiapan untuk mencapai keunggulan dalam kompetisi seleksi karyawan. Adanya kesiapan tersebut juga akan membantu Perusahaan dalam memperlancar proses rekrutmen seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan dan kebutuhan perusahaan. Hasil dari penyampaian materi dan praktek *self review* surat lamaran yang dibuat oleh Pelamar, pada akhirnya memberikan pengalaman dan pemahaman bahwa sebenarnya surat lamaran secara implisit menggambarkan banyak hal tentang diri Pelamar seperti kreatifitas, kesungguhan untuk mendapatkan pekerjaan, dan ketelitian. Adanya surat lamaran yang dibuat dengan rasa percaya diri merupakan modal penting untuk sukses dalam seleksi surat lamaran. Demikian juga dalam proses wawancara, keruntutan dan kejelasan komunikasi dengan penampilan yang percaya diri merupakan hal yang sudah nampak bisa dilakukan oleh peserta. Hal tersebut terlihat ketika peserta melakukan role play wawancara yang telah dilakukan dengan panduan narasumber.

Untuk mencapai hasil yang lebih optimal dari pelatihan persiapan memasuki dunia kerja bagi generasi Z, maka pengukuran efektivitas pelatihan sebaiknya juga pada level pengukuran adanya perubahan perilaku dan pengukuran biaya pelatihan dibandingkan dengan hasil atau manfaat terukur dari pelatihan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan jika pelatihan tersebut diselenggarakan dalam bentuk pelatihan didalam organisasi (*in house training*). Pelatihan persiapan memasuki dunia kerja ini akan sangat bermanfaat bagi keterserapan lulusan jika diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi secara konsisten dengan adanya komitmen dari semua pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pelatihan tersebut. Selain itu, untuk mendukung keberhasilan dari hasil pelatihan disarankan juga dilengkapi dengan adanya fasilitas Konsultasi Karir bagi calon lulusan yang akan memasuki dunia kerja.

Bagi pencari kerja dari generasi Z, disarankan untuk memilih jenis pekerjaan dan perusahaan yang sesuai dengan minat pribadi, dengan mengenal kelebihan dan kelemahan yang dimiliki. Selain itu, sebaiknya tidak memilih mengikuti proses rekrutmen seleksi hanya karena pengaruh/ mengikuti pilihan *circle* pertemanan, karena *passion* terhadap pekerjaan akan sangat berdampak pada kenyamanan saat bekerja dan kinerja. Ketika akan mengikuti proses rekrutmen seleksi, maka sebaiknya para pencari generasi Z berupaya untuk mengenal dan secara proaktif mendapatkan informasi yang sebanyak-banyaknya tentang perusahaan yang membuka lowongan kerja, serta memahami lingkup pekerjaan yang ditawarkan karena hal tersebut akan menunjukkan kesungguhan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Para pencari kerja juga perlu membuat evaluasi diri jika ada kegagalan dalam proses rekrutmen/ seleksi, dengan mengidentifikasi tahapan kegagalan atau berhentinya seleksi pada tahap tertentu. Hal tersebut berguna bagi diri Pelamar untuk melakukan perbaikan pada proses rekrutmen/ seleksi selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Hina., Ahmed, Aziza., Ahmed, Hamza and Khan, Eeman. (2022). Factors influencing career choice in Generation Z: a study from students of private colleges in Lahore. *Biomedica*. 38(4):230-234
- Alsalamah, A., Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. *Education Science*. 11 (116): 1-25 <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- Andrea, Bencsik., Gabriella, Horváth-Csikós., Tímea, Juhász. (2016). Y and Z Generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*. 8 (3), 90-106
- Arthur, Diane. (2006). *Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees*. New York: Amacom
- Brown, Jane Newell., and Swain, Ann. (2009). *The professional recruiter's handbook*. United States: Kogan Page Limited
- Bovee, Courtland L and Thill, John V. (2021). *Business Communication Today*. Fifteenth Edition. Harlow, England: Pearson.
- Cristina, Maria. (2016). Generation Z and Its Perception of Work: Empirical Study. *Cross-Cultural Management Journal*. XVII, 1 (9), 47-54
- David G. Collings, Hugh Scullion and Paula M. Caligiuri. (2019). *Global Talent Management*. Routledge: New York
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. New York: Pearson
- Djoko Purwanto. (2019). *Komunikasi Bisnis*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

- Gennaro, Davide De. (2019). *Job Crafting: The Art of Redesigning a Job*. United Kingdom: Emerald Publishing Limited
- Halova, Dagmar. (2021). Recruiting Generation Z: Potential of social media in personnel marketing. *Knowledge on Economics and Management, Conference Proceedings*. November 11-12: 26-32
- Heneman, Herbert G., Judge, Timothy A., Kammeyer-Mueller, John D. 2019. *Staffing Organizations*. Ninth Edition. McGraw-Hill Education
- Kirkpatrick, L. Donald (1998) *Evaluating Training Programs*, 2nd Edition, Berret-Koehler Publisher, Inc., San Fransisco
- Kirkpatrick, Donald L. 2006. *Implementing The Four Levels*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher, Inc
- Mahayosnand, Ponn P., Sabra, SM. (2023). Virtual Interview Preparation for Generation Z Science, Technology, Engineering, and Math (STEM) Students - A Necessity for the Post-pandemic Era. *GiLE Journal of Skills Development*. 3 (2): 7-15
- Mila Eviana, Karuniawati Hasanah (2020). Analysis of Factors that Influence Generation Z Job Selection Considerations in Madiun City. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10 (1): 1-10
- Moch. Rizqi Alfianto, Moh Heru Budi Santoso, Diah Ayu Novitasari, Nanto Purnomo. (2024). The Influence of E-Recruitment and E-Selection on Interest in Applying for Jobs at the Central Statistics Agency of Lamongan Regency in the 2024 Statistics Partner Program (Case Study of Generation Z of Lamongan Regency). *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*. 3 (4): 2019-2030
- Muhammad Bukhori Dalimunthe. (2022). Kirkpatrick Four-level Model Evaluation: An Evaluation Scale on the Preservice Teacher's Internship Program. *Journal of Educational Research and Evaluation*. 6 (2), 367-376
- Nurqamar, Insany Fitri., Hafizhah, Iffah., Sarniati., Ulfa, Sri., Nurfadillah., Rahmi, Nur. (2022). The intention of generation Z to apply for a job. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI)*. Vol. 18 (III): 218 - 247
- Prawitasari, Galuh. The Influence of Generations on Career Choice (Social Cognitive Career Theory Perspective). *Konselor*. 7 (1): 15-20
- Reio, T. G., Rocco, T. S., Smith, D. H., & Chang, E. (2017). A critique of Kirkpatrick's evaluation model. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 29(2), 35-53
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2022). *Organizational Behavior*. Updated Eighteenth Edition. Harlow, England: Pearson Limited.