

ABDIMAS UNIVERSAL

<http://abdimasuniversal.uniba-bpn.ac.id/index.php/abdimasuniversal>

Received: 02-02-2020

Accepted: 15-04-2020

Penyuluhan Bimbingan Jabatan dan Motivasi Kerja – *Wednesday Inspiring* Bagi Pencari Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

Muhammad Adam

Fakultas Sastra, Universitas Balikpapan

adam@uniba-bpn.ac.id

Abstrak

Salah satu tantangan pencari kerja dalam menghadapi wawancara kerja adalah kurangnya kemampuan mereka dalam menjawab pertanyaan wawancara dalam Bahasa Inggris. Hal ini bukan saja karena pengetahuan Bahasa Inggris yang terbatas, tetapi juga karena wawasan mengenai pertanyaan-pertanyaan umum dalam wawancara kerja masih belum dipahami. Permasalahan yang dijumpai pada PKM ini adalah terbatasnya anggaran pelatihan untuk Kota Balikpapan, sementara jika dibandingkan dengan jumlah pencari kerja, tentu kurang memadai, sehingga untuk dapat meningkatkan keterampilan pencari kerja, pelaksanaan pelatihan dengan kerjasama pihak lain dalam hal ini universitas merupakan salah satu hal yang harus selalu dilaksanakan. Permasalahan selanjutnya menyangkut pencari kerja adalah rendahnya penguasaan kemampuan berkomunikasi khususnya komunikasi Bahasa Inggris diantara pencari kerja yang pada gilirannya semakin memperkecil peluang pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan terutama dalam proses wawancara dalam Bahasa Inggris. Metode pemecahan masalah dilakukan dalam empat tahapan, yaitu persiapan, perumusan masalah, pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi kegiatan. Berdasarkan hasil kegiatan PKM yang diikuti oleh para pencari kerja, maka dapat disimpulkan bahwa para pencari kerja sangat merasa terbantu dengan kegiatan PKM yang dilakukan dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi wawancara kerja dalam bahasa Inggris dan sangat mengharapkan agar kegiatan serupa dapat dilakukan lebih sering dengan durasi waktu yang lebih lama.

Kata Kunci: Soft skill, Wawancara, Pencari Kerja, Bahasa Inggris.

Abstract

One of the challenging thing for a job seeker during job interview is the lack of ability in answering the interview questions in English. This is caused not only because the poor English competence but also the poor knowledge of the common job interview questions during recruitment process. The problem identified in this Community Service Program is the insufficient fund for training program of Balikpapan government, compare to the numbers of the job seeker. Therefore, cooperation with other party such as University to support any types of training program become one of the program that should always be conducted. The next problem identified is related to the lack of communication skills among job seeker in Balikpapan which in turn limit their opportunity in securing job especially during interview process that is conducted in English. The problem solving method is conducted in four stages, first is preparation, problem formulation, the training implementation and program evaluation. The result shows that the job seekers feel more confident in facing job interview in English after joining the program, they also expect that the similar program shall be conducted again with a longer duration.

Keywords: Soft skill, Interview, Job seeker, English language

1. Pendahuluan

Banyaknya perusahaan asing di Balikpapan menjadikan peluang bagi para pencari kerja di Balikpapan semakin besar. Namun demikian, keterampilan yang dimiliki belum tentu sejalan dengan yang dibutuhkan dunia kerja.

Ada beberapa faktor penyebab pengangguran, salah satunya adalah mismatch. Schiopa (1991) Mendefinisikan mismatch sebagai:

“a persistent imbalance between supply of and demand for labour across skill groups, region, etc. In contrast to frictional unemployment, it is a long-term phenomenon and reflects differences in

the characteristic of unemployed jobs offered by employers at going wage rates.” Schiopa (1991)

Dari kutipan diatas, pada prinsipnya, *mismatch* merupakan ketidaksesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan keterampilan dari para pencari kerja. Hal ini terjadi karena ketidakseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja diantara keterampilan dari kelompok, wilayah dan lainnya.

Faktor lain penyebab pengangguran yang sering dibahas adalah rendahnya *soft skill* pencari kerja. Cimatti (2016) mendefinisikan *soft skill* dan *hard skill* sebagai berikut :

“The term Soft Skills is used to indicate all the competences that are not directly connected to a specific task; they are necessary in any position as they mainly refer to the relationships with other people involved in the organization. Hard Skills, on the other hand, indicate the specific capabilities to perform a particular job

Yang pada pokoknya menjelaskan bahwa *soft skill* adalah kompetensi yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan secara spesifik, *soft skill* diperlukan dalam setiap pekerjaan karena sangat berhubungan dengan hubungan dengan orang lain dalam organisasi, sedangkan *hard skill* mengacu kepada kemampuan khusus untuk melakukan pekerjaan.

Saat ini tidak hanya kemampuan *hard-skill* yang dibutuhkan oleh dunia kerja tetapi juga *soft-skill*. Faktor yang memberikan keberhasilan dalam dunia kerja adalah *soft-skills* (40%), *networking* (30%), *hard-skills* (20%), dan *finansial* (10%) (Depdiknas, 2007).

Dino (2017) menyatakan bahwa *“Soft skill* adalah Kemampuan yang tidak dipelajari di sekolah secara formal seperti kepemimpinan, keahlian bernegosiasi, berkomunikasi, negosiasi presentasi dan mempengaruhi orang lain”.

Salah satu penunjang *soft skill* yang seharusnya dimiliki oleh pencari kerja di Balikpapan adalah kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing, selain tentu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia dan salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menunjukkan kemampuan tersebut adalah saat tahapan wawancara kerja yang seringkali dilakukan dalam Bahasa Inggris utamanya pada proses perekrutan tenaga kerja di beberapa perusahaan asing di Balikpapan.

Menurut Stewart dan Cash (2011) "Wawancara adalah proses komunikasi interaksi antara dua pihak yang setidaknya satu diantara mereka memiliki tujuan serius yang telah ditetapkan dan melibatkan proses tanya jawab tentang sesuatu"

Sedangkan tujuan dari wawancara kerja sendiri adalah :

- 1) Bagi pelamar, wawancara kerja dapat memberikan kesempatan untuk menjelaskan secara langsung pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan berbagai faktor lainnya yang berguna untuk meyakinkan perusahaan bahwa dia layak untuk melakukan pekerjaan yang ditawarkan. Pelamar juga dapat menunjukkan bahwa dirinya memiliki kemampuan komunikasi dan interpersonal yang baik yang ditunjukkan dalam proses wawancara kerja
- 2) Bagi perusahaan, wawancara kerja merupakan salah satu cara untuk menemukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki pelamar tersebut untuk memegang pekerjaan yang ditawarkan.

wawancara juga merupakan tahapan yang penting untuk menyaring calon karyawan yang berkualitas karena melalui wawancara kerja, perusahaan dapat melakukan komunikasi dua arah yang tentunya hal ini sangat bermanfaat untuk mengetahui identitas calon karyawan secara lebih mendalam.

Aspek-aspek kepribadian yang akan dinilai antara lain mencakup penampilan secara fisik, gerak-gerik dan sopan santun, nada suara (*tone voice*), rasa percaya diri, inisiatif, kebijaksanaan, daya tanggap dan kerja sama, ekspresi wajah, kemampuan berkomunikasi, sikap terhadap pekerjaan dan selera humor

Dengan memperhatikan berbagai karakter di atas, pewawancara akan dapat melihat apakah pelamar termasuk salah seorang yang akan di pilih untuk menduduki posisi tertentu dalam suatu perusahaan .

Sehingga, dalam hal wawancara dilakukan dalam Bahasa Inggris, maka pelamar sangat memerlukan keahlian untuk dapat mampu memberikan jawaban yang baik dalam Bahasa Inggris pula, sehingga memberikan peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan tersebut.

Dalam penyuluhan ini, akan diberikan mengenai materi pertanyaan umum wawancara kerja dalam Bahasa Inggris beserta cara menjawabnya, sehingga para peserta yang merupakan pencari kerja diharapkan mampu melalui proses wawancara kerja dengan hasil yang baik.

2. Bahan dan Metode

Dalam kegiatan PKM ini, ada empat tahapan yang dilakukan. Tahap pertama adalah persiapan, dimana dilakukan diskusi terlebih dahulu dengan staf Dinas Ketenagakerjaan mengenai materi yang sekiranya dapat diberikan kepada para pencari kerja dalam kegiatan *Wednesday Inspiring*.

Dari hasil diskusi, maka diperoleh informasi bahwa salah satu hal yang penting diberikan kepada pencari kerja adalah mengenai pentingnya meningkatkan kemampuan *soft-skill* utamanya kemampuan Bahasa Inggris terkhusus dalam menghadapi wawancara kerja dalam Bahasa Inggris. Pada tahap persiapan ini pula, dilakukan penyebaran informasi kegiatan *Wednesday Inspiring* melalui media sosial Instagram Dinas Ketenagakerjaan kota Balikpapan

Pada tahap kedua, dirancang materi yang dapat diberikan kepada para peserta pencaai kerja, yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan umum yang sering dihadapi dalam wawancara yang dilakukan dalam Bahasa Inggris. Menurut Andrew A. Sikula (2011) ada beberapa metode pelatihan yaitu : (a). *On the job* dimana para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas; (b). *Vestibule*, yaitu metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau

bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut; (c). *Demonstration and Example* yaitu metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan; (d). *Simulation* yaitu situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja; (e). *Apprenticeship* yaitu suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya; dan (f). *Classroom methods* yaitu metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, *Programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, diskusi dan seminar.

Dalam PKM ini, Metode penyuluhan yang digunakan adalah metode *classroom methods* berupa presentasi, bermain peran dan diskusi agar para peserta mampu memahami materi yang diberikan sekaligus melakukan simulasi langsung terhadap proses wawancara kerja.

Tahapan ketiga kegiatan PKM adalah pelaksanaan, yaitu penyuluhan yang dilakukan pada tanggal 16 Januari 2019 di ruang rapat lantai 4 Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Terdapat 23 peserta pencari kerja dalam kegiatan ini, dan mayoritas adalah lulusan sekolah menengah tingkat atas atau yang sederajat. Meskipun kapasitas ruang rapat dan informasi awal hanya dapat mengakomodasi 20 peserta, namun pada saat pelaksanaan kegiatan PKM dapat dimaksimalkan hingga mencapai 30 peserta.

Dari beberapa peserta yang hadir juga diketahui bahwa beberapa diantaranya telah bekerja tetapi tetap tertarik mengikuti kegiatan ini karena topik yang menarik dan berdasarkan pengalaman mereka ketika menghadapi wawancara dalam Bahasa Inggris, memang menjadi salah satu kendala pada tahapan awal proses perekrutan tenaga kerja, sehingga harapan mereka setelah mengikuti kegiatan ini adalah mampu memiliki kepercayaan diri dan pengetahuan mengenai cara menjawab yang baik dalam wawancara kerja khususnya yang dilakukan dalam Bahasa Inggris.



Gambar 1. Tangkapan layar penyebaran informasi kegiatan melalui media social Instagram



Gambar 2. Tangkapan layar pembukaan kegiatan

Setelah kegiatan PKM dilaksanakan, dilakukan evaluasi terhadap kegiatan PKM tersebut, dengan kembali melakukan diskusi terhadap mitra PKM dalam

hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan agar dapat menjadi masukan pada kegiatan PKM berikutnya.

3. Hasil dan Pembahasan

Tujuan dari dilaksanakannya kegiatan PKM ini adalah :

- a. Memberikan pemahaman mengenai pentingnya meningkatkan kemampuan peserta untuk dapat menguasai keterampilan wawancara dalam Bahasa Inggris
- b. Meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan kepada para peserta
- c. Membantu instansi pemerintah khususnya Dinas Ketenagakerjaan kota Balikpapan dalam memberikan pelatihan kepada pencari kerja.

Pada tahapan pelaksanaan, materi pertama yang diberikan adalah mengenai pentingnya soft skill dalam dunia kerja, dan salah satu hal awal dalam menunjukkan hal tersebut adalah kesuksesan dalam menghadapi wawancara kerja.

Materi inti selanjutnya diberikan kepada peserta yaitu penyuluhan yang mengenai trik dan tips menjawab pertanyaan dalam wawancara kerja Bahasa Inggris berdasarkan pertanyaan umum yang sering diberikan dalam wawancara kerja yang dijelaskan dibawah ini.

Annemarie (2015) menjelaskan beberapa pertanyaan utama dalam wawancara khususnya dalam Bahasa Inggris, yaitu:

Pertanyaan 1: *So, Tell Me about Yourself...* (Ceritakan tentang diri anda)

Jawaban terbaik dari pertanyaan ini adalah menyampaikan capaian yang telah dilakukan selama ini, jika pelamar baru lulus kuliah, maka dapat menyampaikan capaian akademik yang ada.

Pertanyaan 2 : *Reasons You Want this Job* (Alasan memilih pekerjaan ini)

Contoh pertanyaan adalah

- a. *Why are you interested in this position/job?* (mengapa anda tertarik melamar pekerjaan ini?)
- b. *Why are you interested in working at this company?* mengapa anda tertarik melamar ke perusahaan ini?)

Dalam menjawab pertanyaan tersebut, maka yang perlu dilakukan adalah fokus pada tanggung jawab pekerjaan yang spesifik dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, sehingga sangat penting mengetahui dengan baik calon perusahaan yang akan dilamar.

Pertanyaan 3 : *Job History* (alasan meninggalkan Pekerjaan sebelumnya)

Pertanyaan ini ingin mengkonfirmasi lebih jauh mengenai alasan pelamar ingin mencari mencari pekerjaan lain, contoh pertanyaan yang umum adalah :

- a. *Why did you leave your last company/position?* (mengapa anda mengundurkan diri dari pekerjaan sebelumnya?)
- b. *Why are you leaving your current company/position?* (Mengapa anda berniat mengundurkan diri dari pekerjaan sekarang?)

Dalam menjawab pertanyaan ini, penting untuk diimngat agar tidak membuat komentar negative tentang perusahaan sebelumnya ataupun atasan sebelumnya. Jawaban umum yang dapat diberikan adalah:

- a. *Looking for a new challenge* (mencari tantangan baru)
- b. *Current company is struggling financially (It is proper mention this if is true and known publicly)* – (Perusahaan yang sekarang sedang dalam masalah kesulitan keuangan – dapat disampaikan jika hal tersebut benar dan merupakan informasi publik)
- c. *Recent or upcoming move to a new location* (Adanya perpindahan perusahaan ke lokasi lain)

Pertanyaan ke 4: *What Makes You the Best Choice* (mengapa kami harus memilih anda?). Melalui pertanyaan ini, calon perusahaan ingin memastikan apa yang akan pelamar lakukan setelah bekerja pada perusahaan dan mampu menjelaskan bagaimana kemampuan yang dimiliki membawa hal-hal positif setelah bergabung dengan perusahaan.

Pertanyaan ke 5: *Behavioral Questions* (pertanyaan menyangkut sikap). Pertanyaan pada bagian ini bersifat menggali hal-hal yang menyangkut kemampuan *soft skill* pelamar. Contoh pertanyaan yang diberikan adalah:

Tell us about....(Ceritakan mengenai)

- a. *A time you dealt successfully with a complaint or difficult customer successfully.* (saat ketika anda mampu menghadapi keluhan dari pelanggan dan menyelesaikannya)
- b. *Your highest accomplishments or the accomplishment you are most proud of.* (Pencapaian terbesar dalam pekerjaan sebelumnya)
- c. *A time you handled a high-pressure situation.* (saat ketika berada dalam tekanan yang besar)
- d. *A time when you disagreed with your boss.* (saat ketika ada konflik dengan atasan)

Jenis pertanyaan ini cukup menantang karena pertanyaan yang diberikan lebih beragam dimana pewawancara berusaha mencari contoh spesifik tentang bagaimana kinerja pelamar pada pekerjaan sebelumnya dan bagaimana pelamar menghadapi situasi tertentu.

Pertanyaan 6: *What Do You Know about the Company* (Apa yang anda ketahui tentang perusahaan ini)

Dalam menjawab pertanyaan ini, pelamar diharapkan mampu memberikan jawaban yang bukan hanya tertera dalam website perusahaan atau brosur, tetapi memberikan pandangan cerdas mengenai bagaimana posisi perusahaan dibandingkan kompetitornya dalam industri yang sama, sehingga pelamar mampu menunjukkan pengetahuan yang lebih dalam dalam industry tersebut.

Pertanyaan ke 7: *Future Goals and Future Outlook* (Tujuan masa depan) pada pertanyaan ini, pewawancara ingin melihat bagaimana pelamar memiliki kemauan untuk terus berusaha melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Contoh pertanyaan mengenai hal tersebut adalah :

Where do you see yourself in 5 years? (Bagaimana anda melihat posisi anda 5 tahun kedepan?). Fokus dalam pertanyaan ini adalah melihat seberapa visioner pelamar, apakah memiliki ambisi yang tujuan yang ingin dicapai dan bertekad untuk bekerja dengan baik untuk mengejar tujuan tersebut.

Pertanyaan ke 8: *Strengths* (Kelebihan yang dimiliki). Contoh pertanyaan tentang hal ini adalah : *If I asked your supervisor to describe you, what would he/she say?* (Jika saya bertanya kepada pimpinan anda tentang anda, apa yang kira-kira mereka sampaikan?)

Menjawab pertanyaan jenis ini memang cukup sulit bagi pelamar, tetapi yang perlu diingat adalah bagaimana pelamar dapat menceritakan keterampilan khusus yang pernah dilakukan pada pekerjaan sebelumnya, terutama dalam menghadapi situasi sulit, dan bagaimana untuk mampu menyelesaikannya.

Pertanyaan ke 9: *Job-Specific Details* (hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan secara detail). Jenis-jenis pertanyaan pada bagian ini adalah untuk memastikan bahwa beberapa hal dalam pekerjaan yang dilamar cocok bagi pelamar, contoh pertanyaan dalam hal ini adalah :

a. *Would you be willing to move to a new city?* (Apakah anda bersedia jika suatu saat dipindahkan ke kota lain?)

b. *Would you be willing/able to travel often?* (Apakah anda bersedia melakukan perjalanan)

Dalam menjawab pertanyaan ini, pelamar harus jujur, jika memang tidak bersedia, sebaiknya tidak menutupi, sehingga dikemudian hari dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal jika ternyata diterima, dan sampaikan alasan yang benar mengenai mengapa tidak bersedia.

Pertanyaan ke 10: *Closing Questions* (Pertanyaan Penutup). Pertanyaan penutup merupakan kesempatan yang diberikan jika pelamar ingin mengkonfirmasi hal-hal tertentu sehubungan dengan pekerjaan tersebut. Contohnya adalah : *Are there any questions you'd like to ask?* (Ada pertanyaan yang ingin anda tanyakan?) Pada bagian ini, sebaiknya pelamar memberikan pertanyaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan

pekerjaan yang dilamar, misalkan, jam kerja, waktu libur, dll.

Dari materi mengenai pertanyaan-pertanyaan umum tersebut diatas, diawali dengan memberikan presentasi mengenai cara menjawab dengan baik dalam Bahasa Inggris kepada para peserta kemudian dilakukan simulasi wawancara terhadap setiap pertanyaan tersebut dalam Bahasa Inggris dengan metode role play dan diskusi.

Tahapan terakhir pada PKM ini adalah melakukan evaluasi berupa diskusi antara pelaksana kegiatan PKM dengan staf dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan agar didapatkan masukan mengenai hal-hal yang perlu ditingkatkan pada kegiatan sejenis selanjutnya.

4. Kesimpulan dan Saran

Pelaksanaan Kegiatan PKM dengan sasaran pencari kerja penduduk Balikpapan, sangat diapresiasi oleh peserta dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, bahkan seluruh peserta berharap agar kegiatan ini dapat dilaksanakan kembali, mengingat selain mereka dapat bertemu dan membuat jejaring agar dapat saling bertukar informasi, kegiatan ini juga mampu meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri para pencari kerja dalam menghadapi wawancara kerja dalam Bahasa Inggris yang pada gilirannya mampu meningkatkan peluang mereka dalam mendapatkan pekerjaan.

Dalam pelaksanaan kegiatan ini, ada beberapa hal yang disarankan agar kegiatan selanjutnya dapat berjalan dengan lebih baik , yaitu agar jumlah peserta yang dapat mengikuti kegiatan selanjutnya dapat lebih banyak dan agar durasi pelatihan dapat lebih lama.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami tujukan kepada para pihak sehingga kegiatan PKM ini dapat terlaksana, yaitu: Fakultas Sastra Universitas Balikpapan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Balikpapan, mitra kerja pimpinan dan staf Dinas Ketenagakerjaan Balikpapan dan para peserta yang telah mengikuti kegiatan.

6. Daftar Rujukan

- Andrew E. Sikula. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Annemarie (2015, 23 September) . *10 interview questions in English*. diperoleh 8 Januari 2019 dari <https://www.speakconfidentenglish.com/10-interview-questions-in-english/>
- Cimatti, B. (2016). *Definition, Development, Assessment Of Soft Skills And Their Role For The Quality Of Organizations And Enterprises*. E-Jurnal International Journal for Quality Research 10(1) 97–130

- Dekdiknas (2007). Materi sosialisasi dan pelatihan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) SMK. Jakarta: Departemen Pendidikan nasional.
- Dino, (2017), *Kelemahan Pekerja Indonesia*, diunduh dari www.quality-profesional.com,<http://www.quality-profesional.com/news-762-ini-dia-2-kelemahan-pekerja-indonesia-.html> 10 April 2017
- Schioppa, F.P. ed. (1991) *Mismatch and labour mobility*. pp. XXVII + 493. Cambridge University Press, Cambridge and New York,.
- Stewart, C. and Cash, B. (2011) . *Interviewing: Principles and Practices*. McGraw-Hill. New York