



Kemampuan Komunikasi Dalam Menghadapi Wawancara Kerja

Maulida Aprina¹, Tridays Repelita², Muhammad Endrian³, Putri Nabila⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

	Abstrak
Received: 2 November 2024	<i>Peningkatan keterampilan komunikasi wawancara merupakan program yang dilaksanakan oleh calon pekerja. Program ini bertujuan untuk memberikan pelatihan yang diperlukan untuk menghadapi wawancara kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa 69,8% pencari kerja terus mengalami kesulitan berkomunikasi saat menghadapi wawancara kerja. Penelitian ini menemukan upaya untuk membantu meningkatkan kemampuan berkomunikasi saat wawancara dan meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan.</i>
Revised: 13 November 2024	
Accepted: 30 November 2024	

Keywords: *ability, improvement, interview*

(*) Corresponding Author:

¹mn23.maulidaaprina@mhs.ubpkarawang.ac.id,

²tridays.repelita@ubpkarawang.ac.id,

³mn18.muhammadendrian@mhs.ubpkarawang.ac.id,

⁴mn23.putrinabila@mhs.ubpkarawang.ac.id.

How to Cite: Aprina, M., Repelita, T., Endrian, M., & Nabila, P. (2025). Kemampuan Komunikasi Dalam Menghadapi Wawancara Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 228-234. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9843>

PENDAHULUAN

Semua perusahaan ingin memiliki tenaga kerja dan sumber daya manusia yang siap dan terampil di bidang mereka. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan kemampuan yang mumpuni, yang pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan kualitas setiap perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memiliki kelebihan handal di bidang mereka masih sangat langka. Namun, semua bisnis telah berkembang. Kelangkaan ini sebenarnya disebabkan oleh pendidikan yang tidak merata, berbagai tingkat kecerdasan individu, dan berbagai persyaratan bisnis. Hal inilah yang membuat persaingan untuk posisi ini semakin ketat. Dalam bidang ketenagakerjaan, persaingan dalam mencari pekerjaan bukan hal baru lagi. Untuk bertahan dalam persaingan global yang semakin ketat di era global Revolusi ini, mantan Menteri Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berdaya saing sangat penting, bahkan sebelum masa jabatannya berakhir.

Komunikasi merupakan elemen kunci keberhasilan tim kerja dalam suatu organisasi. Kerja tim berkembang ketika anggota tim berkomunikasi dengan baik satu sama lain, menghormati perbedaan pendapat, dan secara aktif mendengarkan. Aspek kunci dari komunikasi tim yang efektif adalah penerimaan aktif. Wawancara merupakan salah satu cara perusahaan untuk menyeleksi jumlah pelamar yang banyak, sedangkan yang diperlukan sangat terbatas. Penerimaan aktif adalah kemampuan untuk menerima dan memahami sepenuhnya apa yang dikomunikasikan oleh anggota tim lainnya, baik secara verbal maupun nonverbal. Dalam hal membangun kerja tim penerimaan postif merupakan landasan penting yang memungkinkan anggota tim membangun hubungan yang kuat, saling percaya,

dan berbagi pengetahuan dan ide secara efektif. Aspek-aspek yang sering luput dari perhatian kita, namun sebenarnya sangat penting agar komunikasi menjadi mudah dan berkualitas. Penyampaian pesan melalui simbol kepada orang lain secara langsung atau tidak langsung melalui media dengan tujuan mengubah perilaku, sikap, atau pandangan juga disebut komunikasi (Nasution, 2012a).

Menurut beberapa teori wawancara, wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih untuk mengetahui pendapat dan perspektif seseorang tentang suatu masalah. Ada pertemuan langsung antara dua atau lebih orang sebelum wawancara. Namun, dengan kemajuan teknologi, wawancara dapat dilakukan melalui telepon seluler, dll. Akibatnya, wawancara adalah proses tanya jawab antara dua atau lebih orang tentang masalah. Kemudian dinyatakan bahwa wawancara adalah tanya jawab yang dilakukan untuk mengumpulkan data antara orang yang diwawancarai dan orang yang diwawancarai. Keterampilan komunikasi interpersonal sangat penting selama proses wawancara. Selain itu, pelamar akan menentukan apakah pekerjaan atau perusahaan sesuai dengan bakat dan komitmennya (Oktivera & Wirawan, 2020). (Nurjanah, 2018) menambahkan bahwa, dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak memiliki pekerjaan, mahasiswa baru lulus cenderung lebih cemas dengan proses melamar pekerjaan. Kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan dan kurangnya kepercayaan diri. Selain itu, banyak lulusan baru yang tidak memperhatikan persyaratan pekerjaan dan tidak mempersiapkan diri terlebih dahulu sebelum melamar tanpa menyesuaikan diri dengan persyaratan. Akibatnya, mereka gagal mendapatkan pekerjaan. Karena mahasiswa baru biasanya tidak memiliki pengalaman kerja, perusahaan sering meragukan kemampuan mereka. Kegagalan melewati tes wawancara adalah salah satu penyebab utama kegagalan mencari kerja. Dalam wawancara, kebanyakan kelulusan baru tidak meninggalkan kesan yang baik. Mereka bahkan tidak dapat memahami pertanyaan wawancara yang paling dasar yang ditanyakan oleh banyak perusahaan. Ketidakkampuan ini menyebabkan kerugian sosial dan ekonomi yang berkaitan dengan pemenuhan pekerjaan.

Bagi calon pekerja, terutama lulusan SMA, menjawab pertanyaan dan mengatasi proses wawancara kerja ini adalah hal yang berbeda. Meskipun posisi yang dilamar tidak tergolong pekerjaan menengah atau tinggi, kesiapan mental dan pengetahuan calon karyawan harus dipertimbangkan. Proses perekrutan karyawan baru mencakup wawancara kerja. Untuk memilih karyawan, wawancara kerja sangat penting. Wawancara kerja adalah komunikasi dua arah karena pewawancara berusaha untuk menanamkan keyakinan pada kemampuan dan komitmen pelamar. Pada saat itu, pelamar berusaha lagi untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sesuai dengan kebutuhannya atau tidak. Selain itu, pelamar akan menentukan apakah pekerjaan atau perusahaan sesuai dengan bakat dan komitmen mereka. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain sangat penting selama proses wawancara.

(Oktivera & Wirawan, 2020). mengatakan bahwa komunikasi interpersonal terjadi ketika orang berbicara satu sama lain secara langsung, memungkinkan setiap orang yang terlibat melihat reaksi orang lain secara langsung. Baik secara lisan maupun tidak lisan. Komunikasi langsung terjadi ketika dua orang berinteraksi satu sama lain, sehingga pesan dapat disampaikan secara langsung dan tepat kepada orang lain atau lawan bicaranya.

Kecemasan adalah ketika kita khawatir atau takut akan sesuatu, seperti gugup atau gelisah. Gangguan kecemasan adalah rasa cemas atau khawatir yang tidak terkendali tentang berbagai hal. Perasaan yang tidak pasti dan tidak berdaya sangat terkait dengan kecemasan, juga disebut kecemasan. Kadang-kadang, seseorang menganggap kecemasan sebagai tantangan, dan mereka harus mempersiapkan sesuatu untuk menghadapi situasi tersebut. Ini juga dapat berdampak positif. Namun, ada saat-saat ketika kecemasan membuat seseorang merasa tidak dapat menghadapi kecemasan. Akibatnya, seseorang dapat mengembangkan mekanisme pertahanan diri atau ego untuk menghindari masalah tersebut. Kecemasan berkomunikasi yang tinggi adalah kecenderungan untuk mengalami kecemasan dalam jangka waktu yang cukup lama dan dalam berbagai konteks (Nasution, 2012a). Perasaan khawatir, tekanan, masalah, dan masalah dengan otak yang mengatur rasa takut dan emosi adalah beberapa contoh gangguan kecemasan. Beberapa cara untuk mencegah dan mengatasi kecemasan adalah berolahraga secara teratur, mendapatkan istirahat dan tidur yang cukup, makan makanan yang sehat, melakukan latihan untuk mengelola stres, dan mengurangi konsumsi kafein.

Berbicara dengan komunikatif, menggunakan bahasa tubuh yang persuasif, dan mengungkapkan ide dengan lugas adalah semua keterampilan yang diperlukan saat melakukan wawancara kerja. Kemampuan bahasa adalah salah satu kebutuhan industri saat ini. Oleh karena itu, aspek bahasa ini sangat penting dalam pelatihan wawancara kandidat (Suprayogi et al., 2022). Menulis hal-hal penting dalam wawancara adalah proses mengumpulkan informasi penting, seperti topik pembicaraan, tujuan, dan lainnya, kemudian dirangkai menjadi kesimpulan. Pendengar harus sangat berkonsentrasi untuk memahami dan menulis apa yang penting dalam wawancara (Harefa, 2019). Keterampilan komunikasi adalah kemampuan kerja yang paling penting dari soft skill. Ini karena soft skill memiliki nilai yang lebih besar untuk dievaluasi daripada pengetahuan teknik yang dapat mereka ambil dari institusi pendidikan mereka. Keterampilan komunikasi adalah hasil dari perilaku komunikator saat percakapan. Kemampuan komunikasi diperlukan saat merekrut karyawan baru, dan keterampilan komunikasi khusus diperlukan dalam suatu industri. Saat merekrut karyawan baru, kemampuan komunikasi sangat penting, dan dalam suatu industri, keterampilan komunikasi khusus diperlukan. Studi ini harus ditekankan oleh universitas atau lulusan SMA agar lulusan dapat sukses dalam pekerjaan dan wawancara kerja (Mumtahanah & Kurnia, 2022).

Komunikasi melakukan dua fungsi penting, yaitu digunakan oleh karyawan untuk mendistribusikan informasi yang diperlukan dan menumbuhkan kepercayaan. Kemampuan komunikasi yang baik akan membantu karyawan berkolaborasi dalam pekerjaan mereka. Anggota tim berasal dari berbagai latar belakang budaya dan budaya. Semua tujuan organisasi akan tercapai jika komunikasi berjalan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini *kemampuan komunikasi wawancara* ini dilaksanakan secara online pada tanggal 28 Mei 2024 sampai dengan 04 Juni 2024 menjelaskan tahapan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan saat proses wawancara. Penelitian ini sangat penting dalam mempersiapkan untuk menghadapi wawancara

kerja/interview. Penelitian ini dibuat mengatasi kecemasan seseorang saat melakukan wawancara didepan HRD/Manajer.

Saat melakukan wawancara seseorang dapat memperdalam komunikasi, keterampilan, dan pemahaman. Pada saat meneliti seseorang untuk mengetahui seberapa kesulitan mereka alami selama proses wawancara. Saat mengevaluasi seseorang untuk meningkatkan kinerja mereka saat wawancara, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan saat berlangsungnya proses interview. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang gejala individu selama penelitian. Dari metode kualitatif ini dirancang untuk menyelidik, menemukan, dan menggambarkan kualitas seseorang atau dampak yang tidak bisa dijelaskan.

1. Tahap Persiapan

Hasil menunjukan sebagian besar seseorang mengalami kesulitan saat menghadapi proses wawancara kerja didepan HRD/Manajer. Dibutuhkan pelatihan komunikasi yang efektif berdasarkan masalah tersebut. Beberapa langkah persiapan adalah sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan diri ketika akan akan melakukan wawancara kerja mulai dari penampilan, wawasan perihal perusahaan yang akan di wawancarai.
- b) Mempersiapkan kendaraan/tranportasi ke perusahaan yang akan dituju.
- c) Mempersiapkan jawaban yang akan ditanya.
- d) Mempersiapkan mental dalam berwawancara.

2. Pelaksanaan

Wawancara kerja adalah tahap penting dalam proses seleksi karyawan di suatu perusahaan. Wawancara kerja terjadi antara perusahaan dan pelamar. Tujuan dari wawancara ini adalah mengetahui lebih banyak kepribadian, pengalaman, kompetensi calon karyawan. Berikut beberapa langkah yang dapat membantu dalam melaksanakan wawancara kerja yang efektif:

- 1) Persiapan sebelum wawancara kerja:
 - Review surat lamaran dan CV: Teliti latar belakang dan pengalaman kandidat dari dokumen lamaran dan CV kandidat.
 - Rencanakan pertanyaan: Siapkan pertanyaan yang relevan dan terstruktur untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
 - Penjadwalan: tentukan waktu, tempat, dan durasi wawancara dengan memperhatikan ketersediaan kandidat dan pewawancara.
- 2) Pengenalan awal:
 - Salam dan perkenalan: Sambut kandidat dengan ramah dan berikan pengenalan singkat tentang diri dan tim pewawancara.
 - Penjelasan proses: jelaskan secara singkat format dan tujuan wawancara untuk membantu kandidat merasa lebih aman.
- 3) Proses pewawancara
 - Pertanyaan terstruktur: Ajukan pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk mengeksplorasi pengalaman, keterampilan, dan kepribadian kandidat.
 - Mendengarkan aktif: Berikan perhatian penuh terhadap jawaban kandidat dan jangan ragu untuk menulis catatan penting.
- 4) Evaluasi dan penilaian:
 - Kriteria dan penilaian: Gunakan kriteria yang ditetapkan untuk menilai respons kandidat secara objektif.
 - Catatan dan skala pertanyaan: catatan jawaban dan beri skor bila perlu, terutama jika melakukan wawancara dengan beberapa kandidat.

5) Pertanyaan kandidat:

- Kesempatan untuk bertanya: berikan kesempatan kepada kandidat untuk bertanya tentang perusahaan, posisi, atau proses seleksi.
- Penutup wawancara: beri tahu kandidat tentang langkah selanjutnya dalam proses seleksi.

6) Evaluasi pasca wawancara:

- Diskusi tim: Jika bekerja dalam tim, diskusikan impresi masing-masing setelah wawancara untuk mencapai konsensus jika diperlukan.
- Pengambilan keputusan: Gunakan hasil wawancara bersama dengan evaluasi lainnya untuk membuat keputusan terkait perekrutan.

7) Umpan balik kepada kandidat:

- Komunikasi hasil: kabari kandidat tentang hasil wawancara mereka sesegera mungkin dan berikan umpan balik konstruktif jika memungkinkan.

Melaksanakan wawancara kerja dengan efektif memerlukan persiapan yang matang, kemampuan mendengarkan aktif, dan kemampuan mengevaluasi kandidat secara objektif. Dengan pendekatan yang terstruktur dan profesional, proses wawancara dapat menjadi alat yang efektif untuk memilih kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia.

3. Evaluasi

Tahap yang sangat penting dalam proses seleksi karyawan adalah melakukan wawancara kerja untuk memastikan bahwa kandidat terbaik akan dipilih untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Kriteria penilaian, catatan selama wawancara kerja, skala penilaian, konsistensi, diskusi tim, referensi tambahan, umpan balik, dan keputusan akhir adalah semua langkah yang dapat dilakukan dalam proses evaluasi. Perusahaan dapat menjadi lebih akurat dan efisien dalam memilih karyawan baru yang tepat dengan mengikuti prosedur ini. Penting untuk diingat bahwa evaluasi harus dilakukan dengan adil dan objektif, dengan fokus pada kualifikasi yang paling relevan dengan posisi yang sedang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

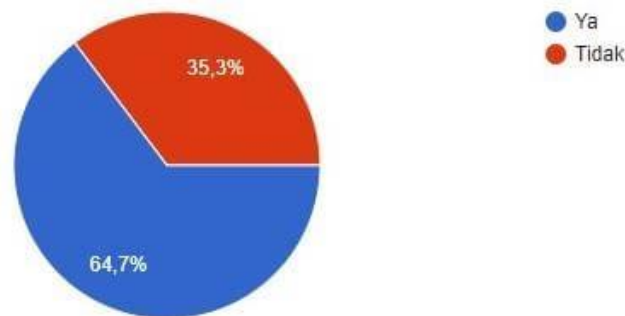
Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 69,8% para pencari kerja masih kesulitan dalam berkomunikasi saat menghadapi wawancara kerja.

Persepsi tentang kemampuan komunikasi wawancara kerja yang sulit pada kemampuan seseorang saat proses wawancara kerja. Dengan melatih seseorang dalam berkomunikasi saat menghadap HRD/Manajer, masalah ini bisa dapat diselesaikan.

Penelitian ini dilakukan selama 7 (tujuh) hari secara online dengan menggunakan pengisian kuesioner yang diikuti oleh para calon pekerja. Tahap analisis awal bahwa 64,7% para pencari kerja masih sangat gugup saat proses wawancara kerja di depan HRD/manager, 35,3% para pencari kerja tidak pernah dan sangat sering merasakan tidak percaya diri. Ini bisa dilihat dari hasil diagram dibawah ini.

Apakah anda mengalami kecemasan atau gugup saat wawancara di depan HRD/manager?

51 jawaban



Penelitian ini memberikan kesempatan agar para pekerja bisa percaya diri untuk berbicara didepan HRD/Manajer. Pada titik ini, para pencari kerja melatih untuk meningkatkan kepercayaan diri saat melakukan wawancara kerja. Para pencari kerja belum terbiasa berbicara di depan umum cenderung mengalami kecemasan atau gugup, yang membuat para pencari kerja merasa tidak percaya diri atau gugup.

Suasana hati dapat mempengaruhi pikiran, dorongan, perilaku, dan gerakan biologis, seperti kecemasan, mudah marah, dan perasaan sangat tegang. Pikiran dapat menyebabkan perasaan seperti kecemasan, gangguan konsentrasi, pikiran kosong, memperbesar ancaman, merasa tidak berdaya, atau perasaan sensitif. Motivasi memengaruhi keinginan untuk melarikan diri, ketergantungan, dan menghindari keadaan. Perilaku ini menyebabkan perasaan gelisah, gugup, dan waspada. Gerakan biologis memengaruhi gerakan spontan seperti menegangkan, berkeringat, gemetar, pusing, berdebar-debar, mual, dan mulut kering. Ini selalu berkaitan dengan diri sendiri selama tahap komunikasi antarpribadi wawancara. Jika kita ingin berkomunikasi secara pribadi, kita harus siap untuk membuka diri dan mengungkapkan informasi tentang diri kita. Konsep diri, kesadaran diri, dan harga diri selalu dikaitkan dengan berbicara tentang diri sendiri (Nasution, 2012b).

Hal ini membuat calon pekerja khawatir bahwa mereka yang melamar pekerjaan tidak akan lolos. Setiap calon karyawan belum siap untuk mulai bekerja. Banyak calon pekerja tidak tahu apa yang mereka bisa lakukan, meskipun kemampuan itulah yang akan ditanyakan saat wawancara. Gerakan biologis mempengaruhi kering. Selama proses wawancara, calon pekerja akan merasa siap jika mereka memiliki kemampuan yang cukup untuk mendukung posisi tersebut. Rasa percaya diri yang rendah juga menjadi penyebab kecemasan para calon pekerja selama wawancara. Orang-orang yang baru lulus sekolah takut tidak akan diterima di pekerjaan yang mereka lamar. Menurut hasil penelitian, kepercayaan diri terkait dengan kesiapan kerja calon pekerja. Hal ini juga sesuai dengan kecemasan yang dimiliki calon kandidat. Selama wawancara, calon pekerja akan merasa siap jika mereka berani menjawab pertanyaan. Selain itu, jika calon pekerja memiliki kemampuan yang cukup untuk mendukung posisinya, mereka akan merasa siap. Untuk tetap tenang dan meningkatkan kemampuan mereka, mahasiswa baru diharapkan dapat mengatasi kecemasan mereka. Kecemasan untuk melamar

pekerjaan juga dipengaruhi oleh banyaknya saingan dan dukungan keluarga. Keluarga memainkan peran penting dalam kemajuan karir individu. Keyakinan seorang kandidat dipengaruhi oleh dukungan dan dorongan keluarga. Dukungan dari orang terdekat akan meningkatkan semangat seseorang untuk melamar pekerjaan, meskipun ada banyak saingan (Nurjanah, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk sukses dalam wawancara kerja, Anda harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan orang lain. Keahlian ini harus diberikan kepada calon peserta wawancara melalui pelatihan atau pelatihan otodidak. Calon peserta wawancara kebanyakan adalah lulusan SMA/SMK yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melalui wawancara kerja selama tahap perekrutan karyawan. Berdasarkan data evaluasi, dapat ditemukan bahwa (1) tingkat kepercayaan diri seseorang meningkat saat menghadiri wawancara kerja dibandingkan sebelumnya; dan (2) keterampilan berkomunikasi secara verbal menjadi lebih baik saat menjawab pertanyaan wawancara kerja. (3) Keterampilan komunikasi nonverbal lebih baik dibandingkan sebelum pelatihan. (4) Hampir 90 persen peserta menerima pekerjaan setelah pelatihan.

Berdasarkan hasil evaluasi, ada kebutuhan untuk pelatihan yang serupa yang berkelanjutan dan dapat diperluas ke masyarakat di daerah lain selain dengan Yayasan Penyalur Kerja atau LPK. Selain itu, penting untuk mengajarkan siswa di tingkat SMA/SMK kemampuan komunikasi yang diperlukan untuk menghadapi wawancara kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Harefa, T. (2019). Penerapan Model Group Investigation Terhadap Kemampuan Menulis Hal-Hal Penting Dalam Wawancara Oleh Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 192–202. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i1.634>
- Mumtahanah, N., & Kurnia, K. (2022). Analisis Keterampilan Komunikasi Dalam Penerimaan Karyawan Pada Lulusan Baru STIKOM Interstudi. *Inter Script: Journal of Creative Communication*, 4(1), 61. <https://doi.org/10.33376/is.v4i1.1376>
- Nasution, H. B. (2012a). Kecemasan Berkomunikasi Antarpribadi Dalam Tes Wawancara Kerja. *Flow*, 1(1).
- Nasution, H. B. (2012b). Kecemasan Berkomunikasi Antarpribadi Dalam Tes Wawancara Kerja. *Flow*, 1(1). <http://jurnal.usu.ac.id/index.php/flow/article/view/404>
- 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>
- Oktivera, E., & Wirawan, F. A. W. (2020). Program Peningkatan Kemampuan Komunikasi Dalam Menghadapi Wawancara Kerja. *Jurnal Karya Untuk Masyarakat (JKuM)*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.36914/jkum.v1i1.302>
- Suprayogi, S., Puspita, D., Putra, E. A. D., & Mulia, M. R. (2022). Pelatihan Wawancara Kerja Bagi Anggota Karang Taruna Satya Wira Bhakti Lampung Timur. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 356–363. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i1.4494>