

Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan *Job Interview* Pada Generasi Millenial

Hasaniah Zulfiani¹, Nurholik Azizah², Mustika Hayati³, Nurul Aini⁴

^{1,2,3,4} Institut Agama Islam Hamzanwadi Pancor

zhasaniah@gmail.com

Abstrak

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif. Generasi milenial, sebagai motor penggerak pembangunan masa depan, dituntut memiliki keterampilan teknis maupun non-teknis, termasuk kemampuan menghadapi wawancara kerja (*job interview*). Artikel ini membahas pelaksanaan pelatihan *job interview* bagi generasi milenial di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Lombok Timur sebagai upaya strategis dalam mengurangi angka pengangguran terbuka. Metode kegiatan meliputi sosialisasi, penyusunan materi, persiapan sarana, pelaksanaan pelatihan, dan pelaporan. Teknik pengambilan sampel dalam kegiatan ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria-kriteria tertentu. Sampel dari kegiatan ini adalah generasi milenial yang sedang mengikuti pelatihan di BPVP Lombok Timur sebanyak 50 peserta. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap pentingnya wawancara kerja, peningkatan kepercayaan diri, serta kemampuan komunikasi yang lebih baik. Pelatihan ini juga memberikan pengalaman praktis melalui simulasi wawancara dan sesi interaktif. Antusiasme peserta menunjukkan bahwa pelatihan ini efektif dan relevan sebagai langkah peningkatan kualitas SDM lokal. Diharapkan pelatihan serupa dapat terus berlanjut untuk mendukung kesiapan generasi muda dalam memasuki dunia kerja.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Generasi Milenial, *Job Interview*, Pelatihan Kerja, Lombok Timur

Abstract

Human resource development is a critical aspect in facing globalization and the increasingly competitive job market. Millennials, as the driving force of future development, are required to possess both technical and non-technical skills, including the ability to succeed in job interviews. This article discusses a job interview training program for millennials at the Vocational Training and Productivity Center (BPVP) in East Lombok as a strategic effort to reduce open unemployment rates. The program involved several stages: socialization, material preparation, facility setup, implementation, and reporting. The results show improved participant understanding of the importance of job interviews, increased self-confidence, and enhanced communication skills. The training also provided practical experience through interview simulations and interactive sessions. Participant enthusiasm indicated the training's effectiveness and relevance as a step toward improving the quality of local human resources. It is hoped that similar programs will continue to support youth readiness for entering the workforce.

Keywords: Human Resources, Millennials, Job Interview, Job Training, East Lombok

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam pembangunan suatu daerah, terutama dalam menghadapi era persaingan global yang semakin kompetitif. Peningkatan kapasitas SDM menjadi krusial, terutama bagi generasi milenial yang akan menjadi motor penggerak pembangunan di masa depan. Generasi ini dituntut memiliki keterampilan tidak hanya secara teknis, tetapi juga dalam aspek non-teknis seperti kemampuan berkomunikasi dan memasarkan diri dalam dunia kerja, termasuk melalui proses wawancara kerja (*job interview*).¹

Dunia selalu berubah sepanjang waktu. Perubahan ini terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Manusia memiliki kebutuhan untuk berkembang dan melakukan perubahan di dalam kehidupannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, manusia selalu mencari upaya untuk

¹ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), *Strategi Pembangunan SDM Indonesia*, Jakarta: Bappenas, 2020.

menciptakan sesuatu yang baru². Generasi Millenial memiliki ciri-ciri unik yang berbeda dari generasi yang lain. Generasi Millenial lahir dan tumbuh di era teknologi. Maka salah satu ciri utama generasi ini adalah sangat mampu beradaptasi dan familiar dengan perkembangan teknologi yang ada. Ciri-ciri lainnya adalah mereka dihadapkan pada dunia yang sedang berkembang³.

Kinerja pegawai dipengaruhi tidak hanya oleh proses seleksi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung oleh tahapan rekrutmen. Model ini menekankan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan rangkaian proses yang saling berkaitan dan berurutan. Setiap tahap dalam proses tersebut memiliki peran dalam memperkirakan potensi kinerja pegawai.⁴

Kinerja karyawan merupakan tingkatan prestasi atau hasil kerja tiap individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan yang mencakup eksekusi tugas sesuai tanggung jawab dan dampak positif atau negatif terhadap kebijakan operasional perusahaan⁵. Indikator penilaiannya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan disiplin sebagai ukuran untuk menilai kinerja karyawan⁶. Terdapat faktor individu dan lingkungan yang mempengaruhi yaitu integritas dan konsentrasi (individu), dan uraian jabatan yang jelas serta iklim kerja yang dinamis (Lingkungan)⁷ Pelatihan kerja merupakan sebuah

² Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU

³ Ongkowijoyo, Y. S. P. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millenial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(6), 1023-1039.

⁴ Yullyanti, Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol. 16, No. 3, 2009, hlm. 23

⁵ Hanafiah, M. H., & Akbar, D. D. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Milenial Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 118-126.

⁶ Wirjawan, tri wahyu. (2019). Pengaruh Kompensasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt yasunli abadi utama plastik cibitung. *Pelita Bangsa*, 4, 94–109

⁷ Ameliyany, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan). *Unimal Press*, 5–24

proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas saat ini atau di masa depan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku⁸

Untuk mengantisipasi hal tersebut, diperlukan berbagai bentuk pelatihan yang ditujukan bagi generasi milenial mengingat generasi milenial akan menjadi motor penggerak di masa yang akan datang. Salah satu pelatihan yang penting adalah pelatihan keterampilan menghadapi dunia kerja, seperti pelatihan wawancara. Di antara berbagai jenis pelatihan yang diperlukan, pelatihan wawancara memiliki urgensi yang tinggi karena menjadi tahapan hampir terakhir dalam proses rekrutmen, di mana calon pekerja akan dinilai secara langsung oleh pihak perusahaan, baik dari segi penampilan, pola pikir, maupun kemampuan berkomunikasi. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan apakah calon tersebut akan diterima atau tidak.

Pelatihan wawancara kerja dan pengembangan soft skills memberikan dampak positif terhadap perubahan pola pikir peserta. Banyak peserta sebelumnya belum memahami pentingnya tes wawancara dalam proses seleksi kerja, karena mereka belum pernah mempelajari hal tersebut.⁹ Melalui pelatihan ini, peserta merasa terbantu karena dapat menyaksikan langsung simulasi wawancara kerja yang diperagakan oleh panitia, mengenali kekurangan diri, serta mempelajari cara mengatasinya. Hal ini membuat mereka merasa lebih percaya diri, siap menghadapi dunia kerja, dan mengalami peningkatan harga diri.

Selain itu, ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan sebelum mengikuti wawancara kerja antara lain adalah memahami secara mendalam posisi yang dilamar serta mengenal profil perusahaan dengan baik. Tujuannya adalah agar pelamar mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan mendasar saat wawancara dengan percaya diri. Selain itu, mengenali potensi diri dan melakukan latihan atau simulasi wawancara

⁸ Putri, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Up2b Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 1

⁹ Budidarma & Rukmin, Pengaruh Pelatihan Soft Skills Terhadap Tingkat *Self Esteem* Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran (JPP)*, Vol. 22, No.1, 2015, hlm. 052–062.

juga dapat meningkatkan kesiapan pelamar dalam menghadapi proses seleksi tersebut.¹⁰

Di Kabupaten Lombok Timur, angka pengangguran terbuka masih menjadi isu yang memerlukan perhatian serius.¹¹ Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya kesiapan generasi muda dalam menghadapi proses seleksi kerja, khususnya pada tahapan wawancara. Banyak dari mereka memiliki potensi dan kualifikasi pendidikan yang memadai, namun gagal dalam proses rekrutmen karena minimnya kemampuan menghadapi job interview. Oleh karena itu, pelatihan job interview menjadi strategi yang relevan dalam rangka peningkatan kapasitas SDM.

Berdasarkan kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk bahwa Kegiatan pelatihan wawancara kerja bagi mahasiswa di kota Madiun berguna untuk memberi peserta pengetahuan tentang wawancara kerja, meningkatkan kemampuan mereka untuk berbicara di depan orang lain, dan meningkatkan kepercayaan diri mereka sendiri.¹² Suprayogi dkk juga menjelaskan bahwa kegiatan pelatihan yang telah dilakukan menunjukkan hasil peningkatan minat peserta untuk belajar bagaimana mempersiapkan wawancara kerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, yaitu terpilih dalam pekerjaan.¹³

Haryanto menjelaskan bahwa Pelatihan ini bertujuan untuk membekali generasi milenial dengan keterampilan praktis dalam menghadapi wawancara kerja, seperti teknik menjawab pertanyaan, etika

¹⁰ Siti Wahyuni, *Strategi Sukses Menghadapi Wawancara Kerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2020, hlm. 39.

¹¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Timur, *Profil Kemiskinan dan Pengangguran Kabupaten Lombok Timur 2023*, Selong: BPS Lombok Timur, 2024.

¹² Pratiwi dkk, Pelatihan Wawancara Kerja Bagi Mahasiswa di Kota Madiun. *Jurnal Pengmasku*, 2022, Vol. 2, No. 2, hlm 115.

¹³ Suprayogi dkk, Pelatihan Wawancara Kerja Bagi Anggota Karang Taruna Satya Wira Bhakti Lampung Timur. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2022, Vol. 3, No.1, hlm.361.

berkomunikasi, serta pemahaman terhadap karakteristik dunia kerja.¹⁴ Dengan demikian, diharapkan akan terjadi peningkatan kepercayaan diri, profesionalisme, dan kesiapan kerja yang berdampak pada penurunan angka pengangguran serta peningkatan kualitas tenaga kerja lokal di Lombok Timur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam kegiatan ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM), khususnya generasi milenial, dalam menghadapi persaingan global dan dunia kerja yang semakin kompetitif. Salah satu faktor krusial yang masih menjadi tantangan, khususnya di Kabupaten Lombok Timur, adalah rendahnya kesiapan generasi muda dalam menghadapi proses wawancara kerja, yang berdampak pada tingginya angka pengangguran. Pelatihan *job interview* terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman, kepercayaan diri, serta kesiapan peserta menghadapi seleksi kerja. Melalui pelatihan ini, peserta memperoleh pengalaman praktis, memahami pentingnya komunikasi dan etika kerja, serta mampu mengenali dan mengembangkan potensi diri. Dengan demikian, pelatihan *job interview* merupakan strategi yang relevan untuk meningkatkan kualitas SDM lokal dan mengurangi angka pengangguran secara signifikan.

Metode

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode sosialisasi yang bertujuan untuk mengenalkan, mengajarkan, dan membiasakan peserta terhadap *job interview*. Teknik pengambilan sampel dalam kegiatan ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan kriteria-kriteria tertentu. Sampel dari kegiatan ini adalah generasi milenial yang sedang mengikuti pelatihan di BPVP Lombok Timur sebanyak 50 peserta. Kegiatan ini dilakukan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP), Lombok Timur. Tahapan yang dilakukan pada kegiatan ini adalah Sosialisasi, Penyusunan materi penyuluhan, persiapan sarana dan prasarana, pelaksanaan dan pelaporan akhir. Tahapan yang direncanakan antara lain :

¹⁴ Dwi Haryanto, "Pentingnya Soft Skill dalam Dunia Kerja", *Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, Vol. 12, No. 1, 2021, hlm. 45.

1. Sosialisasi
Sosialisasi telah dilaksanakan oleh kepala BPVP Lombok Timur dengan memberikan informasi kepada seluruh generasi milenial yang sedang mengikuti pelatihan di BPVP Lombok Timur untuk mengikuti kegiatan pelatihan *job interview*.
2. Penyusunan Materi Pelatihan
Materi disusun terkait dengan "*job interview*" yang berisi tentang apa saja yang perlu disiapkan dan dilakukan ketika seseorang mengikuti *job interview*.
3. Persiapan Sarana dan Prasarana
Sarana dan prasarana yang perlu dipersiapkan dalam kegiatan ini antara lain : Materi pelatihan, menyiapkan bahan presentasi, dan dokumen lain yang dibutuhkan sebagai dokumentasi kegiatan.
4. Pelaksanaan
Kegiatan ini telah dilaksanakan pada hari jum'at 27 Oktober 2023 yang bertempat di Auditorium BPVP Lombok Timur. Kegiatan ini diikuti oleh seluruh generasi milenial yang sedang mengikuti pelatihan di BPVP Lombok Timur. Pada tahapan ini di beri pelatihan tentang *job interview* kepada peserta sebagai penunjang ketika nanti melakukan job interview pada saat seleksi kerja.
5. Pelaporan Akhir
Laporan akhir merupakan pelaporan yang dilakukan dari seluruh rangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan. Pelaporan ini dilakukan kepala BPVP Lombok Timur.

Hasil dan Pembahasan

BPVP Lombok Timur menjadi objek kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan *job interview* pada generasi millenial. Kegiatan ini dilakukan oleh Tim yang berasal dari salah satu dosen Institut Agama Islam Hamzanwadi Pancor. Hal ini dilakukan dengan memberikan materi dan contoh bagaimana melakukan job interview, selain itu pemateri juga meminta peserta untuk melakukan job interview secara berkelompok.

Tim juga melakukan pemberian materi dan game terkait dengan hal-hal yang harus disiapkan ketika melakukan job interview. Antusiasme peserta pelatihan yang turut hadir dalam kegiatan ini mengindikasikan bahwa tim sangat diterima di BPVP Lombok Timur serta banyaknya

pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peserta pelatihan terkait bagaimana menjadi *interviewee* dan hal-hal yang harus dihindari ketika melakukan *job interview*.



Gambar 1. Penyampaian Materi Pelatihan *Job Interview*



Gambar 2. Foto Bersama Peserta Dan Kepala BPVP Lombok Timur Dengan Pemateri

Hasil survei digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, dan menunjukkan bahwa para peserta memperoleh pengetahuan yang berguna untuk membantu mereka menemukan pekerjaan. Sejalan dengan kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh Wediawati dkk memberikan pengetahuan tentang teknik

wawancara yang baik dan benar serta seberapa pentingnya *soft skills* untuk membranding diri sendiri saat memasuki dunia kerja.¹⁵

Penyampaian materi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini disampaikan dengan metode ceramah dan diskusi. Selama kegiatan berlangsung, semua peserta berpartisipasi aktif. Setelah ceramah selesai, peserta mengajukan beberapa pertanyaan kaitannya dengan beberapa kendala yang dihadapi saat mengikuti wawancara (*job interview*)¹⁶

Harapan Tim setelah berakhirnya sesi pelatihan *job interview* ini akan terus berkontribusi dan berkelanjutan dalam memberikan pelatihan-pelatihan lainnya untuk mendapatkan hasil yang optimal untuk generasi milenial dalam mendapatkan pekerjaan nantinya.

Kesimpulan

Pelatihan *job interview* yang dilaksanakan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Lombok Timur merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, khususnya generasi milenial. Kegiatan ini terbukti mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya wawancara kerja sebagai tahapan krusial dalam proses rekrutmen. Melalui penyampaian materi, simulasi, dan permainan edukatif, peserta menjadi lebih siap, percaya diri, serta mampu mengenali potensi dan kekurangan diri mereka. Tingginya antusiasme peserta menunjukkan bahwa pelatihan ini mendapat sambutan positif dan relevan dengan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, pelatihan *job interview* diharapkan dapat menjadi program berkelanjutan yang tidak hanya menyiapkan generasi muda secara teknis dan mental dalam menghadapi dunia kerja, tetapi juga secara nyata berkontribusi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Lombok Timur.

¹⁵ Wediawati dkk, Pelatihan Job Interview dan Soft Skills Guna Memasuki Dunia Kerja. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 2021, Vol. 5, No. 4, hlm. 1721.

¹⁶ Rasyimah, R., Marina, M., Sari, C. P. M., Andriyani, D., & Nailufar, F. (2023). Peningkatan Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Job Interview Untuk Persiapan Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Pengabdian Ekonomi Dan Sosial (JPES)*, 2(1), 16-20.

Daftar Pustaka

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). (2020). *Strategi Pembangunan SDM Indonesia*. Jakarta: Bappenas.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Timur. (2024). *Profil kemiskinan dan pengangguran Kabupaten Lombok Timur 2023*. Selong: BPS Lombok Timur.
- Budidarma, & Rukmin. (2015). Pengaruh pelatihan soft skills terhadap tingkat *self-esteem* mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 22(1), 52–62.
- Hanafiah, M. H., & Akbar, D. D. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Milenial Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 118-126
- Haryanto, D. (2021). Pentingnya soft skill dalam dunia kerja. *Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 12(1), 45.
- Ongkowijoyo, Y. S. P. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millenial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(6), 1023-1039
- Pratiwi, D. I., Prihatanto, R., Triwijaya, S., Kurniawan, M. A., & Arifianto, T. (2022). Pelatihan Wawancara Kerja Bagi Mahasiswa di Kota Madiun. *Pengmasku*, 2(2), 109-118.
- Putri, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Up2b Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 1
- Rasyimah, R., Marina, M., Sari, C. P. M., Andriyani, D., & Nailufar, F. (2023). Peningkatan Sumberdaya Manusia Melalui Pelatihan Job Interview Untuk Persiapan Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Pengabdian Ekonomi Dan Sosial (JPES)*, 2(1), 16-20.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU

- 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.
- Wahyuni, S. (2020). *Strategi sukses menghadapi wawancara kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wediawati, T., Althalets, F., Sulistio, L. C., Hendiani, P., Musdalifah, R., Verdina, V., & Aransyah, M. F. (2021). Pelatihan Job Interview dan Soft Skills Guna Memasuki Dunia Kerja. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 1713-1723.
- Wirjawan, tri wahyu. (2019). Pengaruh Kompensasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt yasunli abadi utama plastik cibitungng. *Pelita Bangsa*, 4, 94–109
- Yullyanti. (2009). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(3), 23.