

PERSIAPAN DUNIA KERJA BAGI PESERTA DIDIK PKBM NEGERI 23 JAKARTA: EDUKASI STRATEGI WAWANCARA KERJA DAN TIPE PERJANJIAN KERJA

Inna Hanarti¹⁾, Andi Setiawan²⁾, Evalina³⁾, Ria Estiana⁴⁾, Rahayu Tri Utami⁵⁾
Politeknik LP3I Jakarta^{1), 2), 3), 4), 5)}

Email: inna.hanarti@gmail.com¹⁾, anditiawan93@gmail.com²⁾, evaafzhan06@gmail.com³⁾,
ria.estiana@gmail.com⁴⁾, ayyu.sam@gmail.com⁵⁾

Abstrak

Bagi organisasi, karyawan adalah aset yang berharga untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan merupakan ujung tombak organisasi. Oleh karena itu, langkah awal kunci utama kesuksesan organisasi adalah proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Pencarian sumber daya manusia yang unggul dilalui dengan beberapa tahapan diantaranya adalah wawancara kerja. Pada kegiatan wawancara kerja, perusahaan dapat mengetahui kualitas dan kompetensi calon karyawan sebelum menjalani tes seleksi berikutnya. Wawancara kerja yang umum dilakukan adalah bersifat individu dengan tujuan mengetahui latar belakang dan soft skill calon karyawan. Setiap perusahaan memiliki aturan yang berbeda terkait perjanjian kontrak kerja untuk karyawan. Surat perjanjian kerja ini dibuat oleh perusahaan kepada calon karyawan dengan mencantumkan berbagai syarat, hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

Permasalahan yang terjadi pada peserta didik di PKBM 23 Cideng, Jakarta Pusat pada bulan Februari 2022 disebabkan kurangnya pemahaman peserta didik terkait persiapan menghadapi wawancara kerja dan belum mengenal tipe dari surat perjanjian kerja

Kata kunci: Wawancara Kerja, Perjanjian Kerja, PKBM

STRATEGIES FOR DEALING WITH WORK INTERVIEWS AND KNOWING TYPES OF WORK AGREEMENTS

Abstract

For organizations, employees are a valuable asset to achieve goals. In other words, employees are the spearhead of the organization. Therefore, the first step of the main key to organizational success is the recruitment and selection process to recruit workers according to their needs. The search for superior human resources is passed through several stages including job interviews. In job interviews, companies can find out the quality and competence of prospective employees before undergoing the next selection test. Job interviews that are generally conducted are individual in nature with the aim of knowing the background and soft skills of prospective employees. Each company has different rules regarding employment contract agreements for employees. This work agreement letter is made by the company to prospective employees by including various conditions, rights and obligations that must be fulfilled by both parties.

The problems that occurred to students at PKBM 23 Cideng, Central Jakarta in February 2022 were due to the lack of understanding of students regarding preparation for job interviews and not knowing the type of work agreement letter.

Keywords: *job interview, job agreement, PKBM*

A. PENDAHULUAN

UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 ayat II yang menyatakan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Persaingan untuk meraih pekerjaan di era sekarang semakin ketat. Seorang calon tenaga kerja tidak hanya dituntut untuk memenuhi kriteria mahir dalam bidang pekerjaan yang dituju, tetapi juga harus memiliki ketrampilan berkomunikasi. Pencarian sumber daya manusia yang unggul dilalui dengan beberapa tahapan diantaranya adalah wawancara kerja. Pada kegiatan wawancara kerja, perusahaan dapat mengetahui kualitas dan kompetensi calon karyawan sebelum menjalani tes seleksi berikutnya. Wawancara kerja yang umum dilakukan adalah bersifat individu dengan tujuan mengetahui latar belakang dan soft skill calon karyawan. Umumnya pihak perusahaan akan mencari tahu mengenai latar belakang dari calon pelamar terutama Pendidikan, prestasi dan tipe calon pelamar dilihat dari sisi psikologi.

Bagi organisasi, karyawan adalah aset yang berharga untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan merupakan ujung tombak organisasi. Oleh karena itu, langkah awal kunci utama kesuksesan organisasi adalah proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya (Pusparani, 2018). Sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari karyawan yang mampu menjalankan kegiatan operasional organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Maka dari itu, tak heran jika organisasi menginginkan karyawan yang kompeten, yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan penuh tanggung jawab. Rekrutmen merupakan proses yang terdiri dari serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat atau calon karyawan yang dapat ditempatkan secara tepat (Pusparani, 2018). Pengambilan keputusan untuk menentukan apakah calon karyawan dapat diterima atau tidak tersebut didasari oleh sejumlah kriteria yang ditetapkan pada organisasi. Agar menghindari terjadinya kesalahan pengambilan keputusan, maka organisasi membutuhkan sistem pendukung keputusan untuk memutuskan calon karyawan mana yang akan diterima. (Muharsyah, 2018) Rekrutmen di setiap organisasi berbeda-beda tergantung pada jenis metode perekrutan yang digunakan dan dibutuhkan organisasi (Dessler, 2013). Rekrutmen yang berhasil adalah ketika organisasi berhasil mengidentifikasi sejumlah pelamar yang nantinya dapat dipilih. Pada tahap ini, terdapat banyak teknik yang dapat digunakan untuk memilih yang terbaik dari sekumpulan pelamar (Aamodt, 2010).

Metode yang paling sering digunakan untuk memilih karyawan adalah wawancara kerja. Dapat dikatakan bahwa sebagian besar pekerjaan itu diperoleh setelah pelamar melalui proses

wawancara (Aamodt, 2010). Wood (2013) menjelaskan bahwa wawancara sebagai transaksi komunikasi yang menekankan pada pertanyaan dan jawaban. Karena wawancara bertujuan mendapatkan informasi, maka hal tersebut terjadi 37 ketika pewawancara mengajukan pertanyaan untuk mempelajari mengenai opini, pengetahuan, sikap, pengalaman dan hal-hal lain dari pihak yang diwawancarai (Wood, 2013). Dalam wawancara kerja (*employment interview*) adalah pemberi kerja dan kandidat sama-sama saling menilai satu sama lain dan memutuskan apakah ada kecocokan di antara mereka (Wood, 2013). Wood (2013) menjelaskan biasanya wawancara kerja mencakup periode pemberian informasi dan penggalian informasi serta usaha-usaha persuasif dari kedua partisipan. Calon pemberi kerja ingin meyakinkan kandidat tentang kualitas organisasinya, sementara sang kandidat ingin meyakinkan pemberi kerja mengenai kualitas kualifikasinya. Idealnya, kedua partisipan mendapatkan cukup informasi untuk membuat penilaian yang adil dari kecocokan antara mereka.

Interview biasanya dilakukan satu lawan satu antara interviewer dengan pelamar, tetapi dapat pula dilakukan antara sekelompok pelamar dengan satu atau dua orang interviewer. Pertanyaan dapat bersifat terstruktur, tidak terstruktur, campuran, pemecahan masalah, atau menggunakan sejumlah pertanyaan untuk dirancang untuk menimbulkan stres (Irawan et al., 2018). Apakah wawancara efektif untuk mengidentifikasi kandidat yang sesuai kebutuhan organisasi? Hal tersebut tergantung pada banyak hal. Sebuah meta-analisis oleh Barrick (dalam Aamodt, 2010) menemukan bahwa penggunaan komunikasi nonverbal yang tepat sangat berkorelasi dengan skor wawancara. Isyarat nonverbal yang sesuai mencakup hal-hal seperti tersenyum dan membuat kontak mata yang tepat (Levine & Feldman dalam Aamodt, 2010). Howard dan Ferris (dalam Aamodt, 2010) menemukan hubungan yang signifikan antara penggunaan perilaku nonverbal yang tepat dan persepsi pewawancara terhadap kompetensi yang diwawancarai. Hasil meta-analisis juga menunjukkan bahwa penggunaan isyarat verbal yang tepat seperti nada, nada, kecepatan bicara, dan jeda juga terkait dengan skor wawancara yang lebih tinggi (Aamodt, 2010). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam proses wawancara, baik komunikasi verbal maupun non verbal punya kontribusi terhadap efektivitas cara tersebut dalam mengidentifikasi karyawan yang dibutuhkan. Dengan memonitor tak hanya kata-kata tetapi juga bahasa tubuh serta gerak gerik, maka interviewer bisa memastikan agar proses tanya jawab yang ia lakukan berhasil mencapai tujuan wawancara kerja, yakni mengidentifikasi kandidat yang sesuai kebutuhan organisasi.

Perjanjian kerja adalah salah satu hal yang paling penting diperhatikan saat menerima sebuah tawaran pekerjaan. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja sendiri dapat terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berikut adalah sejumlah hal yang perlu dipahami:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak (konsensus) Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum (cacat hukum) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (objek tertentu) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Adapun isi dari perjanjian kerja tersebut paling tidak memuat hal-hal berikut: Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh Jabatan atau jenis pekerjaan Tempat pekerjaan Besarnya upah dan cara pembayarannya Syarat-syarat kerja (memuat hak dan kewajiban para pihak) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja Menurut Undang-Undang, perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau dibuahkan, kecuali atas persetujuan para pihak.

Perjanjian kerja sendiri dibuat untuk dua macam, yaitu waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Menurut Pasal 13 UU Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun Pekerjaan yang bersifat musiman Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan Untuk itu, PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Adapun perjanjian ini dapat diperpanjang atau diperbarui

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berbeda dengan PKWT, hubungan kerja PKWTT bersifat tetap. Dalam PKWTT, tidak ada batasan waktu (sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia). Perjanjian kerja ini juga dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Pada PKWTT, perjanjian kerja dapat berbentuk tertulis dan lisan.

Permasalahan yang terjadi pada peserta didik di PKBM 23 Cideng, Jakarta Pusat pada bulan Februari 2022 disebabkan kurangnya pemahaman peserta didik terkait persiapan menghadapi wawancara kerja dan belum mengenal tipe dari surat perjanjian kerja. Peserta didik PKBM Negeri 23 Jakarta telah mempelajari mengenai pembuatan surat lamaran pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, tetapi pembekalan mengenai strategi menghadapi wawancara kerja dan pemahaman mengenai perjanjian kerja yang berlaku di perusahaan belum diberikan.

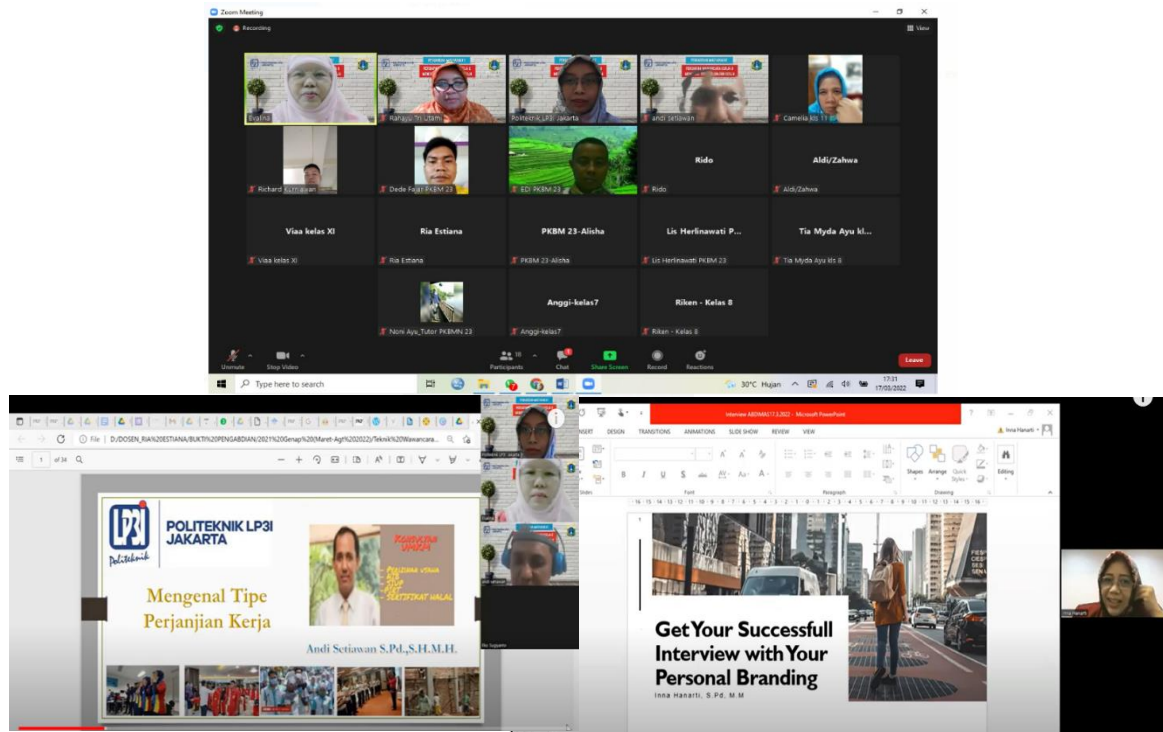
B. METODE PELAKSANAAN

1. Kegiatan dan Pelaksanaan

Kegiatan ini merupakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh tim dosen Politeknik LP3I Jakarta pada tanggal 17 Maret 2022 bagi peserta didik di PKBM Negeri 23, Cideng Jakarta Pusat

2. Waktu dan Tempat Pengabdian kepada masyarakat

3Waktu pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah Kamis, 17 Maret 2022 pukul 16.00-18.00 WIB dengan menggunakan media Zoom Meeting yang dimiliki oleh Politeknik LP3I Jakarta.



Gambar 1. Suasana Pelaksanaan Pelatihan

3. Mitra/Subjek Pengabdian

PKBM Negeri 23, Cideng Jakarta Pusat awalnya beralamat di Jl. L.H. Mas Mansyur, Jakarta Pusat yang kemudian sejak Oktober 2020 pindah lokasi ke Jl. Sangihe Dalam No. 26, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. yang telah terakreditasi A. PKBM Negeri 23 Cideng Jakarta Pusat menyelenggarakan Pendidikan non formal untuk jenjang yaitu Paket A (Setara SD) kelas 4,5, dan 6; Paket B (setara SMP) kelas 7,8 dan 9; Paket C (setara SMA) jurusan IPS kelas 10,11 dan 12.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat kali ini diikuti oleh 33 orang peserta didik yang berada di kelas 12, dimana mereka sedang mempersiapkan diri untuk kelulusan dan mencari pekerjaan di organisasi ataupun perusahaan.



Gambar 2. Profil PKBM Negeri 23 Cideng, Jakarta Pusat

Sumber: <https://referensi.data.kemdikbud.go.id/> (2022)

4. Prosedur

Langkah-langkah yang dilaksanakan pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi,

- tim dosen program studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Jakarta melakukan kunjungan ke PKBM Negeri 23 Cideng Jakarta Pusat untuk mengidentifikasi permasalahan yang terjadi mengenai kesiapan peserta didik dalam menghadapi dunia pekerjaan. Selain itu tim juga menyepakati jadwal pelatihan dan media yang akan digunakan ketika pelaksanaan pelatihan.
- Tim dosen menyiapkan materi pelatihan yang akan disampaikan pada tahap pelaksanaan dimana materi yang akan diberikan adalah mengenai strategi menghadapi wawancara kerja dan memahami tipe perjanjian kerja.
- Tim dosen memberikan surat ijin pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan proposal kegiatan kepada Ketua PKBM Negeri 23 Cideng Jakarta Pusat.

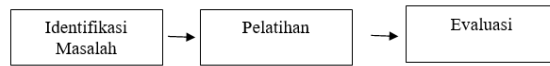
2. Pelaksanaan Pelatihan:

- Metode ceramah, pemateri memberikan penjelasan secara online menggunakan aplikasi Zoom Meeting kepada peserta mengenai strategi menghadapi wawancara kerja dan memahami tipe perjanjian kerja.
- Metode diskusi, peserta berdiskusi dengan para pemateri untuk menggali persoalan-persoalan yang berhubungan dengan materi yang dipaparkan.

- Evaluasi, metode ini dilaksanakan untuk mengetahui umpan balik peserta terhadap kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh tim dosen Politeknik LP3I Jakarta dari sisi pemateri, waktu pelaksanaan kegiatan, media yang digunakan selama pelaksanaan kegiatan

secara online, hingga kritik dan saran terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian Politeknik LP3I Jakarta.

Alur model pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tim dosen Politeknik LP3I Jakarta digambarkan pada skema di bawah ini:



Gambar 2. Alur Skema Pelaksanaan Kegiatan

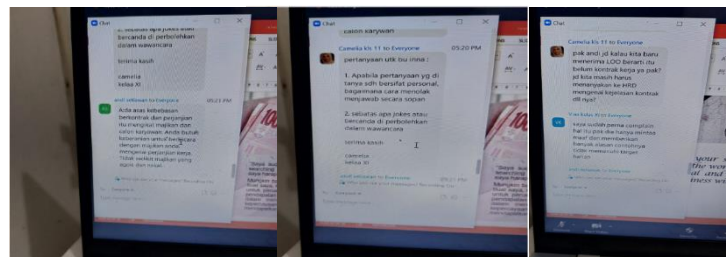
Kegiatan pendampingan dan konsultasi kepada peserta setelah kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan melalui media sosial WhatsApp.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berjalan dengan baik, pihak PKBM selaku mitra sangat mendukung adanya kegiatan yang diinisiasi oleh Politeknik LP3I Jakarta dan berharap kegiatan seperti ini dapat berkelanjutan. Jumlah peserta didik yang mengikuti kegiatan ini adalah 21 orang dan 2 orang tutor. Adapun peserta didik yang mengikuti kegiatan ini merupakan peserta didik yang saat ini berada di kelas 12 dan sedang mempersiapkan diri untuk lulus dan bekerja.

Kesiapan mental dibutuhkan oleh para pencari kerja dalam menghadapi tahapan wawancara. Persiapan yang dilakukan pun harus sejak awal dan bertahap untuk terus berlatih dari sisi komunikasi. Sikap dalam menanggapi setiap pertanyaan yang diajukan ketika wawancara pun menjadi kunci penting dalam suksesnya tahap wawancara kerja (Budiasningrum, 2021). Pengetahuan mengenai tipe perjanjian kerja juga dibutuhkan oleh peserta didik, agar tidak terjebak euphoria mendapatkan pekerjaan sehingga tidak memperhatikan pasal yang tercantum pada perjanjian kerja. Aspek pertama bagi calon pekerja yang penting adalah mengetahui hak dan kewajiban pekerja.

Beberapa peserta didik aktif bertanya dalam sesi diskusi, umumnya peserta didik menanyakan mengenai tips dan trik menghadapi wawancara kerja yang dilakukan secara online melalui Zoom serta menanyakan terkait bagaimana bernegosiasi mengenai isi dari perjanjian kerja.



Gambar 3. Pertanyaan Sesi Diskusi

D. SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan usaha solutif yang diberikan oleh tim dosen Politeknik LP3I Jakarta dalam meningkatkan kepersayaan diri para peserta didik yang akan lulus dan mulai mencari pekerjaan. Strategi menghadapi wawancara kerja dan pemahaman mengenai isi dari tipe perjanjian kerja merupakan hal penting yang perlu diketahui oleh peserta didik PKBM Negeri 23 Cideng Jakarta Pusat.

E. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada mitra PKBM Negeri 23 Cideng, Jakarta Pusat dan Politeknik LP3I Jakarta yang telah memberikan fasilitas dan dukungan sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial organizational psychology*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Budiasningrum, R. S., Rosita, R., Setiawan, J., Yuliana, D., & Astuti, E. D. (2021). TEKNIK JITU MEMENANGKAN TAHAPAN TES WAWANCARA KERJA DI PERUSAHAAN. *JURNAL ABDIMAS PLJ*, 1(2), 49-53
- Dessler, G. (2013). *Human resource management (3rd ed)*. Harlow: Pearson Education.
- Irawan, R., Wijaya, D., Dewi, I. K., Susanti, H. (2018, November). Prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. PZ Cussons Indonesia. *Jurnal Akrab Juara*, 3 (4).
- Jaya Grup (2018). *Manual human capital management grup pembangunan jaya*. PT. Jaya Grup: Indonesia
- Muharsyah, A., Hayati, S. R., Setiawan, M. I., Nurdiyanto, H., Yuhandri (2018, Februari). Sistem pendukung keputusan penerimaan jurnalis menerapkan multi-objective optimization on the basis of ratio analysis (moora). *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, 5 (1), p. 19-23.
- Oktivera, E., & Wirawan, F. W. (2020). Program peningkatan kemampuan komunikasi dalam menghadapi wawancara kerja. *Jurnal Karya untuk Masyarakat (JKuM)*, 1(1), 43-49.
- Pusparani, D. (2018, Mei 2). Analisis proses pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2). P.101-109.
- Rahmatika, R., Grasiawaty, N. & Bagaskara, S. (2021). Persiapan Dunia Kerja bagi Siswa SMKN 39 Jakarta: Edukasi Penulisan CV, Psikotest, Wawancara. *Amalee: Indonesian Journal of Community Research and Engagement*, 2(2). 119-127
- Ubaedillah, U., Pratiwi, D. I., Mukson, M., Masrikhiyah, R., & Nurpratiwiningsih, L. (2020). Pelatihan Wawancara Kerja Dalam Bahasa Inggris Bagi Siswa SMK Menggunakan Metode

Demonstrasi. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 1(01).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wood, J. T. (2013). *Communication in our lives* (6th ed). Boston: Wadsworth Cengage Learning.