

## **LITERASI DIGITAL PEMETAAN JOB KOMPETENSI DALAM RANGKA MEMENANGKAN PELUANG KERJA**

Taviastuti, Nur Barokah, Luqman Khakim, Iwan Hermawan, Inayah, Dody Setyadi, Siti Mumun Muniroh

### *Abstract*

*Educated job seekers in Indonesia are quite high. The proportion of educated workforce is higher (74.3%) compared to uneducated job seekers (25.7%). It means that many educated residents have not found a job (unemployed). It is because, many job seekers do not recognize how to prepare, deal with and undergo the entire recruitment process for the company. There was also a problem where most of the tertiary institutions did not have the media for additional competencies literacy required by prospective alumni to win employment opportunities. To overcome this problem, this study explored the study literature method, making a description of the competencies needed in recruitment, providing digital literacy, conducting assessments of digital literacy to experts. As a result, a description of the competencies needed in the recruitment test was obtained, the availability of digital literacy that helped prospective college alumni to practice in order to have the competencies needed to win employment opportunities by passing all tests held by companies when recruiting new workers.*

Keywords: additional competency, digital literacy, winning vacancy

### **1. Pendahuluan**

Pencari kerja terdidik di Indonesia cukup tinggi. Proporsi tenaga kerja terdidik lebih tinggi (74,3%) dibanding pencari kerja tidak terdidik (25,7%). Ini berarti banyak penduduk terdidik yang belum memperoleh pekerjaan (menganggur). Kondisi ini disebabkan sebagian pencari kerja belum mengetahui bagaimana mempersiapkan, menghadapi dan menjalani seluruh proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan perusahaan. Pencari kerja masih banyak yang belum bagus ketika membuat surat lamaran kerja. Mereka juga kurang familiar dengan test-test scholastic. Kompetensi operasional mereka juga tidak menunjukkan keunggulan yang signifikan. Selain itu pencari kerja tidak siap menghadapi tes interview oleh HRD dan calon *user*. Terakhir, sebagian pencari kerja masih sembrono dalam menghadapi tes kesehatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka kesenjangan kemampuan para pencari kerja dalam menghadapi serangkaian proses rekrutment merupakan permasalahan yang akan diantisipasi dan diselesaikan dalam penelitian ini, guna meningkatkan peluang di masa yang

akan datang dalam memenangkan lowongan pekerjaan. Penelitian ini secara umum bertujuan membangun serangkaian kemampuan bagi mahasiswa dapat digunakan untuk memenangkan lowongan pekerjaan

## **2. Tinjauan Pustaka**

. Dalam proses mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, pencari kerja mengajukan lamaran kepada instansi atau perusahaan tertentu dengan disertai surat lamaran pekerjaan dan daftar riwayat hidup. Surat lamaran dan *CV* sangat dianjurkan dibuat semenarik mungkin, baik dari segi isi surat maupun kemasannya (Rahardi, 2007). Pengenalan strategi penulisan surat lamaran kerja juga efektif dan guru disarankan untuk meningkatkan kesadaran lintas budaya pada siswa dalam menulis surat, karena dengan pengetahuan tersebut, siswa dapat lebih sadar bagaimana menulis surat yang benar dengan mempertimbangkan lingkup budaya tempat kerja yang mereka tuju (Al-Ali, 2014).

Perubahan waktu dan minat juga merubah tuntutan bagian Personalia yang berhubungan dengan resume dan surat lamaran kerja (Spinks & Wells, 1999). Update tentang trend terbaru tentang dunia kerja perlu terus dilakukan, tidak hanya melalui pemberian teori tetapi melalui kegiatan praktik yang akan membantu siswa berlatih dan mengalami langsung prosesnya. Salah satu hasil studi (Hall, et. al., 1980) menunjukkan bahwa pengajaran tentang lamaran kerja dan kemampuan wawancara melalui kombinasi instruksi dan strategi mampu meningkatkan performa subjek penelitian mereka dalam menguasai tahap-tahap rekrutmen. Berdasarkan paparan di atas, diperlukan sebuah kegiatan pendukung untuk memberikan informasi yang menyeluruh tentang dunia kerja, prosedur rekrutmen, dan menyediakan media literasi digital untuk menguasai berbagai kompetensi tambahan dalam memenangkan peluang kerja bagi mahasiswa.

Tes psikologi merupakan instrument yang dibuat untuk mengukur konstruk yang tidak teramati (unobserved construct), juga dikenal dengan variabel laten. Tes psikologi biasanya, tapi tidak selalu, berupa serangkaian tugas-tugas atau masalah-masalah yang harus dipecahkan oleh responden. Tes psikologis merupakan alat/instrumen yang digunakan untuk mengukur kemampuan potensial psikologis subyek (potential ability). Potential ability subyek adalah kemampuan yang tidak nyata yang berperan menunjang kemampuan nyata (actual ability). Contoh potential ability ialah inteligensi (intelligence), bakat (aptitude), minat (attitude),

## **Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Polines - 2019**

kepribadian (personality), emosi (emotion), dan motivasi (motivation). Kemampuan nyata (actual ability) merupakan prestasi, seperti prestasi belajar, kinerja, karya seseorang dalam berbagai bidang (mekanik, seni, sastra, politik, bisnis, pendidikan, dan sebagainya).

Menurut Anastasi dan Urbina (2006: 3) tes psikologis pada dasarnya adalah alat ukur yang obyektif dan dibakukan (distandarisasikan) atas sampel perilaku tertentu. Standarisasi mengimplikasikan keseragaman cara dalam penyelenggaraan dan pembuatan skor tes. Dalam rangka menjamin keseragaman kondisi-kondisi testing, penyusun tes menyediakan petunjuk-petunjuk yang rinci bagi penyelenggaraan setiap tes yang baru dikembangkan.

Cronbach (1984: 26) menyatakan tidak ada definisi tes yang dianggap tuntas, melainkan para ahli mendefinisikan tes menurut cara pandangnya sendiri-sendiri. Cronbach (1984: 27) cenderung memberikan definisi tes psikologis sebagai suatu prosedur yang di-standarisasikan (standardization of procedure) yang digunakan tester untuk mengukur kemampuan potensi subyek.

Dalam pandangan ini, prosedur (procedure) diartikan sebagai tata cara yang spesifik dan konkrit. Tata cara ini mencakup langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persiapan, yaitu hal-hal yang perlu disiapkan sebelum melakukan testing seperti; instrumen tes, lembar jawaban, berita acara penyelenggaraan tes, alat menunjuk waktu (stopwatch), dan ruangan tempat testing.
2. Pelaksanaan, yaitu berisi cara-cara menyelenggarakan tes sesuai dengan manual tes psikologis yang bersangkutan.
3. Skoring dan penyusunan laporan, yaitu kegiatan untuk memberikan skor, skor dihitung berdasarkan jawaban betul yang menghasilkan skor mentah (raw score), selanjutnya skor mentah itu dikonversikan dengan norma tes, yang menghasilkan skor baku seperti IQ (intelligence quotient), dan EQ (emotional quotient). Pelaporan hasil tes, merupakan hal yang amat penting. Hasil testing psikologis hendaknya disajikan dalam bentuk laporan yang sederhana, menarik, obyektif, dan spesifik, sehingga mudah digunakan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian Survey dengan mengandalkan pada data primer yang diperoleh dari Survey pratek kerja lapangan tahun 2018.

## Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Polines - 2019

Masalah utama yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah menyediakan media literasi digital kompetensi tambahan yang diperlukan bagi mahasiswa untuk memenangkan persaingan kerja. Untuk itu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Study literature mencari kumpulan kompetensi – kompetensi dalam bidang job placement, meliputi :
  - 1) Penulisan lamaran pekerjaan
  - 2) Persiapan menghadapi psiko tes, seperti tes : kraepink, epps, menggambar, TPA dll
  - 3) Menghadapi interview user / manajer : cara berjalan, cara duduk, cara menjawab pertanyaan, posisi pandangan mata,
  - 4) Tes kesehatan :
- b. Menyediakan literasi digital dalam bentuk video agar lebih mudah dipelajari oleh para mahasiswa.
- c. Meminta assessment literasi digital tersebut pada para ahli menggunakan Metode Delphi.

### 4. Hasil

Pencari kerja terdidik di Indonesia cukup tinggi. Proporsi tenaga kerja terdidik lebih tinggi (74,3%) dibanding pencari kerja tidak terdidik (25,7%). Ini berarti banyak penduduk terdidik yang belum memperoleh pekerjaan (menganggur). Kondisi ini disebabkan sebagian pencari kerja belum mengetahui bagaimana mempersiapkan, menghadapi dan menjalani seluruh proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan perusahaan. Pencari kerja masih banyak yang belum bagus ketika membuat surat lamaran kerja. Mereka juga kurang familiar dengan test-test scholastic. Kompetensi operasional mereka juga tidak menunjukkan keunggulan yang signifikan. Selain itu pencari kerja tidak siap menghadapi tes interview oleh HRD dan calon *user*. Terakhir, sebagian pencari kerja masih sembrono dalam menghadapi tes kesehatan. Berbagai masalah ini bias diatasi bila calon pegawai diberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi menghadapi berbagai tes seleksi masuk kerja.

Secara umum tes rekrutmen pegawai melewati beberapa tahap. Tahapan lengkap seleksi pegawai meliputi tujuh sesi, yaitu : seleksi administrasi, psikotes, interview psikolog, interview *user* dan *Human Resource Department*, *medical check up*, *interview top management* (CCA Pertamina, 2018). Pada prakteknya, perusahaan sering meringkas proses-proses diatas atau menggabungkannya jadi satu.

## **Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Polines - 2019**

Untuk memenangkan peluang kerja, langkah pertama yang harus dilakukan adalah membuat surat lamaran pekerjaan dan mempersiapkan berkas-berkas terkait. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, pertama, membuat surat lamaran yang ditujukan kepada HRD perusahaan. Kedua, menyiapkan CV yang bagus termasuk foto diri didalamnya. Ketiga, menyediakan fotocopy ijazah & transkrip pendidikan terakhir. Hal ini penting karena ada mata kuliah yang terkait dengan pekerjaan yang dilamar. Penting juga melampirkan sertifikat kompetensi yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Berkas lain yang perlu disertakan adalah NPWP dan Surat Keterangan Dokter Hazami (2019).

Setelah, lolos tes administrative, pelamar biasanya akan mengikuti psiko tes. Tes ini ditujukan untuk mengukur potensi kecerdasan, mengenali kepribadian calon karyawan, memprediksi performa kerja karyawan dan untuk pemetaan karyawan (Savitra, 2019). Psikotes ini ada tujuh macam (Putri, 2019) : 1. penalaran logika Aritmatika, 2. *Test Wartegg*, 3. *Analog Verbal Test*, 4. *Draw A Man Test*, 5. Edwards Personal Preference Schedule, 6. Pauli test, 7. Test Army Alpha Intelligence.

Setelah lulus psiko tes, maka pelamar akan menghadapi tes wawancara. Ada lima hal yang dilihat HRD ketika pelamar mengikuti tes interview (Hazami, 2018). Pertama, yang dilihat adalah outfit. Minimal bersih, rapi dan wangi. Kedua, yang dilihat adalah attitude pelamar. Pelamar harus sopan dan memberikan kesan positif. Ketiga, cara berkomunikasi pelamar perlu diperhatikan. Keempat, kompetensi dan skill yang dimiliki dan relevan menjadi nilai positif. Kelima, antusiasme pelamar terhadap posisi dan perusahaan yang dincar perlu diperlihatkan ketika interview.

Pada tes kesehatan, pelamar harus dapat menunjukkan tingkat kebugaran yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan diadakannya Tes kesehatan, diharapkan perusahaan tahu kondisi fisik calon pegawai, dan mengukur kemampuan fisik calon karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang disediakan (Mitra Industri Channel, 2018). Dalam tes kesehatan dilakukan pemeriksaan fisik calon pegawai, sekaligus pemeriksaan laboratorium, rontgen dan Radiologi. Diharapkan dengan tes ini, kondisi kesehatan dan riwayat kesehatan pelamar dapat terekam dengan baik dan dapat digunakan dalam mengambil keputusan diterima atau ditolaknya surat lamaran kerja yang bersangkutan.

## Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Polines - 2019

Ada beberapa tips yang dianjurkan bagi calon karyawan untuk menghadapi tes kesehatan (Mitra Industri Channel, 2018). Pertama, hindari begadang menjelang tes kesehatan. Kedua, makan makanan yang bergizi, bersih dan sehat. Ketiga, istirahat yang cukup, keempat, minum air putih minimal 2 liter per hari.

Untuk meningkatkan kompetensi dalam menghadapi seleksi pegawai, dilakukan pengadaan literasi digital. Literasi tersebut selanjutnya dilakukan assessment untuk memperoleh validasi oleh para ahli di bidang psikologi.

### 5.1 Kesimpulan

Dari kajian diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Calon pencari kerja terdidik memerlukan kompetensi tambahan untuk mampu memenangi peluang kerja.
- b. Tahapan lengkap selesai pegawai meliputi tujuh sesi, yaitu : seleksi administrasi, psikotes, interview psikolog, interview *user* dan *Human Resource Department*, *medical check up*, *interview top management*
- c. Literasi digital telah berhasil dikumpulkan untuk kepentingan peningkatan kemampuan calon pencari kerja guna memenangkan peluang kerja.
- d. Literasi digital tersebut telah dikaji oleh para ahli di bidang Psikologi dan dinyatakan valid.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ali, M. N. 2004. How to get yourself on the door of a job: A cross-cultural contrastive study of Arabic and English job application letters. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 25(1), 1-23.
- Anastasi, A., & Urbina, S. 2006. Psychological Testing. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- CCA Pertamina (2018). Proses Rekrutmen Pertamina 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=dAEzi4Gdx58>
- Cronbach, Lee J. 1984. Essentials of Psychological Testing. New York: Harper & Row.
- Hall, C., Sheldon-Wildgen, J., & Sherman, J. A. 1980. Teaching job interview skills to retarded clients. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 13(3), 433-442.

## Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Polines - 2019

- Hazami, Eza. 2018. Kunci agar Lolos Psikotes Menurut HRD. <https://www.youtube.com/watch?v=VMoi2OQfmJo>
- Miqowati dan Wijayanti. 2017. Job Hiring and Application Writing Training untuk Mempersiapkan Lulusan Sekolah Kejuruan dalam Menghadapi Dunia Kerja. Seminar Nasional Hasil Pengabdian kepada Masyarakat 2017. ISBN : 978-602-14917-4-4.
- Mitra Industri Channel. 2018. Tips Medical Check UP (MCU) dari Dokter Yang Biasa melaksanakan MCU. <https://www.youtube.com/watch?v=kdmOG5zi3co>.
- Rahardi, K. R. 2007. *Practical English Business Correspondence*. Yogyakarta: Kanisius
- Savitra, Khanza. 2019. 7 Manfaat Psikotes Untuk SDM Perusahaan. <https://dosenpsikologi.com/manfaat-psikotes-untuk-sdm-perusahaan>, downloaded 30 Desember 2019. Jam 14.03.
- Spinks, N., & Wells, B. 1999. Trends in the employment process: Resumes and job application letters. *Career Development International*, 4(1), 40-45.
- Wijaya. 2010. Persiapan memasuki dunia kerja. Kuliah Umum Teknik Elektro, Universitas Ahmad Dahlan Jogjakarta, Kamis, 30 Desember 2010.

<https://www.youtube.com/watch?v=kdmOG5zi3co>