BHAKTI NAGORI
(Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)
Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

PEMBERDAYAAN MAHASISWA MENGHADAPI REKRUTMEN KERJA MELALUI PELATIHAN DAN SIMULASI JOB INTERVIEW

Ira Widyastuti[1],Sasmita Rusnaini[2], Siti Rahmiati[3], Ha Esdhona[4], Feri Antoni[5,] Silvia Jesika[6]

[1-6]Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio, Muara Bungo, Jambi
Corresponding Author, Email : ira.widyastuti.mm@gmail.com

Abstrak

Kemampuan mahasiswa dalam menghadapi proses rekrutmen kerja masih menjadi salah satu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian, khususnya dalam aspek wawancara kerja. Meskipun banyak mahasiswa memiliki prestasi akademik yang baik dan kompetensi yang memadai, mereka sering mengalami kesulitan dalam mengomunikasikan kemampuan, pengalaman, serta potensi diri secara efektif kepada perekrut. Kondisi ini dapat mengurangi peluang mereka untuk berhasil dalam proses seleksi kerja yang semakin kompetitif. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa melalui pelatihan dan simulasi wawancara kerja berbasis praktik. Metode yang digunakan meliputi penyampaian materi mengenai teknik wawancara, strategi menjawab pertanyaan, etika profesional, serta pelaksanaan simulasi wawancara yang menyerupai kondisi rekrutmen nyata. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan pemahaman mengenai proses dan teknik wawancara kerja, serta menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi proses seleksi. Selain itu, peserta mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan diri serta memperbaiki cara berkomunikasi secara profesional. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, memperkuat daya saing lulusan, dan mendukung keberhasilan mereka dalam memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.
***Kata kunci**: Rekrutmen, Pelatihan, interview*

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini, lulusan perguruan tinggi tidak hanya mempunyai prestasi akademik yang unggul. Namun, juga cukup siap untuk bekerja (*work readiness*). Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan strategis bagi organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Rekrutmen dan seleksi ialah menentukan kandidat yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Widyastuti, 2025).Kesiapan kerja di sini yaitu mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, adaptabilitas, serta memiliki keterampilan dalam menghadapi proses rekrutmen dan seleksi. Melalui kesempatan kerja, lembaga pendidikan seharusnya membekali lulusannya dengan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Namun, banyak lembaga pelatihan telah gagal secara signifikan dalam memberikan keterampilan kerja, sehingga diperlukan pelatihan kerja bagi lulusan baru khususnya di perguruan tinggi. Kegagalan lembaga-lembaga ini disebabkan oleh sifat dinamis yang mengetahui keterampilan, nilai, atau perilaku apa yang dibutuhkan di pasar industri saat ini (Hassock & Hill, 2022).

Salah satu pendekatan atau metode seleksi yang paling umum digunakan oleh perusahaan adalah wawancara kerja (*job interview).* Wawancara kerja tidak hanya berfungsi untuk menilai kompetensi teknis kandidat, tetapi juga untuk menggali aspek perilaku, kepribadian, motivasi, serta kesesuaian kandidat dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, kemampuan menghadapi wawancara kerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam memperoleh pekerjaan. Namun demikian, fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak mahasiswa belum

BHAKTI NAGORI
(Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)
Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

siap sepenuhnya untuk proses wawancara kerja. Hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor, antara lain kurangnya pengalaman praktis dalam mengikuti *interview*, kurangnya pemahaman tentang teknik menjawab pertanyaan secara sistematis, serta rendahnya kepercayaan diri dalam menyampaikan potensi diri. Selain itu, sebagian besar mahasiswa belum mampu mengemas pengalaman akademik maupun non-akademik menjadi narasi yang relevan dan menarik bagi perekrut. Contohnya, menilai kemampuan teknis kandidat, menilai perilaku, kepribadian, motivasi dan kesesuaian kandidat dengan budaya perusahaan.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki mahasiswa dengan tuntutan dunia kerja, khususnya dalam aspek *soft skills*. Dengan pelatihan kerja dapat mempersempit kesenjangan antara keterampilan teknis yang diperoleh mahasiswa dan keterampilan lunak yang dibutuhkan di pasar kerja. Pelatihan kerja bagi lulusan baru dapat menjadi cara terbaik untuk membekali lulusan dengan *soft skill*, yang paling dibutuhkan di pasar kerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kemampuan kerja mahasiswa di sektor swasta. mahasiswa dapat memilih berbagai disiplin ilmu untuk spesialisasi, lembaga pendidikan tinggi kekurangan sistem pelatihan untuk membekali mereka dengan keterampilan lunak yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu, yang membuat lulusan tidak cocok untuk pasar kerja meskipun memiliki keterampilan teknis (Teng et.al., 2019).

Dalam praktik rekrutmen modern, integrasi soft skill dan hard skill bukan hanya kebutuhan, tetapi keharusan dalam mempersiapkan sumber daya manusia unggul dan kompetitif (Widyastuti et al., 2025). Perusahaan semakin menekankan pentingnya *soft skills* seperti komunikasi interpersonal, kemampuan problem *solving*, serta *emotional intelligence* sebagai bagian dari penilaian kandidat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pembekalan mahasiswa tidak cukup hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga harus menyentuh aspek afektif dan psikomotorik melalui pelatihan yang bersifat aplikatif.

Pemberian pelatihan kerja bagi mahasiswa atau lulusan baru dapat meningkatkan kesiapan mereka di dunia kerja dengan itu mereka memiliki *soft skill* atau pengalaman yang dibutuhkan. Dengan Pelatihan ini memberi lulusan kepercayaan diri untuk berkinerja baik dalam peran mereka karena mereka sudah memiliki keterampilan nantinya dalam mengadapai dunia kerja (Sin et al., 2019). Wawancara kerja berfungsi sebagai kesempatan singkat bagi kandidat untuk menunjukkan keterampilan dan kompetensi mereka guna mendapatkan tawaran pekerjaan, membuat keputusan yang tepat tentang menerimanya dan memiliki kesempatan untuk bekerja (Rao et al., 2024). Dengan meningkatnya penggunaan teknologi dalam perekrutan telah menambah lapisan ketidakpastian baru bagi kandidat, yang dapat memengaruhi persepsi dan reaksi mereka. Cara kandidat merespons dan berperilaku selama proses perekrutan (Repova et al., 2024), karena Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mengidentifikasi kandidat yang paling tepat pada waktu yang tepat (Sree Reddy, 2018).Dengan ini diharapkan mahasiswa dapat memperoleh pengalaman belajar yang lebih kontekstual dan praktis. Pelatihan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga menekankan pada praktik langsung melalui simulasi wawancara kerja, sehingga peserta dapat mengembangkan keterampilan secara nyata. Selain itu proses perekrutan untuk mendorong kemandirian dan pengarahan diri di antara individu (Salvadorinho et al., 2024).Dengan pelatihan wawancara kerja mengajarkan bagaimana mahasiswa dapat membangun hubungan baik, dapat diandalkan dan ammpu mengekpresikan kekuatan dan bakat pribadi mereka (Genova et al., 2021)

Sebagai bagian dari tridarma perguruan tinggi, kegiatan pengabdian kepada masyarakat memiliki peran penting dalam menjembatani kesenjangan tersebut. Melalui program pemberdayaan mahasiswa dalam menghadapi rekrutmen kerja, khususnya melalui pelatihan *job interview*, Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini menjadi relevan dan strategis untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja serta berkontribusi dalam mengurangi tingkat pengangguran terdidik. Oleh karena itu, pelatihan job interview sebagai bentuk pemberdayaan mahasiswa menjadi salah satu solusi yang tepat dalam menjawab tantangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

BHAKTI NAGORI
(Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)
Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

2. TUJUAN KEGIATAN

Adapun tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk memberdayakan mahasiswa agar memiliki kesiapan yang optimal dalam menghadapi proses rekrutmen kerja, khususnya pada tahap wawancara kerja,

Adapun tujuan khusus dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman mahasiswa dalam proses rekrutmen dan seleksi kerja yang diterapkan di dunia industri.
2. Melatih kemampuan dalam berkomunikasi interpersonal peserta agar mampu menyampaikan potensi diri secara efektif dan meyakinkan di hadapan perekrut
3. Membekali mahasiswa bagaimana cara menghadapi dengan berbagai jenis pertanyaan *interview*, baik yang bersifat umum, teknis, maupun berbasis perilaku (*behavioral interview*).
4. Meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa untuk menghadapi situasi wawancara kerja melalui praktik langsung atau simulasi *interview*.
5. Meningkatkan keterampilan mahasiswa untuk menghadapi wawancara kerja, termasuk teknik dan cara menjawab pertanyaan secara sistematis dan profesional.
6. Meningkatkan kesiapan kerja (*work readiness*) bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja yang kompetitif dan bisa beradaptasi terhadap kebutuhan pasar kerja saat ini.
7. Mengembangkan kemampuan diri khusunya *personal branding* peserta, sehingga mampu menampilkan citra diri yang positif saat *interview* di hadapan perekrut.

3. METODE PELAKSANAAN

Dalam kegiatan pengabdian,motode yang digunakan dibagi menjadi beberapa tahap, diantaranya :

1. Tahap Persiapan

   Tahap persiapan merupakan fase awal yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan. Pada tahap ini dilakukan serangkaian kegiatan perencanaan yang terstruktur untuk memastikan bagaimana program pelatihan dapat berjalan efektif dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan peserta..

   a. Koordinasi Tim Pengabdi

      Kegiatan koordinasi dilakukan untuk menyamakan persepsi dan pembagian tugas, serta menetapkan strategi dan Teknik pelaksanaan kegiatan.

   b. Rincian kegiatan:
      a) Rapat awal diakukan oleh tim pengabdi
      b) Pembagian peran (narasumber, fasilitator, evaluator, dokumentasi)
      c) Penyusunan *timeline* kegiatan
      d) Penetapan target capaian program

   c. Output:
      a) Struktur tim dan *jobdesk*
      b) *Timeline* kegiatan terperinci

2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

   a. Sesi Ceramah Interaktif

      Materi:
      a) Konsep dalam proses rekrutmen dan seleksi
      b) Jenis-jenis wawancara kerja
      c) Kesalahan umum yang sering dilakukan saat *interview*

      Metode:
      a) Presentasi
      b) Diskusi tanya jawab

   b. Sesi Pelatihan Praktis

      Materi:

Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

a) Teknik menjawab pertanyaan interview
b) Metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*)
c) *Personal branding* saat interview

Metode:
a) Latihan masing-masing peserta
b) Studi kasus
c) Diskusi kelompok

c. Sesi Simulasi *Interview*
Kegiatan:
a) *Role play interviewer* dan kandidat
b) Simulasi wawancara kerja secara langsung
c) Penilaian performa peserta

Metode:
a) Praktik langsung (*experiential learning*)
b) Feedback langsung dari fasilitator

3. Tahap Pendampingan & Evaluasi
Kegiatan:
a. Pre-test (sebelum pelatihan)
b. Post-test (setelah pelatihan)
c. Penilaian performa saat simulasi
d. Kuesioner kepuasan peserta
4. Tahap tidak lanjut
Kegiatan:
a. Pemberian *feedback* individual
b. Penyusunan laporan kegiatan
c. Publikasi artikel pengabdian
d. Dokumentasi (video simulasi)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berjudul "Pemberdayaan Mahasiswa dalam Menghadapi Rekrutmen Kerja melalui Pelatihan Job Interview" telah dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan dan dirancang berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kegiatan ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi proses rekrutmen kerja yang semakin kompetitif serta menuntut berbagai keterampilan nonteknis, khususnya kemampuan berkomunikasi dan mempresentasikan diri secara profesional. Dalam konteks MSDM, proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan penting yang menentukan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi calon tenaga kerja. Oleh karena itu, mahasiswa sebagai calon lulusan perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai agar mampu bersaing di pasar kerja.

Salah satu metode seleksi yang paling sering digunakan oleh perusahaan dan organisasi dalam proses penerimaan karyawan adalah job interview atau wawancara kerja. Melalui wawancara, perekrut dapat menggali informasi mengenai kompetensi, pengalaman, motivasi, kepribadian, serta kemampuan komunikasi calon pelamar. Namun, banyak mahasiswa yang belum memiliki pengalaman menghadapi wawancara kerja sehingga sering mengalami kesulitan dalam menjawab pertanyaan, mengelola rasa gugup, maupun menyampaikan potensi diri secara efektif. Akibatnya, mereka tidak mampu menunjukkan kemampuan yang sebenarnya meskipun memiliki prestasi akademik yang baik.

Kegiatan ini diikuti oleh mahasiswa yang mengambil mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Pelatihan dilaksanakan melalui pemberian materi mengenai konsep rekrutmen dan seleksi, teknik menghadapi wawancara kerja, strategi menjawab pertanyaan yang sering

BHAKTI NAGORI
(Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)
Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

diajukan oleh perekrut, serta etika dan penampilan profesional saat proses seleksi. Selain itu, peserta juga mengikuti simulasi wawancara kerja yang dirancang menyerupai kondisi nyata sehingga mereka dapat memperoleh pengalaman langsung dalam menghadapi proses rekrutmen.

Melalui kegiatan ini, mahasiswa diharapkan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai proses seleksi kerja, meningkatkan rasa percaya diri, serta mampu mengembangkan keterampilan komunikasi profesional yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, program ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan di pasar kerja.

1. Hasil

   Pelaksanaan kegiatan ini terdiri dari 3 (tiga) sesi utama, yaitu penyuluhan (Ceramah Interaktif), Pelatihan Praktis dan Simulasi *Interview*. Secara umum, kegiatan dapat berlangsung dengan lancar dan mendapatkan respon positif dari peserta.

   1. Hasil Sesi Penyuluhan (Ceramah Interaktif)

      Pada sesi ini, peserta diberikan pemahaman dasar bagaimana proses rekrutmen dan seleksi kerja dan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa:

      a) Peserta dapat memahami tahapan rekrutmen dan seleksi kerja
      b) Peserta dapat mengetahui jenis-jenis wawancara kerja
      c) Peserta mampu mengidentifikasi kesalahan umum dalam proses *interview*

      Antusiasme peserta terlihat dari aktifnya diskusi dan banyaknya pertanyaan yang diajukan selama sesi berlangsung.

   2. Hasil Sesi Pelatihan Praktis

      Pada sesi workshop, peserta dilatih untuk menyusun jawaban *interview* dengan menggunakan metode yang sistematis dan hasil yang diperoleh:

      a) Peserta dapat menyusun jawaban dengan menggunakan metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*)
      b) Peserta dapat menjelaskan pengalaman diri secara lebih terstruktur
      c) Selama sesi ini terjadi peningkatan kemampuan dalam komunikasi interpersonal
      d) Sebagian besar peserta dapat menyampaikan kelebihan dan pengalaman mereka dengan lebih percaya diri dibandingkan sebelum pelatihan.

   3. Hasil Sesi Simulasi Interview

      Sesi simulasi memberikan pengalaman langsung kepada peserta dalam menghadapi wawancara kerja dan hasil yang diperoleh:

      a) Peserta dapat menunjukkan peningkatan kepercayaan diri
      b) Peserta dapat menjawab pertanyaan dengan lebih sistematis
      c) Peserta mampu memperhatikan aspek komunikasi nonverbal dan bahasa tubuh .

Hasil simulasi Interview

Aspek Penilaian	Rata-Rata Skor	Kategori
Kepercayaan Diri	3,8	Baik
Cara Berkomunikasi	3,7	Baik
Kemampuan Menjawab	3,9	Baik
Personal Branding	3,7	Baik
Bahasa Tubuh	3,6	Baik
Rata-Rata	**3,74**	**Baik**

BHAKTI NAGORI
(Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)
Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

Berdasarkan penilaian dari sebagian besar peserta berada pada kategori "baik", dengan peningkatan yang signifikan dibandingkan sebelum kegaitan dilaksanakan.



Gambar 1 : Simulasi Job Interview

2. Pembahasan

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa pelatihan job interview memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan mahasiswa menghadapi proses rekrutmen kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan bahwa keberhasilan seseorang dalam memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi teknis (hard skills), tetapi juga oleh kemampuan nonteknis (soft skills) seperti komunikasi, kepercayaan diri, kemampuan interpersonal, pengendalian emosi, dan kemampuan mempresentasikan diri secara profesional. Dalam proses seleksi tenaga kerja modern, perusahaan tidak hanya mencari kandidat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai bidangnya, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi, berkomunikasi secara efektif, serta menunjukkan sikap profesional dalam lingkungan kerja.

Pelatihan yang dilaksanakan melalui pendekatan experiential learning atau pembelajaran berbasis pengalaman terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap pengembangan kompetensi peserta. Pendekatan ini memungkinkan mahasiswa untuk belajar secara langsung melalui praktik dan pengalaman nyata, bukan hanya melalui pemahaman teori. Dalam kegiatan ini, peserta diberikan kesempatan untuk mengikuti simulasi wawancara kerja yang dirancang menyerupai situasi rekrutmen sesungguhnya. Melalui simulasi tersebut, mahasiswa dapat memahami berbagai tahapan wawancara, mengenali jenis pertanyaan yang umum diajukan oleh perekrut, serta melatih kemampuan mereka dalam memberikan jawaban yang terstruktur dan meyakinkan.

Hasil evaluasi yang dilakukan melalui pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep rekrutmen dan teknik wawancara kerja. Metode ceramah interaktif yang dipadukan dengan workshop dan simulasi terbukti efektif dalam mentransfer pengetahuan sekaligus meningkatkan keterampilan praktis peserta. Mahasiswa tidak hanya memperoleh informasi mengenai teori wawancara kerja, tetapi juga

Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

mendapatkan kesempatan untuk mempraktikkan pengetahuan tersebut secara langsung. Proses ini membantu peserta memahami kesalahan yang sering dilakukan saat wawancara serta menemukan strategi yang tepat untuk menampilkan potensi diri secara optimal.

Wawancara kerja merupakan salah satu tahapan seleksi yang memiliki peran penting dalam proses rekrutmen karena tidak hanya berfungsi untuk menilai kemampuan teknis calon karyawan, tetapi juga digunakan untuk mengevaluasi aspek kepribadian, motivasi kerja, kemampuan komunikasi, sikap, serta kecocokan kandidat dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, pengalaman menghadapi wawancara kerja menjadi hal yang sangat penting bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Melalui simulasi wawancara yang dilaksanakan dalam kegiatan ini, peserta memperoleh pengalaman nyata yang sebelumnya belum banyak mereka miliki. Pengalaman tersebut membantu mereka memahami bagaimana menghadapi berbagai pertanyaan wawancara, mengelola rasa gugup, menyusun jawaban yang relevan, serta menunjukkan sikap dan perilaku profesional selama proses seleksi berlangsung.

Salah satu temuan penting dari kegiatan ini adalah meningkatnya tingkat kepercayaan diri peserta. Sebelum mengikuti pelatihan, sebagian besar mahasiswa mengaku merasa cemas, kurang percaya diri, dan belum siap menghadapi wawancara kerja. Banyak peserta yang khawatir tidak mampu menjawab pertanyaan dengan baik atau tidak dapat menunjukkan kemampuan yang mereka miliki di hadapan pewawancara. Namun, setelah mengikuti sesi simulasi dan menerima umpan balik (feedback) dari fasilitator, terjadi perubahan yang cukup signifikan. Peserta menunjukkan peningkatan dalam cara berbicara, penggunaan bahasa yang lebih profesional, pengelolaan kontak mata, bahasa tubuh yang lebih positif, serta kemampuan menyampaikan jawaban secara jelas dan terstruktur.

Selain meningkatkan keterampilan individu, kegiatan ini juga memberikan manfaat dalam memperluas pemahaman mahasiswa mengenai ekspektasi dunia kerja. Peserta menjadi lebih memahami kriteria yang dicari oleh perusahaan dalam proses seleksi serta pentingnya persiapan yang matang sebelum mengikuti wawancara. Kesadaran ini mendorong mahasiswa untuk lebih proaktif dalam mengembangkan kompetensi diri sebagai bekal memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.

Meskipun demikian, pelaksanaan kegiatan masih menghadapi beberapa kendala. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan waktu pelaksanaan sehingga tidak seluruh peserta memperoleh kesempatan simulasi wawancara secara maksimal dan mendalam. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat kemampuan awal peserta yang cukup beragam, baik dari segi pengalaman, kemampuan komunikasi, maupun tingkat kepercayaan diri. Kondisi ini menyebabkan kebutuhan pendampingan setiap peserta menjadi berbeda-beda. Namun demikian, kendala tersebut tidak mengurangi efektivitas program secara keseluruhan karena seluruh peserta tetap memperoleh pengalaman belajar yang bermanfaat.

Tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan juga menjadi indikator keberhasilan program. Sebagian besar mahasiswa menyatakan bahwa materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan mereka sebagai calon pencari kerja dan memberikan manfaat nyata dalam mempersiapkan diri menghadapi proses rekrutmen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan job interview berbasis praktik merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang efektif untuk melengkapi pembelajaran akademik di perguruan tinggi. Program semacam ini perlu dilaksanakan secara berkelanjutan agar mahasiswa memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi persaingan dunia kerja dan mampu meningkatkan daya saing mereka sebagai lulusan perguruan tinggi...

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan judul "Pemberdayaan Mahasiswa dalam Menghadapi Rekrutmen Kerja melalui Pelatihan Job Interview", dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi proses rekrutmen kerja, khususnya pada tahap wawancara kerja dalam

Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Peningkatan tersebut ditunjukkan melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Meningkatnya pemahaman peserta mengenai proses rekrutmen dan teknik wawancara kerja, yang terlihat dari hasil pre-test dan post-test.
2. Secara sistematis menggunakan pendekatan yang tepat dengan itu dapat meningkatnya kemampuan peserta dalam menyusun dan menyampaikan jawaban *interview*.
3. Setelah mengikuti sesi simulasi *interview* terjadi peningkatan kepercayaan diri peserta dalam menghadapi wawancara kerja.
4. Dengan materi dan metode yang digunakan relevan dengan kebutuhan peserta maka output dari kegiatan ini meningkatnyakepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan.

Dengan demikian, pelatihan *job interview* berbasis praktik dan simulasi terbukti efektif dalam upaya untuk pemberdayaan mahasiswa dalam memiliki bekal untuk kesiapan kerja dan daya saing di dunia kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatani ini, khususnya kepada pihak yang terlibat dalam kegiatan PKM ini:

1. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio Mura Bungo
2. Anggota tim PKM atas kerja sama, komitmen, dan dedikasi yang telah ditunjukkan untuk mengembangkan gagasan ini.
3. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung, meskipun mereka tidak dapat disebutkan satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

[1]. Genova, H. M., Lancaster, K., Morecraft, J., Haas, M., Edwards, A., DiBenedetto, M., Krch, D., DeLuca, J., & Smith, M. J. (2021). A pilot RCT of virtual reality job interview training in transition-age youth on the autism spectrum. *Research in Autism Spectrum Disorders*, *89*. https://doi.org/10.1016/j.rasd.2021.101878

[2]. Hassock, L., & Hill, C. (2022). *Employability and employment: The role of higher education in a rapidly changing world, In Higher education and job employability* (pp. 155–178). Springer, Cham.

[3]. Rao, P. S. B., Renier, L., Boldi, M. O., Mast, M. S., Jayagopi, D. B., & Cherubini, M. (2024). On the potential of supporting autonomy in online video interview training platforms. *International Journal of Human Computer Studies*, *191*. https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2024.103326

[4]. Repova, H., Král, P., & Zouhar, J. (2024). Atypical responses of job candidates in chatbot job interviews and their possible triggers. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*, *2*(1), 100038. https://doi.org/10.1016/j.chbah.2023.100038

[5]. Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, *77*. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102510

[6]. Sin, C., Tavares, O., & Amaral, A. (2019). Accepting employability as a purpose of higher education? Academics' perceptions and practices. *Studies in Higher Education*, *44*(6), 920–931. https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1402174

[7]. Sree Reddy, B. D. (2018). Article ID: IJMET_09_07_007 Cite this Article: Geetha R and Bhanu Sree Reddy D, Recruitment through Artificial Intelligence: A Conceptual Study. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET*, *9*(7), 63–70. http://www.iaeme.com/ijmet/issues.asp?JType=IJMET&VType=9&IType=7http://www.iaeme.com/IJMET/issues.asp?JType=IJMET&VType=9&IType=7http://www.iaeme.com/IJMET/index.asp64

Volume 6, Nomor 1, (Juni) (2026), Halaman : 95 - 103 ***p*-ISSN : 2807-7792**
DOI : https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v6i1.5682 ***e*-ISSN : 2807-6907**

[8]. Suarez-Visbal, L. J., Rosales-Carreón, J., Corona, B., Alomoto, W., & Worrell, E. (2024). Walking the circular talk: Analyzing the soft and hard aspects of circular economy I mplementation of ten business cases within the textile and apparel value chain. *Journal of Cleaner Production*, *476*. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.143683

[9]. Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education+ Training*, *61*(5), 590-604.

[10]. Widyastuti, I., Albadry, S.A, Handani, D., Rusnaini S.,Rahmiati S., Ha esdhona, & Antoni, F. (2025). Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill Bagi Mahasiswa untuk Meningkatkan Daya Saing dan Kesiapan Kerja.. *BhaktiI NagoriI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, *5*(2), 1029–1035. https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i2.4975

[11]. Widyastuti, I. (2025). *SUMBER DAYA MANUSIA di Era Industri 4.0 dan Society 5.0*. https://penerbitmafy.com/produk/perencanaan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-di-era-industri-4-0-dan-society-5-0/