

## PELATIHAN WAWANCARA KERJA BAGI ANGGOTA KARANG TARUNA SATYA WIRA BHAKTI LAMPUNG TIMUR

Suprayogi<sup>1</sup>, Dian Puspita<sup>2</sup>, Edho Anggara Dolby Putra<sup>3</sup>, Muhammad Rizki Mulia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Sastra Inggris, Fakultas Sastra dan Ilmu Pendidikan, Universitas Teknokrat Indonesia

*e-mail:* suprayogi@teknokrat.ac.id<sup>1</sup>, dian.puspita@teknokrat.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Pemuda merupakan generasi penerus bangsa yang memiliki potensi yang dapat berkembang. Pada organisasi kemasyarakatan, terdapat Karang Taruna yang beranggotakan para pemuda yang tidak hanya saja dapat menjadi penggerak tetapi juga role model bagi pemuda lainnya. Akan tetapi, masih kurang meratanya akses terhadap informasi menyebabkan kurangnya kompetensi-kompetensi penting yang harus dimiliki oleh para pemuda Karang Taruna padahal hal-hal tersebut merupakan faktor penting untuk memiliki daya saing. Oleh karena itu, Program Pengabdian Kepada Masyarakat ini melakukan analisis kebutuhan dan menemukan bahwa mereka membutuhkan pelatihan persiapan kerja, khususnya wawancara. Pelatihan dilakukan selama beberapa sesi melalui penyampaian materi dan juga praktik langsung. Pre-test dan post-test dilakukan sebagai evaluasi efektivitas pelatihan juga sebagai refleksi diri bagi setiap individu peserta. Berdasarkan hasil tes, rata-rata setiap indikator menunjukkan peningkatan; pemahaman, sikap dan perilaku. Hal ini berarti pelatihan menunjukkan efektivitas meskipun keberlanjutan program seperti tetap harus dilakukan guna terus meningkatkan kemampuan para pemuda dalam praktik wawancara kerja.

**Kata kunci:** Daya Saing, Karang Taruna, Wawancara Kerja

### Abstract

Young people are the next generation of the nation who have many potentials to develop. In community organizations, there is a Youth Organization consisting of youths who can not only be movers but also role models for other youths. However, the lack of equitable access to information causes a lack of important competencies that Karang Taruna youth must possess even though these are important factors for competitiveness. Therefore, this Community Service Program conducted a needs analysis and found that they needed job preparation training, especially interviews. The training was carried out over several sessions through the delivery of material and also hands-on practice. Pre-test and post-test were conducted as an evaluation of the effectiveness of the training as well as self-reflection for each individual participant. Based on the test results, the average of each indicator showed an increase; understanding, attitude and behavior. This means that the training shows effectiveness, although the sustainability of such programs must be carried out in order to continue to improve the ability of the youth in the practice of job interviews.

**Keywords:** Competitiveness, Youth Organization, Job Interview

### PENDAHULUAN

Karang Taruna merupakan salah satu organisasi di masyarakat yang memiliki potensi untuk berkembang dari segi keterampilan kerja, pendidikan, dan pemberdayaan masyarakat. Karang Taruna memegang peranan penting dalam mendukung program kerja pemerintah desa. Selain itu, kesuksesan anggota Karang Taruna dapat menginspirasi remaja dan anak-anak lainnya untuk mengikuti jejak kesuksesan mereka. Sebagai *role model*, anggota karang taruna berupaya untuk setidaknya tidak menjadi pengangguran, karena hal itu menjadi salah satu masalah sosio ekonomi utama di pedesaan. Jika Sanisah (2010) mencatat bahwa *United Nations Development Programme* (UNDP) melihat pola pengangguran di Indonesia lebih banyak ditemukan di lulusan perguruan tinggi, pengangguran pada lulusan SMP dan SMA juga banyak sekali ditemukan. Tidak meratanya pendidikan sampai ke pelosok daerah menimbulkan sumber daya manusia yang tidak kompetitif dalam menghadapi persaingan memasuki dunia kerja (Agustinus, 2017).

Variabel kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh seleksi secara langsung tetapi juga oleh variabel rekrutmen secara tidak langsung. Model ini menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi adalah proses yang berjalan berurutan. Masing-masing proses memberi kontribusi terhadap pendugaan potensi kinerja pegawai, Yullyanti, E. (2009).

Untuk mengantisipasi hal tersebut, berbagai pelatihan perlu diupayakan pada kelompok masyarakat lulusan SMP dan SMA terutama di wilayah pedesaan. Salah satunya adalah pelatihan keterampilan dalam memasuki dunia kerja berupa pelatihan wawancara. Dari sekian banyak persiapan dan pelatihan yang dibutuhkan, pelatihan wawancara memiliki skala kebutuhan yang tinggi mengingat wawancara merupakan tahap hampir akhir dimana seorang calon pegawai akan dilihat secara langsung oleh perusahaan dari penampilan, cara berpikir dan berkomunikasi, yang akhirnya memiliki peranan yang sangat besar diterima atau tidaknya calon pegawai.

Karang Taruna Satya Wira Bhakti merupakan salah satu organisasi kepemudaan tingkat yang aktif dan hidup dalam menjalankan aktivitas organisasinya di Kabupaten Lampung Timur. Dari banyak desa yang tidak memiliki karang taruna, Karang Taruna Satya Wira Bhakti Desa Margosari ini terus mengembangkan para anggotanya dalam berbagai keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja nantinya. Melihat potensi dari anggota organisasi ini, pengabdian kepada masyarakat ini melaksanakan pelatihan wawancara kepada anggota karang taruna tersebut dengan tujuan untuk memberikan dasar-dasar pemahaman yang dipersiapkan dalam wawancara kerja.

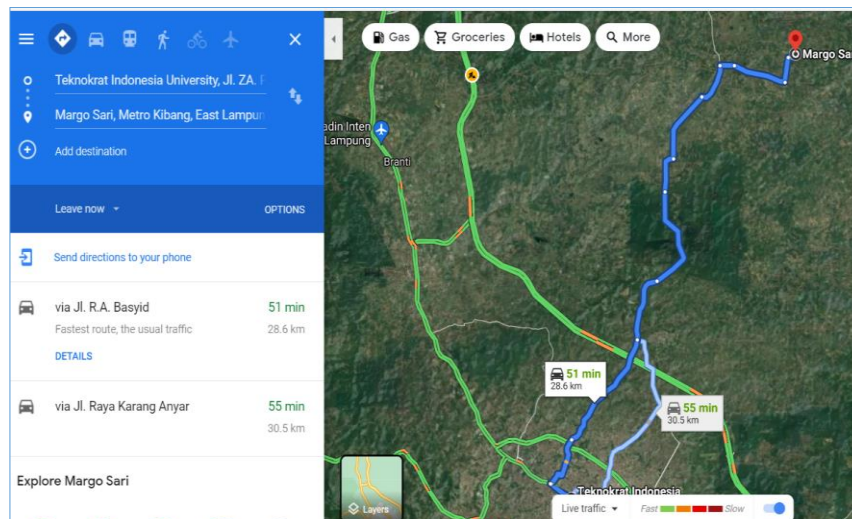
Dalam wawancara kerja, keterampilan yang diperlukan adalah bagaimana mengungkapkan gagasan dengan lugas, bagaimana berbicara yang komunikatif, bagaimana menyampaikan gagasan dengan bahasa tubuh yang persuasif dan bagaimana berpenampilan yang sesuai. Kemampuan bahasa menjadi salah satu kebutuhan penting dalam industri saat ini (Suprayogi & Pranoto, 2020), untuk itu aspek kebahasaan ini menjadi penekanan utama dalam pelatihan wawancara bagi anggota Karang Taruna Satya Wirabakti ini.

Menurut Diana Hasan, Fresh graduate memiliki peluang untuk menempati posisi penting di perusahaan. ni dilatarbelakangi fakta mahasiswa ketika kuliah terlalu fokus pada ilmu pengetahuan yang bersifat teori. Lalu mereka berharap mendapat pekerjaan sesuai kompetensi yang mereka dapat di bangku kuliah. Fakta adalah kenyataan yang terjadi sebenarnya. Seperti kenyataan di dunia kerja. Kerja adalah praktik, bukan sekadar teori.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui pelatihan wawancara telah banyak dilakukan. Trahutami, Wiyatasari (2021) telah melakukan Pembekalan Pembuatan CV Dan Interview Kerja Untuk Calon Pemegang Ke Jepang. Agustinus (2017) melaksanakan program keterampilan berlandaskan komunikasi dan administrasi bisnis bagi kaum muda dalam memasuki dunia kerja. Kegiatan PkM sejenis yang ditujukan kepada anggota karang taruna masih sedikit dilakukan.

## **METODE**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di Kantor Desa Margosari, Kecamatan Metro Kibang, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung tepatnya di jalan Jl. Raya Desa Margosari Dusun 2 RT.005 RW.003 Desa Margo Sari. Jarak ke tempat mitra adalah 28.6 km atau kurang lebih dapat ditempuh dalam waktu 1 jam.



Pemilihan daerah ini didasarkan pada kondisi sosiologi wilayah tersebut di mana tingkat partisipasi masyarakat ke pendidikan tinggi masih perlu ditingkatkan dan perlunya wawasan pada dunia pekerjaan untuk meningkatkan daya saing generasi muda. Sasaran kegiatan ini adalah 15 anggota Karang Taruna desa tersebut yang bernama Karang Taruna Satya Wirabakti yang mayoritas merupakan siswa SMA, lulusan SMA dan beberapa diantaranya menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Kegiatan ini dilaksanakan dalam waktu empat bulan dengan empat kali kunjungan dan koordinasi melalui grup whatsapp.

Data angkatan kerja di Indonesia menurut Badan Pusat Statistik pada Agustus 2020 adalah sebanyak 138,22 juta orang dan jumlah pengangguran mencapai 9,77 juta orang (BPS, 2020). Melihat perbandingan angka angkatan kerja dan pengangguran di Indonesia membuktikan bahwa untuk mencari pekerjaan di zaman sekarang ini sangat sulit. Di era global dengan persaingan yang ketat, sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi menjadi syarat mutlak. Persaingan tersebut dapat kita lihat sewaktu perusahaan mencari karyawan baru, umumnya mereka akan membuka seleksi wawancara kerja. Hal itu merupakan teknik yang digunakan oleh perusahaan untuk menyeleksi calon pelamar pekerjaan dengan memberi pertanyaan (M. El Akmal et al., 2020).

Kegiatan dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif serta dengan pendekatan institusional dengan memetakan skala prioritas permasalahan yang ada. Tahapan kegiatannya adalah sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan Anggota Karang Taruna Satya Wirabakti, yakni pelatihan apa saja yang bisa dilakukan serta prioritasnya.
2. Penyusunan materi pelatihan dan dokumen administrasi, termasuk di dalamnya tim dokumentasi, tim penyusun instrumen peningkatan pemberdayaan mitra.
3. Pelatihan wawancara dan observasi.
4. Pemberian kuesioner dan kegiatan wawancara sekaligus sesi refleksi.

Karang Taruna Satya Wirabakti sebagai mitra berkontribusi dalam menyediakan tempat, serta peralatan presentasi untuk mendukung kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Merujuk Stewart dan Cash (2012) bagaimana wawancara merupakan interaksi tanya jawab antara dua pihak yang setidaknya satu diantara mereka memiliki tujuan serius yang telah ditetapkan, pelatihan wawancara pada dasarnya harus melibatkan simulasi intensif. Kegiatan pelatihan wawancara kerja ini dilaksanakan secara interaktif melalui seminar dan praktik secara langsung. Para anggota mendapatkan materi-materi berupa: a) dokumen-dokumen penting dalam wawancara kerja, b) berpenampilan dalam wawancara kerja, c) bahasa tubuh yang dianjurkan dalam wawancara kerja, d) pengenalan potensi diri, e) pertanyaan yang sering diajukan dalam wawancara kerja, a) alternatif jawaban dan personalisasi jawaban dalam wawancara kerja. Dalam

pelaksanaannya, para peserta mendapatkan sesi review untuk menceritakan kembali materi-materi yang telah diperoleh kepada peserta lain didekatnya.



Untuk mengukur tingkat pemberdayaan mitra, peserta diberikan kuesioner di awal kegiatan dan akhir kegiatan. Peserta mengisi pernyataan yang merefleksikan pemahaman dan keterampilan mahasiswa dalam persiapan wawancara kerja dalam skala 1-10 dengan 10 sebagai nilai maksimal. Hal ini tentunya merujuk pada **Cascio (1991)** bahwa program pelatihan akan melihat efektifitas dan perubahan baik pemahaman, sikap dan perilaku pada seseorang pasca pelatihan. Hasil dari rangkaian kegiatan pelatihan wawancara kerja ini dapat dilihat pada tabel hasil kuesioner berikut ini:

Table 1 Nilai *Pre-test* dan *Post-test* pada aspek pelatihan

No	Aspek	Pre-test (mean)	Post-test (mean)	Peningkatan
1	Pemahaman terhadap dokumen wawancara yang baik	4.3	7.1	2.8
2	Pemahaman terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sering keluar dalam wawancara	5.4	7.8	2.4
3	Penguasaan tentang jawaban atas pertanyaan-pertanyaan wawancara.	4.7	7.1	2.4
4	Pemahaman terhadap potensi diri	5.7	7.1	1.4
5	Pemahaman terhadap gaya bahasa tubuh saat wawancara	4.2	6.5	2.3
6	Tingkat kepercayaan diri.	4.0	7.1	3.1
7	Pemahaman tentang ragam bahasa saat wawancara	4.1	7.0	2.9
Rata-rata keseluruhan		4.62	7.1	2.48

Dari ketujuh aspek yang dievaluasi, dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan terjadi peningkatan rata-rata dari 4.62 menjadi 7.1. Artinya pelatihan ini membuahkan hasil sampai dengan poin 2.48 peningkatan. Meskipun peningkatannya tidak terlalu tinggi, hal ini tetap menunjukkan indikasi perubahan yang baik. Pada aspek “pemahaman terhadap dokumen wawancara yang baik” para peserta sebelumnya secara terbatas memahami bahwa dokumen wawancara yang baik berupa curriculum vitae, dan surat lamaran kerja. Setelah pelatihan, para peserta memahami bahwasannya dokumen-dokumen wawancara harus dipersiapkan dengan baik, rapi, dan mudah dibaca oleh pewawancara. Menurut Wijayanti, S. Terdapat 10 Skill yang Harus Dimiliki Fresh Graduate Biar Gak Lama Nganggur. Kemampuan pertama yang akan membuat kamu sangat dipertimbangkan saat melamar kerja adalah *leadership*. Leadership di sini juga diperlukan saat kamu melamar pekerjaan yang mengharuskan bekerja bersama tim. Berkolaborasi bersama tim tentu akan membuat kesuksesan mudah tergapai. Maka dari itu, agar kamu mudah diterima kerja atau tidak mudah 'tergeser' oleh orang lain, pastikan kamu memiliki kemampuan satu ini. Semua perusahaan jelas membutuhkan orang-orang yang punya daya pikir kreatif serta inovatif, agar mereka selalu punya semangat yang terbaru. Maka dari itu, sangat dibutuhkan pemuda-pemuda yang mampu berpikir "*out of the box*" sehingga perusahaan tidak akan tergerus oleh zaman. Kreatif dan inovatif, Jago berdiplomasi dan membawakan presentasi, Kemampuan berbahasa Inggris dan public speaking, Pengoperasian komputer, Manajemen waktu Problem Solving Bekerja secara mandiri, Kemampuan media sosial.

Para pemateri menegaskan hal-hal yang sering dilupakan dalam persiapan dokumen wawancara kerja ini seperti tandatangan pada surat lamaran kerja, pengaturan rata penuh pada surat, tidak adanya curriculum vitae yang lengkap dan sebagainya. Dengan pemaparan materi ini diharapkan peserta lebih siap dalam mempersiapkan dokumen-dokumen lamaran kerja dan persiapan wawancara.

Persaingan tidak hanya terjadi pada awal melamar pekerjaan. Karyawan baru yang dinyatakan diterima bekerja juga harus bersaing dengan karyawan lainnya yang sudah berpengalaman. (Soenanto, 2014) dan (Sulianta, 2018) mengungkapkan bahwa peran soft skills terhadap kesuksesan seseorang memiliki pengaruh yang besar karena jika hanya memiliki hard skills tanpa disertai kepribadian yang baik tidaklah cukup. Soft skills adalah salah satu syarat yang dibutuhkan, kemampuan ini menunjukkan kualitas diri, contohnya kemampuan berkomunikasi dan adaptasi (The Collins English Dictionary, dalam (Robles, 2012).

Cahyadiana, (2020) menyatakan bahwa *self management* yang memiliki pengaruh paling dominan dalam mewujudkan *self efficacy* seseorang. Pada aspek “Pemahaman terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sering keluar dalam wawancara”, sebagian besar peserta telah memahami bahwa ketika wawancara, mereka akan diberi pertanyaan tentang pengalaman kerja, pendidikan, profil singkat, dan mengapa memilih suatu pekerjaan. Akan tetapi sebagian besar peserta tidak menyangka bahwa mereka mungkin akan ditanyakan tentang perencanaan lima atau sepuluh tahun mendatang serta kelebihan dan kekurangan diri. Hal ini berkaitan dengan pembahasan berikutnya mengenai “penguasaan tentang jawaban atas pertanyaan-pertanyaan wawancara” dan “Pemahaman terhadap potensi diri” dimana peserta perlu digali lebih lanjut tentang jawaban yang akan disampaikan sesuai dengan keadaan masing-masing. Tantangan dari pelatihan ini adalah peserta belum merasakan wawancara yang sebenarnya dan belum memahami konsep dunia kerja. Untuk itu mereka diarahkan untuk self-mapping terlebih dahulu dan membayangkan diri mereka ketika sudah lulus kuliah atau sudah memiliki sertifikat pelatihan.

R1 “*pelatihan ini membantu sangat membantu. Meskipun masih tahun pertama kuliah, saya jadi paham tentang tantangannya dan yang harus dipersiapkan agar data diri saya menanjakan*”

R4 “*pertama saya tidak paham tentang pertanyaan wawancara, dan tidak tahu apa yang akan ditanyakan ke saya. Tapi sekarang saya paham untuk mempersiapkan mental dan profil diri. tidak bisa asal-asalan*”

R5 “*pelatihan ini seperti simulasi sungguhan. ketika melihat teman lain kesulitan menjawab, saya harus belajar dari mereka dan harus bisa menjawab pertanyaannya*”

Untuk menggali tentang kekurangan dan kelebihan, para peserta diajak untuk merefleksikan diri dan mendata kosakata mana yang menggambarkan kepribadian mereka. Mereka

juga belajar bagaimana menjawab pertanyaan tentang kekurangan mahasiswa, yakni dengan menekankan bahwa kekurangan tersebut telah diantisipasi atau berusaha dikurangi. Disamping itu, peserta juga mendapat pemahaman bahwa tidak semua kekurangan perlu disampaikan saat wawancara kerja. Dalam pelatihan ini, pertanyaan-pertanyaan yang umum disampaikan saat wawancara dibahas hingga tuntas sehingga peserta mendapatkan gambaran apa yang harus dipersiapkan. Peserta juga diberikan pemahaman untuk mengajukan pertanyaan saat wawancara. Berikut merupakan kutipan hasil kuesioner yang diberikan kepada peserta.

R6 *“Bingung tadinya untuk menjelaskan kelebihan. Saya nggak yakin kalau itu kelebihan saya. Saya belajar untuk mendata hal-hal yang saya bagus”*

R7 *“Pertanyaan yang paling sulit dijawab adalah membayangkan 5-10 tahun kedepan saya jadi apa karena saya kan masih SMA, masih memikirkannya paling kuliah nanti mau kemana. Di pelatihan ini, saya belajar buat perencanaan dan cita-cita”*.

Proses evaluasi memberikan petunjuk bahwa program pelatihan memberikan dampak yang positif terhadap kebutuhan jangka panjang (Arnold & Mc Clure, 1989). Pada aspek “Pemahaman terhadap gaya 361ahasa tubuh saat wawancara” dan “Tingkat kepercayaan diri”, peserta mengakui bahwa masih sulit menjawab dengan 361ahasa formal dan mengukur harus seformal apa 361ahasa yang digunakan. Penggunaan 361ahasa formal ini tidak terlepas dari banyaknya interaksi kepada orang yang lebih tua atau orang baru dengan profesi berbeda yang mengharuskan seseorang memakai ragam 361ahasa formal. Begitu pula, dalam aspek kepercayaan diri yang perlu dibangun karena keyakinan terhadap apa yang ingin disampaikan dan keberanian atau mental untuk berbicara dengan banyak orang. Berikut merupakan hasil kuesioner yang menunjukkan refleksi peserta dalam hal kepercayaan diri dalam berbicara pada pelatihan ini.

Merujuk pada Muchinsky (1983), terdapat beberapa fungsi pelatihan:

1. Pemeliharaan Untuk memastikan tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang sesuai dengan harapan organisasi/industri sehingga mampu mempertahankan prestasi secara konsisten guna meraih tujuan yang ingin dicapai.
2. Memotivasi Untuk meningkatkan minat terhadap pekerjaan dan menggerakkan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan lebih efektif dan berprestasi.
3. Sosialisasi Karyawan diperkenalkan pada prioritas, nilai, norma, prosedur, dan sistem organisasi secara umum.

Berdasarkan sesi evaluasi dan refleksi, materi pelatihan telah memenuhi fungsi pelatihan yakni sebagai pengelana prioritas, nilai, norma, serta prosedur pelaksanaan wawancara. Peserta juga menunjukkan peningkatan minat untuk dapat mempersiapkan wawancara kerja dengan lebih baik guna meraih tujuan yang ingin dicapai, yakni terseleksi dalam suatu lowongan pekerjaan.

R4 *“Gugup sekali di awal karena yang wawancara saya gak kenal dan malu kalau salah di depan teman-teman. Walaupun ada yang tertawa, sekarang sudah tahu kalau PR saya adalah harus lebih pede lagi”*

R5 *“Kadang masih suka lirik-lirik catatan sambal mikirin jawabannya. Di pelatihan ini saya belajar pentingnya berkomunikasi dua arah dan meyakinkan orang”*

R1 *“Sebenarnya saya tahu jawabannya, tapi sulit ngomongnya. Tapi dari pelatihan ini saya jadi harus belajar lagi terbiasa”*

R3 *“Tadinya saya ribet sendiri dengan bahasa yang formal soalnya terbiasa pakai bahasa santai ke teman-teman. Saya belajar ternyata penting untuk bisa bahasa formal.”*



## SIMPULAN

Pelatihan wawancara bagi anggota Karang Taruna Satya Wira Bhakti ini menunjukkan peningkatan cara berkomunikasi, pilihan Bahasa yang persuasif, dan percaya diri. Penyampaian materi yang sederhana namun menekankan pada simulasi wawancara serta sesi refleksi karir berkontribusi penting dalam hasil pelatihan yang optimal. Hal yang ditekankan dalam kegiatan ini adalah paparan pertanyaan-pertanyaan umum dalam wawancara serta berbagai alternatif jawaban dan konsekuensinya. Peserta menyadari bahwasannya pengenalan terhadap diri sendiri dan simulasi yang lebih intensif membuat persiapan wawancara menjadi lebih maksimal.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Tim penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Teknokrat Indonesia atas dukungannya dalam Hibah Internal Universitas Teknokrat Indonesia tahun 2021 sehingga Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat berjalan dengan lancar dan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, Jati Wahyono. (2017). Program Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap berlandaskan Komunikasi dan Administrasi Bisnis bagi Kaum Muda dalam Memasuki Dunia Kerja. Prosiding Seminar Nasional Publikasi Hasil-Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat "Implementasi Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Untuk Peningkatan Kekayaan Intelektual".
- Arnold, William E. & McClure, Lynne. (1989). *Communication Training & Development*. New York: Harper & Row Publisher
- Cahyadiana, W. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap self efficacy mahasiswa. *Psikovidya*, 24(1).
- Cascio, Wayne, F.(1991). *Applied Psychology in Personnel Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- El Akmal, M., Sirait, C., Agrifina Sinaga, T., Ulina, F., Restiani, D., & Sari, N. (2020). Gambaran Perilaku Faking Pada Kegiatan Wawancara Kerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(1), 20–29.

- Harding, D., Kadiyono, A. L., Hidayat, Y., & Yanuarti, N. (2018). Pelatihan dan pengembangan SDM sebagai salah satu upaya menjawab tantangan MEA. *JPSP: Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(2), 185–192.
- Hasan, Diana. (2021). Kegelisahan Utama Para Fresh Graduate Setelah Lulus Kuliah. *Lhokseumawe Jurnal "HARMONI"*, Volume 5, Nomor 3, Desember 2021. Departemen Linguistik FIB UNDIP.
- Sriwahyu Istana Trahutami, Program Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, Dan Sikap Berlandaskan Komunikasi Dan Administrasi Bisnis Bagi Kaum Muda Dalam Memasuki Dunia Kerja Jati Wahyono Agustinus
- Reny Wiyatasari. Pembekalan Pembuatan Cv Dan Interview Kerja Untuk Calon Pemegang Ke Jepang
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453–456.
- Sanisah, Siti. (2010). Pendidikan Tinggi dan Pengangguran Terbuka: Sebuah Dilema. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah and Keguruan*. 13(2), 147-159. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n2a3>
- Sanisah, Siti. 2010. Pendidikan Tinggi dan Pengangguran terbuka; Sebuah Dilema . *Lentera Pendidikan* Vol.13 No.2 Desember 2010
- Stewart, C. J., & Cash, W B.. (2012). *Interviu: Prinsip dan Praktik Edisi 13*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Suprayogi, S. & Pranoto, B E. (2020). The Implementation of Virtual Exhibition Project in English for Tourism Class for University Students. *Academic Journal Perspective: Education, Language and Literature*. 8 (20). <http://dx.doi.org/10.33603/perspective.v8i2.4210>
- Trihutami, S.W.I. & Wiyatasari, R (2021). Pembekalan Pembuatan CV dan Interview untuk Calon Pemegang ke Jepang. *Harmoni: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 5(3), 42-47.
- Wijayanti, S. (2018). Ini 10 skill yang harus dimiliki fresh graduate biar gak lama nganggur. *Idntimes*.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasidan Organisasi*, 16(3).