



Pelatihan Dasar Seleksi SDM untuk Meningkatkan Kesiapan Karier Mahasiswa

Basic HR Selection Training to Improve Students' Career Readiness

Melli Andini^{1*}, Agung Prasetyo², Adityo Nugroho³

Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Email : melliandini30@gmail.com *

Article Info

Article history :

Received : 13-02-2026

Revised : 15-02-2026

Accepted : 17-02-2026

Pulished : 19-02-2026

Abstract

Students often encounter challenges in entering the job market due to limited understanding of recruitment and selection processes. This community service activity aimed to enhance students' career readiness through basic human resource selection training. The program was conducted at Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto and involved 31 management students. The training lasted two hours and employed interactive lectures, discussions, and selection simulation methods. Evaluation was conducted through participant feedback and observation of engagement during the sessions. The findings indicate that students demonstrated improved understanding of recruitment stages, various types of selection tests, and effective interview strategies. Participants also showed strong engagement during the simulation activities. Overall, the program contributed to strengthening students' confidence and procedural readiness in facing recruitment processes. It is recommended that similar training programs be implemented systematically to support sustainable student career development.

Keywords : Career Readiness, Human Resource Selection, Students

Abstrak

Mahasiswa sering menghadapi kesulitan dalam memasuki dunia kerja karena keterbatasan pemahaman mengenai proses rekrutmen dan seleksi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan karier mahasiswa melalui pelatihan dasar seleksi sumber daya manusia. Kegiatan dilaksanakan di Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto dengan jumlah peserta sebanyak 31 mahasiswa program studi manajemen. Pelatihan berlangsung selama dua jam dengan metode ceramah, diskusi, dan simulasi seleksi. Evaluasi dilakukan melalui respons peserta dan observasi keterlibatan selama kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai proses rekrutmen, jenis tes seleksi, serta strategi menghadapi wawancara kerja. Peserta juga menunjukkan antusiasme tinggi pada sesi simulasi. Kegiatan ini berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Diharapkan program serupa dapat dilaksanakan secara rutin untuk mendukung pengembangan karier mahasiswa.

Kata Kunci: Kesiapan karier, Seleksi SDM, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Kesiapan karier merupakan faktor penting bagi mahasiswa dalam menghadapi transisi dari pendidikan tinggi ke dunia kerja. Meskipun banyak mahasiswa memiliki kemampuan akademik yang memadai, tidak semua memahami secara komprehensif tahapan proses rekrutmen dan seleksi



kerja yang sesungguhnya. Hal ini seringkali menyebabkan rendahnya kepercayaan diri dalam menghadapi seleksi formal dan berdampak pada ketidaksiapan memasuki dunia kerja setelah lulus. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa angka pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2025 mencapai sekitar 5,7 juta orang, dengan sekitar 15,7 persen di antaranya adalah lulusan perguruan tinggi (BPS, 2025). Kondisi ini mencerminkan bahwa meskipun tingkat pendidikan meningkat, banyak lulusan sarjana yang belum siap menghadapi tuntutan dunia kerja, khususnya proses seleksi formal yang semakin kompetitif.

Proses seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan tahapan krusial dalam memperoleh pekerjaan dan umumnya mencakup seleksi administrasi, tes kemampuan, tes psikologi, dan wawancara kerja (Dessler, 2020; Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2017). Mahasiswa yang tidak memahami tahapan tersebut secara sistematis cenderung mengalami kesulitan dalam proses pencarian kerja dan memiliki peluang lebih rendah untuk lolos seleksi.

Dalam konteks kesiapan karier (*career readiness*), penelitian terdahulu banyak membahas hubungan antara keterampilan umum dan kesiapan kerja mahasiswa (misalnya komunikasi, *teamwork*, dan *problem-solving*), namun sedikit studi yang secara empiris mengevaluasi efektivitas pelatihan seleksi SDM berbasis simulasi dalam memperkuat kesiapan prosedural dan psikologis mahasiswa menghadapi proses seleksi kerja secara langsung (Jackson & Wilton, 2017; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian praktis yang perlu ditindaklanjuti melalui intervensi berbasis kompetensi karier dalam konteks pengabdian kepada masyarakat.

Permasalahan kurangnya pemahaman mengenai proses seleksi kerja juga ditemukan pada mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto yang belum mendapatkan pelatihan khusus terkait prosedur seleksi formal. Kesenjangan antara pembelajaran akademik dan tuntutan praktis dunia kerja menunjukkan perlunya intervensi berbasis pelatihan yang aplikatif. Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dasar seleksi SDM berbasis simulasi yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan karier mahasiswa secara prosedural dan psikologis.

METODE PENELITIAN

Metode pelaksanaan dirancang menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif yang mengintegrasikan pemahaman konseptual dan praktik langsung (Dessler, 2020). Kegiatan pelatihan meliputi tiga metode utama, yaitu ceramah interaktif, diskusi, dan simulasi seleksi. Ceramah digunakan untuk menyampaikan konsep rekrutmen dan seleksi, tahapan seleksi kerja, jenis tes seleksi, serta strategi menghadapi wawancara kerja (Noe et al., 2017). Diskusi dilakukan untuk menggali pengalaman peserta terkait proses seleksi kerja dan kendala yang dihadapi. Selanjutnya, peserta mengikuti simulasi wawancara sederhana dan memperoleh umpan balik langsung guna meningkatkan kesiapan menghadapi situasi seleksi nyata.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan

Secara umum, peserta menunjukkan partisipasi aktif selama sesi ceramah, diskusi, dan simulasi. Antusiasme peserta terlihat terutama pada sesi simulasi wawancara, di mana mahasiswa terlibat langsung dalam praktik seleksi kerja. Berdasarkan observasi selama kegiatan, terjadi peningkatan pemahaman mahasiswa mengenai tahapan rekrutmen dan seleksi, jenis tes seleksi, serta strategi menjawab pertanyaan wawancara. Selain itu, mahasiswa menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dalam menampilkan kemampuan komunikasi dan sikap profesional saat simulasi berlangsung.

Sebagaimana terlihat pada Gambar 1, mahasiswa mengerjakan tugas simulasi seleksi dan latihan wawancara sebagai bagian dari metode pembelajaran berbasis praktik. Keterlibatan aktif tersebut menunjukkan adanya proses internalisasi materi yang mendukung peningkatan kesiapan prosedural dan psikologis mahasiswa dalam menghadapi proses rekrutmen dan seleksi.



Gambar 1 Mahasiswa mengerjakan tugas simulasi seleksi kerja pada kegiatan Pelatihan Kompetensi Prodi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto, 13 Februari 2026.

Pembahasan

Materi mengenai rekrutmen dan seleksi yang disampaikan dalam pelatihan memberikan landasan konseptual tentang bagaimana organisasi menilai dan memilih kandidat. Proses seleksi dirancang untuk mengidentifikasi kesesuaian kompetensi, karakteristik, dan potensi individu dengan kebutuhan organisasi (Dessler, 2020; Noe et al., 2017). Pemahaman terhadap mekanisme tersebut membantu mahasiswa menyadari bahwa keberhasilan dalam seleksi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh kesiapan dalam menampilkan kompetensi secara strategis. Dengan demikian, mahasiswa menjadi lebih terarah dalam mempersiapkan diri menghadapi proses pencarian kerja.

Komponen simulasi wawancara terbukti menjadi bagian paling signifikan dalam meningkatkan kesiapan karier mahasiswa. Secara pedagogis, pembelajaran berbasis praktik memungkinkan peserta mengalami secara langsung situasi seleksi kerja sehingga memperkuat *self-awareness* dan *self-efficacy*. Pengalaman simulatif tersebut membantu mahasiswa memahami ekspektasi pewawancara, mengelola respons secara terstruktur, serta mengurangi kecemasan saat



menghadapi situasi formal. Peningkatan kepercayaan diri yang teramati selama kegiatan menunjukkan bahwa pengalaman langsung memiliki peran penting dalam membangun kesiapan psikologis menghadapi dunia kerja.

Dari perspektif pengembangan sumber daya manusia, kegiatan ini berkontribusi pada pembentukan kompetensi *employability* mahasiswa, khususnya dalam aspek komunikasi profesional, manajemen diri, dan pemahaman proses seleksi. Pelatihan berbasis simulasi menjadi sarana integratif yang menjembatani kesenjangan antara pembelajaran akademik dan tuntutan praktis dunia kerja. Hal ini menegaskan bahwa pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pelatihan kompetensi dapat berfungsi sebagai intervensi strategis untuk meningkatkan kualitas kesiapan kerja lulusan. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berfungsi sebagai transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai intervensi strategis dalam memperkuat *career adaptability* mahasiswa. Integrasi antara pemahaman teoritis dan praktik langsung menjadi faktor kunci dalam membangun kesiapan karier yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Pelatihan dasar seleksi SDM yang dilaksanakan di Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman mahasiswa mengenai tahapan rekrutmen dan seleksi kerja. Kegiatan ini juga berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri serta kesiapan prosedural mahasiswa dalam menghadapi proses seleksi kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis simulasi dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat kesiapan karier mahasiswa, khususnya pada aspek pemahaman proses seleksi dan kesiapan psikologis. Oleh karena itu, program serupa direkomendasikan untuk dikembangkan secara berkelanjutan, baik dalam bentuk pelatihan lanjutan maupun program pendampingan karier yang lebih terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Badan Pusat Statistik.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747–762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>