

**PELATIHAN CARA MELAMAR PEKERJAAN UNTUK PELAJAR SMK RISTEK  
KELAS XII**

Krisna Agustian1, Thomas Nadaek2  
Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

[mn21.krisnaagustian@mhs.ubpkarawang.ac.id1](mailto:mn21.krisnaagustian@mhs.ubpkarawang.ac.id1) , [thomasnadeak@ubpkarawang.ac.id2](mailto:thomasnadeak@ubpkarawang.ac.id2)

**Abstrak**

Melamar pekerjaan amat sangat penting harus di persiapkan dan harus di pelajari dikarenakan tingkat pengangguran di Indonesia ini setiap Tahun nya terus meningkat dikarenakan demand kelulusan anak sekolah sangat banyak setiap tahunnya sedangkan lowongan pekerjaan yang sangat minim jadi diharuskan kita ketika melamar pekerjaan akan melewati persaingan dengan para kandidat lain. Tujuan training melamar pekerjaan untuk siswa/I SMK Ristek ini adalah diharapkan para siswa/I memahami cara cara melamar pekerjaan sehingga siap bersaing dengan para kandidat lain ketika malamar pekerjaan nanti. Trainning ini menggunakan metode seminar atau pemahaman materi langsung di ruangan aula SMK Ristek yang dihadiri oleh siswa/I kelas 12. Hasil dari training seminar melamar pekerjaan ini para siswa/I mengetahui cara melamar pekerjaan, pembuatan CV yang menarik, memahami etika ketika interview bertemu tim Recruitment perusahaan. Dengan harapan siswa/I bisa menerapkan training ini ketika melamar pekerjaan langsung ke perusahaan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Melamar Pekerjaan, SMK Ristek Karawang

***Abstract***

*Applying for a job is extremely important and must be prepared for and learned because the unemployment rate in Indonesia continues to increase every year. This is due to the high number of school graduates each year while job vacancies remain very limited. Therefore, when applying for a job, we must compete with other candidates. The purpose of the job application training for Rsitek Vocational High School students is to help students understand the methods of applying for jobs so that they are ready to compete with other candidates when applying for jobs in the future. This training uses a seminar method or direct material understanding in the Rsitek Vocational High School hall attended by 12th-grade students. The results of this job application seminar training are that students will know how to apply for jobs, create an attractive CV, and understand the etiquette when interviewing with a company's*

*recruitment team. It is hoped that students can apply this training when directly applying for jobs at companies.*

**Keywords:** *Training, Job Application, Karawang Research and Technology Vocational School*

## **PENDAHULUAN**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs. Di SMK terdapat banyak sekali Program Keahlian. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan institusi pendidikan vokasi yang mempunyai tujuan mempersiapkan anak didiknya untuk memasuki dunia kerja dengan maksimal. Sehingga diharapkan peserta didik memiliki kemampuan maupun ketrampilan kerja yang cukup agar siap dalam menghadapi tantangan dalam dunia kerja setelah lulus masa pendidikannya. Dari ketentuan tersebut terlihat bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan penting dari diselenggarakannya pendidikan menengah kejuruan. Kompetensi dalam hal ini yaitu sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (2018) yaitu kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia usaha/industri, serta mampu mengembangkan potensi dirinya dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Budi et al., 2023). Melamar pekerjaan seringkali menjadi momok yang menakutkan bagi para pencari kerja pemula. Hal ini disebabkan karena para pencari kerja yang baru lulus sekolah tidak pernah mengetahui bentuk tes – tes yang sering diujikan saat melamar pekerjaan, selain itu tahap wawancara dengan bagian personalia juga dinilai sangat menakutkan. Banyak dari para pencari kerja tidak mempersiapkan dirinya dengan baik saat melakukan tes masuk dan wawancara sehingga kesempatan untuk dapat mendapatkan pekerjaan tersebut menjadi kecil. Walaupun skill atau kemampuan yang dimiliki oleh para pencari kerja pemula ini sudah dirasa cukup baik, namun pihak perusahaan tetap memiliki standarnya untuk dapat menerima calon pekerja yang dirasa sesuai dengan posisi lowongan yang ada di perusahaan tersebut dan menetapkan suatu tes yang harus dilalui oleh semua pelamar yang ingin menjadi karyawan di perusahaannya (Kumala et al., 2023). Pertumbuhan penduduk Indonesia mengalami peningkatan pada tahun 2020 hingga tahun 2030. Peningkatan tersebut didominasi oleh penduduk pada usia produktif, yakni usia 15 sampai 64 tahun. Menurut

publikasi yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai proyeksi penduduk Indonesia tahun 2010-2035, proyeksi penduduk usia produktif dari tahun 2010 sampai tahun 2035 memiliki persentase lebih dari 60% pada tiap tahunnya. Persentase ini terus meningkat dari tahun 2020 dengan persentase 67,3% sampai pada puncaknya pada tahun 2030 dengan persentase 68,1%. Proyeksi kembali turun pada tahun 2035 dengan persentase sebesar 67,9%. Publikasi tersebut juga menyebutkan bahwa penduduk usia produktif adalah penduduk usia kerja. Penduduk usia kerja adalah penduduk yang mulai aktif bekerja atau mencari pekerjaan. Menuruthasil Survei Angkatan Kerja Nasional (sakernas) BPS bulan Februari 2019, penganggur di usia 20-24 tahun memiliki proporsi yang paling besar dengan persentase 33,24% dan usia 25-29 tahun dengan persentase 18,196%. Pada rentang usia tersebut para pencari kerja biasanya baru saja lulus dari pendidikannya. Dilansir dari IDN Times Sabrina (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa kesalahan umum yang sering dilakukan oleh pencari kerja yang baru lulus, diantaranya adalah pencari kerja tersebut tidak memiliki rencana karier. Mereka baru merencanakan karier setelah lulus dengan cara mencari informasi dari lowongan kerja secara acak (Agustyani<sup>1</sup>, 2019).

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan pada saat program KKN berlangsung yaitu pada tanggal 15 Juli s/d 15 Agustus 2024, dengan sasaran siswa/i sekolah SMK Ristek kelas 12, pelaksanaan di lakukan di sekolah SMK Ristek yang berlokasi Jalan Singa Perbangsa, Kutakarya, Kec. Kutawaluya, Karawang, Jawa Barat 41358 dengan sasaran anak kelas 12 yang dimana program ini menjejalkan mengenai pelatihan cara melamar pekerjaan bagi siswa/I kelas 12 yang sebentar lagi akan lulus dan langsung melamar pekerjaan ke perusahaan-perusahaan yang di mimpikan. Di dalam penjelasan pelatihan mencari pekerjaan ini mencakup Flow Proses Recruitment dimulai dari pihak perusahaan membuka lowongan pekerjaan yang di share melalui media web lowongan pekerjaan (Jobstreet, Disnaker Trans, BKK sekolah) dan ada juga perusahaan membagikan info lowongan pekerjaan melalui web resmi perusahaan langsung. Setelah proses recruitment tersebut langkah selanjutnya psikotest, dan praktek interview. Metode yang digunakan pada pembuatan laporan ini adalah metode seminar yang dilakukan dengan cara melakukan penjelasan materi langsung di ruangan kelas. Serta melakukan praktek pelatihan interview langsung dengan para siswa/I diharapkan dapat memberikan gambaran komperhensif terkait bagaimana cara melamar pekerjaan dan di harapkan juga para siswa/I ini sudah dalam

keadaan siap ketika nanti melamar ke perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PROGRAM KERJA

Melakukan pemahaman materi mengenai Flow Proses recruitment pada bagian ini saya menjelaskan mengenai cakupan pada flow proses tersebut mencakup informasi lowongan pekerjaan, pembuatan CV yang menarik, cara mengerjakan soal psikotest, etika melakukan interview.



**Gambar 1.** Penjelasan *Flow Process Recruitment*

Proses simulasi dan praktik interview yang dilakukan oleh siswa kelas 12 SMK Ristek dengan tujuan siswa paham akan metode atau cara apa saja yang harus diperhatikan dalam melakukan sesi interview ketika mencari pekerjaan.



**Gambar 2.** Simulasi Interview

Proses Praktek interview yang dilakukan oleh siswa



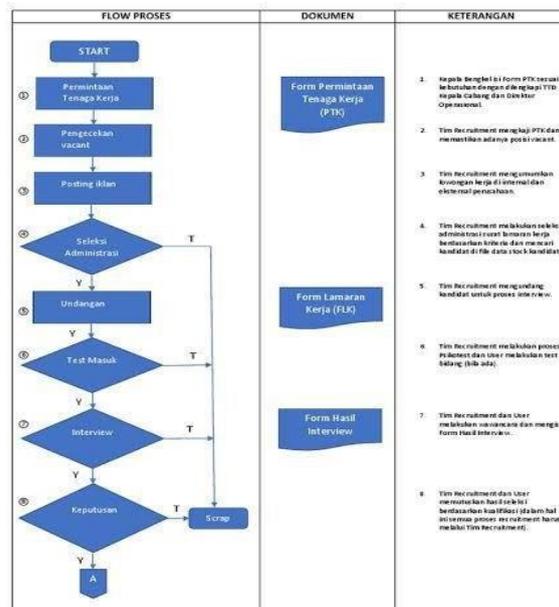
**Gambar 3.** Simulasi Praktik Interview Siswa kelas 12 SMK Ristek

Sesi pemahaman dan pelatihan materi mengenai cara melamar pekerjaan sudah selesai dengan harapan para siswa/I paham dan mengerti serta amat sangat di harapkan para siswa/I sudah siap bersaing ketika terjun langsung dengan para kandidat lain unruk melamar pekerjaan di suatu perusahaan.



Gambar 4. Dokumentasi dengan Siswa/I

**PEMBAHASAN**



Tabel 1. Flow Proses Recruitment

- 1) Posting Iklan Lowongan Pekerjaan untuk menginformasikan publik tentang posisi yang tersedia di perusahaan. Menarik minat kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Iklan pekerjaan dapat diposting di berbagai platform, seperti situs web perusahaan, portal pekerjaan, media sosial, dan agen rekrutmen. Informasi yang disertakan meliputi deskripsi pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, cara melamar, dan batas waktu

pengiriman lamaran.

- 2) Seleksi Administrasi untuk menyaring lamaran yang masuk berdasarkan kriteria dasar yang telah ditentukan Tim HR akan memeriksa CV, surat lamaran, dan dokumen pendukung lainnya. Lamaran yang tidak memenuhi kriteria dasar (misalnya, pendidikan, pengalaman kerja) akan dieliminasi pada tahap ini.
- 3) Psikotest Kerja untuk mengevaluasi aspek-aspek psikologis kandidat yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Tes psikologi dapat mencakup tes kemampuan kognitif, kepribadian, dan sikap kerja. Hasil tes digunakan untuk menilai kecocokan kandidat dengan budaya dan kebutuhan perusahaan.
- 4) Tahap Interview untuk lebih mendalami kualifikasi, pengalaman, dan motivasi kandidat. Menilai kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan kesesuaian dengan tim. Interview dapat dilakukan dalam beberapa tahap, termasuk wawancara HR, wawancara teknis dengan departemen terkait, dan wawancara dengan manajemen. Pertanyaan dapat meliputi pengalaman kerja, situasi hipotetis, dan studi kasus.
- 5) Medical Check-Up untuk memastikan kandidat dalam kondisi kesehatan yang baik dan mampu menjalankan tugas pekerjaan. Pemeriksaan kesehatan dilakukan di klinik atau rumah sakit yang ditunjuk oleh perusahaan. Tes kesehatan meliputi pemeriksaan umum, tes darah, tes urin, dan pemeriksaan khusus sesuai kebutuhan pekerjaan.
- 6) Hasil Kelulusan Kandidat untuk menentukan kandidat yang paling sesuai untuk posisi yang dibutuhkan Hasil dari seluruh tahapan rekrutmen akan dievaluasi secara komprehensif. Kandidat yang lolos akan mendapatkan penawaran kerja resmi dari perusahaan. Kandidat yang tidak lolos akan diberitahukan dan, jika mungkin, diberikan umpan balik konstruktif.

Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa perusahaan mendapatkan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Setiap tahap dirancang untuk menyaring kandidat secara bertahap dan mendalam, dari segi kualifikasi, psikologis, hingga kesehatan fisik.

## **KESIMPULAN**

Training Flow proses melamar pekerjaan ini sangat bermanfaat bagi para siswa/I SMK Ristek karena dengan diadakannya training ini siswa/I bisa lebih mengetahui dan memiliki gambaran mengenai melamar pekerjaan nanti. Di harapkan bagi siswa/I SMK Ristek setelah ini bisa dapat belajar dan mengkaji lagi secara mandiri agar ketika sudah lulus sekolah dan harus mencari

pekerjaan para siswa/I sudah siap ketika di hadapkan dengan soal soal psikotest maupun tahapan tahapan recruitment lainnya yang sudah dibuatkan oleh Tim recruitment dari perusahaan.

## **REKOMENDASI**

Rekomendasi saya selaku pelaksana program kerja flow proses melamar pekerjaan tidak terlalu banyak dikarenakan dari pihak sekolah sudah amat sangat memperhatikan hal ini. Dimulai dari pihak sekolah melakukan kerja sama dengan para tim recruitment perusahaan dengan tujuan nantinya siswa/I bisa melamar dan diterima di perusahaan yang sudah bekerja sama. Pihak sekolah juga menyediakan ruangan ruangan khusus untuk melakukan praktik untuk jurusan tertentu dengan tujuan siswa/I dapat belajar dan mengetahui memiliki gambaran ketika di dunia pekerjaan nantinya. Tetapi saran dari saya yang perlu di fokuskan yaitu pihak sekolah harus sering mengadakan pelatihan pelatuhan khusus mengenai cara melamar pekerjaan ini seperti memberikan pelatihan psikotest kerja, membuat CV yang menarik perhatian tim recruitment, test interview dan hal hal yang menegenai melamar pekerjaan. Dengan tujuan siswa/I bisa lebih siap lagi ketika harus melamar pekerjaan dan bersaing dengan para kandidat lain nantinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Budi, A. S. et al. (2023) 'Pelatihan Melamar Pekerjaan dengan menggunakan Bahasa Inggris bagi Siswa SMK Trunojoyo Jember', *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses Kajian Mengabdikan Terhadap Masyarakat)*, 3(1), pp. 8–15. doi: 10.55382/jurnalpustakamitra.v3i1.386.
- Eka Majida Agustyani<sup>1</sup>, I. S. (2019) 'Analisis Lowongan Pekerjaan', *Studi Kasus: Portal Lowongan Kerja Jobstreet*, pp. 1–10.
- Kumala, I., Dewi, R. and Adhiyati, U. P. (2023) 'Pelatihan Kraepelin Dan Tips Menghadapi Wawancara Untuk Persiapan Tes Melamar Pekerjaan', *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bangun Cipta, Rasa, & Karsa*, 2(4), pp. 131–136. doi: 10.30998/pkmbatasa.v2i4.2259.