

IMPLEMENTASI *BEHAVIOR EVENT INTERVIEW* DALAM PELATIHAN TEKNIK WAWANCARA PADA KEPALA BAGIAN PT LAMBANG JAYA LAMPUNG

**Nur Efendi¹, Jeni Wulandari², Kussyatmono Bagus Wardianto³, Maulana
Agung⁴**

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung
Jalan Soemantri Brodjonegoro No. 1, Gedung Meneng, Kota Bandar Lampung, Lampung
¹e-mail nur.efendi@fisip.unila.ac.id

Abstrak

PT Lambang Jaya adalah salah satu perusahaan yang memiliki dua anak perusahaan di Lampung. Permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu terdapat 15 persen kandidat yang direkrut tidak memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan interviewer dalam menggali kompetensi kandidat. Tujuan kegiatan ini adalah meningkatkan kompetensi kelompok sasaran dalam mengimplementasikan teknik wawancara *Behavior Event Interview* (BEI) di PT Lambang Jaya. Pelatihan ini menggunakan metode ceramah dan simulasi. Hasil evaluasi menunjukkan kegiatan pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi kelompok sasaran yang tercermin dari peningkatan pengetahuan peserta sebesar 53,72% yang diukur dari selisih rata-rata nilai *pre test* sebesar 50,42 dengan rata-rata nilai *posttest* sebesar 77,50 serta dibagi dengan rata-rata nilai *pre test*. Selain itu terdapat sepuluh dari dua belas peserta atau 83,55% yang berhasil menerapkan teknik BEI dalam wawancara kerja. Sebagai simpulan, kegiatan pelatihan berhasil mengatasi permasalahan perusahaan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Kepala Bagian dalam teknik wawancara.

Kata kunci: pelatihan, rekrutmen, wawancara, *behavior event interview*

Abstract

PT Lambang Jaya is a company with two subsidiaries in Lampung. The company's problem is that 15 percent of recruited candidates do not have the expected competencies. This occurs due to a lack of interviewer knowledge and skills in exploring candidate competencies. The purpose of this activity is to improve the competence of the target group in implementing the Behavior Event Interview (BEI) interview technique at PT Lambang Jaya. This training uses lecture and simulation methods. The evaluation results show that the training activity successfully increased the competence of the target group as reflected in the increase in participant knowledge by 53.72% as measured by the difference between the average pre-test score of 50.42 and the average post-test score of 77.50 divided by the average pre-test score. In addition, there are ten out of twelve participants or 83.55% who successfully applied the BEI technique in job interviews. In conclusion, the training activity successfully addressed the company's problems by improving the knowledge and skills of Section Heads in interview techniques.

Keywords: training, recruitment, interview, *behavioral event interview*

PENDAHULUAN

PT Lambang Jaya adalah salah satu perusahaan konstruksi di Lampung yang bergerak dalam beberapa bidang usaha diantaranya peralatan pertanian, konstruksi bangunan, peralatan industri, pabrik pengolahan minyak sawit, dan pengolahan tepung tapioca. PT Lambang Jaya memiliki dua anak perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Mesuji dan Kabupaten Lampung Tengah. Salah satu anak perusahaan PT Lambang Jaya adalah PT Sinar Pematang Mulia (PT SPM) yaitu pabrik pengolahan tapioka yang terdapat di Kabupaten Mesuji. Berdasarkan informasi dari bagian HRD perusahaan, di pabrik ini terdapat 1.535 karyawan dari jenjang manajerial sampai dengan karyawan pabrik. Pemenuhan kebutuhan karyawan anak perusahaan seperti PT SPM dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi yang dikelola oleh PT Lambang Jaya sebagai induk perusahaan. PT SPM sendiri merupakan perusahaan keluarga yang telah bertahan lebih dari dua dekade. Teknologi produksi yang digunakan sudah maju dan mampu mengolah singkong sampai menjadi tepung tapioka dalam satu proses produksi.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua aktivitas penting yang harus dilakukan perusahaan ketika hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan melebihi dari jumlah karyawan yang ada saat ini. Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Ekhsan & Ernasari, 2022). Perekrutan adalah proses mencari dan memilih kandidat untuk suatu posisi atau pekerjaan tertentu (Susanto et al., 2023). Rekrutmen merupakan tahapan paling penting menjalankan fungsi sumberdaya manusia yang ada di perusahaan karena memiliki banyak manfaat, diantaranya adalah menemukan karyawan yang berkualitas, meningkatkan keberagaman, meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan citra perusahaan, dan mengurangi risiko (Kusuma et al., 2023). Output dari proses rekrutmen adalah sejumlah pelamar kerja yang akan memasuki proses seleksi. Menurut Kusuma et al. (2023) seleksi adalah proses untuk memilih kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan di perusahaan. Dalam beberapa kasus, proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan tidak dilakukan sendiri oleh perusahaan tetapi dikerjasamakan dengan pihak ketiga. Namun tidak semua

perusahaan menggunakan pihak ketiga dengan berbagai pertimbangan. Sebagian besar perusahaan melakukan sendiri proses rekrutmen dan seleksi melalui bagian sumberdaya manusia (*Human Resources Departement/HRD*) dengan memanfaatkan karyawan yang sudah ada sebagai tim seleksi.

Secara ideal asesmen yang dilakukan oleh HRD dalam rangka mendapatkan calon-calon karyawan baru harus mampu menggali potensi dan kompetensi seorang calon karyawan. Kompetensi secara umum dideskripsikan sebagai serangkaian ‘atribut’ atau ‘faktor keberhasilan’ yang dapat diamati dan diukur yang dibutuhkan oleh individu untuk mencapai kinerja kerja yang efektif (Wong, 2020). Menurut Wong, (2020), atribut atau faktor keberhasilan ini meliputi *knowledge, skill, self concept and value, personal trait, dan motives*. Pendapat Wong (2020) ini mendukung pernyataan Athey dan Orth (1999) bahwa kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah serangkaian dimensi kinerja yang dapat diamati. Pengetahuan, keterampilan, sikap, dan prilaku individu, kemampuan tim dan proses dalam organisasi yang memberikan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan merupakan kompetensi yang dapat diamati (Vakola et al, 2015). Sementara itu Boyatzis (1982) menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan karakteristik mendasar dari seorang karyawan seperti motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri, peran sosial, atau kumpulan pengetahuan, yang menghasilkan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan (Vakola et al, 2015).

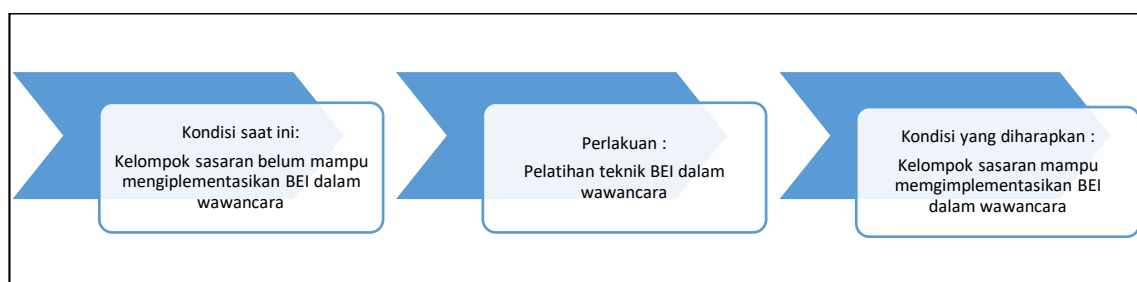
Kompetensi biasanya digali melalui beberapa metode, diantaranya melalui studi kasus, in tray, dan wawancara perilaku. Menurut McKay (2020) wawancara perilaku adalah teknik wawancara yang meminta kandidat memberikan contoh penanganan situasi terkait pekerjaan (Pratiwi et al, 2021). Salah satu teknik wawancara perilaku yang sering digunakan untuk mengali kompetensi ini adalah yang disebut sebagai *Behavior Event Interview (BEI)*. BEI dirancang untuk “*collect primary data from qualitative in-depth interviews,*” yang merupakan evolusi dari metode sebelumnya yang disebut *Critical Incident Technique* (Dias & Aylmer, 2019). Menurut Susanto et al., (2023), BEI adalah teknik wawancara di mana kandidat diminta untuk menjelaskan pengalaman yang mereka miliki di pekerjaan sebelumnya. Dalam hal ini, kompetensi kandidat digali melalui wawancara dengan

fokus pada pengalaman kandidat pada masa lalu. Asumsi yang digunakan adalah kompetensi yang dimiliki pada masa lalu akan dapat diulang dimasa yang akan datang.

Seperti layaknya sebuah perusahaan, PT Lambang Jaya melalui anak perusahaannya PT SPM juga melakukan proses rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi jabatan yang kosong di tingkat manajemen maupun di pabrik pengolahan. Secara umum praktek rekrutmen ini ditangani oleh kantor pusat dengan mempertimbangkan usulan dan kebutuhan anak perusahaan. Ada beberapa tahapan seleksi yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan baru, yaitu seleksi berkas, tes psikologi, dan wawancara kerja. Tahapan seleksi berkas dan tes psikologi dilakukan oleh karter pusat, sedangkan seleksi wawancara dilakukan oleh pimpinan unit kerja yang ada pada PT SPM.

Berdasarkan informasi dari bagian HRD dan pimpinan unit kerja yang ditemui ketika survei ke lokasi anak perusahaan, diketahui bahwa wawancara dilakukan oleh kepala bagian masing-masing unit kerja. Dari keseluruhan karyawan yang diterima, 15 persen diantaranya memiliki kompetensi yang kurang dan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam diskusi antara Tim Unila dan Kepala HRD PT Lambang Jaya dan kepala bagian SDM PT SPM Mesuji pada tanggal 8 Februari 2024, ketidaksesuaian kompetensi karyawan yang direkrut dengan harapan perusahaan terjadi karena materi yang digali dalam wawancara lebih banyak pada motif dan motivasi kerja kandidat. Hal ini terjadi karena kepala bagian unit kerja tidak memiliki pengetahuan dan kompetensi yang memadai dalam melakukan wawancara kerja. Indikasinya adalah kepala bagian sebagai asesor tidak mengetahui level kompetensi yang akan digali dari kandidat karyawan yang diwawancarai, tidak mampu menyusun pertanyaan dalam wawancara, dan tidak memahami kamus kompetensi. Berdasarkan analisis yang dilakukan, kurangnya kemampuan Kepala Bagian dalam menggali kompetensi calon karyawan pada saat seleksi wawancara disebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan kepala bagian tentang teknik wawancara kerja. Untuk itu, mengatasi permasalahan ini maka solusi yang ditawarkan adalah dengan memberikan pelatihan kepada kepala bagian unit kerja sebagai kelompok sasaran.

Pelatihan secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa datang (Efendi, 2017). Pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia (Tamsuri, 2022). Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan mekanisme dan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga peserta pelatihan dapat belajar tentang pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Mangkunegara, 2003). Menurut Dessler, (2020), pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Pelatihan bertujuan memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan (Jumawan & Mora, 2018). Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih efektif sehingga berdampak pada kinerja. Berdasarkan uraian dalam pendahuluan maka dapat digambarkan kerangka pemecahan masalah seperti terlihat pada Gambar 1.



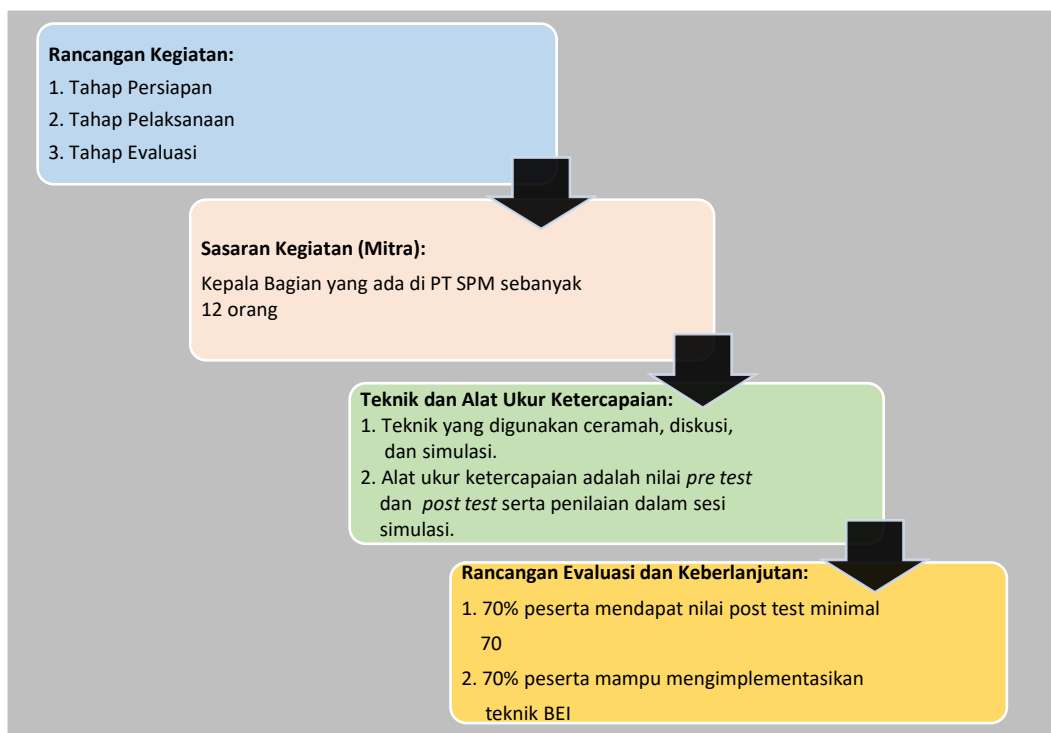
Gambar 1 Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam konteks PkM ini, pelatihan yang diberikan adalah implementasi teknik BEI sebagai upaya meningkatkan kompetensi Kepala Bagian dalam melakukan wawancara. Tujuan dari kegiatan PkM ini adalah terjadinya peningkatan pengetahuan dan keterampilan Kepala Bagian unit kerja dalam melakukan wawancara kerja. Manfaat kegiatan ini adalah peningkatan pengetahuan dilakukan melalui metode ceramah dan diukur efektifitasnya melalui capaian nilai *posttest* kelompok sasaran setelah dilakukannya kegiatan pelatihan.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini terdiri atas tiga (3) tahapan, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan meliputi kegiatan mengumpulkan informasi dari perusahaan dan mengidentifikasi permasalahan. Selanjutnya dilakukan sosialisasi kepada perusahaan mitra terkait rencana kegiatan yang akan dilakukan serta pembagian tugas serta persiapan pelaksanaan kegiatan. Pada tahap pelaksanaan, dilakukan evaluasi awal (*pre test*) untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terkait materi yang akan diberikan. Selanjutnya dilakukan penyampaian materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi peserta. Di bagian akhir tahap pelaksanaan dilakukan evaluasi terhadap pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mendapatkan materi pelatihan dengan memberikan *post test*. Pada tahap ketiga, dilakukan evaluasi terhadap seluruh kegiatan pengabdian untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta mengimplementasikan teknik wawancara BEI.

Mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah PT Lambang Jaya. Khalayak sasaran dikhususkan pada pajabat Kepala Bagian yang ada di PT SPM sebagai anak perusahaan PT Lambang Jaya. Kepala Bagian yang menjadi khalayak sasaran berjumlah 12 orang. Kegiatan pelatihan dilakukan di lokasi pabrik PT SPM yang berlokasi di Kabupaten Mesuji pada tanggal 27 Juni 2024. Tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2 Skema Metode Kegiatan PkM

Teknik yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini adalah dengan memberikan materi melalui kegiatan ceramah diskusi, dan simulasi kepada kelompok sasaran. Kegiatan ceramah dilakukan dengan menyajikan materi pelatihan secara oral untuk meningkatkan pengetahuan khalayak sasaran. Diskusi dilakukan dengan memberi kesempatan peserta untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan tanggapan atas kasus-kasus yang diberikan dalam kegiatan pelatihan. Kegiatan simulasi dilakukan dengan memberi contoh dan memberi kesempatan pada peserta untuk mempraktikkan materi yang telah diberikan melalui kegiatan ceramah. Tujuan dari simulasi adalah untuk memberi pengalaman dan meningkatkan keterampilan peserta dalam mengimplementasikan teknik BEI yang telah diberikan. Untuk ukur ketercapaian yang digunakan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Peningkatan pengetahuan diukur dari selisih antara nilai *post test* dan *pre test*. Sedangkan pengukuran keterampilan dilakukan dengan menilai kemampuan peserta mempraktikkan teknik BEI dalam sesi simulasi.

Rancangan evaluasi keberhasilan kegiatan pengabdian diukur menggunakan

dua indikator, yaitu pertama, sekurang-kurangnya 70% peserta memahami materi pelatihan dengan nilai *post test* minimal 70. Kedua, tujuh puluh persen (70%) peserta pelatihan mampu mengimplementasikan teknik BEI dalam sesi simulasi. Untuk keberlanjutan program, pihak mitra berkomitmen untuk terus melakukan komunikasi dan konsultasi dengan tim pelaksana Pengabdian dari Unila. Mitra juga berkomitmen untuk bekerjasama dalam meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan melalui kegiatan pengabdian yang materinya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Implementasi *Behavior Event Interview* (BEI) Melalui Pelatihan Teknik Wawancara Pada Karyawan PT Lambang Jaya Lampung telah dilaksanakan hari Kamis tanggal 27 Juni 2024 bertempat di Wisma Tamu PT SPM Mesuji. Jumlah peserta yang hadir adalah 12 orang dengan jabatan kepala bagian di PT SPM Mesuji. Sebelumnya telah dilakukan observasi dan analisis situasi, serta sosialisasi kepada mitra kegiatan. Observasi dan analisis situasi dilakukan pada bulan Februari 2024 dengan mengunjungi perusahaan dan berdiskusi dengan pihak-pihak yang terkait. Selanjutnya dilakukan sosialisasi kegiatan kepada mitra terkait jenis kegiatan dan waktu pelaksanaan.

Kegiatan pelatihan dibuka oleh Kepala Bagian Pengembangan SDM PT Lambang Jaya Ibu Meirika dan didampingi Oleh Kepala Bagian SDM PT SPM. Setelah acara pembukaan, kegiatan selanjutnya adalah melakukan *pre test* untuk mengetahui tingkat pengetahuan peserta tentang materi pelatihan yang akan diberikan. *Pre test* dilakukan dengan memberikan 20 pertanyaan pada peserta dan hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata nilai *pre test* adalah 50,42 dengan nilai tertinggi 65 dan nilai terendah 30.

Setelah dilakukan *pre test*, kegiatan selanjutnya adalah penyajian materi pelatihan terkait *Behavior Event Interview* (BEI). Pada sesi pertama dijelaskan apa itu BEI dan manfaatnya dalam melakukan penilaian kompetensi calon karyawan. Narasumber dalam pertama ini juga menjelaskan cara membuat pertanyaan untuk BEI, yaitu harus memenuhi STAR (*Situation, Task, Action, Result*). Sesi ini

menjadi perhatian karena selama ini peserta pelatihan lebih banyak bertanya tentang motivasi calon karyawan ketika sesi wawancara dilakukan dan seringkali justru menjadi bias dan tidak mengungkap kompetensi seorang calon karyawan. Suasana kegiatan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 3.

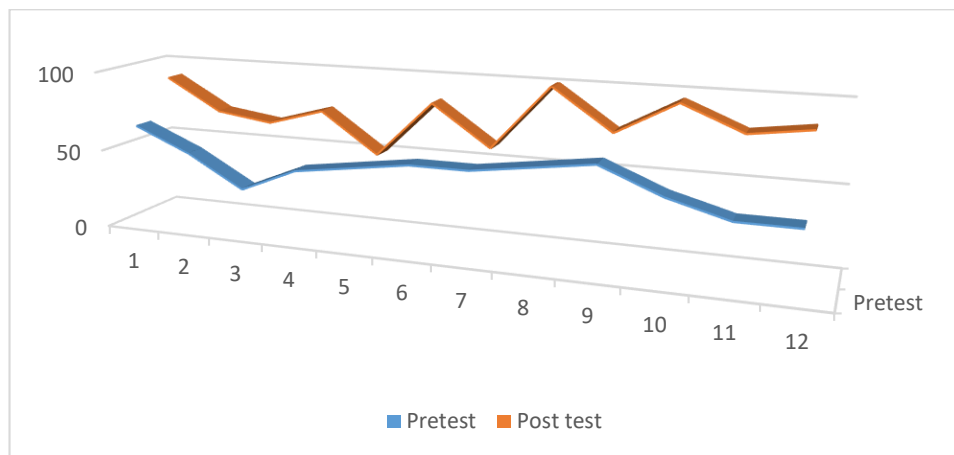


Gambar 3 Penyajian Materi Pelatihan

Sesi kedua kegiatan pelatihan teknik wawancara ini adalah simulasi wawancara. Dalam sesi ini, setiap peserta secara berpasangan melakukan wawancara kerja secara bergantian dengan mengimplementasikan materi yang telah diberikan sebelumnya. Peserta juga diminta untuk mengembangkan pertanyaan wawancara dengan menggunakan pola STAR yang telah dijelaskan sebelumnya. Pada sesi ini terlihat bahwa ternyata masih ada peserta yang belum mampu menerapkan teknik wawancara yang telah dibahas sebelumnya. Hal ini disebabkan karena mereka sudah terbiasa dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat menggali motivasi dan bukan kompetensi sehingga kesulitan untuk mencari pertanyaan yang bertujuan untuk menggali sebuah kompetensi.

Pada ketiga kegiatan pelatihan, Tim PkM Unila kembali melakukan evaluasi terhadap peningkatan pengetahuan peserta setelah mendapat materi pelatihan dengan memberikan *post test*. Hasil *Post test* menunjukkan bahwa telah terjadi peningkatan pengetahuan peserta pelatihan yang dibuktikan dengan peningkatan nilai *post test* yang diperoleh peserta. Secara rata-rata nilai *post test* peserta adalah 77,50 dengan nilai terendah 50 dan nilai tertinggi 100. Dibandingkan dengan rata-rata nilai *pre test* maka telah terjadi peningkatan pengetahuan peserta sebesar

53,72%. Pada Gambar 5 terlihat bahwa nilai *post test* semua peserta berada di atas nilai *pre test* yang telah dilakukan di awal kegiatan pelatihan. Hal ini berarti bahwa pelatihan yang diberikan telah mampu meningkatkan pengetahuan peserta meskipun peningkatannya sangat kecil. Perbandingan nilai *pre test* dan *post test* peserta pelatihan dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4 Perbandingan Nilai *Pre test* dan *Post Test*

Berdasarkan hasil evaluasi, kegiatan pelatihan dinilai berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta, khususnya para kepala bagian di PT SPM. Hasil *post-test* menunjukkan rata-rata nilai peserta sebesar 77,50, dengan nilai terendah 50 dan tertinggi 100. Jika dibandingkan dengan nilai *pre-test*, terjadi peningkatan pengetahuan sebesar 53,72%. Seluruh peserta mengalami peningkatan nilai, yang menunjukkan bahwa materi pelatihan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh peserta. Selain itu, 75% peserta memperoleh nilai *post-test* ≥ 70 , yang berarti indikator keberhasilan pertama telah tercapai karena lebih dari 70% peserta memperoleh nilai di atas batas minimum. Dari aspek keterampilan, 83,55% peserta berhasil mengimplementasikan teknik BEI (*Behavioral Event Interview*) dengan benar dalam simulasi wawancara, sehingga indikator keberhasilan kedua juga terpenuhi. Temuan ini diperkuat oleh penelitian mutakhir yang menunjukkan bahwa peningkatan skor *pre-post test* merupakan indikator valid keberhasilan pembelajaran dalam pelatihan kompetensi (Wijaya & Pratama, 2022).

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan telah efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta, baik dari sisi pengetahuan maupun keterampilan wawancara.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi secara konsisten meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknis peserta (Hasanah et al., 2025). Penelitian terbaru juga menegaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memberikan dampak signifikan terhadap penguatan kemampuan kognitif peserta melalui struktur pembelajaran yang sistematis (Anggraeni & Arifin, 2023). Menurut Itika (2011), pelatihan bertujuan untuk memfasilitasi perolehan kompetensi yang diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan fungsi jabatan mereka saat ini dan di masa mendatang. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dicapai peserta menunjukkan bahwa kompetensi kepala bagian dalam menjalankan tugas sebagai interviewer telah meningkat, konsisten dengan model kompetensi.

Keberhasilan pelatihan ini tidak terlepas dari metode pembelajaran yang digunakan, yaitu kombinasi antara ceramah dan simulasi. Penelitian menunjukkan bahwa metode simulasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan pengetahuan dan kinerja peserta pelatihan karena memungkinkan peserta untuk belajar secara langsung melalui pengalaman nyata (Sugiarto et al., 2019). Selain itu, Hasibuan (2019) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif adalah pelatihan yang mampu menggabungkan teori dengan praktik, sehingga peserta dapat menginternalisasi keterampilan baru secara optimal. Studi terbaru juga menemukan bahwa penggunaan simulasi dalam pelatihan menghasilkan transfer belajar yang jauh lebih kuat dibandingkan metode ceramah semata, terutama untuk keterampilan wawancara dan pengambilan keputusan (Rahmawati et al., 2021). Pendekatan pembelajaran yang menggabungkan teori dan praktik seperti ini terbukti meningkatkan pemahaman konseptual sekaligus keterampilan teknis peserta (Putri & Kurniawan, 2022).

Bukti empiris tambahan juga menegaskan bahwa praktik simulasi mampu meningkatkan keterampilan analitis dan wawancara peserta secara signifikan (Fitriana et al., 2025). Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis praktik seperti simulasi dan studi kasus mampu meningkatkan kemampuan analitis serta keterampilan teknis peserta. Penelitian lain dalam lima tahun terakhir juga mengonfirmasi bahwa praktik

simulasi dan role play merupakan metode paling efektif untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis, ketepatan wawancara, dan keterampilan observasi dalam proses seleksi kandidat (Dewi & Lestari, 2024; Santoso & Nugroho, 2021). Dengan demikian, pelatihan yang diberikan dalam kegiatan PkM ini telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional kepala bagian di PT SPM, baik dalam aspek pengetahuan teoritis maupun kemampuan praktis dalam wawancara berbasis kompetensi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap kegiatan PkM yang telah dilakukan, terlihat bahwa tingkat pengetahuan awal peserta mengenai teknik wawancara berbasis kompetensi masih tergolong rendah, dengan nilai rata-rata sebesar 50,42. Setelah penyampaian materi mengenai konsep *Behavior Event Interview* (BEI) dan penerapannya dalam menggali kompetensi calon karyawan menggunakan pola STAR, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai teknik wawancara yang objektif dan terukur. Evaluasi hasil pelatihan menunjukkan peningkatan pengetahuan yang signifikan. Rata-rata nilai *post-test* peserta mencapai 77,50, meningkat sebesar 53,72% dibandingkan nilai rata-rata *pre-test*. Selain itu, sebanyak 75% peserta memperoleh nilai *post-test* ≥ 70 , yang berarti indikator keberhasilan pertama telah tercapai. Sementara itu, dari aspek keterampilan, 83,55% peserta dinilai mampu menerapkan teknik BEI dengan baik, sehingga indikator keberhasilan kedua juga terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta, baik dari sisi pengetahuan teoritis maupun kemampuan praktis dalam melaksanakan wawancara berbasis kompetensi. Kegiatan PkM ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan kompetensi kepala bagian PT SPM Mesuji dalam melaksanakan wawancara berbasis kompetensi melalui penerapan teknik BEI.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan atas dukungan dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu

Politik Universitas Lampung yang telah mendanai kegiatan ini melalui hibah pengabdian masyarakat DIPA FISIP UNILA tahun anggaran 2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., & Arifin, Z. (2023). The effectiveness of competency-based training in improving employee performance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 101–112.
- Boyatzis, R.E. (1982) *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons, New York.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th. ed). Pearson.
- Dewi, R., & Lestari, P. (2024). Simulation-based training to improve analytical and technical interviewing skills. *Journal of Human Resource Development*, 6(1), 45–56.
- Dias, M. de O., & Aylmer, R. (2019). Behavioral Event Interview: Sound Method for Indepth Interviews. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 8(1), 1–9.
- Efendi, Y. K. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timur. *Khazanah Pendidikan Jurnal Ilmiah Kependidikan*, X (2).
- Ekhsan, M., & Ernasari. (2022). The Effect of E-recruitment on Interest in Applying for Jobs with Company Reputation as a Mediation Variable. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 4(1), 41–49.
- Fitriana, E. N., Putri, C. D. M., & Kholidah, U. E. (2025). Meningkatkan keterampilan wawancara melalui simulasi profesional: pelatihan untuk siswa SMA dan mahasiswa. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/jmm/article/view/33530>
- Hasanah, N., Makmur, E., & Fadhillah, N. (2025). Efektivitas Model Pelatihan Berbasis Kompetensi (CBT) BNSP dalam Meningkatkan Kompetensi Dosen pada Pelatihan Asesor Kompetensi di Universitas Negeri Makassar. *Jurnal MEKOM*. <https://doi.org/10.26858/mkpk.v12i1.6892>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Itika, J. S. (2011). *Fundamentals of human resource management Emerging experiences from Africa*. African Studies Centre.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.

- Kusuma, R. C. S. D., Sudirman, A., Juwita, M., Marlina, M., Wardhana, A., Sastradinata, B. L. N., Nofriadi, Reniawaty, D., Sriharyati, S., & Merta, I. K. (2023). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (H. F. Ningrum, Ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Dharmas.
- Pratiwi, M., Mardhiyah, S. A., Juniarly, A., & Rachmawati. (2021). Behavioral Event Interview Training To Improve Competency-Based Interview Skills In Psychology Student. *Conference of Medical Sciences Dies Natalis Faculty of Medicine Universitas Sriwijaya*, 3(1), 149–153.
- Putri, M. I., & Kurniawan, A. (2022). Integrating theory and practice in professional training: Impact on learning transfer. *Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 211–220.
- Qusyairi, L. A. H. (2020). Pemanfaatan Media Dalam Metode Simulasi Pada Pembelajaran PAI. *PENSA: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 195–211.
- Rahmawati, S., Rahayu, D., & Firmansyah, R. (2021). The impact of simulation learning on participant competencies in applied skills training. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Vokasional*, 5(3), 150–160.
- Santoso, B., & Nugroho, T. (2021). Practice-based training and its effect on analytical skills and task performance. *Journal of Applied Professional Skills*, 2(2), 88–97.
- Sugiarto, S., Sundari, S., & Musharyanti, L. (2019). Efektifitas metode simulasi dan feedback yang konstruktif dalam pelatihan cardiopulmonary respiratory untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa. *Journal of Health Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.31101/jhes.488>
- Susanto, P. C., Parmenas, N. H., Suryawan, R. F., & Apriyani, I. (2023). Determinant Attitude and Employee Recruitment: Analysis Psikotest, Assessment, Behavioral Event Interview and Experience (Study Literature). *International Journal of Psychology and Health Science (IJPHS)*, 1(1), 1–8. <https://greenpub.org/IJPHS>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2).
- T. R. Athey and M. S. Orth, “Emerging competency methods for the future,” *Human Resource Management*, Vol. 38, No. 3, pp. 215–226, 1999.
- Trisno, Z. (2023). Pengaruh Metode Pelatihan Simulasi Terhadap Pengetahuan Dan Kinerja Kader TBC YABHYS Di Kabupaten Sumenep Tahun 2022. *Jurnal*

Ventilator: Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan, 1(2), 176–189.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59680/ventilator.v1i2.319>

Vakola, M., Soderquist, K. E., & Prastacos, G. (2015). Competency management in support of organisational change. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 260–275. <https://doi.org/10.1108/01437720710755245>

Wijaya, H., & Pratama, R. A. (2022). Measuring training effectiveness using pre-test and post-test approaches. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 13(1), 25–36.

Wong, S.-C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(3).