

Workshop Persiapan Dunia Kerja dan Simulasi Psikotes

Ayu Ambarwati^{1*}, Sri Ria Lestari², Leni Sugiyanti³, Rendy Permana⁴, Melyona Zenia Rabbil⁵, Yulita⁶, Putri Sandiya⁷

¹⁻⁷ Politeknik Bina Madani, Indonesia

email: avy.ambarwati.1996@gmail.com¹

Article Info :

Received:
01-08-2026
Revised:
20-08-2026
Accepted:
27-08-2026

Abstract

This Community Service activity, conducted through a Work Readiness and Psychological Test Simulation Workshop, aimed to improve the preparedness of senior high school and vocational high school graduates in facing the transition into the world of work. The activity applied an experiential learning approach through presentations, discussions, practical exercises, simulations, and evaluation involving 35 participants at Politeknik Bina Madani. The materials covered labor market trends, self-potential analysis, growth mindset, Applicant Tracking System-based CV preparation, job-search strategies, professional communication ethics, and psychological test simulations. The results indicated improvements in participants' understanding of work readiness, career adaptability, job application preparation, professional communication, and preparedness for selection stages. The psychological test simulation also helped participants become more familiar with test situations, time management, concentration, and psychological readiness. Integrating personal readiness, recruitment skills, and simulation experience provided participants with more comprehensive preparation for entering the labor market. This activity demonstrates that practice-based workshops can serve as an effective intervention to strengthen the employability of secondary school graduates and support more focused, adaptive, and recruitment-oriented career planning. This approach also encouraged participants to build self-confidence, recognize their potential, and maintain readiness for continuous learning after the activity.

Keywords: work readiness, psychological test, recruitment, career adaptability, senior high school and vocational high school graduates.

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui Workshop Persiapan Dunia Kerja dan Simulasi Psikotes bertujuan meningkatkan kesiapan lulusan SMA/SMK dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja. Kegiatan dilaksanakan dengan pendekatan *experiential learning* melalui penyampaian materi, diskusi, praktik, simulasi, dan evaluasi yang melibatkan 35 peserta di Politeknik Bina Madani. Materi mencakup pengenalan tren dunia kerja, analisis potensi diri, *growth mindset*, penyusunan CV berbasis *Applicant Tracking System*, strategi pencarian kerja, etika komunikasi profesional, dan simulasi psikotes. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai kesiapan kerja, adaptabilitas karier, penyusunan dokumen lamaran, komunikasi profesional, serta kesiapan menghadapi tahapan seleksi. Simulasi psikotes juga membantu peserta meningkatkan familiaritas terhadap situasi tes, pengelolaan waktu, konsentrasi, dan kesiapan psikologis. Integrasi antara penguatan kesiapan personal, keterampilan rekrutmen, dan pengalaman simulasi memberikan bekal yang lebih komprehensif bagi peserta untuk memasuki pasar kerja. Kegiatan ini menunjukkan bahwa workshop berbasis praktik dapat menjadi intervensi efektif dalam memperkuat *employability* lulusan pendidikan menengah dan mendukung perencanaan karier yang lebih terarah, adaptif, serta sesuai dengan tuntutan rekrutmen modern. Pendekatan ini mendorong peserta untuk membangun kepercayaan diri, kesadaran terhadap potensi, dan kesiapan belajar secara berkelanjutan setelah kegiatan.

Keywords: kesiapan kerja, psikotes, rekrutmen, adaptabilitas karier, lulusan SMA/SMK.



©2026 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perubahan karakteristik dunia kerja menuntut calon tenaga kerja memiliki kesiapan yang semakin kompleks dan tidak terbatas pada penguasaan pengetahuan akademik maupun keterampilan teknis. Dunia kerja modern memerlukan individu yang mampu beradaptasi, mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan, mengambil keputusan karier secara tepat, serta merespons perubahan lingkungan organisasi secara efektif. Program pengembangan *employability* di lingkungan pendidikan terbukti memiliki peran penting dalam memperkuat keterampilan dan meningkatkan kesiapan individu menghadapi transisi menuju pasar tenaga kerja (Scandurra et al., 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembekalan kesiapan kerja perlu diberikan sejak sebelum seseorang memasuki lingkungan profesional agar proses transisi dari pendidikan menuju pekerjaan dapat berlangsung secara lebih terarah.

Kesiapan kerja merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup pengetahuan mengenai dunia kerja, kompetensi personal, kemampuan sosial, regulasi diri, serta kesiapan untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Pengembangan *employability* pada tahap awal karier memerlukan proses yang berkelanjutan karena individu harus mampu mengidentifikasi sekaligus mengatasi berbagai hambatan yang muncul ketika memasuki pasar tenaga kerja (Rodrigues et al., 2024). Kompetensi karier juga berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam mengatur tujuan, perilaku, dan strategi pengembangan dirinya untuk menghadapi dinamika pekerjaan yang terus berubah (Talluri et al., 2024). Penguatan kesiapan kerja dengan demikian perlu diarahkan tidak hanya pada pencapaian pekerjaan pertama, tetapi juga pada pembentukan kapasitas individu untuk mempertahankan dan mengembangkan karier secara berkelanjutan.

Persoalan kesiapan kerja menjadi semakin penting bagi lulusan SMA/SMK yang berada pada fase peralihan antara melanjutkan pendidikan dan memasuki dunia kerja. Kelompok tersebut dihadapkan pada kebutuhan untuk menentukan arah karier, mengenali kompetensi pribadi, memahami karakteristik pekerjaan, serta menyesuaikan potensi yang dimiliki dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Intervensi pendidikan karier diketahui dapat meningkatkan kesiapan pengambilan keputusan karier sehingga individu memiliki dasar yang lebih sistematis dalam menentukan pilihan pendidikan maupun pekerjaan (Azhenov et al., 2023). Kemampuan tersebut juga berkaitan dengan *career adaptability* dan *career decision-making self-efficacy* yang membantu individu menghadapi ketidakpastian serta berbagai perubahan dalam perjalanan kariernya (Lee & Jung, 2022).

Pengembangan kesiapan kerja juga membutuhkan kemampuan individu untuk mengenali kekuatan, kelemahan, peluang pengembangan, dan kapasitas adaptasi yang dimiliki. Kemampuan beradaptasi secara sosial dan keyakinan terhadap kemampuan diri berkontribusi terhadap peningkatan *employability*, sehingga kesiapan psikologis menjadi bagian penting dalam menghadapi kompetisi memperoleh pekerjaan (Li et al., 2022). Orientasi individu terhadap gambaran pekerjaan pada masa depan juga berhubungan dengan peningkatan *career adaptability* yang diperlukan ketika menghadapi perubahan kebutuhan pekerjaan dan lingkungan organisasi (Lu & Jia, 2022). Temuan tersebut menegaskan pentingnya pembekalan *self-awareness*, efikasi diri, pola pikir berkembang, dan kemampuan beradaptasi sebagai fondasi dalam mempersiapkan lulusan untuk memasuki dunia profesional.

Kesiapan memasuki pasar kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi personal, tetapi juga oleh kemampuan memahami mekanisme rekrutmen dan seleksi yang digunakan oleh organisasi. Sistem seleksi tenaga kerja berkembang menuju penggunaan metode yang semakin beragam sehingga calon pelamar perlu memahami cara mempersiapkan dokumen lamaran, menampilkan kompetensi, berkomunikasi secara profesional, dan mengikuti setiap tahapan seleksi secara tepat. Van Iddekinge et al. (2023) menjelaskan bahwa desain proses seleksi perlu mempertimbangkan validitas metode, keberagaman kandidat, dan pengalaman pelamar sebagai bagian penting dalam praktik seleksi personel. Perkembangan penggunaan informasi digital dan media sosial dalam proses seleksi juga menunjukkan bahwa calon tenaga kerja dituntut memiliki kesiapan yang lebih komprehensif dalam membangun serta menampilkan profil profesionalnya (Hartwell et al., 2022).

Salah satu tahapan penting dalam proses seleksi tenaga kerja adalah pengujian psikologis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik dan kemampuan kandidat yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pengujian kemampuan kognitif masih menjadi salah satu instrumen yang banyak dibahas dalam seleksi tenaga kerja karena memiliki keterkaitan dengan prediksi kemampuan individu dalam menjalankan tuntutan pekerjaan tertentu (Woods & Patterson,

2024). Perkembangan teknologi juga mendorong munculnya metode asesmen berbasis permainan dan *gamification* sebagai alternatif dalam pelaksanaan seleksi karyawan, meskipun penggunaannya tetap membutuhkan perhatian terhadap aspek desain dan validitas pengukuran (Landers & Sanchez, 2022). Kajian sistematis menunjukkan bahwa asesmen berbasis permainan semakin berkembang dalam seleksi personel sehingga calon tenaga kerja perlu memahami bahwa bentuk psikotes dan asesmen rekrutmen dapat mengalami perubahan mengikuti perkembangan teknologi (Ramos-Villagrasa et al., 2022).

Simulasi psikotes menjadi salah satu bentuk pembelajaran praktis yang dapat digunakan untuk memberikan pengalaman awal kepada peserta dalam menghadapi situasi seleksi kerja. Pengalaman berlatih dapat membantu peserta memahami karakteristik proses asesmen, kebutuhan akan konsentrasi, pengelolaan waktu, serta strategi dalam merespons berbagai bentuk tugas yang diberikan selama tes. Penelitian Ohlms et al. (2024) menunjukkan bahwa karakteristik metode pengukuran kemampuan kognitif dapat memengaruhi persepsi dan reaksi pelamar terhadap proses asesmen, sedangkan pemahaman terhadap konstruk yang dinilai juga berkaitan dengan performa pada *situational judgment test* (Reznik et al., 2024). Reaksi kandidat terhadap metode seleksi bahkan dapat berbeda antara asesmen yang dilakukan oleh perekrut dan asesmen berbasis algoritma, sehingga familiaritas terhadap berbagai bentuk proses seleksi menjadi semakin relevan bagi calon pelamar kerja (Oostrom et al., 2024).

Kajian mengenai *employability*, *career adaptability*, dan seleksi personel telah berkembang secara luas, tetapi penerapannya dalam kegiatan pengabdian yang mengintegrasikan kesiapan personal, pemahaman rekrutmen, keterampilan administratif, etika profesional, dan simulasi psikotes bagi lulusan SMA/SMK masih memiliki ruang untuk dikembangkan. Kelompok lulusan pendidikan menengah membutuhkan intervensi yang bersifat praktis karena mereka berada pada fase transisi yang menuntut kesiapan menentukan pilihan antara bekerja, melanjutkan pendidikan, maupun menjalankan keduanya secara bersamaan. Berdasarkan kesenjangan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui Workshop Persiapan Dunia Kerja dan Simulasi Psikotes dirancang sebagai pembekalan terintegrasi yang mencakup pengenalan potensi diri, perencanaan karier, penguatan kompetensi kerja, penyusunan dokumen lamaran, pemahaman etika profesional, dan latihan menghadapi proses seleksi. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan praktis, dan kesiapan psikologis peserta sehingga mereka memiliki kapasitas yang lebih baik untuk menghadapi proses rekrutmen serta beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja.



Gambar 1. Pemateri Workshop

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan *experiential learning* melalui workshop partisipatif yang mengintegrasikan penyampaian materi, diskusi interaktif, praktik, simulasi, dan evaluasi. Kegiatan dilaksanakan pada Sabtu, 11 Juli 2026, pukul 08.00–16.00

WIB di Aula Politeknik Bina Madani dengan melibatkan 35 peserta yang merupakan lulusan SMA/SMK atau sederajat di wilayah Kabupaten dan Kota Bekasi. Pemilihan peserta dilakukan berdasarkan kesesuaian kelompok sasaran dengan tujuan kegiatan, yaitu individu yang sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja maupun melanjutkan pendidikan melalui skema kuliah sambil bekerja. Tahapan kegiatan meliputi identifikasi kebutuhan peserta, penyampaian materi mengenai tren dunia kerja dan *future work skills*, analisis potensi diri melalui SWOT, penguatan *growth mindset*, pelatihan penyusunan Curriculum Vitae berbasis Applicant Tracking System (ATS), pengenalan strategi pencarian kerja, pembekalan etika komunikasi profesional, serta simulasi psikotes. Pendekatan berbasis pengalaman dipilih karena memungkinkan peserta tidak hanya menerima informasi secara konseptual, tetapi juga mempraktikkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan proses rekrutmen dan adaptasi awal di lingkungan kerja.

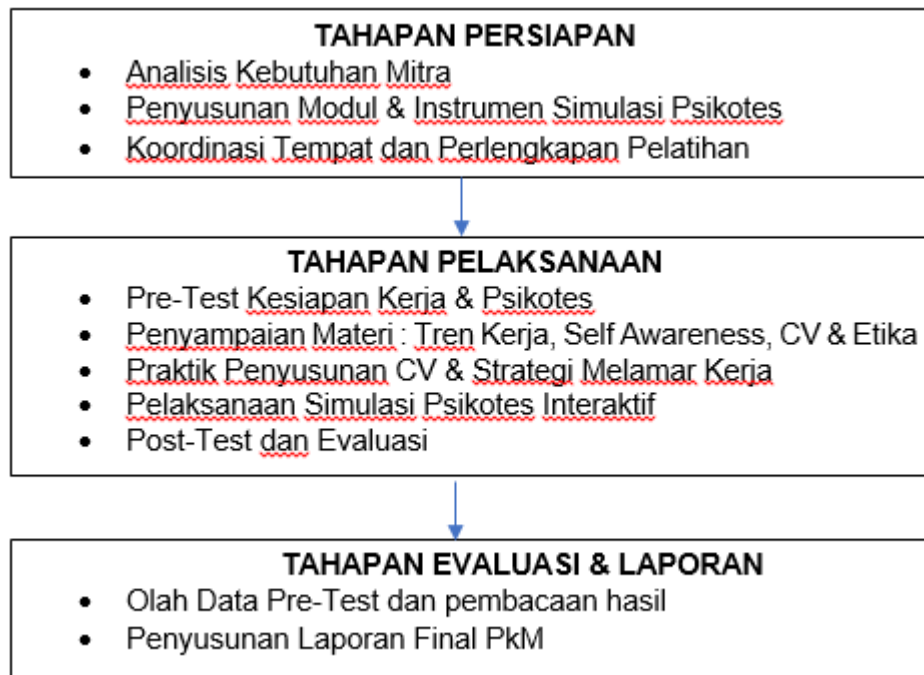


Figure 2. Kerangka Kerja Kegiatan

Evaluasi pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui pengukuran sebelum dan setelah workshop untuk mengidentifikasi perubahan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan peserta. Instrumen evaluasi difokuskan pada empat aspek utama, yaitu pemahaman terhadap tren dunia kerja dan kebutuhan *soft skills*, kemampuan melakukan analisis diri dan perencanaan karier, keterampilan menyusun CV ATS serta menerapkan komunikasi profesional, dan kesiapan menghadapi psikotes seleksi kerja. Data evaluasi diperoleh melalui *pre-test* dan *post-test*, observasi selama praktik dan simulasi, serta penilaian terhadap keterlibatan peserta pada setiap sesi kegiatan. Hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan kondisi peserta sebelum dan setelah intervensi untuk melihat kecenderungan peningkatan pada setiap indikator yang diukur. Pendekatan tersebut digunakan untuk menilai efektivitas workshop sekaligus menggambarkan sejauh mana kegiatan mampu memberikan bekal praktis dan psikologis bagi peserta dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kesiapan Kerja dan Adaptabilitas Karier Peserta

Pelaksanaan Workshop Persiapan Dunia Kerja dan Simulasi Psikotes menunjukkan adanya perkembangan pemahaman peserta mengenai tuntutan yang harus dipersiapkan sebelum memasuki pasar kerja. Sebanyak 35 peserta mengikuti rangkaian kegiatan yang diarahkan pada pemahaman tren dunia kerja, pengenalan potensi diri, penguatan *growth mindset*, perencanaan karier, dan

pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Hasil observasi selama kegiatan memperlihatkan bahwa peserta mulai memahami kesiapan kerja sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan beradaptasi, bukan semata-mata kesiapan memperoleh pekerjaan pertama. Pemahaman tersebut sesuai dengan konsep *work readiness* yang menempatkan kompetensi personal dan kesiapan menghadapi tuntutan organisasi sebagai bagian penting dalam transisi dari pendidikan menuju pekerjaan (Caballero & Walker, 2010; Scandurra et al., 2024).

Perubahan pemahaman peserta terutama terlihat ketika pembahasan diarahkan pada karakteristik kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja kontemporer. Sebelum memperoleh materi, kecenderungan pemahaman peserta masih berorientasi pada ijazah, keterampilan teknis, dan ketersediaan lowongan sebagai faktor utama untuk memasuki dunia kerja, sedangkan setelah kegiatan peserta mulai mengidentifikasi pentingnya kemampuan adaptasi, komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, pengelolaan emosi, dan pembelajaran berkelanjutan. Perspektif tersebut selaras dengan pandangan bahwa kesiapan memasuki pekerjaan memerlukan keseimbangan antara kemampuan teknis dan perilaku organisasional yang mendukung efektivitas individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2019; Sutrisno, 2021). Penguatan kompetensi tersebut menjadi penting karena program yang berorientasi pada *employability* dapat membantu peserta membangun keterampilan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan meningkatkan kesiapan transisi ke dunia profesional (Scandurra et al., 2024).

Waktu	Agenda Kegiatan	Keterangan / Pelaksana
08.00 - 08.30	Registrasi Peserta	Panitia
08.30 - 09.00	Pembukaan, Sambutan & Menyanyikan Indonesia Raya	MC
09.00 - 10.30	Sesi 1: Persiapan Dunia Kerja	Pemateri
10.30 - 12.00	Sesi 2 : Simulasi Psikotes & Teknik Menghadapi Seleksi	Pemateri
12.00 - 13.00	Istirahat, Sholat, Makan (ISOMA)	Panitia dan Peserta
13.00 - 14.30	Sesi 3: Simulasi Psikotes & Teknik Menghadapi Seleksi	Pemateri
14.30 - 15.30	Sesi 4 : Pembacaan Hasil Psikotest (<i>Sample</i>) dan Pemaparan	Pemateri
15.30 - 16.00	Penutupan dan foto bersama	Panitia dan Peserta

Gambar 3. Pelaksanaan Kegiatan

Materi mengenai perubahan dunia kerja juga mendorong peserta memahami bahwa karier tidak bersifat statis, tetapi memerlukan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan dan lingkungan organisasi. Adaptabilitas karier menjadi semakin relevan karena individu pada tahap awal perjalanan profesional sering menghadapi ketidakpastian mengenai pekerjaan, kompetensi yang diperlukan, serta pilihan pengembangan karier di masa depan. Soares dan Taveira (2024) menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier merupakan sumber daya penting bagi individu dalam menghadapi perubahan antara pendidikan, pekerjaan, maupun kombinasi keduanya. Talluri et al. (2024) turut menegaskan bahwa kompetensi karier berkaitan dengan proses regulasi diri yang memungkinkan individu mengarahkan perilaku, menetapkan tujuan, dan mengembangkan kapasitas yang diperlukan dalam perjalanan profesional.

Aspek berikutnya yang memperoleh perhatian dalam workshop adalah kemampuan peserta melakukan pengenalan terhadap potensi diri melalui analisis SWOT personal. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dapat memengaruhi keputusan pendidikan maupun pekerjaan, sehingga proses perencanaan karier tidak hanya bertumpu pada peluang lowongan yang tersedia. Proses tersebut memperkuat *self-awareness* sebagai dasar bagi peserta untuk menentukan kompetensi yang perlu dipertahankan maupun dikembangkan, sedangkan kemampuan memahami kondisi emosional membantu individu merespons berbagai tekanan dalam lingkungan sosial dan profesional secara lebih efektif (Goleman, 2020). Temuan ini juga sejalan dengan Li et al. (2022) yang menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi sosial dan *self-efficacy* memberikan kontribusi terhadap *employability* individu.

Pengenalan potensi diri kemudian dikaitkan dengan pengembangan *growth mindset* dan kesiapan mengambil keputusan karier. Peserta memperoleh pemahaman bahwa kemampuan bukan merupakan karakteristik yang sepenuhnya tetap, melainkan dapat dikembangkan melalui

pembelajaran, latihan, umpan balik, dan pengalaman, sehingga kegagalan dalam seleksi pekerjaan tidak seharusnya dipandang sebagai akhir dari proses pengembangan karier (Dweck, 2017). Pendekatan tersebut menjadi penting bagi lulusan SMA/SMK yang masih berada pada fase eksplorasi dan sering menghadapi pilihan antara langsung bekerja, melanjutkan pendidikan, atau menjalankan keduanya secara bersamaan. Intervensi yang memberikan pendidikan karier secara sistematis dapat meningkatkan kesiapan individu dalam melakukan pengambilan keputusan karier karena peserta memperoleh kesempatan untuk menilai dirinya sekaligus menghubungkan kapasitas pribadi dengan alternatif pekerjaan yang tersedia (Azhenov et al., 2023).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Evaluasi Deskriptif Kesiapan Kerja Peserta

Aspek yang Dievaluasi	Kondisi Awal Peserta	Temuan Setelah Workshop	Indikasi Perubahan
Pemahaman dunia kerja	Pemahaman cenderung berfokus pada ijazah, lowongan, dan kemampuan teknis	Peserta mengenali pentingnya <i>soft skills</i> , adaptabilitas, dan pembelajaran berkelanjutan	Pemahaman mengenai kesiapan kerja menjadi lebih komprehensif
Pengenalan potensi diri	Kekuatan, kelemahan, dan arah pengembangan diri belum dipetakan secara sistematis	Peserta mampu mengidentifikasi potensi melalui analisis SWOT personal	Kesadaran diri dan arah pengembangan karier meningkat
<i>Growth mindset</i>	Kegagalan dan penolakan dalam seleksi berpotensi dipandang sebagai hambatan	Peserta memahami bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui latihan dan pengalaman	Muncul orientasi pengembangan diri yang lebih positif
Perencanaan karier	Pilihan kerja dan pendidikan belum sepenuhnya didasarkan pada analisis diri	Peserta mulai menghubungkan minat, kompetensi, pendidikan, dan kebutuhan pasar kerja	Pengambilan keputusan karier menjadi lebih terarah
Adaptabilitas karier	Familiaritas terhadap perubahan tuntutan pekerjaan masih terbatas	Peserta memahami pentingnya fleksibilitas dan kesiapan menghadapi perubahan	Kesiapan menghadapi dinamika lingkungan kerja meningkat

Sumber: Hasil observasi dan evaluasi kegiatan PkM, 2026, diolah

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa dampak awal kegiatan lebih terlihat pada perubahan cara peserta memahami kesiapan kerja dan perencanaan karier daripada sekadar penguasaan materi secara teoritis. Perubahan tersebut dapat diamati melalui kemampuan peserta dalam menghubungkan kebutuhan dunia kerja dengan kondisi personal, kompetensi, serta arah pengembangan dirinya setelah mengikuti rangkaian workshop. Harris-Reeves et al. (2024) menunjukkan bahwa aktivitas pembelajaran yang secara eksplisit diarahkan pada *employability* dapat membantu peserta memahami hubungan antara proses pendidikan dengan kesiapan menjalani karier. Moore dan Thaller (2023) juga menekankan pentingnya pembekalan kesiapan karier sebelum individu memasuki dunia profesional agar transisi menuju pekerjaan berlangsung dengan tingkat kesiapan yang lebih baik.

Peningkatan pemahaman mengenai kemampuan diri juga berkaitan dengan pembentukan *self-efficacy* dalam menghadapi proses pencarian kerja. Individu dengan keyakinan yang lebih baik terhadap kapasitas dirinya cenderung lebih mampu mengidentifikasi pilihan tindakan, mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan, serta melakukan penyesuaian ketika strategi yang digunakan belum menghasilkan hasil yang diharapkan. Lee dan Jung (2022) menunjukkan bahwa *career decision-making self-efficacy* memiliki hubungan yang erat dengan *career adaptability*, sedangkan Li et al. (2022) menemukan bahwa *self-efficacy* berperan dalam menjelaskan hubungan antara kemampuan adaptasi dengan tingkat *employability*. Kondisi tersebut memperkuat alasan bahwa pelatihan persiapan kerja perlu memberikan ruang bagi peserta untuk mengenali kemampuan dirinya, bukan hanya memberikan informasi mengenai lowongan atau prosedur rekrutmen.

Orientasi terhadap pekerjaan masa depan juga berkembang melalui diskusi mengenai pilihan karier dan kompetensi yang perlu disiapkan peserta. Peserta diarahkan untuk memandang pekerjaan bukan hanya sebagai sumber pendapatan jangka pendek, tetapi sebagai bagian dari proses pengembangan kompetensi dan identitas profesional yang memerlukan perencanaan. Lu dan Jia (2022) menunjukkan bahwa kejelasan gambaran mengenai diri dalam pekerjaan masa depan dapat berhubungan dengan tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi, karena individu memiliki arah yang lebih jelas dalam menyiapkan kompetensi dan perilaku yang diperlukan. Pemahaman tersebut relevan bagi peserta workshop yang sebagian mempertimbangkan pilihan kuliah sambil bekerja, sebab proses tersebut membutuhkan kemampuan menetapkan prioritas sekaligus mengelola tuntutan akademik dan profesional.

Proses pembelajaran yang menggabungkan penyampaian materi, diskusi, refleksi diri, dan praktik juga menjadi faktor yang mendukung keterlibatan peserta selama kegiatan. Pola tersebut memungkinkan peserta tidak hanya menerima pengetahuan secara pasif, tetapi menghubungkan informasi yang disampaikan dengan pengalaman, kebutuhan, dan rencana pribadi mereka sendiri. Pengembangan kesiapan kerja pada tahap awal karier pada dasarnya merupakan proses yang memerlukan keterlibatan aktif individu dalam mengenali hambatan, mengembangkan sumber daya personal, dan mengambil tindakan untuk meningkatkan peluang karier (Rodrigues et al., 2024). Prinsip pengelolaan sumber daya manusia juga menempatkan pengembangan individu sebagai bagian penting dalam membentuk tenaga kerja yang mampu menjalankan tugas sekaligus berkembang sesuai tuntutan organisasi (Hasibuan, 2019).

Pembahasan tersebut menunjukkan bahwa dampak Workshop Persiapan Dunia Kerja dan Simulasi Psikotes pada aspek kesiapan kerja tidak hanya terletak pada bertambahnya informasi yang dimiliki peserta, tetapi juga pada perubahan orientasi terhadap pengembangan diri dan karier. Peserta mulai diarahkan untuk memahami hubungan antara *self-awareness*, *growth mindset*, efikasi diri, adaptabilitas, kompetensi interpersonal, dan kemampuan merencanakan pilihan pekerjaan sebagai satu kesatuan kesiapan memasuki pasar tenaga kerja. Temuan tersebut menguatkan pandangan bahwa *employability* perlu dikembangkan sejak tahap awal transisi karier melalui proses yang membantu individu mengatasi berbagai hambatan personal maupun struktural dalam memasuki dunia kerja (Rodrigues et al., 2024; Talluri et al., 2024). Dengan demikian, penguatan kesiapan dan adaptabilitas karier menjadi fondasi pertama sebelum peserta memperoleh pembekalan yang lebih teknis mengenai penyusunan dokumen lamaran, proses seleksi, dan simulasi psikotes pada tahapan berikutnya.

Penguatan Keterampilan Rekrutmen dan Komunikasi Profesional

Kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan personal dan adaptabilitas karier, tetapi juga oleh penguasaan keterampilan praktis dalam menghadapi proses rekrutmen. Peserta workshop memperoleh pembekalan mengenai penyusunan *Curriculum Vitae* (CV), strategi pencarian kerja, penggunaan *job portal*, *networking*, serta etika komunikasi dengan perusahaan. Pembekalan tersebut penting karena tahapan awal rekrutmen menjadi ruang pertama bagi organisasi untuk melakukan penyaringan kandidat berdasarkan informasi yang disampaikan melalui dokumen maupun interaksi profesional. Van Iddekinge et al. (2023) menjelaskan bahwa proses seleksi personel perlu dirancang untuk menghasilkan keputusan yang valid sekaligus mempertimbangkan pengalaman kandidat selama mengikuti proses rekrutmen.

Penyusunan CV berbasis *Applicant Tracking System* (ATS) menjadi salah satu keterampilan utama yang dipraktikkan peserta selama kegiatan. Peserta diarahkan untuk memahami struktur informasi, penggunaan kata kunci yang sesuai dengan posisi yang dilamar, penyajian pengalaman dan kompetensi secara ringkas, serta penyesuaian isi CV terhadap kebutuhan pekerjaan. Pemahaman tersebut mengubah kecenderungan peserta yang sebelumnya melihat CV hanya sebagai dokumen administratif menjadi pemahaman bahwa CV merupakan instrumen komunikasi profesional yang perlu disusun secara strategis. Perubahan sistem rekrutmen yang semakin memanfaatkan teknologi juga menuntut kandidat mampu menyajikan informasi secara terstruktur agar kompetensinya dapat dikenali dalam proses penyaringan kandidat (Koenig et al., 2023).

Keterampilan tersebut semakin relevan karena proses seleksi modern tidak sepenuhnya bergantung pada penilaian manual oleh perekrut. Penggunaan algoritma, analisis data, dan berbagai teknologi berbasis kecerdasan buatan telah berkembang dalam proses pengukuran serta prediksi performa calon tenaga kerja. Koenig et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan *machine learning*

dalam seleksi personel membuka peluang untuk meningkatkan kualitas pengukuran dan prediksi, meskipun tetap memerlukan perhatian terhadap validitas dan interpretasi hasil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kandidat memahami mekanisme rekrutmen digital menjadi bagian dari kesiapan kerja yang perlu diperkenalkan sejak tahap awal memasuki pasar tenaga kerja.

Workshop juga memperluas pemahaman peserta mengenai berbagai jalur pencarian pekerjaan yang dapat dimanfaatkan sesuai karakteristik posisi dan perusahaan yang dituju. Peserta diperkenalkan dengan *job portal*, *networking*, *campus hiring*, dan *walk-in interview* sebagai saluran yang memiliki karakteristik serta strategi penggunaan berbeda. Pengetahuan tersebut membantu peserta memahami bahwa pencarian kerja merupakan proses aktif yang membutuhkan perencanaan, pencarian informasi, pemetaan peluang, dan pengembangan jaringan profesional. Donald (2023) menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi dalam membangun jalur talenta yang berkelanjutan, sehingga kandidat perlu memahami tidak hanya ketersediaan pekerjaan tetapi juga kecocokan kompetensi dan nilai dengan organisasi.

Tabel 2. Ringkasan Perubahan Keterampilan Rekrutmen Peserta

Aspek Keterampilan	Kondisi Awal	Temuan Setelah Workshop	Implikasi Praktis
Penyusunan CV	CV dipahami terutama sebagai dokumen riwayat diri	Peserta memahami struktur CV ATS, relevansi kata kunci, dan penyesuaian isi	Dokumen lamaran menjadi lebih terarah pada posisi yang dituju
Strategi pencarian kerja	Pencarian lowongan cenderung belum sistematis	Peserta mengenali <i>job portal</i> , <i>networking</i> , <i>campus hiring</i> , dan <i>walk-in interview</i>	Pilihan saluran pencarian kerja menjadi lebih luas
Penyesuaian lamaran	Lamaran belum selalu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan	Peserta memahami pentingnya menyesuaikan kompetensi dan pengalaman dengan posisi	Relevansi informasi kandidat terhadap kebutuhan perusahaan meningkat
Komunikasi profesional	Etika komunikasi dengan perusahaan belum sepenuhnya dipahami	Peserta memahami etika WhatsApp, surat elektronik, dan komunikasi formal	Interaksi awal dengan perusahaan menjadi lebih profesional
Identitas profesional digital	Kesadaran terhadap jejak digital masih terbatas	Peserta memahami bahwa informasi digital dapat menjadi bagian dari evaluasi kandidat	Peserta lebih berhati-hati dalam membangun citra profesional

Sumber: Hasil observasi dan evaluasi kegiatan PkM, 2026, diolah

Hasil pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan administratif, tetapi juga membangun pemahaman peserta mengenai logika di balik proses rekrutmen modern. Peserta mulai memahami bahwa kualitas dokumen lamaran harus menunjukkan relevansi antara pengalaman, kompetensi, dan persyaratan pekerjaan sehingga perekrut memperoleh informasi yang lebih mudah dievaluasi. Meijer dan Niessen (2022) menjelaskan bahwa seleksi personel merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan yang membutuhkan interpretasi terhadap informasi kandidat secara sistematis. Niessen et al. (2022) juga menunjukkan bahwa penggunaan informasi naratif dan numerik dapat memengaruhi penilaian terhadap prediksi kinerja, sehingga cara kandidat menyajikan informasi mengenai dirinya menjadi aspek penting dalam proses seleksi.

Aspek lain yang diperkuat melalui workshop adalah etika komunikasi profesional melalui WhatsApp dan surat elektronik. Peserta diarahkan untuk memahami penggunaan salam, identitas pengirim, tujuan komunikasi, kejelasan pesan, pilihan bahasa, waktu pengiriman, dan tata cara merespons informasi dari perusahaan secara proporsional. Kompetensi tersebut penting karena interaksi dengan organisasi sering dimulai sebelum wawancara formal, sehingga kualitas komunikasi awal dapat menjadi bagian dari pembentukan kesan profesional. Robbins dan Judge (2019) menempatkan komunikasi sebagai elemen penting perilaku organisasional karena keberhasilan

individu dalam lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan menyampaikan dan menerima informasi secara efektif.

Pemahaman mengenai komunikasi profesional juga berkaitan dengan pembentukan identitas kerja yang mulai berkembang ketika individu memasuki lingkungan organisasi. Pengalaman dalam proses transisi, praktik kerja, maupun interaksi dengan institusi profesional dapat membantu individu membangun pemahaman mengenai bagaimana dirinya menyesuaikan diri dengan ekspektasi profesi. Dempsey et al. (2024) menunjukkan bahwa pengalaman yang menghubungkan individu dengan lingkungan profesional dapat berperan sebagai proses pembentukan identitas dan pencarian kesesuaian dengan kemungkinan karier. Hal tersebut menunjukkan bahwa etika komunikasi yang diberikan dalam workshop bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga bagian dari proses pembentukan perilaku profesional peserta.

Perkembangan rekrutmen digital turut menjadikan jejak digital dan penggunaan media sosial sebagai aspek yang perlu diperhatikan calon tenaga kerja. Hartwell et al. (2022) menunjukkan bahwa informasi dari media sosial dapat digunakan secara lebih terstruktur dalam proses penilaian kandidat, sehingga aktivitas digital berpotensi memiliki implikasi terhadap persepsi organisasi terhadap pelamar. Temuan tersebut relevan dengan peserta lulusan SMA/SMK yang secara umum aktif menggunakan platform digital namun belum tentu memahami hubungan antara aktivitas daring dengan identitas profesional. Pembekalan mengenai komunikasi profesional dengan demikian perlu diperluas tidak hanya pada surat elektronik dan WhatsApp, tetapi juga pada kesadaran membangun citra digital yang konsisten dengan karakter profesional.

Proses seleksi berbasis teknologi juga dapat memunculkan persepsi yang berbeda dari sisi kandidat. Oostrom et al. (2024) menemukan adanya perbedaan reaksi pelamar terhadap penilaian yang dilakukan melalui algoritma dibandingkan dengan penilaian yang dilakukan oleh perekrut, termasuk ketika asesmen dilakukan melalui wawancara video maupun inventori kepribadian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kandidat perlu dipersiapkan untuk menghadapi variasi metode rekrutmen yang semakin beragam, baik yang dilakukan secara langsung maupun melalui sistem digital. Workshop memberikan dasar pemahaman bahwa peserta perlu mempertahankan konsistensi informasi, profesionalitas, dan kesiapan berkomunikasi pada berbagai bentuk interaksi seleksi.

Penguatan kemampuan administrasi dan komunikasi rekrutmen juga dapat mendukung peningkatan *employability* peserta dalam jangka yang lebih panjang. Alimehmeti et al. (2024) menegaskan bahwa keterhubungan antara pembelajaran dan kebutuhan dunia kerja menjadi faktor penting dalam membangun kesiapan lulusan memasuki pasar tenaga kerja. Keterampilan menyusun CV, memahami saluran pencarian pekerjaan, menyesuaikan lamaran, dan berkomunikasi secara profesional merupakan kompetensi yang dapat langsung digunakan peserta setelah kegiatan selesai. Orientasi pembelajaran yang menghasilkan keterampilan praktis semacam ini memperkuat fungsi kegiatan PkM sebagai jembatan antara pengetahuan yang diperoleh dalam lingkungan pendidikan dengan kebutuhan riil proses rekrutmen.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa penguatan keterampilan rekrutmen memberikan kontribusi terhadap kesiapan peserta menghadapi tahapan administratif dan interaksi awal dengan perusahaan. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai cara membuat CV, tetapi mulai memahami bahwa proses rekrutmen merupakan sistem pengambilan keputusan yang mengevaluasi kesesuaian kandidat melalui berbagai sumber informasi dan metode seleksi. Pengalaman kandidat, penggunaan teknologi, validitas metode, dan penyajian informasi merupakan unsur yang semakin penting dalam praktik seleksi tenaga kerja modern (Van Iddekinge et al., 2023; Koenig et al., 2023). Dengan demikian, keterampilan administrasi rekrutmen dan komunikasi profesional menjadi penghubung antara kesiapan personal yang dibahas pada subbahasan pertama dengan kesiapan menghadapi psikotes dan asesmen seleksi yang akan dianalisis pada subbahasan berikutnya.

Efektivitas Simulasi Psikotes dan Kesiapan Psikologis Menghadapi Seleksi Kerja

Simulasi psikotes menjadi bagian penting dalam workshop karena tahapan seleksi psikologis sering dipersepsikan peserta sebagai proses yang sulit, menegangkan, dan belum familiar. Sebelum mengikuti kegiatan, sebagian peserta belum memiliki pengalaman langsung dalam menghadapi bentuk-bentuk asesmen yang umum digunakan pada seleksi tenaga kerja sehingga terdapat potensi munculnya ketidakpastian, kecemasan, dan kesulitan mengelola waktu ketika mengerjakan tes.

Setelah mengikuti simulasi, peserta mulai memahami bahwa psikotes tidak semata-mata berorientasi pada benar atau salah, tetapi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kapasitas, kecenderungan perilaku, maupun karakteristik tertentu yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Pemahaman tersebut sejalan dengan prinsip pengujian psikologis yang menempatkan asesmen sebagai proses sistematis untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik individu dalam konteks tertentu, termasuk seleksi tenaga kerja (Azwar, 2021).

Pelaksanaan simulasi memberikan pengalaman langsung kepada peserta untuk mengenali situasi tes, memahami instruksi, mempertahankan konsentrasi, dan mengelola waktu pengerjaan. Pengalaman tersebut menjadi penting karena performa dalam asesmen tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dasar peserta, tetapi juga oleh kesiapan menghadapi format tes dan kemampuan mengelola kondisi psikologis ketika berada di bawah tekanan. Woods dan Patterson (2024) menunjukkan bahwa tes kemampuan kognitif tetap menjadi instrumen penting dalam seleksi untuk berbagai pekerjaan profesional, meskipun penggunaannya perlu mempertimbangkan tujuan, karakteristik peserta, dan konteks seleksi. Peserta dengan demikian diarahkan untuk memahami bahwa persiapan psikotes bukan berupa menghafal jawaban, melainkan meningkatkan familiaritas terhadap situasi tes, ketelitian, konsistensi, konsentrasi, dan pengelolaan waktu.

Kesiapan psikologis juga berkaitan dengan kemampuan individu mengatur respons emosional ketika menghadapi proses seleksi. Tekanan dalam psikotes dapat memengaruhi konsentrasi dan keyakinan diri apabila peserta belum memiliki strategi dalam mengelola kecemasan dan ekspektasi terhadap hasil tes. Goleman (2020) menjelaskan bahwa kemampuan mengenali dan mengelola emosi memiliki peranan penting dalam menghadapi situasi yang menuntut pengendalian diri dan respons adaptif. Dalam konteks workshop, pemahaman tersebut digunakan untuk menekankan bahwa ketenangan, fokus, dan kemampuan mengatur respons emosional merupakan bagian yang perlu dilatih bersamaan dengan kemampuan memahami bentuk tes.

Kemampuan adaptasi peserta terhadap berbagai situasi seleksi juga berhubungan dengan kapasitas psikologis yang mendukung perkembangan karier. Xu et al. (2023) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar berkaitan dengan adaptabilitas karier, karena individu yang memiliki sumber daya psikologis lebih baik cenderung mampu menghadapi perubahan dan tuntutan karier secara lebih konstruktif. Ding dan Li (2023) juga menunjukkan bahwa harapan dan rasa penguasaan terhadap diri dapat berperan dalam pembentukan *career adaptability* ketika individu menghadapi kondisi yang mengandung ketidakpastian. Temuan tersebut memperkuat hasil workshop bahwa peningkatan familiaritas terhadap psikotes dapat berfungsi sebagai salah satu bentuk penguatan rasa kontrol peserta terhadap tahapan seleksi yang sebelumnya dianggap tidak pasti.

Perkembangan metode asesmen juga menjadi materi penting karena proses seleksi tenaga kerja tidak lagi terbatas pada tes konvensional berbasis kertas. Landers dan Sanchez (2022) menjelaskan bahwa asesmen berbasis permainan, *gamification*, dan desain *gameful* mulai digunakan dalam proses seleksi tenaga kerja, dengan karakteristik serta tujuan pengukuran yang berbeda dari permainan hiburan biasa. Ramos-Villagrasa et al. (2022) melalui kajian sistematis juga menemukan peningkatan penggunaan *game-related assessment* dalam seleksi personel, meskipun aspek validitas dan kualitas pengukuran tetap menjadi perhatian utama. Pengetahuan ini membantu peserta memahami bahwa bentuk psikotes dapat terus berkembang mengikuti perubahan teknologi, sehingga kesiapan menghadapi asesmen perlu didasarkan pada kemampuan beradaptasi, bukan sekadar familiaritas terhadap satu jenis soal.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Deskriptif Kesiapan Menghadapi Psikotes

Aspek Evaluasi	Kondisi Awal Peserta	Kondisi Setelah Simulasi	Indikasi Dampak
Familiaritas terhadap psikotes	Sebagian peserta belum memiliki pengalaman menghadapi psikotes seleksi kerja	Peserta mengenali situasi, instruksi, dan karakteristik dasar asesmen	Ketidakpastian terhadap proses tes berkurang
Pengelolaan waktu	Strategi pembagian waktu pengerjaan belum terbentuk	Peserta mulai memahami pentingnya menentukan prioritas dan ritme pengerjaan	Manajemen waktu menjadi lebih terarah

Konsentrasi dan ketelitian	Tekanan tes berpotensi mengganggu fokus	Peserta memperoleh pengalaman mempertahankan perhatian selama simulasi	Kesiapan menghadapi situasi tes meningkat
Pengelolaan kecemasan	Psikotes dipersepsikan sebagai tahapan yang sulit dan menegangkan	Peserta memahami pentingnya ketenangan dan pengendalian respons emosional	Kesiapan psikologis menjadi lebih baik
Pemahaman jenis asesmen	Pengetahuan mengenai bentuk asesmen masih terbatas	Peserta memahami bahwa seleksi dapat menggunakan tes kognitif, kepribadian, SJT, maupun asesmen digital	Wawasan mengenai seleksi modern semakin luas
Sikap terhadap hasil tes	Hasil psikotes cenderung dipersepsikan sebagai ukuran kemampuan mutlak	Peserta memahami bahwa asesmen merupakan salah satu sumber informasi dalam seleksi	Persepsi terhadap psikotes menjadi lebih proporsional

Sumber: Hasil observasi dan evaluasi kegiatan PkM, 2026, diolah

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa manfaat utama simulasi terletak pada peningkatan familiaritas dan pemahaman peserta terhadap proses asesmen, bukan pada upaya mengajarkan pola jawaban tertentu. Pendekatan tersebut penting karena metode seleksi yang baik harus mampu mengukur konstruk yang relevan, bukan sekadar kemampuan peserta dalam menghafal pola tes. Ohlms et al. (2024) menunjukkan bahwa asesmen kemampuan kognitif dalam format yang lebih interaktif dapat menghasilkan reaksi berbeda dari peserta dibandingkan dengan metode konvensional, sehingga karakteristik format tes menjadi bagian penting dalam pengalaman kandidat. Temuan tersebut mendukung penggunaan simulasi sebagai sarana orientasi agar peserta mampu menghadapi variasi metode asesmen dengan kesiapan yang lebih baik.

Selain tes kemampuan kognitif, peserta juga perlu memahami bahwa proses seleksi dapat melibatkan pengukuran kepribadian maupun penilaian terhadap respons dalam situasi kerja tertentu. Reznik et al. (2024) menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kriteria yang dinilai memiliki relevansi dalam performa *situational judgment test*, karena peserta perlu menafsirkan tuntutan situasi sebelum memilih respons yang dinilai sesuai. Oostrom et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kandidat dapat memberikan reaksi berbeda terhadap inventori kepribadian dan metode evaluasi berbasis algoritma, sehingga persepsi terhadap keadilan dan transparansi asesmen dapat memengaruhi pengalaman pelamar. Pembekalan dalam workshop karena itu diarahkan untuk membentuk pemahaman bahwa berbagai jenis psikotes memiliki tujuan berbeda dan perlu dihadapi secara konsisten serta sesuai dengan kondisi diri yang sebenarnya.

Simulasi psikotes juga memiliki hubungan dengan pembentukan kepercayaan diri dan adaptabilitas karier pada fase awal memasuki dunia kerja. Tian et al. (2022) menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berkembang melalui interaksi antara kompetensi individu dan pengalaman yang diperoleh selama proses pendidikan maupun persiapan profesional. Song et al. (2023) menegaskan bahwa *career adaptability* menjadi konstruk penting pada lulusan yang berada pada tahap awal karier karena berkaitan dengan kemampuan menghadapi transisi dan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks workshop, pengalaman simulasi dapat dipandang sebagai bentuk paparan awal yang membantu peserta mengembangkan kesiapan menghadapi tahapan seleksi secara lebih realistis.

Kesiapan menghadapi psikotes selanjutnya berkaitan dengan orientasi peserta terhadap makna dan arah karier yang ingin dicapai. Lin (2024) menunjukkan bahwa kebermaknaan hidup dapat berhubungan dengan adaptabilitas karier melalui mekanisme psikologis yang membantu individu mempertahankan orientasi terhadap masa depan dan menghadapi tuntutan perkembangan karier. Kondisi tersebut relevan dengan peserta workshop yang sedang menentukan pilihan antara langsung bekerja, melanjutkan pendidikan, atau menempuh skema kuliah sambil bekerja. Psikotes karena itu tidak perlu diposisikan sebagai hambatan yang berdiri sendiri, tetapi sebagai salah satu tahapan dalam proses pengembangan karier yang lebih luas dan membutuhkan kesiapan mental, tujuan yang jelas, serta strategi pengembangan diri.

Secara keseluruhan, simulasi psikotes memberikan kontribusi terhadap peningkatan pemahaman, familiaritas, dan kesiapan psikologis peserta dalam menghadapi proses seleksi kerja. Evaluasi secara deskriptif dilakukan dengan membandingkan kondisi awal dan kondisi setelah

kegiatan berdasarkan hasil observasi, keterlibatan peserta, serta pengalaman praktik, sejalan dengan penggunaan analisis deskriptif untuk menggambarkan perubahan yang muncul selama suatu intervensi (Sugiyono, 2020). Pelaksanaan kegiatan yang mengintegrasikan edukasi, latihan, refleksi, dan simulasi juga sesuai dengan orientasi pengabdian kepada masyarakat yang menekankan pemberian manfaat praktis dan peningkatan kapasitas kelompok sasaran melalui penerapan pengetahuan dan keterampilan (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2024). Dengan demikian, integrasi antara kesiapan karier, keterampilan rekrutmen, dan simulasi psikotes menjadikan workshop tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pemberian informasi, tetapi sebagai intervensi praktis untuk membantu lulusan SMA/SMK memasuki dunia kerja secara lebih adaptif, percaya diri, dan terencana.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat melalui Workshop Persiapan Dunia Kerja dan Simulasi Psikotes memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesiapan peserta dalam menghadapi transisi dari pendidikan menuju dunia kerja. Pembekalan mengenai tren dunia kerja, analisis potensi diri, *growth mindset*, adaptabilitas karier, penyusunan CV berbasis *Applicant Tracking System* (ATS), strategi pencarian kerja, dan etika komunikasi profesional membantu peserta memahami bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesiapan personal, kemampuan beradaptasi, komunikasi, dan perencanaan karier. Peserta memperoleh pemahaman yang lebih terarah mengenai cara menghubungkan potensi diri dengan kebutuhan pasar kerja serta mempersiapkan dokumen dan perilaku profesional yang sesuai dengan proses rekrutmen modern.

Simulasi psikotes memberikan pengalaman praktis kepada peserta dalam mengenali situasi tes, memahami instruksi, mengelola waktu, mempertahankan konsentrasi, serta mengendalikan tekanan selama proses seleksi. Integrasi antara penguatan kesiapan personal, keterampilan administratif rekrutmen, komunikasi profesional, dan simulasi psikotes menjadikan kegiatan workshop lebih komprehensif dalam membekali lulusan SMA/SMK menghadapi proses pencarian dan seleksi kerja. Kegiatan serupa perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan memperluas materi pada latihan wawancara, pengembangan profil profesional digital, dan simulasi seleksi berbasis teknologi agar peserta semakin siap menghadapi perubahan pola rekrutmen. Program ini juga dapat dikembangkan dengan evaluasi kuantitatif yang lebih terstruktur untuk mengukur perubahan tingkat kesiapan kerja peserta secara lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimehmeti, G., Fia, M., & Paletta, A. (2024). The sustainability-to-employment pipeline: The impact of SDG-related curricula on graduates' employability. *Studies in Higher Education*, 49(12), 2328–2342. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2299328>
- Azhenov, A., Kudysheva, A., Fominykh, N., & Tulekova, G. (2023). Career decision-making readiness among students' in the system of higher education: Career course intervention. *Frontiers in Education*, 8, Article 1097993. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1097993>
- Azwar, S. (2021). *Pengujian psikologis: Teori dan aplikasinya dalam rekrutmen tenaga kerja*. Pustaka Pelajar.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of case studies and relevant literature. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Dempsey, S., Healy, M., & Linehan, C. (2024). Placement experiences as identity work: Crafting fit with professional possibilities. *Studies in Higher Education*, 49(8), 1346–1359. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2265404>
- Ding, Y., & Li, J. (2023). Risk perception of coronavirus disease 2019 and career adaptability among college students: The mediating effect of hope and sense of mastery. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1210672. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1210672>
- Donald, W. E. (2023). Sustainable talent pipelines and person-organisation fit: Strategic insights from UK graduates. *Career Development International*, 28(2), 234–249. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2022-0285>
- Dweck, C. S. (2017). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Robinson.

- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (Updated ed.). Bantam Books.
- Harris-Reeves, B., Pearson, A., Vanderlelie, J., & Massa, H. (2024). The value of employability-focused assessment: Student perceptions of career readiness. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 15(1), 186–204. <https://doi.org/10.21153/jtlge2024vol15no1art1903>
- Hartwell, C. J., Harrison, J. T., Chauhan, R. S., Levashina, J., & Campion, M. A. (2022). Structuring social media assessments in employee selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(3), 330–343. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12384>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). *Panduan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi.
- Koenig, N., Tonidandel, S., Thompson, I., Albritton, B., Koohifar, F., Yankov, G., Speer, A., Hardy, J. H., Gibson, C., Frost, C., Liu, M., McNeney, D., Capman, J., Lowery, S., Kitching, M., Nimbkar, A., Boyce, A., Sun, T., Guo, F., ... Newton, C. (2023). Improving measurement and prediction in personnel selection through the application of machine learning. *Personnel Psychology*, 76(4), 1061–1123. <https://doi.org/10.1111/peps.12608>
- Landers, R. N., & Sanchez, D. R. (2022). Game-based, gamified, and gamefully designed assessments for employee selection: Definitions, distinctions, design, and validation. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12376>
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 896492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Li, X., Pu, R., & Liao, H. (2022). The impacts of innovation capability and social adaptability on undergraduates' employability: The role of self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 954828. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.954828>
- Lin, Z. (2024). The influence mechanism underlying meaning in life on career adaptability among college students: A chain intermediary model. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1292996. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1292996>
- Lu, L., & Jia, Q. (2022). Do college students with future work self-salience demonstrate higher levels of career adaptability? From a dual perspective of teachers and students. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1011447. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1011447>
- Meijer, R. R., & Niessen, A. S. M. (2022). Personnel selection as judgment and decision science: An introduction. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(2), 193–194. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12377>
- Moore, M., & Thaller, J. (2023). Career readiness: Preparing social work students for entry into the workforce. *Frontiers in Education*, 8, Article 1280581. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1280581>
- Niessen, A. S. M., Kausel, E. E., & Neumann, M. (2022). Using narratives and numbers in performance prediction: Attitudes, confidence, and validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(2), 216–229. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12364>
- Ohlms, M. L., Melchers, K. G., & Kanning, U. P. (2024). Can we playfully measure cognitive ability? Construct-related validity and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(1), 91–107. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12450>
- Ohlms, M. L., Melchers, K. G., & Kanning, U. P. (2024). Playful personnel selection: The use of traditional versus game-related personnel selection methods and their perception from the recruiters' and applicants' perspectives. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(3), 381–398. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12466>
- Oostrom, J. K., Holtrop, D., Koutsoumpis, A., van Breda, W., Ghassemi, S., & de Vries, R. E. (2024). Applicant reactions to algorithm- versus recruiter-based evaluations of an asynchronous video interview and a personality inventory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 160–189. <https://doi.org/10.1111/joop.12465>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández-del-Río, E., & Castro, Á. (2022). Game-related assessments for personnel selection: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 952002. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.952002>

- Reznik, N., Krumm, S., Freudenstein, J.-P., Heimann, A. L., Ingold, P., Schäpers, P., & Kleinmann, M. (2024). Does understanding what a test measures make a difference? On the relevance of the ability to identify criteria for situational judgment test performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(2), 210–224. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12458>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rodrigues, R., van Harten, J., De Cuyper, N., Grosemans, I., & Butler, C. (2024). On your marks, get set, go! Jumping the hurdles of employability development at an early career stage. *Journal of Vocational Behavior*, 151, Article 103999. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103999>
- Scandurra, R., Kelly, D., Fusaro, S., Cefalo, R., & Hermannsson, K. (2024). Do employability programmes in higher education improve skills and labour market outcomes? A systematic review of academic literature. *Studies in Higher Education*, 49(8), 1381–1396. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2265425>
- Soares, J., & Taveira, M. C. (2024). Career adaptation in higher education: A study with non-working and working students. *Frontiers in Education*, 9, Article 1314663. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1314663>
- Song, C., Hashim, S. B., Xu, X., & Ling, H. (2023). Career adapt-ability scale-short form: Validation among early career stage of Chinese university graduates. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1110287. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1110287>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Talluri, S. B., Uppal, N., Akkermans, J., & Newman, A. (2024). Towards a self-regulation model of career competencies: A systematic review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 149, Article 103969. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103969>
- Tian, S., Zhang, Z., & Jia, L. (2022). Career adaptability of interpreting students: A case study of its development and interactions with interpreter competences in three Chinese universities. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 974417. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.974417>
- Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2023). Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience. *Personnel Psychology*, 76(2), 651–686. <https://doi.org/10.1111/peps.12578>
- Woods, S. A., & Patterson, F. (2024). A critical review of the use of cognitive ability testing for selection into graduate and higher professional occupations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 253–272. <https://doi.org/10.1111/joop.12470>
- Xu, M., Lu, H., & Guo, Q. (2023). Research on the impact of basic psychological needs satisfaction on career adaptability of Chinese college students. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1275582. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1275582>